

1. שכר העובד/ת הזר/ה כפוף לשכר המינימום הקבוע במשק. בתאריך 01.04.2024 עומד שכר המינימום ומתאריך זה עומד השכר על 5880 ₪.

מועד עדכון	שכר מינימום לחודש	מס' ימי עבודה	שכר יומי	שכר לשעה
01.04.2024	5880 ₪	25	235.2 ₪	32.31 ₪

טבלת שכר וניכויים מותרים לפי אזורים: המעסיק רשאי לנכות משכרו של העובד סכומים המותרים על פי חוק עבור מגורים, הוצאות נלוות למגורים, מחצית עלות בביטוח בריאות והוצאות כלכלה.

מגורים	הוצאות נלוות למגורים	השתתפות בעלות ביטוח בריאות	שכר חודשי (לאחר ניכויים) כולל מקדמות שבועיות "דמי כיס"	
			המגורים בבעלות המעסיק	אינם בבעלות (משלם שכר דירה)
ירושלים	237.62 ₪	עד 159.45 ₪	5,394.00 ₪	5,156.00 ₪
תל אביב	270.20 ₪	עד 159.45 ₪	5,361.00 ₪	5,091.00 ₪
חיפה והמרכז	180.15 ₪	עד 159.45 ₪	5,451.00 ₪	5,271.00 ₪
צפון	147.35 ₪	עד 159.45 ₪	5,484.00 ₪	5,337.00 ₪
דרום	160.15 ₪	עד 159.45 ₪	5,471.00 ₪	5,311.00 ₪

! המעסיק רשאי לנכות משכר העובד הזר, סכום כולל שלא יעלה, בחודש אחד, על 25% משכרו של העובד עבור אלה: מגורים, הוצאות נלוות, ביטוח בריאות, חובות של העובד למעסיק. יובהר כי ניכוי זה אינו אוטומטי, וכי למעסיק מותר לנכות רק בגין הוצאות בפועל.
* **הניכויים שמופיעים בטבלה לא כוללים -ניכוי עבור כלכלה**, ניתן לנכות סכום בגובה של עד 10% מהשכר, הניכוי יבוצע בהסכמת העובד בלבד, אם נקבע בחוזה כי עלות כלכלת העובד תחול על המעסיק, אם העובד אינו מוכן לניכוי עבור כלכלה, עליו לרכוש את כל מזונו מכספו.
** **דמי כיס** - בתחום הסייעוד נהוג כי חלק משכרם של עובדים הזרים משולם לעובדים במזומנים, כמפרעה על חשבון השכר, במהלך חודש העבודה ולפני המועד הנקוב בחוק לתשלום השכר. ניתן לקבוע כי חלק משכר העובד ישולם כמקדמה באופן של מתן 100 ₪ "דמי כיס" במזומן אחת לשבוע.

2. מנוחה שבועית – זכאי למנוחה שבועית בת 25 שעות ברצף. היום בו יחול יום המנוחה יסוכם בין הצדדים ויצוין בחוזה.
במהלך יום המנוחה השבועי העובד רשאי לשהות, בהתאם לבקשתו, בבית המעסיק או מחוצה לו. העסקה ביום המנוחה השבועי תיעשה אך ורק בהסכמת העובד, ורק בתנאי שלמעסיק יש צורך בכך.
התגמול עבור עבודה ביום מנוחה שבועי (לפי פסיקת בית משפט) עומד עד 150% מהשכר היומי הרגיל עבור 25 שעות = 401.26 ₪.

3. ימי חג – עובד זכאי ל-9 ימי שבתון בשנה בחגים לפי דתו/ארץ מוצאו או חגי ישראל, הזכאות חלה מתחילת העסקה. עובד זר בסייעוד זכאי להיעדר מהעבודה 9 ימים בשנה בשל חג, מבלי שהיעדרותו תפגע בשכרו. העובד זכאי לבחור כימי חג את חגי דתו/ארץ מוצאו או את חגי ישראל. ובד שנעדר מעבודתו בשל חג, זכאי לתשלום משכורתו הרגילה, כאילו עבד כל החודש באופן מלא, עד למכסה של 9 ימי חג בשנה בתשלום. כאשר החג חופף ליום מנוחה שבועי והעובד הועסק בו – ישולם הגמול על כך פעם אחת בלבד, אין כפל תשלומים. שווי עבודה ביום חג הינו 150% מהשכר היומי הרגיל = 401.26 ₪.

4. ביטוח רפואי: חובת המעסיק להסדיר לעובד הזר ביטוח רפואי למשך כל תקופת עבודתו של העובד הזר בבית המטופל. היקף הביטוח הרפואי שהעובד הזר זכאי לו נקבע בצו עובדים זרים (סל שירותי בריאות לעובד). על המעסיק למסור לעובד את עיקרי פוליסת הביטוח הרפואי בשפה המובנת לעובד, והוא רשאי לנכות משכרו של העובד עד לסכום 159.45 ₪ (נכון ל 04.2024) בחודש כחוזר הוצאות. עלות הביטוח הרפואי הנהוגה היא כ- 260-280 ₪ ממוצע לחודש.

5. ביטוח לאומי: מעסיק עובד זר לצורך טיפול סיעודי חייב לשלם דמי ביטוח עבור כל השכר המשולם לעובד הזר, כמו כן החל מחודש אוגוסט 2022 הוא חייב גם לדווח על פרטי העובד ללא קשר לגובה השכר המשולם לו. שיעור דמי הביטוח - 2% מהשכר המשולם לעובד.
<https://www.btl.gov.il/Insurance/Maasik/Pages/mekabelSiud.aspx>

6. ימי מחלה: עובד שנעדר מעבודתו בשל מחלה, זכאי לימי מחלה בתשלום בהתאם לוותק התעסוקתי שלו, העובד חייב להציג למעסיקו אישור מחלה מרופא קופ"ח, המעיד על כך. צבירה לותק מחלה, עבור חודש עבודה – 1.5 יום מחלה.
אופן חישוב ימי מחלה: יום מחלה ראשון – ללא תשלום, היום השני והשלישי – 50%, החל מהיום הרביעי ואילך זכאי ל 100% מהשכר היומי, עד למקסימום הימים שצבר.

7. חופשה שנתית - חוק חופשה שנתית מקנה לעובד זכאות לימי חופשה במהלך עבודתו.

העובד רשאי לנצל יום אחד ממניין ימי החופשה שצבר במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. מעסיק חייב לאפשר לעובד יציאה לחופשה שנתית, שמועדיה המדויקים יתואמו בין הצדדים לפחות חודש מראש. העובד רשאי, בהסכמת המעסיק, לנצל רק חלק מימי החופשה שצבר (אך לפחות 7 ימים בשנה) ולצרף את היתרה שלא נוצלה לחופשה שתיתן בשתי שנות העבודה הבאות.

חישוב ימי החופשה השנתית המגיעים לעובד על פי החוק נגזרות מהוותק של עבודתו אצל המעסיק:

זכאות בימי חופשה לפי ותק עבודה		ותק בשנים
ימי חופשה בתשלום (נטו)	זכאות ימי חופשה שנתית (ברוטו)	
14	16	1-5
16	18	6
18	21	7
19	22	8
20	23	9
21	24	10
22	25	11
23	26	12
24	27	13
24	28	+14

פדיון חופשה – עובד שמפסיק לעבוד מכל סיבה שהיא ויש לזכותו ימי חופשה שלא ניצל יהיה זכאי לתשלום בגין ימים אלו. תשלום זה ישולם לעובד אך ורק אם ניתוק יחסי עובד-מעביד לפי התחשיב הבא:

חישוב פדיון ימי חופש:

שכר ליום חופש:	מס' ימי חופש לא מנוצלים	סה"כ לתשלום בגין פדיון:
235 ₪	X	=

8. תשלום דמי הבראה- עובד העובד לפחות שנה מלאה אצל מעסיק, יהיה זכאי לקבלת דמי הבראה

מהמעסיק. גובה דמי הבראה ליום משתנה מעת לעת נכון ל-09.2023 שווי יום הבראה הינו: 418 ₪. חישוב מספר ימי הבראה הינו לפי מספר שנות עבודתו אצל המעסיק לפי הטבלה הבאה:

מספר שנות וותק	מספר ימי הבראה
1	5
2-3	6
4-10	7
11-15	8
16-19	9

חישוב פדיון ימי הבראה:

עלות יום הבראה:	מס' ימי הבראה	סה"כ לתשלום בגין ימי הבראה
418 ₪	X	=

9. הודעה מוקדמת על סיום עבודה - כל צד רשאי לסיים את ההעסקה על פי הסכם זה בהודעה מוקדמת כדלקמן:

- ❖ **הפסקת עבודה מצד המעביד:** כאשר המטופל מחליט על סיום העסקה, יחולו על המעסיק החובות הבאות:
 - שימוע- המעסיק מחויב לקיים לעובד שימוע טרם פיטוריו, בו יוצגו בפני העובד הנימוקים המלאים לרצון המעסיק לפטר אותו, ותינתן לעובד הזדמנות להשמיע טיעונים בעד המשך העסקתו.
 - יש לתת לעובד הודעה מוקדמת על הפיטורים לפני שייכנסו לתוקף. ההודעה המוקדמת צריכה להינתן בכתב פרק זמן מראש בהתאם למשך זמן עבודתו של העובד
 - הודעה מוקדמת- מתן הודעה מוקדמת לפי ותק עבודה, אין לחפוף בין תקופת ההודעה המוקדמת לימי חופשה שנצברו לעובד. ניתן לפדות את תקופת ההודעה המוקדמת בכסף.
 - המקרה שהפסקת עבודה עקב פטירה או מעבר לבית אבות- חובת הודעה מוקדמת משולם בפדיון כספי.

מס' ימי הודעה מראש נדרשים		
בשנה הראשונה	• עבור חודשים: 1-6	• יום לכל חודש עבודה
מעל שנה	• עבור חודשים: 7-12	• 6 ימים + 2.5 ימים לכל חודש
	• שנה ומעלה	• חודש

❖ הפסקת עבודה מצד המעובד:

- העובד ייתן הודעה בכתב על הפסקת עבודתו ולכלול במכתב זה הודעה מוקדמת לפי חוק, על העובד להעביר עותקים של המכתב עותקים ללשכה הפרטית (התאגיד) בה הוא רשום, וכן למעסיק או לנציגו של המעסיק או לבן משפחה (אם הסייעוד אינו יכול לטפל בענייניו כמעסיק, בשל ליקוי גופני או שכלי).
- המעסיק רשאי לוותר על עבודת העובד בתקופת ההודעה המוקדמת, בין אם מדובר בפיטורים ובין אם בהתפטרות, ולשלם לעובד בגין תקופה זו שכר מלא ללא תנאים סוציאליים ("חלף הודעה מוקדמת")

תקופת העסקה אצל המטופל	תקופת הודעה מראש
7 ימי עבודה – 3 חודשים	הודעה של שבוע מראש.
3 חודשים – 6 חודשים	הודעה של 14 ימים מראש
6 חודשים – 1 שנה	הודעה של 21 ימים מראש.

- ❖ בכל מקרה של סיום העסקה (התפטרות ופיטורין) זכאי העובד להמשיך להתגורר בבית המטופל במשך 7 ימים.

10. ביטוח פנסיוני לעובדים זרים – פנסיה ופיצויים:

על פי צו הרחבה שנכנס לתוקף בשנת 2008 ובהתאם להנחיות התמ"ת, קובע כי כל עובד בישראל זכאי להפרשות עבור ביטוח פנסיוני מהמעסיק. חובה זו חלה גם על מעסיקים של עובדים זרים. שיעורי ההפרשה לקרן הפיקדון של העובדים הזרים זהים לשיעורי ההפרשה בהם חב המעסיק לביטוח פנסיוני של עובדים ישראלים.

בענפים בהם לא נקבעה החובה להפקדה בקרן הפיקדון, כמו למשל מטופלים בענף הסייעוד, קיים קושי לבטח בקרן פנסיה. לכן חלה הלכת ה"ביצוע בקירוב", אשר נקבעה על ידי בית הדין לעבודה. הלכה זו קובעת, כי על המעסיק להפריש לעובד עבור ביטוח פנסיוני ופיצויי פיטורים לחשבון נפרד או באופן דומה אחר. יודגש, כי מאחר שההפרשות אינן מועברות לקרן פנסיה, החובה חלה על חלקו של המעסיק בלבד.

- תחילת ההפרשות תהא לאחר תקופה של 6 חודשי עבודה, כלומר החל מהחודש השביעי.
- חלקו של המעסיק הינו 12.5% (6.5% לרכיב תגמולים ו-6% לרכיב פיצויים).
- גובה רכיב התגמולים (6.5%) אינו משתנה בין עובד שפוטר לעובד שהתפטר.
- במידה שהעובד זכאי לפיצויי פיטורין (למשל, אם העובד פוטר או מעסיקו נפטר או עבר לבית אבות), לאחר השלמת שנת עבודה ראשונה- יש לשלם לו פיצויי פיטורין בגובה שכר אחרון כפול השנים בהם עבד. במידה והמעסיק הפריש מדי חודש בחודשו, עליו לשלם לעובד פיצויי פיטורין סך 8.33% החל מהיום הראשון להעסקה (6% + השלמה לפיצויי פיטורין בסך 2.33%).

- התשלום מתבצע בסיום יחסי העבודה (ולא בעת עזיבת הארץ)
- השכר = שכר הבסיס של העובד (כלומר שכר המינימום או ההשלמה לשכר המינימום), לפני הניכויים וללא שעות נוספות, או שכר בפועל (אם גבוה משכר המינימום)- הגבוה ביניהם.

- במידה ושכר העובד בפועל, נמוך משכר המינימום בשל הניכויים המותרים, חישוב ההפרשות ייעשה מתוך שכר המינימום.

ראו מידע באתר הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה- https://www.gov.il/BlobFolder/reports/2022-pension-insurance-foreign-workers/he/workers-rights_forgein-workers_workers_pension-insurance-for-foreign-workers_pension-update-sep-22.pdf

12. תשלומים נלווים:

- ❖ אגרה להיתר העסקה - 340 ₪ לרשות האוכלוסין וההגירה, חידוש אחת לארבע שנים.
- ❖ רישיון עבודה (ויזה) לעובד זר - 195 ₪ לרשות האוכלוסין וההגירה, אחת לשנה.
- ❖ עמלה בגין השמת עובד/ת זר/ה - 2000 ₪ כולל מע"מ כדמי השמה חד פעמיים. ללא קשר לאופן ההכרות הראשונית בין המטופל לעובד.
- ❖ דמי שירות לתאגיד: 70 ₪ בחודש, לכל חודש העסקה.

13. נהלים וחוקים:

- ❖ השמה באמצעות "לשכה פרטית" - חלה חובת רישום בלשכה פרטית המתווכת בין העובד למעסיק לצורך עבודה והשמה בישראל.
- ❖ חובה לחתום על הסכם עבודה בכתב ובשפה המובנת לעובד, לפני תחילת העבודה.
- ❖ חובה להעמיד לרשות העובד מגורים הולמים כהגדרתם בתקנות הרלוונטיות, למשך כל תקופת עבודתו ועד תום שבעה ימים לאחר סיום העבודה.
- ❖ היקף העסקה - העובדים מחויבים להיות מועסקים במשרה מלאה בסייעוד בלבד, עבור המטופל בעל היתר העסקה בלבד. היקף העסקת העובד יהיה על בסיס שישה ימי עבודה בשבוע ללא שעות עבודה מוגדרות.
- ❖ אשפוז בבית חולים/שיקום: בעת אשפוז המטופל בבית חולים או בעת שיקום מחוץ לביתו, שכרו הרגיל של העובד הוא עבור 8 שעות עבודה ביום, 6 ימים בשבוע.
- אם העובד סועד את המטופל בבית חולים/ שיקום מעבר ל-8 שעות עבודה, זכאי לגמול בעבוד שעות נוספות (מעבר ל-8 שעות הראשונות) עבור השעתיים הראשונות - 125%, ולכל שעה מעבר לכך 150%.
- אם העובד סועד את המטופל בבית חולים/ שיקום בשעות הלילה (לפי חוק) משמרת שלפחות שעתיים מתוכה הן בין השעות 22:00 ל 06:00), הוא זכאי לתשלום שעות נוספות על כל שעה מעבר ל-7 שעות.
- יש לדאוג שהעובד יצטייד במזון ומשקה מהבית או לממן את מזונו בזמן שהותו בבית החולים.
- עובד הסועד את מעסיקו בעת אשפוז המטופל בבית חולים/מרכז שיקום זכאי לתשלום עבור הוצאת נסיעה מבית המטופל לבית החולים וחזרה, או להסדרת הסעתו לבית החולים וחזרה.

✚ מידע שבדף מידע זה, לרבות הסכומים הכלולים בו, לקוח מפרסום רשמי של הממונה על זכויות העובדים הזרים בעבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ומיועד לשמש מתווה כללי והדרכה למעסיק ואינו מהווה ייעוץ משפטי.

✚ על המעסיק לקיים את הוראות החוק והנהל של רשות האוכלוסין וההגירה, כפי שהם משתנים מעת לעת.

✚ אין באמור בדף זה או במה שאינו אמור בו, כדי להסיר אחריות משפטית מהמעסיק או כדי לפטור את המעסיק ו/או בני משפחתו מהחובה לקחת יעוץ משפטי ולקיים את כל הוראות החוק והדין החלות ביחס להעסקת עובד זר, כולל המצאת הוכחות לגביהם.

תאגיד אור לגיל ג.ג (2007) בע"מ

סניף חיפה (ראשי): הנביאים 14 חיפה. טל' - 04-8248823, פקס - 04-8253137, נייד משרד: 054-984-5993

סניף נתניה: פינסקר 18, קומה 3, נתניה. טל' - 09-8323114, פקס - 09-8334932, נייד משרד - 054-8374920

מייל ליצירת קשר: info@orlagil.com אתר אינטרנט: orlagil.com