

דף מידע למעסיקי עובד זר בסיעוד 09/2026

מידע מאתר רשות האוכלוסין - [דברים שחשוב לדעת לפני העסקת עובד זר בענף הסיעוד](#)

טרם הכנסת עובד/מטפל זר לבית המטופל הסיעודי ולמען ביטחונו, מומלץ ורצוי להתקין מצלמות במעגל סגור.

עלויות העסקת עובד זר בסיעוד ע"פ הוראות החוק מעודכן ספטמבר 2026

בסיס החישוב למשרה בת 6 ימים בשבוע, שכר מינימום בסך **₪ 6,443.85** (בתוקף מ-04/2026)

ניכויים מותרים ע"פ חוזר ראש מנהל עובדים זרים שעודכן ב-09/2026

שכר חודשי לאחר ניכויים למגורים ולביטוח רפואי בלבד *** 3	כלכלה ** 2	השתתפות בעלות ביטוח רפואי * 1	מגורים הולמים	אזור גאוגרפי
₪ 5,180	ניכוי של עד 10% עבור כלכלה יבוצע רק אם נקבע בחוזה O.M.G © Copyright כל הזכויות שמורות ל O.M.G	עד 168.80 ₪	₪ 1,095.00	ירושלים
₪ 5,018			₪ 1,257.00	תל-אביב
₪ 5,245			₪ 1,030.00	מרכז
₪ 5,276			₪ 999.00	חיפה
₪ 5,276			₪ 999.00	צפון
₪ 5,276			₪ 999.00	דרום

[יש לסמן בעיגול את השכר על פי אזור גאוגרפי]

אם נתנו מקדמות שבועיות ("דמי כיס") הן יופחתו מסכום זה.

1 ההשתתפות בביטוח רפואי תהיה **עד** מחצית מהעלות בפועל, אך לא גבוהה מהסכום המצוין בטבלה **לפי הנמך מביניהם**.

2 ניכוי עבור כלכלה יבוצע רק **אם נקבע** בחוזה כי כלכלת העובד תחול על המעסיק; **אם העובד אינו מוכן לניכוי עבור כלכלה, עליו לרכוש את כל מזונו מכספו**;

3 אם ניתנו לעובד במהלך החודש תשלומים שבועיים, בין אם במזומן ובין אם בהעברה לחשבוננו של העובד, **הם מהווים מקדמה ע"ח השכר, ויופחתו מהשכר המשולם עבור אותו חודש** (בתנאי שלא צויין בחוזה שהן ישולמו בנוסף לשכר החודשי)

כל עוד **השכר בפועל אינו עולה** על שכר המינימום, התשלום בעבור **עבודה** ביום מנוחה שבועי ו/או חג = **₪ 439.74**



מטה מאבק הסיעודיים

עקרונות יסוד בהעסקת עובד זר

החל מ- 01.04.2026 שכר המינימום עומד על 6,443.85 ₪.
בספטמבר 2026 פורסם חוזר ראש מינהל המעדכן את סכומי הניכויים המותרים.

- החל מיום 01.09.2026 נכנס לתוקף תיקון לתקנות עובדים זרים בכל הקשור לגובה ניכוי בעד מגורים הולמים והוצאות נלוות למגורים (ביתר הניכויים לא חל שינוי). השינויים הינם:
1. **גובה הניכוי** עבור מגורים הולמים עלה משמעותית.
 2. **בוטל** ניכוי נפרד עבור הוצאות נלוות למגורים (חשמל, מים וכו'), והוא כלול כעת בניכוי עבור מגורים הולמים.
 3. **בוטלה** ההפרדה בין מגורים בבעלות לבין מגורים בשכירות, מעתה סכום הניכוי זהה.
 4. **שונתה** חלוקה של אזורים גאוגרפיים על פיהם נקבע גובה הניכוי - חיפה הופרדה מאזור המרכז, ואוחדה עם אזור הצפון והדרום.

מזכיר, שכלל ואתם מנכים/מקזזים כיום את כלל הניכויים המותרים במלואם, חוק הגנת השכר מגביל את הניכוי הכולל המקסימלי **עד 25%** מגובה השכר החודשי, כאשר המונח "שכר חודשי" כולל בתוכו **כל מה שהעובד זכאי לו בחודש נתון** (בסיס, תוספות בגין עבודה ביום מנוחה שבועי/חג וכל תוספת אחרת הניתנת לעובד על בסיס חודשי).

משכר המינימום 6,443.85 ₪ ניתן להוריד **עד 25%**, ע"פ אזור גאוגרפי בגין:
מגורים הולמים, מחצית עלות ביטוח בריאות ו-10% כלכלה.

✚ הסכום הניתן לעובד מדי יום מנוחה שבועי - אם ניתן (100 ₪) הינו **מקדמה על חשבון שכר** למשרה בת 6 ימים בשבוע, ויש **להורידו** מסך השכר החודשי **הרשום בטבלה לעיל**.

✚ על פי חוק הגנת השכר, ניתן לשלם חלק משכר העבודה באוכל ובמשקאות, המיועדים לצריכה במקום העבודה, להוציא משקאות משכרים, **בגובה של עד 10%** משכר המינימום אך ורק בהסכמת העובד ובחתימתו. **יש להקפיד שהעובד יחתום על סעיף ב.12 בחוזה העסקה**.

✚ עובד המתגורר במקום העבודה, אינו זכאי לקצובת נסיעה.

✚ **גמול בעבור עבודה ביום מנוחה שבועי** עומד על 150% משכר יום עבודה רגיל + פיצוי בעבור השעה ה-25. כלומר 386.63 ₪ + 53.11 ₪ המסתכמים ל **439.74 ₪**

✚ ניתן לנכות משכר העובד **עד 25%** מהשכר, אולם **אסור** בתכלית האיסור לנכות סכום זה באופן אוטומטי מהברוטו, אלא אך ורק את הסכומים המקוזזים משכר ברוטו **בפועל**.

ביטוח לאומי

שימו לב - החל מאוגוסט 2022 בוטל הפטור. קישור להוראות – באתר ביטוח לאומי.

1. על כל מעסיק לפתוח בביטוח הלאומי תיק מעסיק עובד במשק בית, ולעדכן את פרטי העובד הזר, השכר שמשולם לו ועוד.

חשוב לדעת, אם העובד הזר יגיש בקשה לקבלת קצבה מהביטוח הלאומי (כמו דמי פגיעה בעבודה, דמי לידה וכדומה), אנו נבקש ממך וממנו מסמכים המעידים על תשלום השכר, כגון תדפיס חשבון הבנק שבו בוצעו הפקדות השכר בהמחאות או בהעברה בנקאית, כדי לחשב את הקצבה המגיעה לו.

2. לשלם את השכר בהעברה בנקאית לחשבון הבנק של העובד הזר או בהמחאה על שם העובד הזר שמופקדת בחשבון.

לבירורים תוכל לפנות למוקד הסיעוד 2637* או למוקד הטלפוני 6050* או למרכז המידע והתמיכה לאזרחים ותיקים ובני משפחתם 9696*.

תנאי העסקת עובד זר:

בענף הסיעוד, העסקת עובד חייבת להיות במתכונת מגורים בבית המטופל. רשות האוכלוסין וההגירה אינה מאשרת היתר העסקת עובד זר ללא מגורים בבית המטופל (Live Out).

משרת העובד בענף הסיעוד מוגדרת כמשרת אמון. כלומר, משרת עובדי סיעוד מחייבת נוכחות בבית המטופל 24 שעות ביממה, 6 ימים בשבוע, כאשר העבודה בפועל והתשלום עבורה הנה כמשרה מלאה. אי לכך, זכאי העובד למנוחה בבית המטופל בלבד, כאשר המטופל עצמו נח.

אין לאפשר שעותיים "הפסקה" מחוץ לבית המטופל כאשר אין השגחה חלופית.
העובדים בסיעוד זכאים למנוחה בבית המטופל בלבד, כאשר המטופל עצמו נח

העובד זכאי למגורים הולמים, ארון בגדים ומיטה.

העובד זכאי ליום מנוחה שבועי (25 שעות מנוחה ברצף) כמוגדר בהוראות החוק.

היה והצדדים מסכימים ביניהם על עבודת המטפל ביום מנוחתו השבועית, יפעל המעסיק בהתאם להוראות החוק, ויתגמל את העובד בהתאם.

אף אחד מהצדדים אינו יכול לכפות עבודה ביום מנוחה שבועי ו/או חג.

כנגד עובד המאיים בעזיבה באם לא יועסק בימי המנוחה השבועית ו/או החגים, ניתן להגיש תלונה ברשות האוכלוסין וההגירה באמצעות [מערכת הפניות](mailto:info@piba.gov.il) ו/או במייל: info@piba.gov.il או siud@piba.gov.il

ימי חג:

העובד זכאי ל-9 ימי חג בשנה. עליו לבחור אותם מתוך רשימת החגים הרשמיים במדינתו **או** מרשימת חגי ישראל. רשימה זו תלויה את העובד לאורך כל תקופת העסקתו.

רשימת חגים על פי לאום ניתן למצוא [באתר מטה מאבק הסיעודיים](#).

עלות עבודה ביום חג עומדת על **₪439.74**.

היה ויום החג נפל על יום מנוחה שבועי **אין כפל תשלום**.

עובד **שינצל** את ימי החג ו/או ימי המנוחה השבועית המגיעים לו, **אינו** זכאי לתשלום נוסף לשכרו הרגיל.

שעות עבודה במוסדות (בתי חולים / מרכזי שיקום)

עובד סיעודי המטפל במעסיקו בעת אשפוז בבית חולים או מרכז שיקומי, יועסק בהתאם להוראות החוק, עד 12 שעות רצופות לכל היותר.

אופן התשלום עבור יום עבודה בן 12 שעות בבית החולים:

בעת שהמעסיק מאושפז או נמצא בשיקום מחוץ לביתו, העובד זכאי לגמול עבור שעות עבודה שמעבר ל-8 שעות ביום.

גובה הגמול: תשלום של 125% משכר מינימום לשעה עבור השעות הראשונות (שכר שעה 44.26 ₪),

ותשלום של 150% משכר מינימום לשעה לכל שעה מעבר לכך (שכר שעה 53.11 ₪).

אם העובד מועסק בבית החולים לצד המטופל בשעות הלילה, הוא זכאי לתשלום עבור שעות נוספות על כל שעה שמעבר ל-7 שעות.

לצורך ההגדרה, לפי החוק, עבודת לילה היא משמרת שלפחות שעתיים מתוכה הן בין השעות 22:00 ל-06:00.

אם העובד שהה לצד המטופל המאושפז בבית החולים ביום המנוחה השבועי או חג, מעבר ל-8 שעות (מעבר ל-7 שעות בעבודת לילה) - בנוסף לגמול בעבור עבודה ביום מנוחה/חג, הוא זכאי לגמול עבור שעות עבודה נוספות בתעריף יום מנוחה/חג.

גובה הגמול: 175% משכר שעת עבודה רגילה עבור השעתיים הנוספות הראשונות (61.96 ₪) ותשלום של 200% מהשעה השלישית הנוספת ואילך (70.81 ₪).

עובד הסועד את המטופל זכאי לתשלום עבור הוצאות נסיעה מבית המטופל לבית החולים וחזרה, או להסדרת הסעתו לבית החולים וחזרה. יש לדאוג שהעובד יצטייד במזון ומשקה מהבית או לממן את מזונו בזמן השהות בבית החולים.

גם בעת שהיית המטופל בבית חולים/מרכז שיקום, המטפל גר בבית המעסיק כבביתו שלו, לכן חובת הטיפול במשק הבית ובניקיונו עדיין חלה עליו.

דמי מחלה יומי מחלה:

על פי חוק דמי מחלה, זכאי העובד לצבור בכל חודש 1.5 ימים, ועד לצבירה מקסימלית של 90 ימי מחלה בלבד. התשלום בפועל נעשה בכפוף להצגת תעודת חופשת מחלה מרופא קופת חולים, על פי החישוב הבא:

יום ראשון למחלה - ללא תשלום.

יום שני - שלישי למחלה - 50% מהשכר היומי. רביעי והילך למחלה - תשלום מלא.

תנאים סוציאליים - חופשה שנתית, דמי הבראה:

חופשה שנתית

חישוב פדיון ימי חופשה יבוצע רק בסיום העסקה:

יתרת מס' הימים שנצברו לזכות העובד וטרם נוצלו כפול 257.75 ₪ ליום.

מהם מגיעים בתשלום	ימי חופשה שנתית	ותק בעבודה
14	16	1-5 שנים
16	18	6 שנים
18	21	7 שנים
19	22	8 שנים
20	23	9 שנים
21	24	10 שנים
22	25	11 שנים
23	26	12 שנים
24	27	13 שנים
25	28	14 שנים ומעלה

חובת המעסיק לאפשר לעובד לצאת לחופשה בפועל בהתאם למספר ימי החופשה שנצברו לזכותו.

אין חובה לאשר חופשה ארוכה ממספר הימים שנצברו לזכות העובד.

תשלום "פדיון ימי חופשה" במהלך תקופת העבודה אינו יכול לבוא במקום מתן חופשה בפועל.

פדיון חופשה שנתית לפני תום תקופת ההעסקה **פסול ומנוגד לחוק חופשה שנתית ותכליתו**, ומעסיק שבוחר לעשות זאת מסתכן בתשלום כפול.

ניתן לצבור ימי חופשה עד שלוש שנים בלבד.

מטה מאבק הסיעודיים



דמי הבראה:

לאחר השלמת 12 חודשי עבודה ראשונים, העובד זכאי לתשלום דמי הבראה. דמי הבראה לשנת ההבראה שהסתיימה ב-30/06/2026 — **451.50 ₪ ליום** (לפי צו הרחבה שפורסם ב-18/08/2026). לשנת ההבראה שהחלה ב-01/07/2026 טרם פורסם סכום. זכאות למספר ימי הבראה עולה בהדרגה בהתאם לוותק, כמפורט בטבלה.

מספר ימי הבראה מגיעים	ותק בעבודה
	* לצורך חישוב הזכאות לא תובא בחשבון חופשה ללא תשלום
5 ימים	שנה ראשונה
6 ימים	שנה שנייה ושלישית
7 ימים	שנה רביעית עד עשירית
8 ימים	שנים אחת עשרה עד חמש עשרה
9 ימים	שנים שש עשרה עד תשע עשרה
10 ימים	שנה עשרים ואילך

החל משנת עבודה שנייה, עובד ששהה בחלק מהשנה [בחופשה ללא תשלום](#), זכאי בעד אותה שנה לחלק יחסי של קצובת ההבראה, לפי החלק היחסי של תקופת העבודה במהלך אותה שנת עבודה.

פנסיה (גמל) ופיצויים:

חוק הפנסיה מחייב מעסיק, להפריש מדי חודש סכום לגמל (פנסיה) לעובד, החל משכר החודש **השביעי** להעסקתו.

בשונה מעובד ישראלי, העובד הזר אינו מפריש את חלקו לגמל, לכן **לא קיימת קופת פנסיה לעובדים זרים**. יחד עם זאת, אין הדבר אומר שהעובד אינו זכאי לזכויותיו. לכן יש לדאוג **לחסוך** את הסכומים לטובת תשלום זכויות העובד בבוא העת.

החל מ-01.01.17 הסכום לפנסיה (גמל) עומד על 6.5% משכר מינימום. החל מאפריל 2026 יבוצע התחשיב לפחות משכר המינימום 6,443.85 ₪, כלומר סכום של **418.85 ₪ לחודש**.

הסכום לפיצויים עומד על 8.33% לפחות משכר המינימום. העובד זכאי לפיצויי פיטורים בעת פיטוריו, או במקרה שהמטופל הועבר לבית אבות או נפטר. כלומר סכום של **536.77 ₪ בחודש**.

בעת **התפטרות**, יהיה זכאי העובד ל-6.5% גמל ו-6% פיצויים מהחודש **השביעי** בלבד (לפחות משכר המינימום). בעת **פיטורים**, יהיה זכאי העובד ל-6.5% גמל מהחודש **השביעי** להעסקתו ו-8.33% פיצויים מהחודש הראשון להעסקה (לפחות משכר המינימום), ובתנאי שסיים לפחות 12 חודשי עבודה.

חובות המטופל	גמל מחודש שביעי להעסקה	פיצויים בהתפטרות ו/או פיטורים מתחת לשנה	פיצויים בעת פיטורים או פטירת המטופל או מעבר לבית אבות
% הפרשות החודשיות	6.5%	6%	8.33%

בהעסקה ישירה מומלץ לחסוך את הסכומים הבאים:

חישוב סכומים לחסכון לטובת תנאים סוציאליים וסיום העסקה

לשנת העסקה ראשונה

ע"פ שכר מינימום מאפריל 2026 6,443.85 ₪

נושא	יחידות	פירוט	סכום / עלות ליחידה	סכום לחודש	הערות / מועד תשלום
הבראה	5	ימים בשנה ראשונה	451.50 ₪	188	בסיום 12 חודשי עבודה מלאים
חופשה שנתית	1.167	ימים בחודש	257.75 ₪	301	בעת חופשה בפועל
פיצויים	8.33%	לחודש ע"פ שכר בסך	6,443.85 ₪	537	בסיום מערכת יחסי עובד מעביד
גמל	6.50%	מהחודש השביעי להעסקה ע"פ שכר מינימום מעת לעת		419	בסיום מערכת יחסי עובד מעביד
ימי מחלה *	1.5	ימים בחודש	257.75 ₪	387	בעת הצגת אישור מחלה מרופא קופ"ח
סה"כ לחסכון חודשי			1,832 ₪		

לתשומת ליבכם: * חסכון לימי מחלה מיועד לתשלום לעובדת מחליפה בעת מחלת העובדת הקבועה

בהעסקה ישירה, על המעסיק לשלם את זכויות העובד, בהתאם לנסיבות סיום ההעסקה, תוך 15 ימים מיום סיום ההעסקה.

מעסיקים במקביל עם חברת סיעוד,

דאגו לברר מה אחוז המשרה שבאחריותכם

כדי שתוכלו לחשב את החלק שעליכם לחסוך בכל חודש.

קישור

להרצאת הסבר

על התנהלות נכונה בעת העסקה במקביל.

בעת העסקה במקביל עם חברת סיעוד הסכומים מתחלקים על פי אחוזי המשרה של העובד אצל כל אחד מהצדדים. מידע בדבר חלוקת אחוזי המשרה ניתן למצוא [באתר כל זכות](#) על פי חוק, חברת הסיעוד **בלבד** מחויבת בהפקדת כספי הפיצויים והגמל בחשבון הפיקדון בבנק מזרחי.

לברורים בדבר כספי הפיקדון של העובד ניתן לפנות ליחידת הפיקדונות ברשות האוכלוסין וההגירה בשם העובד/ת: בציון שמו, מס' דרכון וצילום דרכון לכתובת מייל: Pikdonot@sa.piba.gov.il

העובד יוכל למשוך את כספי הפיצויים והפנסיה (גמל) שהפקידה חברת הסיעוד, רק בעת יציאתו מישראל לצמיתות.

חלקו של המעסיק בזכויות העובד, יש לשלם תוך 15 יום מיום סיום ההעסקה.



חובת הודעה מוקדמת

אי מתן הודעה מוקדמת ע"י אחד מהצדדים, עלול לגרור פיצוי כספי בהתאם למשך תקופת ההעסקה. עובד זר בענף הסיעוד **חייב** במתן הודעה מוקדמת **בכתב** למטופל או לנציג המעסיק או לבן משפחה, וכן לתאגיד בו הוא רשום,

על העובד לתת הודעה מוקדמת בתוך פרק זמן שלא יפחת מהזמן המפורט כלהלן:

תקופת ההעסקה אצל המטופל	תקופת ההודעה מראש
בין 7 ימים עד סוף החודש ה-3 לעבודתו אצל המטופל	7 ימים לפחות
החל מהחודש ה-4 עד סוף החודש ה-6 לעבודתו אצל המטופל	14 ימים לפחות
החל מהחודש ה-7 ועד סוף שנת עבודתו הראשונה אצל המטופל	21 ימים לפחות
מעל שנה	חודש לפחות

עובד אשר יעזוב מטופל ללא מתן הודעה מראש בכתב כמפורט, או אשר יעזוב לפני סיום תקופת ההודעה מראש, צפוי להרחקה מישראל, בכפוף לשימוע.

תלונה בדבר אי מתן הודעה מוקדמת ע"י העובד ניתן להגיש ברשות האוכלוסין וההגירה באמצעות [מערכת הפניות](#). הממונה על התאגידים, בכתובת: mate_zarim@piba.gov.il טלפון: 074-7085023

מועדי הודעה מוקדמת לפיטורים ע"י המעסיק: עד 6 חודשים: יום אחד לחודש.
7-11 חודשים: 6 ימים + 2.5 יום לכל חודש.
שנה ומעלה: 30 יום.

שאלות בסוגיות דיני עבודה, ניתן להפנות לממונה על העובדים הזרים במשרד העבודה, טלפון : 074-7696161/235 מייל: foreignr@labor.gov.il

מטה מאבק הסיעודיים



קישור לנוסח חוזה העסקה סטנדרטי עברית / אנגלית / רוסית

לתשומת ליבכם

חשוב להוסיף לחוזה העסקה:

נספח א' - המתאר את הצרכים הטיפוליים של הסיעודי.

נספח ג' - המפרט את מבנה שכרו, הניכויים שיקוזזו משכרו והגמול בעבור עבודה ביום מנוחה שבועי ו/או חג.

כמו כן, להדגיש בפני העובד מה היא התנהגות שאינה מותרת.

שומרים על המטופלים ועל כבודם מזכירים!

התנהגות שאינה מותרת:

- אסור לצלם ולפרסם תמונות של מטופלים סיעודיים
- אסור לעזוב מטופל סיעודי בגפו
- אסור לעזוב מטופל סיעודי ללא הודעה מראש
- אסור לארח חברים בבית המטופל ללא קבלת אישור
- אסור להשתמש באליומות מילולית או פיזית כלפי המטופל
- אסור לשתות אלכוהול במהלך העבודה

www.piba.gov.il | איתר, במסלול חי"ך | יולי 2020

עלויות נוספות

+ ויזת עבודה למטפל, יש לחדש אחת לשנה.

עלות חידוש אשרת העבודה 205 ₪, מתעדכן מעת לעת. **התשלום חל על העובד.**

ניתן לבצע את **התשלום באתר** רשות האוכלוסין וההגירה ולקזז משכרו של העובד, לידע את התאגיד והמדבקה תודבק בדרכון העובד מיד עם הגעת המדבקה, ע"י נציג מהתאגיד.

+ אישור כניסה חוזרת (אינטר ויזה), על העובד לבקש טרם יציאתו לחופשה שנתית.

עלות 205 ₪, **התשלום חל על העובד.**

ניתן לבצע את **התשלום באתר** רשות האוכלוסין וההגירה ולקזז משכרו של העובד.

+ **היתר העסקת עובד זר** חובה לחדש לפני מועד פקיעתו, כל חידוש תקף לעד 4 שנים,

עלות חידוש היתר 370 ₪ מתעדכן מעת לעת.

+ על פי חוק, הגוף היחיד הרשאי לתווך ולהזמין עובדים זרים הוא **לשכה הפרטית להבאה תיווך**

והשמת עובדים זרים (תאגידים), על הזכויות והחובות בלשכה תמצאו מידע בקישור המצורף **באתר**

מטה מאבק הסיעודיים.

+ בקבוצת הפייסבוק "**הזדקנות בכבוד**" תוכלו לקבל מענה לשאלות נוספות.

**למען בטחון הסיעודי
אנא התקינו מצלמות במעגל סגור**

**בברכת בריאות והצלחה
מטה מאבק הסיעודיים**

המידע לעיל, לרבות הסכומים הכלולים בו, לקוחים מפרסומים רשמיים ומיועד לשמש מתווה כללי והדרכה למעסיק ואינו מהווה ייעוץ משפטי. על כל המעסיק לקיים את הוראות החוק והנהלים של רשות האוכלוסין וההגירה ומשרד העבודה/הכלכלה.