



מספר נוהל: 9.4.0001
דף 1 מתוך 26 (מהדורה 7)
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

תחום:	מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם

1. כללי:

1.1. ההוראות להלן מהוות תנאים לתוקף ההיתר המיוחד הניתן לקבלן כוח אדם להעסקת עובדים זרים בענף הבניין, לפי סעיף 10 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן: "התאגיד"), וכן לתוקף ההיתרים הניתנים לתאגיד כאמור לפי סעיף 1'ג לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: "חוק עובדים זרים") (להלן בנוהל זה: ההיתר הניתן לתאגיד לפי חוק קבלני כוח אדם הנ"ל וההיתרים הניתנים לתאגידים לפי חוק עובדים זרים הנ"ל - ההיתרים).

1.2. התנאים להלן נקבעו כתנאים בהיתרים של התאגידים על ידי ראש הרשות, "הממונה", כהגדרתו בחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן "הממונה" ו"חוק עובדים זרים" בהתאמה), אשר לו הואצלו גם סמכויות שר הפנים לעניין זה לפי חוק קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 (להלן: "חוק קבלני כוח אדם") וזאת בהתאם לסמכותו לפי סעיף 10 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, ולפי סעיף 1'ג לחוק עובדים זרים, להתנות את ההיתרים בתנאים, וכן לפי סמכויותיו לפי חוק הכניסה לישראל, התשי"ב – 1952 (להלן: "חוק הכניסה לישראל") בעניין קביעת תנאים ונהלים בכל הקשור לכניסה, שהייה ועבודה של זרים במדינה.

1.3. הפרת אחד או יותר מההוראות להלן, מהווה הפרה של תנאי ההיתרים, ועלולה לגרור אחריה הטלת קנס מנהלי או הגשת כתב אישום לפי אותם חוקים, ו/או לביטול, התליה, סיוג או התניה של ההיתרים, כולם או חלקם, ו/או חילוט הערבויות שהופקדו על ידי התאגיד כתנאי למתן ההיתרים.

1.4. מינהל עובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה - אגף תאגידים ולשכות פרטיות ואגף בניין - אחראים להפעלת נוהל זה (להלן: "המינהל"), ומנהל המינהל / סגנו או מנהלי האגפים, יפרסמו מעת לעת באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה בכתובת: www.piba.gov.il, הנחיות, הוראות ביצוע וחוזרים מחייבים מטעם הממונה, שיעדכו את ההוראות להלן ויהוו חלק בלתי נפרד של תנאי ההיתרים, ככל שיידרש לצורך ביצוע נוהל זה או לצורך אכיפת חוק עובדים זרים, חוק קבלני כוח אדם וחוק הכניסה לישראל, והתקנות שהותקנו מכוחם (להלן: "החוקים"). חוזרים והוראות ביצוע אשר הוציא המינהל לתאגידים בשנים קודמות, מהווים גם הם חלק בלתי נפרד מנוהל זה ומחייבים את התאגידים כל עוד לא בוטלו, עודכנו או תוקנו להלן, או בחוזר או הוראה אחרת מטעם המינהל.

1.5. ביום 15.8.04, קיבלה הממשלה את החלטה מספר 2446, המאמצת את עקרונות דו"ח הצוות הבין-משרדי בראשות הגב' יעל אנדרון בנושא "תכנון שיטת העסקת העובדים הזרים בישראל ותנאים למתן רישיונות להעסקת עובדים זרים ביחס לענף הבניין", שהמליץ על שיטת העסקה חדשה של עובדים זרים בענף הבניין והטיל על שר הכלכלה ליישם ולהפעיל את השיטה החדשה, תוך הידברות עם שר האוצר ועם שרת הבינוי והשיכון. יצוין, כי העקרונות והשיקולים שבבסיס דו"ח הצוות הבין-משרדי מהווים חלק בלתי נפרד מנוהל זה.

1.6. החלטת הממשלה קבעה גם כי לצורך יישום המלצות הצוות הבין-משרדי יש לבצע תיקוני חקיקה, ואכן חוק המדיניות הכלכלית לשנת הכספים 2005 (תיקוני חקיקה), התשס"ה-2005 (המכונה "חוק ההסדרים"), כולל תיקונים בחוק עובדים זרים ובחוק קבלני כוח אדם, הנדרשים לשם יישום השיטה החדשה.

1.7. במאי 2005 החלה העסקת העובדים הזרים בענף הבניין ע"י תאגידים. כידוע, החל מתאריך זה והלאה, חל איסור חמור על העסקת עובדים זרים לענף הבניין שלא באמצעות קבלן כוח אדם מורשה להעסקת עובדים זרים לענף הבניין (מלבד במקרים המפורטים בסעיף 1.9 להלן) והעסקת עובדים זרים לבניין בידי קבלני בנין שלא באמצעות קבלן כוח אדם מורשה מהווה עבירה פלילית/מינהלית לפי סעיף 2 (א) לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991. כן

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
----------	------------	------------------------	--



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

תחום: מינהל עובדים זרים

נושא: העסקת עובדים זרים בענף
הבניין על ידי קבלני כוח
אדם

מספר נוהל: 9.4.0001

דף 2 מתוך 26 (מהדורה 7)

תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

העסקת עובדים זרים לענף הבניין באמצעות קבלן כוח אדם לא מורשה מהווה עבירה על סעיף 4 לחוק עובדים זרים ועל סעיף 10 ב לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם.

1.8. "שיטת התאגידים" הינה כאמור שיטה ייחודית בתחום העסקת עובדים זרים, המבוססת על מדיניות פיקוח הדוק של התאגיד - מעסיקו של העובד הזר, על שמירת זכויותיו של האחרון. וכך קבע בית הדין הארצי לעבודה בעב' 2/06 מלגם נ' משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה:

"משטר התאגידים מושתת על מדיניות אכיפה קפדנית בתחום העסקת העובדים הזרים, שמטרתה ותכליתה הבטחת זכויותיהם של העובדים הזרים המבקשים להתפרנס בכבוד. תאגיד המעסיק עובדים זרים חייב להקפיד, הקפדה יתרה, על שמירת זכויותיו של העובד. בד בבד מחויב התאגיד למלא התחייבויותיו כלפי המדינה שהעניקה לו את רישיון ההעסקה, ובתוך כך לוודא שהעובד יועסק על פי הרישיון וההיתר שניתנו לשם פעולת התאגיד ובמסגרתם בלבד".

1.9. יובהר כי נוהל זה, ענינו אך ורק העסקת עובדים זרים בהתאם למכסות הרגילות של עובדים זרים לענף הבניין, אשר בהתאם להחלטות ממשלה בתוקף, נועדו להעסקת עובדים זרים לבניין באמצעות תאגידים, כפי שהן מתעדכנות על ידי הממשלה מעת לעת. נוהל זה אינו מתייחס להעסקה בענף הבניין של סוגי עובדים זרים אחרים שלא לפי המכסה הרגילה של עובדים זרים שנועדה להעסקת עובדים זרים בענף הבניין באמצעות תאגידים, כגון עובדים פלשתינאים, עובדים ירדנים, עובדי חברות ביצוע זרות, מומחים זרים בשכר מומחים, משתלמים, ועובדים זרים שהעסקתם תותר בפרויקטים מיוחדים לפי החלטות ממשלה, או עובדים זרים של חברות בניה זרות שיפעלו כחברות ביצוע, כאמור בסעיף ג (1) להחלטת ממשלה מספר 317 מיום 30.7.15, ובהחלטת ממשלה 4059 (דר/203) מיום 26/7/18 וכן החלטות הממשלה המוזכרות בה, והעסקתם של עובדי בנין אחרים כאמור, ככול שהיא מותרת, תותר ו/או תוסדר בהחלטות ממשלה, הנחיות ונהלים נפרדים ללא קשר או זיקה לתאגיד הבניין בעלי ההיתרים לפי נוהל זה. ההיתרים הניתנים לפי נוהל זה, והוראות נוהל זה, מתייחסים אך ורק להעסקת עובדי בניין לפי המכסות הממשלתיות הרגילות של עובדים זרים שנועדו להעסקת עובדים זרים בענף הבניין באמצעות תאגידים ולא לסוגי עובדים זרים שאינם נמנים על הקבוצות הנ"ל, אף אם מועסקים בפועל בעבודות בניין.

1.10. בהתאם להחלטת ממשלה מספר 3453 מיום 10.7.11, כפי שתוקנה בהחלטה מספר 541 מיום 20.9.15, וכן החלטות ממשלה מאוחרות בנושא העסקת עובדי בנין זרים, כל עובד זר חדש לענף הבניין שיועסק באמצעות תאגידים, שיובא לישראל משנת 2012 ואילך, יובא לישראל רק במסגרת הסכם או הסדר בילטרלי בין הרשויות המוסמכות בישראל לבין הרשויות המוסמכות במדינת המוצא של העובדים הזרים ועל פי תנאיו או בהסדר כאמור בהחלטה 541 דלעיל, או כפי שתתוקן מעת לעת, והכל בכפוף להחלטה אחרת בבג"ץ 2405/06 ואח'.

1.11. בשנת 2012 החל יישום הסכם בילטרלי לגיוס עובדי בנין זרים בין ממשלת ישראל לממשלת בולגריה, לקראת סוף שנת 2013 החל יישום הסכם בילטרלי עם ממשלת מולדובה, ובשנת 2014, החל יישום הסכם בילטרלי עם ממשלת רומניה, ובהמשך יתכן גיוס עובדים זרים ממדינות נוספות בהתאם להסכמים הבילטרליים שיחתמו. נוהל 9.7.0002 בענין עריכת מבחנים מקצועיים ומיון עובדים זרים בענף הבניין במדינות המוצא והחוזרים והוראות הביצוע שהוצאו ו/או אשר יצאו בעתיד בקשר ליישום ההסכמים, יחולו כל עוד לא יתוקנו או יעודכנו על ידי הרשות. במסגרת הסדרים הקיימים מגיעים לישראל עובדים זרים שכישוריהם נבחנו בפועל בצורה אנונימית ואובייקטיבית על ידי נציגי התאחדות בוני הארץ הפועלים בעניין זה מטעם משרד הבינוי והשיכון, בפיקוח ושיתוף נציגים מטעם הרשויות השונות, ונקבעה גם אפשרות מוגבלת לשיתוף נציגים מורשים של תאגיד בנין מורשים, הכל כמפורט בנוהל האמור ובחוזרים ובהוראות הביצוע שפורסמו על ידי הרשות בקשר עם כל קבוצת עובדים. בהמשך יתכן כי תהיה אפשרות להזמין עובדים זרים לבניין לישראל שכישוריהם יבדקו בדרכים סבירות אחרות, ו/או כי יחולו על התאגידים המבקשים להעסיקם תנאים מיוחדים הנובעים מהוראות הדין במדינות המוצא ובמדינת ישראל, כפי שיוסכם בין הרשויות של שתי המדינות וכפי שיפורסם לתאגידים. לעניין עובדי בנין מסין, הכללים המיוחדים החלים על הזמנתם והעסקתם וכן פרטים בענין אופן בדיקת כישוריהם, כפי שהוסכמו בהסכם

9.4.0001

מספר נוהל:

רשות האוכלוסין וההגירה



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

תחום: מינהל עובדים זרים

נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם

מספר נוהל: 9.4.0001

דף 3 מתוך 26 (מהדורה 7)

תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

הבילטרלי בין מדינת ישראל לממשלת סין, נקבעו בנוהל מספר 9.7.0003 המפורסם באתר האינטרנט של הרשות ומתעדכן מעת לעת.

לגבי עובד שהובא לישראל על פי הסדר או הסכם בילטרלי אשר במסגרתו לא ניתנה לתאגיד אפשרות לעמוד על כישורי העובד קודם הגעתו למדינה, אם הוכח על פי פניה שהתקבלה במהלך חודש עבודתו הראשון בישראל, לשביעת רצון של צוות בינמשרדי, כי אינו מתאים כלל לעבודה בגינה הגיע לישראל, רשאי התאגיד שהזמין, לבקש החזר האגרה השנתית ודמי היתר, ובלבד הרשות רשאית לקבוע הסדרים שונים לגבי סוגי עובדים זרים שונים בהתחשב באפשרויות בחינת כישורי העובדים שנקבעו.

מעבר לאמור, תשומת לב התאגידים מופנית להוראות בהחלטת ממשלה מספר 317 מיום 30.7.15 (כפי שפורסמו באתר האינטרנט של משרד ראש הממשלה) ככל שהן נוגעות לעובדים זרים לענף הבניין, וההגבלות והסייגים שנקבעו בהחלטה האמורה מחייבות את תאגידי הבניין ומהוות חלק בלתי נפרד מנוהל זה ומתנאי ההיתרים.

2. מטרות הנוהל:

2.1 מטרת נוהל זה, לפרט את הדרך ליישום והפעלת שיטת ההעסקה החדשה של עובדים זרים בענף הבניין. פתיח זה הינו חלק בלתי נפרד מהנוהל.

2.2 יודגש - נוהל זה הוא נוהל מנחה בלבד, והוא אינו כובל את שיקול הדעת של הרשויות המוסמכות.

2.3 חלק מהנושאים המפורטים בנוהל זה, מוסדרים בחוק עובדים זרים ובחוק קבלני כוח אדם ובתקנות שהותקנו מכוחם. מודגש כי הסתמכות על הנוהל, אינה יכולה להצדיק פטור או הקלה מחובות הקבועות בחוקי העבודה השונים או בתקנות שהותקנו מכוחם.

3. תנאים ודרישות:

3.1. תנאים מקדמיים להגשת בקשה להיתרים

ניתן להגיש בקשות להיתרים לפי נוהל זה, במועדים ועל פי הוראות ביצוע ובטפסים שיפורסמו על ידי המינהל באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה בכתובת www.piba.gov.il. חוזרים והוראות אלו יקבעו, בין היתר, את מספר ההיתרים המינימאלי והמקסימאלי שתאגיד מורשה יגיש לצורך קבלת היתר לכל שנה או תקופה שיקבעו, כאשר לא יתאפשר לתאגיד לבקש מעל 1000 היתרים בכל עת. כתנאי מקדמי לקבלת היתרים יתבקש התאגיד להוכיח כי התקיימו בו התנאים המקדמיים שנקבעו לכך בחוקים ובנוהל.

3.2. תנאי הסף החלים על התאגיד

3.2.1. מטרות - המבקש הינו תאגיד ישראלי הרשום כדין ואשר על פי התקנון שלו, מטרתו ועיסוקו היחידים הם מתן שירותי כוח אדם של עובדים זרים בענף הבניין. כאמור, על התאגיד להיות (Sole Purpose Company) SPC), וחל עליו איסור לעסוק בכל עניין אחר, למעט העסקת עובדים זרים לפי נוהל זה בענף הבניין. בין היתר, חל עליו איסור ליתן שירותי קרקע (גם לא לתאגיד אחר) או לעסוק בקבלנות משנה.



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

רשות האוכלוסין וההגירה

מספר נוהל:

9.4.0001

מספר נוהל: 9.4.0001
דף 4 מתוך 26 (מהדורה 7)
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

תחום:	מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

3.2.2. תאריך הקמה

התקיים לגבי המבקש אחד מאלו:

א. הוא בעל היתרים בתוקף להעסקת עובדים זרים בענף הבניין כקבלן כוח אדם לשנת ההיתר הקודמת (להלן בנוהל זה – "תאגיד ממשין").

ב. הוא אינו תאגיד ממשין כאמור בפסקה (1), והוא תאגיד חדש שלא הייתה לו פעילות עסקית בעבר ומועד רישומו על ידי רשם החברות, אינו קודם ל-45 ימים ממועד הגשת הבקשה להיתר, בהתאם להנחיות ולמועדים ולטפסים שיפרסם המינהל לגבי השנה או התקופה הרלוונטית.

3.2.3. **תחרותיות ועצמאיות** - על כל תאגיד לפעול באופן עצמאי ובלתי תלוי, ולא יינתנו היתרים לפי נוהל זה, לתאגידים קשורים או לתאגידים הפועלים בתיאום ביניהם באופן ישיר או עקיף, או באמצעות גופים חיצוניים. יצוין, כי על התאגיד יהא להצהיר, במסגרת הגשת הבקשה למתן היתרים, כי לא קיים כל הסכם לחלוקת רווחים או שליטה בתאגיד עם אדם מחוץ לתאגיד, וכי לא נעשו בעבר ולא יעשו בעתיד הסכמים או הסדרים אחרים כלשהם, המעניקים זכויות ו/או מעורבות בניהול או קבלת החלטות או רווחים או זכויות חתימה בשמו של התאגיד, או בעלות או שליטה לגורם כלשהוא, מלבד בעלי המניות, המנכ"ל ונושאי המשרה כהגדרתם להלן בסעיף 3.3.2, כפי שדווחו על ידי התאגיד ואושרו על ידי רשות האוכלוסין וההגירה. אם יתברר בדיעבד, כי אכן נעשו הסדרים כאלו, יבוטלו ההיתרים של התאגיד. יודגש, כי אחד מעקרונות היסוד של "שיטת התאגידים", היא מניעת תופעת הקרטליזציה, שיש בה כדי לפגוע במאפייני השוק התחרותי בתחום העסקת העובדים הזרים בענף הבניין, ולכן יראו כל קשר בין תאגידים או עדות אחרת לתופעה כאמור, כהפרה חמורה של נוהל זה (ראה לעניין זה דו"ח ועדת אנדורן וכן החלטת בית הדין הארצי לעבודה ב-עב' 4/06, 5/06).

בנוהל זה -

"תאגידים קשורים" - בין היתר, תאגידים שמניותיהם, כולן או חלקן, מוחזקות בידי אותו אדם, או בידי בן משפחה של אותו אדם, או בידי אותו תאגיד. לעניין זה - החזקה, בין במישרין ובין באמצעות תאגיד אחר (להלן "התאגיד המחזיק"), לרבות החזקה במניות של תאגיד המחזיק במניותיו של התאגיד המחזיק וכן הלאה.

"בן משפחה" - כהגדרתו בחוק ניירות ערך, התשכ"ח – 1968 דהיינו, בן זוג וכן אח, הורה, הורה להורה, צאצא או צאצא של בן הזוג, או בן זוגו של כל אחד מאלה;

3.2.4. **קנסות תשלומים ודיווחים** - התאגיד שילם כל קנס חלוט שהוטל עליו בגין הפרה של חוק עובדים זרים, חוק קבלני כוח אדם או חוק שכר מינימום וכן הוא השלים את כל התשלומים והדיווחים שהתחייב בהם לפי הנוהל והחוקים לשנת ההיתר הנוכחית ובהתאם לנוהל זה.

3.2.5. **חוסן פיננסי** - התאגיד הציג עדות מהימנה לחוסן פיננסי כדלהלן:

א. הפקיד ערבות בנקאית או ערבות חברת ביטוח מורשית, כקבוע בתקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה), התשנ"ו-1996 (להלן: תקנות הערובה) בהתאם למספר העובדים הזרים המירבי שהתאגיד מבקש להעסיק בשנת ההיתר ולא פחות ממספר המינימאלי שנקבע באותה שנה.

ב. הציג דוחות כספיים הערוכים בהתאם לכללי החשבונאות והביקורת המקובלים בישראל כלהלן:

1. דוח כספי שנתי מבוקר- התאגיד יציג עד ה-31 למרץ בכל שנת היתר, דוח שנתי מבוקר עבור השנה שחלפה (כך לדוגמא דוח ליום 31.12.24 יוגש עד לתאריך 31.3.25).

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
----------	------------	------------------------	--



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

תחום: מינהל עובדים זרים

נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם

מספר נוהל: 9.4.0001

דף 5 מתוך 26 (מהדורה 7)

תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

2. דוח כספי סקור- התאגיד יציג עד ליום 31 באוגוסט בכל שנה, דוח כספי סקור חציוני ליום 31 ביוני של אותה שנת היתר (כך לדוגמא דוח ליום 30.6.25 יוגש עד לתאריך 31.8.25).
הדוחות המפורטים בסעיף ב' 1 וב' 2 להלן יוגשו על ידי התאגיד לכתובת דואר אלקטרוני: Finance@piba.gov.il יש לקבל אישור על קבלת הדוח במייל חוזר.

ג. על התאגיד לעמוד בדרישות הון עצמי בהתאם למספר העובדים הזרים המירבי אשר התאגיד מבקש להעסיק בשנת היתר שלא יפחתו מהסכומים להלן:

1. תאגיד שיבקש להעסיק עד ל- 350 עובדים, יציג לרשות אסמכתאות בדבר הון עצמי בסך 1,000,000 ש"ח לפחות.
2. תאגיד שיבקש להעסיק בין 351 עובדים ועד ל- 1000 עובדים, יציג לרשות אסמכתאות בדבר הון עצמי בסך 2,000,000 ש"ח לפחות.

לעניין זה - "הון עצמי" – כמוגדר על ידי המוסד הישראלי לתקינה וחשבונאות וכולל שטרי הון.

יודגש כי סכומים אלה עשויים להתעדכן בהתאם לשיקול דעת הממונה.

מבלי לגרוע מהאמור לעיל, רשאי רואה החשבון מטעם הרשות, לקיים בירורים ולדרוש דוחות ונתונים כספיים אחרים.

ד. חברה המבקשת היתרים לראשונה, תתבקש להגיש יחד עם הבקשה למתן היתר את המסמכים הבאים:

1. התחייבות בנק או חברת ביטוח מורשית, לפיה, אם הרשות תיתן היתרים למבקשת, היא תנפיק ערבות ללא תנאי בהתאם להוראות תקנות הערובה, בסכום המעודכן לשנת היתר הרלוונטית, לטובת הרשות, תוך 10 ימים מיום קבלת ההחלטה העקרונית של הרשות בדבר מתן ההיתרים. לאחר קבלת אישור עקרוני של הממונה ליתן את ההיתרים, יהא על המבקשת להגיש ערבות בהתאם לתקנות הערובה, תוך 10 ימים מיום ההודעה, במכפלת מספר העובדים הזרים שהיא ביקשה להעסיק בשנת היתר, ואם לא תעשה כן, בקשתה תידחה על הסף.

2. אישור ר"ח בדבר גובה ההון העצמי של החברה נכון למועד הקמתה.

3.2.6. תנאים פסיים במשרדי התאגידים

בהתאם לתקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (בקשה לרישיון), תשנ"ו-1996, על התאגיד לדאוג לתנאים פסיים במשרדי קבלן כוח האדם כלהלן: תנאים סניטריים הולמים, דרכי גישה חופשית ושירותים נגישים לנכים ולמוגבלים (לרבות נכים על כסאות גלגלים), וכן קיום חדר נפרד לראיונות, המבטיח את פרטיותם של מועמדים לעבודה אצל קבלן כוח האדם. יובהר, כי משרדי התאגיד לא ימוקמו בבניין דירות, במבנה המשמש למגורים או בחצר פרטית.

יצוין, כי תאגיד שאינו תאגיד ממשיך, המבקש לקבל היתר לראשונה, יידרש להשכיר משרדים ולהציגם לרשות, רק לאחר לקבלת אישור עקרוני למתן ההיתר.



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

רשות האוכלוסין וההגירה

מספר נוהל:

9.4.0001

מספר נוהל: 9.4.0001
דף 6 מתוך 26 (מהדורה 7)
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

3.3. התנאים שיחולו על מנכ"ל התאגיד, הבעלים ונושאי המשרה

3.3.1. ניסיון המנהל הכללי - המנהל הכללי של התאגיד, הינו בעל חמש שנות ניסיון לפחות בתפקיד ניהולי בתאגיד, ותפקידו הניהולי באותן חמש שנים היה:

א. אחראי על העסקת/ניהול עובדים: מתוכן במשך שנה אחת לפחות היה אחראי על העסקת 350 עובדים לפחות.

ב. לחילופין, אחראי על השמה של לפחות 500 עובדים בשנה במשך שנה אחת לפחות, ובלבד שהתאגיד בו שימש בתפקיד ניהולי השיג במשך שנה אחת או יותר לא פחות מ- 250 עובדים.

ג. לחילופין, בעל תפקיד בכיר בתאגיד בנין: ובלבד שבמשך שנה וחצי לפחות (החל מיום 1.1.14 ואילך) הוא דווח לרשות כסמנכ"ל כוח אדם בתאגיד ושימש בפועל בתפקיד זה במשך התקופה האמורה לאחר שאושר בכתב לתפקיד זה על ידי הרשות.

לעניין נוהל זה -

"העסקה" - לרבות טיפול בהסדרת תנאי העבודה של עובדים זרים, ובכלל זה בתשלום שכר עבודה ותשלומים נלווים וכן טיפול בהסדרת העניינים האמורים בסעיפים 1ב עד 1ה לחוק עובדים זרים.

ד. תאגיד המגיש לרשות בקשה להחלפה או מינוי של מנכ"ל, יצרף לבקשתו הוכחות לגבי הניסיון הניהולי של המועמד המוצע לשמש כמנכ"ל התאגיד, אסמכתאות רשמיות סבירות, חתומות, ואמינות על הממונה או מי שהוא הסמיך לצורך כך, להוכחת ניסיונו הניהולי בהתאם להצהרתו. הוא הצהיר כי ב-5 השנים שקדמו למועד הגשת הבקשה, הוא לא הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם – 1980, וכן כי הוא לא היה בעל מניות בתאגיד שניתן לגביו צו פירוק או מונה לו כונס נכסים או החליט על פירוק מרצון בנסיבות בעקבותיהן מצא הממונה כי אין זה ראוי שישמש בתפקיד מנכ"ל תאגיד בנין.

3.3.2. חקירות ועבירות קודמות של מנכ"ל בעלים או נושאי משרה

המנהל הכללי, הבעלים וכן כל נושא משרה אחר בתאגיד, או תאגיד שאחד מהם היה בעל עניין בו או שימש בו בתפקיד ניהולי או בתפקיד הכרוך במילוי חובות מעביד כלפי עובדיו, לא הורשעו בחמש השנים האחרונות בעבירה שמפאת חומרתה, מהותה או נסיבותיה אין הם ראויים לעסוק במתן שירותי כוח אדם של עובדים זרים; לא מתנהלים נגדם הליכים, לרבות חקירה על עבירות כאמור, וכן לא הופעלו כלפיהם סמכויות מכוח חוק איסור הלבנת הון וחוק ההגבלים העסקיים. יובהר, כי הרשעה בגין הפרה של חוק מחוקי העבודה, לרבות העסקת עובדים זרים שלא כדין, תיחשב כהרשעה בעבירה שמפאת מהותה אין המורשע בה רשאי לעסוק במתן שירותי כוח אדם של עובדים זרים.

בנוהל זה -

"נושא משרה" - מנהל פעיל בתאגיד, וכן פקיד שחובתו מטעם התאגיד לפעול לקיום חובותיו כלפי העובדים או כלפי רשות האוכלוסין וההגירה ובכלל זה יחשבו נושאי משרה כל בעל תפקיד בכיר בתאגיד, וכל אדם המועסק בתאגיד וממלא בו תפקיד המגשים את המטרות העיקריות והמהותיות שלשמן הוקם, או שהוא מייצג אותו כלפי חוץ. או מי שיש לו מעורבות או השפעה ישירה או עקיפה על המדיניות ועל העניינים המרכזיים בהם עוסק התאגיד. ראה בעניין: עב' (ארצי) 69/09 מזורית נ' מדינת ישראל.

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
----------	------------	------------------------	--



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

תחום: מינהל עובדים זרים

נושא: העסקת עובדים זרים בענף
הבניין על ידי קבלני כוח
אדם

מספר נוהל: 9.4.0001

דף 7 מתוך 26 (מהדורה 7)

תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

3.3.3. הפעלת סמכויות על פי חוק כלפי מנכ"ל, בעלים או נושא משרה - בשלוש השנים שקדמו להגשת הבקשה,

לא הפעיל השר או הממונה, סמכות מן הסמכויות המפורטות להלן כלפי המנהל הכללי, הבעלים וכן כל נושא משרה בתאגיד או כלפי התאגיד שהיה או שמצוי בבעלותם או בשליטתם, או שהיו מועסקים בו בתפקיד ניהולי או בתפקיד אחר הקשור למילוי חובות מעביד כלפי עובדיו:

א. אי חידוש רישיון ו/או היתר, ביטולו או התלייתו לפי הוראות סעיפים 2(ג), 6(א) ו-10 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996; או לפי הפרק הרביעי לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959.

ב. חילוט ערובה מכוח תקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה), התשנ"ו - 1996.

ג. ביטול מלא של היתר או סירוב מלא לבקשה למתן היתר לפי הוראות סעיף 1טו לחוק עובדים זרים, התשנ"א - 1991.

3.3.4. פשיטת רגל/קנסות חלטים כלפי בעל מניות או מנכ"ל - יובהר כי לא יינתן ולא יוארך היתר לתאגיד אם התקיים לגבי בעל מניות בתאגיד או מנהלו הכללי, אחד מאלה:

א. הוא הוכרז פושט רגל או פסול דין, או שימש בעל מניות בתאגיד שניתן לגביו צו פירוק או מונה לו כונס נכסים או החליט על פירוק מרצון בנסיבות בעקבותיהן מצא הממונה כי אין זה ראוי שימשמש בתפקיד מנכ"ל תאגיד בניה, ואם הוא תאגיד - ניתן לגביו צו פירוק זמני או מונה לו כונס נכסים או שהתאגיד החליט על פירוק מרצון, ובלבד שאם עברו 5 שנים מאז מועד ההכרזה, מתן הצו, המינוי או הפירוק כאמור, רשאי הממונה, בהתאם לשיקול דעתו ובהתחשב במלוא הנסיבות ובכלל ובתקופת הצינון האמור בפרט, ובתנאים שיקבע.

ב. הוא לא שילם קנס חלוט שהוטל עליו או על תאגיד שהוא שימש או משמש בעל מניות בו בגין עבירות על חוקי העבודה בקשר עם העסקת עובדים זרים.

4. תהליך טיפול בבקשה:

4.1. הגשת טופס הבקשה

4.1.1. תאגיד המבקש היתרים בהתאם להודעה שפרסמה הרשות ובמועדים שנקבעו בהודעה, ימלא בדייקנות ובמלואו את טופס הבקשה למתן היתרים לשמש כקבלן כוח אדם לשם העסקת עובדים זרים בענף הבניין שהתפרסם לאותה שנה (להלן: "טופס הבקשה"), שדרישותיו יהוו חלק בלתי נפרד מנוהל זה, בהתאם להוראות הכלולות בו, ויצרף לבקשתו התחייבויות, תצהירים ומסמכים נוספים, מאומתים כדין, הנחוצים לשם הטיפול בבקשה, ככל שיתבקשו על ידי הממונה או מי מטעמו לצורך החלטתו בבקשה.

4.1.2. התאגיד המבקש, יתחייב בכתב כי ידווח לממונה או מי מטעמו על כל שינוי בפרטים שנמסרו, לרבות הגשת כתבי אישום, הליכים וחקירות, כאמור בסעיף 3.3.2 לעיל וכי לא יוחלפו/ יוספו בעלי התפקידים הבאים: המנהל הכללי, הבעלים, בעלי השליטה בתאגיד, כל נושא משרה בו, ללא קבלת אישור מראש ובכתב של הממונה לשינוי זה. בנוסף, על התאגיד להתחייב בבקשה שיגיש לדווח לרשות על כל סיום תפקיד של: המנהל הכללי או בעלי השליטה בתאגיד או כל נושא משרה בו תוך 7 ימים מיום השינוי. הממונה יאשר בקשות להחלפת/הוספת בעל מניות/מנהל/נושא משרה רק לאחר הגשת בקשה המנמקת את השינוי המבוקש ולאחר עריכת בדיקות קפדניות מול הרשויות הרלוונטיות לגבי אי קיום עילה למניעת

9.4.0001

מספר נוהל:

רשות האוכלוסין וההגירה



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

תחום: מינהל עובדים זרים

נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם

מספר נוהל: 9.4.0001

דף 8 מתוך 26 (מהדורה 7)

תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

מתן האישור. יודגש כי בדיקות אלו עלולות לארוך זמן רב, ועד לסיומן לא יאושר השינוי. ברי, כי יהא על הבעלים החדשים/המנהל/נושא המשרה לעמוד בתנאים שנקבעו בנוהל זה.

4.2. ציון מספר ההיתרים המבוקשים

4.2.1. עיקר עיסוקם של תאגידי הבניין, הוא בהעסקת עובדים זרים לענף הבניין השוהים כבר בישראל.

4.2.2. על פי החלטות ממשלה רלוונטיות, הבאת עובדים זרים לתאגידי הבניין, תעשה רק במסגרת הסכמים בילטרליים בין מדינת ישראל למדינת המקור של העובדים הזרים, ובכפוף ובהתאם לאפשרות הבאת עובדים זרים במסגרת יישום הסכמים בילטרליים עם מדינות המקור של העובדים.

4.2.3. המספר מינימאלי של היתרים להעסקת עובדים זרים שיהיה על כל תאגיד לבקש לכל שנת היתר, יתפרסם על ידי הרשות יחד עם ההודעה על הגשת בקשות להיתרים לאותה שנה, בהתאם לנתונים שיהיו בידי הרשות, כפי שתפורסם באתר האינטרנט www.piba.gov.il.

מספר ההיתרים המקסימאלי לתאגיד לא יעלה על 1000.

4.2.4. הגדלת מספר ההיתרים במהלך השנה:

תאגיד רשאי במהלך שנת ההיתר, להגיש למינהל, בקשה להגדלת מספר ההיתרים להעסקת עובדים זרים.

לאחר בדיקת הבקשה להגדלת מספר ההיתרים ואם לא נמצאה מניעה לפי נוהל זה מלאשר את ההגדלה, תישלח הודעה על כך לתאגיד, בה יידרש התאגיד להעביר למינהל את המסמכים הבאים:

א. אישור על תשלום תוספת אגרת בקשה בהתאם לתוספת ההיתרים המבוקשת.

ב. השלמת כתב ערבות לפי תוספת ההיתרים המבוקשת. [התאגיד יבחר האם להגיש כתב ערבות נפרד נוסף בגין ההיתרים הנוספים או לתקן את הערבות הקיימת]. יצוין, כי תוקף הערבות המתוקנת או התוספת לערבות הקיימת, אשר יוגשו לרשות לצורך הגדלת ההיתרים יהיו בתוקף לתקופה של חצי שנה לאחר תום תוקף ההיתר שבידי התאגיד, לפחות.

ג. במקרה שמספר ההיתרים המבוקש עובר את הרף שנקבע בסעיף 3.2.5 לנוהל העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם, יידרש התאגיד להגיש דוח כספי או אישור ר"ח בדבר ההון העצמי המוגדל נכון למועד שתקבע הרשות.

רק לאחר השלמת האגרות והערבות, יוכל התאגיד לקלוט או להזמין עובדים בהתאם למספר ההיתרים המוגדל.

יובהר, כי לא תותר הקטנה של מספר ההיתרים להעסקת עובדים זרים במהלך שנת ההיתר.

כן לעניין זה יוער כי לעיתים תאגיד מבקש להפקיד ערובה לפי תקנות הערובה, הגבוהה מהסכום שהוא התחייב ליתן בהתאם להוראות התקנות. יובהר כי הסכמת הרשות לקבל ערובה כאמור, אין פירושה הסכמה להגדיל את מספר העובדים הזרים אשר אותו תאגיד יהא רשאי להעסיק בשנת ההיתר, או בכלל, והכל בהתאם לשיקול דעת הממונה.

אין בקבלת בקשת תאגיד למספר היתרים, באישור הבקשה או באישור הגדלת מספר ההיתרים של התאגיד בכדי לחייב את הממשלה או את הרשות להתרת הבאתם או שהייתם בפועל בישראל או

9.4.0001

מספר נוהל:

רשות האוכלוסין וההגירה



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

תחום: מינהל עובדים זרים

נושא: העסקת עובדים זרים בענף
הבניין על ידי קבלני כוח
אדם

מספר נוהל: 9.4.0001

דף 9 מתוך 26 (מהדורה 7)

תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

העסקתם של מספר עובדים זרים בענף הבניין לפי המכסה המרבית שנקבעה לאותו מועד או לפי מספר ההיתרים שאושר ואי מילוי מלוא המכסות שאושרו או שניתנו, והבאתם והעסקתם של העובדים תלויים במשתנים רבים ובכלל זה באפשרויות היישום של הסכמים הביטראליים. כן יודגש כי התאגידים רשאים לבקש וכן הרשות רשאית לאשר מספר היתרים כולל שהוא מעבר למספר העובדים הזרים המרבי לענף הבניין, והדבר מהווה אחת מיסודות שיטת ההעסקה באמצעות תאגידים ונועד להגביר תחרותיות והענקת תנאי שכר כדין לעובדים הזרים.

יודגש כי לא יינתנו בסוף השנה החזרי אגרת בקשה בגין היתרים שלא נוצלו על ידי התאגיד בפועל במהלך השנה, מכל סיבה שהיא.

4.3. אופן ביצוע ההקצאה

4.3.1. החליט הממונה כי נתקיימו בתאגיד המבקש, לכאורה, כל התנאים למתן ההיתרים, יודיע הממונה לתאגיד על הכוונה ליתן לו היתרים בתנאי שהתאגיד ימציא, תוך 10 ימים מיום קבלת ההודעה במשרד התאגיד, מסמכים ותשלומים כלהלן:

א. אגרת היתר לפי חוק קבלני כוח אדם בסכומים המעודכנים.

ב. אגרת בקשה לפי חוק עובדים זרים בסכומים המעודכנים לכל עובד זר שהתאגיד ביקש היתר להעסיקו. יודגש בשנית: סכום אגרת הבקשה לא יוחזר גם אם התאגיד לא יממש את הרישיון וההיתרים שניתנו לו, כולם או חלקם, מכל סיבה שהיא.

ג. ערבות בנקאית או ערבות של מבטח, בסכומים המעודכנים וזאת בהתאם לתקנות העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם (ערובה) התשנ"ו-1996, בתוקף למשך חצי שנה לפחות ממועד תום תוקף ההיתר, או במשך תקופה ארוכה יותר שיקבע הממונה בנוסח כפי שפרסם ומתוקף סמכויות השר שהואצלו לו. תאגיד שפעילותו הופסקה, לא יהא רשאי להחזר כתב הערבות עד למועד תום תוקפו, וזאת על מנת לאפשר שהות לבירורים או לבקשות בעניין תשלומי התאגיד.

4.3.2. לא המציא התאגיד ערבות כאמור או לא שילם אגרות כנדרש, בתוך עשרה ימים מיום הודעת הממונה, יראו את הודעת הממונה כבטלה, אלא אם הוחלט ליתן לתאגיד ארכה נוספת.

4.3.3. הממונה ינפיק לכל תאגיד כשיר אשר עמד בכל התנאים המפורטים לעיל במועדים שקבעה הרשות תעודה לגבי מתן ההיתרים, בעקבות תיקון מספר 11 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, ההיתר יינתן לתקופה של שנה אחת וניתן לחדשו לתקופות נוספות של שנתיים בכל פעם, הממונה רשאי מטעמים מיוחדים לחדש את ההיתר, לתקופה הקצרה משנתיים או לתקופה שאינה עולה על שלוש שנים.

4.3.4. ככלל, היתרים הניתנים לתאגידים בהתאם לנוהל זה ניתנים לצורך העסקת עובדים זרים הנמצאים כבר בישראל ולא תותר הבאתם של עובדים זרים מחו"ל על ידי התאגידים באופן פרטי לצורך מימוש ההיתרים, גם לא במסגרת "שיחלוף". יחד עם זאת בהתאם להחלטות ממשלה, מדינת ישראל פועלת להתקשר בהסכמים ביטראליים לגיוס עובדים זרים עם מדינות המוצא של עובדים זרים וככול שיכרתו הסכמים כאמור ובכפוף לאפשרויות המעשיות ליישם הסכמים אלו להבאת עובדים זרים עד למכסות המרביות שנקבעו באותן החלטות, תינתן הזדמנות לתאגידים המורשים להזמין ולהעסיק עובדים אלו בהתאם לנהלים ולהוראות הביצוע שיפורסמו.

9.4.0001

מספר נוהל:

רשות האוכלוסין וההגירה



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

מספר נוהל: 9.4.0001
דף 10 מתוך 26 (מהדורה 7)
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

תחום:	מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

4.4. רישום העובדים הזרים בתאגיד

4.4.1. רישום עובדים זרים בתאגידים בתחילת שנת היתר:

4.4.1.1. לאחר ביצוע מלוא התשלומים והפקדת הערבות בהתאם לדרישה שקיבל תאגיד לפי פרק 3 לעיל, וקבלת היתרים כמפורט שם, יוכל התאגיד להתחיל ברישום העובדים הזרים על שמו, לפי המכסה שאושרה לו, על ידי פניה למינהל. לגבי תאגידים שהיו בעלי היתרים בשנה קודמת ואשר קיבלו היתרים לשנה הנוכחית לפי נוהל זה, ייחשבו עובדים זרים שהיו רשומים על שמם עד ליום 31/12 של השנה הקודמת, ואשר לא ביקשו לעבור לתאגיד אחר ולא יצאו מישראל, כרשומים על שם התאגיד, כל עוד מספר העובדים הזרים הרשומים אינו עולה על מספר העובדים הזרים שאושר לתאגיד להעסיק לשנה הרלוונטית וכל עוד שולמו אגרה שנתית ודמי היתר בגין אותם עובדים במועד.

במסגרת קליטת רישומי עובדים זרים בתחילת שנת היתר, ולצורך היערכות נדרשת בתקופה זו, המינהל רשאי להוציא לתאגידים אישור קליטה זמני, המאפשר לתאגיד להמשיך להעסיק את העובדים שהיו רשומים על שמו בשנה החולפת, במשך 10 ימים או במשך תקופה ארוכה יותר שיקבע המינהל בכתב. ברי כי בתקופת ההעסקה הזמנית ועד לקבלת האישור הסופי להעסקה, חלות על התאגיד המעסיק כל החובות המוטלות עליו לפי נוהל זה

לאחר הנפקת האישור הזמני, יבדוק המינהל כי אין מניעה להעסקת העובד על ידי התאגיד. מצא המינהל כי העובד אינו בר העסקה, יודיע על כך לתאגיד, תוך ציון סיבת הסירוב, ויחול איסור להעסיקו. אם העובד עומד בתנאים להעסקה על ידי התאגיד, יודיע המינהל לתאגיד כי עליו לשלם בגין העובד אגרה שנתית ודמי היתר, ויונפק לעובד אשרה ורישיון ישיבה ועבודה ב/1.

לאחר הנפקת האישור הזמני הנ"ל, התאגיד יהא רשאי להעסיק את העובדים במשך 10 ימים בלבד, או מספר אחר של ימים כקבוע באישור הקליטה הזמני שניתן, והמשך העסקת העובדים מעבר לתקופה האמורה יהווה הפרה של נוהל זה.

4.4.1.2. התאגיד יוכל לרשום על שמו כל עובד זר הנמצא בישראל והמורשה לעבוד בישראל בענף הבניין באמצעות תאגיד, בהתאם לתנאי רישונו של העובד הזר, הוראות חוק הכניסה לישראל, התשי"ב - 1952 והתקנות לפיו.

4.4.2. הגשת עובד לרישום במינהל במהלך שנת היתר:

4.4.2.1. תאגיד בעל היתר, רשאי להתחיל להעסיק עובד זר רק לאחר הגשת שמו ומספר דרכונו של העובד לרישום על שם התאגיד במינהל, בקבצים ממוחשבים בהתאם להנחיות המינהל, ולאחר תשלום האגרות וההיטלים הרלוונטיים.

4.4.2.2. אישור עובד זר על בקשה למעבר:

בעת הגשת פניה למינהל לרישום מעבר עובד בין תאגידים, יחתים התאגיד את העובד על אישור בשפתו ובשפה העברית לפיו העובד מבקש לבצע את המעבר מהתאגיד הנוכחי בו הוא רשום לתאגיד החדש. על התאגיד לשמור את מסמך הסכמת העובד הזר ולהציגו לפיקוח לפי דרישה. כן על התאגיד למסור לעובד אישור בכתב לפיו התאגיד הגיש בקשה לקליטת העובד למינהל וכי העובד יקבל את תשובת המינהל באמצעות התאגיד. כן לאחר קליטת העובד באישור המינהל, על התאגיד ליתן לעוד אישור בכתב כי הוא מועסק כדין בתאגיד וההעסקה רשומה ברישומי המינהל.

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
-----------------	-------------------	-------------------------------	---



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

תחום: מינהל עובדים זרים

נושא: העסקת עובדים זרים בענף
הבניין על ידי קבלני כוח
אדם

מספר נוהל: 9.4.0001

דף 11 מתוך 26 (מהדורה 7)

תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

4.4.2.3. ברישום מעבר עובד ברבעון, התאגיד נחשב מעסיקו של העובד מהיום הראשון של הרבעון במועד הגשת שמו לרישום, וממועד זה התאגיד חייב בתשלום שכרו ובקיום כל תנאי הנוהל כלפי העובד וכלפי הרשויות. ברישום עובד בתאגיד שלא ברבעון (מעבר בהסכמה, מעבר על פי הנחיית הממונה על זכויות העבודה של העובדים, וכן רישום חדש) העובד יחשב עובד התאגיד מיום הגשת הבקשה למינהל, והתאגיד חייב בתשלום שכרו ובקיום כל תנאי הנוהל מיום זה.

המינהל ירשום על שם התאגיד, רק עובד אשר אינו רשום אצל תאגיד אחר וזאת בכפוף להוראות התקנות והנוהל בדבר מעבר עובדים בין תאגידים. במקרה שהבקשה היא למעבר בהסכמה במהלך רבעון, יש לצרף הסכמה בכתב של התאגיד למעבר העובד לתאגיד החדש.

4.5. המצאת מסמכים נדרשים לצורך הרישום

אישור בקשה לרישום העובד מותנית בעמידת התאגיד, בין היתר, בחובות כלהלן בסעיף זה. בעת ביצוע רישום ראשוני של עובדים זרים בתחילת שנת ההיתר, יגיש מנכ"ל התאגיד למינהל תצהיר חתום בפני עו"ד לפיו הוא בדק והוא מאשר כי תאגיד עומד בכל חובותיו כלהלן לגבי כל עובד שהוא ביקש לרשום כעובד התאגיד בתחילת השנה, והוא מבין ומתחייב לעמוד בכל הוראות הנוהל ובכלל זה בקיום חובות כאמור לגבי עובדים אלו וכן לגבי כל עובד שייקלט אצלו במהלך השנה. להלן החובות:

4.5.1. חוזה עבודה

התאגיד יחתים כל אחד מעובדיו על 2 העתקים של חוזה עבודה, אחד בעברית ואחד מתורגם גם לשפה המובנת לעובד, וימסור לעובד העתק החוזה בשפתו, החתום על ידי התאגיד, והעומד בכל התנאים הקבועים בחוק לעניין חוזה עבודה לפי סעיף 1ג לחוק עובדים זרים. החוזים, בצירוף חתימות העובדים המאשרות כי קיבלו העתקים לידיהם, יתויקו אצל התאגיד ויהיו זמינים לביקורת.

4.5.2. ביטוח רפואי

התאגיד יבטח את עובדיו בביטוח רפואי לפי סעיף 1ד לחוק עובדים זרים וימסור לכל עובד העתק פוליסת הביטוח בשפתו. הפוליסות, בצירוף חתימות העובדים המאשרות כי קיבלו העתקים לידיהם, יתויקו אצל התאגיד ויהיו זמינות לביקורת.

4.5.3. מגורים הולמים

על התאגיד לספק מגורים הולמים לעובדיו לפי סעיף 1ה לחוק עובדים זרים. מבלי לגרוע מכלליות האמור, אין להלין את העובדים באתרי עבודה בניגוד להוראות תקנות עובדים זרים (מגורים הולמים) ויש לוודא כי לעובדים דרך בטיחותית להגיע לאתר העבודה.

4.5.4. חשבון בנק בישראל

התאגיד יחתים כל אחד מעובדיו על הוראה בעברית ומתורגם לשפתו של העובד על להפקדת משכורתו לחשבון בנק בישראל על שם העובד. אם אין לעובד חשבון בנק בישראל, התאגיד יסייע לעובד לפתוח חשבון כאמור בבנק שיבחר. הוראות אלו יתויקו אצל התאגיד ויהיו זמינות לביקורת. על התאגיד לוודא לעובד כל פירטי חשבון הבנק על שמו, ובכלל זה, שם הבנק וכתובת הסניף וכן דרכי גישה לסניף/כרטיס בנקט. כמו כן, התאגיד יוודא שיהיו ברשותו פרטי חשבון הבנק של העובד גם במדינת המוצא.



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

רשות האוכלוסין וההגירה

מספר נוהל:

9.4.0001

מספר נוהל: 9.4.0001
דף 12 מתוך 26 (מהדורה 7)
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

4.5.5. זכותו

התאגיד יעביר לידי העובד זכותו בשפתו בנוסח המעודכן ביותר אשר פורסם על ידי רשות האוכלוסין וההגירה באתר www.piba.gov.il. העתק הזכותו עם חתימות העובדים המאשרות כי קיבלו העתקים לידיהם, יתויק אצל התאגיד ויהיה זמין לביקורת.

4.5.6. אחראי תלונות עובדים זרים

התאגיד ימסור לכל עובד הודעה כתובה בשפתו הכוללת את שמו המלא ומספר הטלפון הנייד של עובד תושב ישראל של התאגיד, המשמש כאחראי תלונות עובדים זרים (להלן "האחראי"). העתק ההודעה על אחראי הנושא חתימות העובדים המאשרות כי קיבלו העתקי ההודעה לידיהם, יתויק אצל התאגיד ויהיה זמין לביקורת.

על התאגיד לשמור במשרדיו העתקי של המסמכים דלעיל ולהציגם לפיקוח בצורך ביקורת.

4.6. סיום תהליך הרישום

4.6.1. עובד ירשם על שם התאגיד, רק לאחר שהמינהל העביר לתאגיד אישור לתשלום אגרות ודמי היתר בגין העובד, ולאחר ביצוע התשלום על ידי התאגיד.

4.6.2. התאגיד ישלם אגרה שנתית וכן דמי היתר שנתיים כדין בסכום המעודכן לאותה שנת היתר, עבור כל עובד שהוא מעוניין לרשמו כעובד שלו וזאת בהתאם להוראות תקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), התשס"ד – 2004, ותקנות עובדים זרים (דמי היתר), התשס"ו – 2006. לפני משורת הדין, החליט הממונה להתיר חלוקת תשלום האגרה השנתית ודמי ההיתר לתשלומים חודשיים וזאת במטרה להקל על התאגידים בתשלומיהם השוטפים. יחד עם זאת, לפי חוק עובדים זרים והתקנות, אגרה שנתית ודמי היתר, מהווים תשלום אחד לכל השנה, ואפשרויות החזר או קיזוז הם כקבוע בתקנות הרלוונטיות בלבד, ואין בהפסקת עבודת העובד במהלך השנה, שלא כמפורט בתקנות, עילה להחזר או קיזוז, על אף ההסכמה לפריסה לתשלומים של אותם תשלומי חובה.

5. מעבר עובדים זרים מתאגיד מורשה לתאגיד מורשה אחר :

5.1 מעבר בין שני תאגידים

עובד זר רשאי לעבור מתאגיד מורשה אחד לתאגיד מורשה אחר, ולא תחול מגבלה על מעבר עובדים כל עוד ששני התאגידים הם בעלי היתרים להעסקת עובדים זרים בענף הבניין לשנה הרלוונטית. מעבר בין התאגידים המורשים יתאפשר אחת לרבעון, בסיומו של הרבעון בהתאם לתקנות עובדים זרים (מעבר של עובד זר בין מעבידים שהם קבלני כוח אדם בענף הבניין), התשס"ו-2006, ולא תותר העברת עובדים בלתי מבוקרת. העברה תותר גם במהלך רבעון במקרה בו העובד, התאגיד המעביר והתאגיד הקולט נתנו את הסכמתם לכך בכתב. ואולם, על אף האמור, הממונה על זכויות עבודה של העובדים הזרים במשרד העבודה (להלן: משרד העבודה) או בעל תפקיד אחר שיוסמך לכך, יהיה רשאי להורות על העברת עובד בין תאגידים גם במהלך הרבעון, אם, לפי שיקול דעתו, לא נשמרו זכויותיו של העובד בתאגיד, הכל בכפוף לתקנות הנ"ל.

יודגש - ברישום מעבר עובד ברבעון, התאגיד נחשב מעסיקו של העובד מהיום הראשון של הרבעון במועד הגשת הבקשה לרישום שמו של העובד אצל התאגיד, והתאגיד חייב בתשלום שכרו ובקיום כל תנאי הנוהל כלפי העובד וכלפי הרשויות.

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
-----------------	-------------------	-------------------------------	---

מספר נוהל: 9.4.0001	תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
דף 13 מתוך 26 (מהדורה 7)	נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025		

ברישום עובד בתאגיד שלא ברבעון (מעבר בהסכמה, מעבר על פי הנחיית הממונה על זכויות העובדים, וכן רישום חדש), העובד יחשב עובד התאגיד מיום הגשת הבקשה למינהל, והתאגיד חייב בתשלום שכרו ובקיום כל תנאי הנוהל מיום זה.

5.2 מעבר בעקבות התפטרות עובד

עובד שהחליט לעבור לעבוד אצל תאגיד מורשה אחר, חייב ליתן לתאגיד אצלו הוא מועסק הודעה מוקדמת דקבוע בחוק. העובד לא חייב ליתן לתאגיד נימוק כלשהו, והתאגיד לא יהיה רשאי להתנגד למעבר העובד לתאגיד מורשה אחר במסגרת המעבר הרבעוני. לא נתן העובד הודעה כאמור, רשאי המעסיק לפעול על פי האמור בחוק, אך אין הוא רשאי למנוע את מעבר העובד או למנוע ממנו את תשלום משכורתו האחרונה, למעט ניכויים המותרים על פי דין.

5.3 נוהלי הסדרת רישום המעבר

5.3.1 התאגיד המורשה המעוניין להעסיק את העובד הנ"ל, יודיע על כך למינהל ויסדיר את רישומו אצלו. עם הסדרת הרישום, יבטל המינהל את רישומו של העובד אצל התאגיד המורשה אותו עזב.

5.3.2 התאגיד המורשה שקולט את העובד ישלם עבורו את דמי ההיתר והאגרה השנתית היחסיים לתקופת ההיתר שנותרה, בהתאם לתקנות עובדים זרים (דמי היתר), התשס"ו-2006 ותקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), התשס"ד - 2004.

5.3.3 התאגיד המורשה הקודם, יזכה להחזר דמי ההיתר והאגרה השנתית עבור התקופה היחסית בה לא העסיק את העובד שעבר לעבוד בתאגיד מורשה אחר בכפוף לאמור בתקנות לעניין זה, והכל בהתאם לאמור בתקנות.

5.4 שינויים אחרים בהעסקת העובד

5.4.1 במקרה בו עובד זר פוטר או התפטר מעבודתו בתאגיד בו היה רשום, בהתאם להוראות סעיף 11 (א1) לחוק הכניסה לישראל, התשי"ב-1952, ניתנת לו תקופה של 90 יום לחיפוש תאגיד אחר המעוניין להעסיקו ולרשמו במינהל. בהתאם לנוהל התאגידים. עובד שלא הסדיר את רישומו אצל תאגיד עד לתום התקופה האמורה, ללא שנמצאו טעמים מיוחדים אשר לא אפשרו לאותו עובד זר או לסוג עובדים זרים למצוא עבודה בתחום העיסוק התקופה האמורה, חייב לצאת מישראל.

5.4.2 עזב עובד תאגיד ולא נרשם בתאגיד אחר, לא יהיה זכאי התאגיד בו עזב להחזר דמי ההיתר והאגרה השנתית, אלא אם כן עזב העובד את הארץ ומהתקופה בה עזב, הכל בהתאם לקבוע בתקנות.

על התאגיד לדווח למינהל תוך 7 ימים, על כל שינוי בהעסקת העובד, ובין היתר: נטישה, פיטורין, ביטול רישום וכיו"ב. התקבל אישור המוסד לביטוח לאומי על "אובדן כושר עבודה" של העובד הזר, יש להעביר את האישור למינהל, אשר יציין את סיבת ההיעדרות כ"תאונת עבודה".

5.4.3 יודגש כי דיווח על הפסקת עבודתו של עובד זר אצל תאגיד, אינו מוחק את רישומו של העובד הזר על שם התאגיד על פי ההיתר, וכל עוד העובד הזר לא יצא מישראל יציאה של קבע או לא יירשם כדין לעבודה אצל תאגיד אחר, התאגיד בו עזב לא יחא רשאי לקלוט עובד זר אחר חלף העובד הזר שהעסקתו הופסקה, במשך תקופה של 3 שנים לפחות, מלבד במקרים חריגים שיידונו בוועדת חריגים ברשות.

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה	 רשות האוכלוסין וההגירה سلطة السكان والهجرة
-----------------	-------------------	-------------------------------	--

מספר נוהל: 9.4.0001
דף 14 מתוך 26 (מהדורה 7)
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

6. תנאים כלליים לתוקף ההיתרים:

על התאגידים לפקח באופן סביר על קיום התנאים להלן לגבי עובדיהם הזרים:

6.1. רישיון קבלן רשום

התאגיד רשאי להעסיק את העובדים הזרים לפי היתרים שיינתנו לו, רק אצל קבלן בעל רישיון בתוקף בהתאם להוראות חוק רישום קבלנים לעבודות הנדסה בנאיות, תשכ"ט - 1969 המבצע עבודות בניה בהתאם לסיווג המופיע ברישיונו.

6.2. מקום העסקה ותחום העסקה

על התאגיד לוודא, בהסכם בכתב בינו לבין המעסיק בפועל, כי העובדים הזרים יועסקו באתרי בניה בלבד ורק במקצועות אלה: טפסנות, ברזלנות, טייחות, ורצפות. על אף האמור, יובהר כי אין מניעה שהעובדים הזרים שמרבית עבודתם היא בטפסנות או בברזלנות, יועסקו גם במעט עבודות רתכות או מסגרות הנדרשות במסגרת עבודות השלד, כעבודות משניות, בהתאם לדרישה ולהסכמת העובדים. כמו כן, אין מניעה שהעובדים הזרים העוסקים בעיקר בארבעת המקצועות הנ"ל ואשר יסכימו לכך לפי דרישה, יועסקו גם בבנאות כעיסוק משני נוסף (להלן: "העבודות הרטובות").

יודגש כי אין להעסיק עובדים זרים בעלי אשרה ורישיון עבודה בענף הבניין בתפקידים אחרים שאינם המקצועות המפורטים לעיל, ובכלל זה חל איסור להעסיקם בתפקידי פיקוח, השגחה, או ניהול.

בנוסף לאמור, בהתאם להחלטת ממשלה מספר 317 מיום 30.07.15, שעניינה "סיוע ממוקד להגדלת היקף פעילות הבניה למגורים", כפי שתוקנה בהחלטת ממשלה 3516 מיום 4.2.18, נקבעו הנחיות חדשות לגבי סוג הפרויקטים בהם מותר להעסיק עובדים זרים לבניין בעבודות רטובות, במטרה לתעדף בניה למגורים ותשתיות על פני יתר תחומי הבניה. ההגבלות וההנחיות בהחלטות הממשלה דלעיל, הנוגעות להעסקת עובדים זרים לענף הבניה, יהוו חלק בלתי נפרד מנוהל זה ויחייבו את התאגידים ולהלן עיקרן:

א. לגבי עובדים זרים "חדשים" שיגיעו ארצה החל מיום 1.1.16 – ניתן יהא להעסיקם בביצוע "עבודות רטובות", רק בפרויקטים של בניה למגורים או תשתיות, בהתאם להגדרות המפורטות בהחלטת ממשלה 3516 מיום 4.2.18 כלהלן:

1. "תשתיות" – מערכת מים, ביוב, ניקוז, חשמל, תאורה, כבישים וגשרים
 2. "בניה למגורים" – דירות, בניה רוויה או בתים צמודי קרקע,
 3. "מבנה משולב" – מבנה מגורים המורכב ממספר פונקציות משולבות
 4. "מבנה ציבור" – מוסד חינוך, מתנ"ס, שלוחתו, או חדר חוגים, אולם תרבות או מופיעים, אולם ספורט או מגרש ספורט, בריכת שחיה, ספריה, מרכז לצעירים ולגיל הרך, מועדון נוער או קשישים, מעון יום, בית כנסת, מקווה, מוסד בריאות או בית חולים.
- ב. מעבר לכך, גם לגבי עובדים זרים לענף הבניין שהגיעו לישראל קודם יום 1.1.16, יחול איסור להעסיקם בפרויקט שאינו מגורים או תשתיות, כהגדרתם לעיל, אם מדובר בפרויקט שניתן לגביו צו התחלת עבודה החל מיום 1.1.16 ואילך.

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
----------	------------	------------------------	--



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

תחום: מינהל עובדים זרים

נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם

מספר נוהל: 9.4.0001

דף 15 מתוך 26 (מהדורה 7)

תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

על אף האמור לעיל, צוות בינמשרדי מיוחד בראשות מנכ"ל משרד הבינוי, יהא מוסמך לבחון החרגה מההגבלות דלעיל, של פרויקטים שיש בהם תועלת להגדלת היצע של דירות למגורים ופרויקטים ביטחוניים, בהתאם לאמות המידה שיומלצו על ידו ויאושרו על ידי שר האוצר בהתייעצות עם שר הבינוי, ובכלל זה את המקצועות והעבודות שבהם ניתן יהיה להעסיק עובדים לא ישראלים במסגרת פרויקטים אלה ובלבד שהמקצועות והעבודות האמורים יהיו המותרים כיום להעסיק עובדים לא ישראלים (עבודות רטובות).

החלטת הממשלה החרגה מהמגבלות על העסקת עובדים זרים בפרויקטים למגורים ולתשתיות בלבד, גם העסקת עובדים זרים בפרויקטים מסוימים של צה"ל – שוה"מ 3, מעבר צה"ל לנגב והקמת עיר הבה"דים בנגב, אך לגבי ההעסקה של עובדים זרים בפרויקטים אלו, נקבעו כללים פרטניים בהחלטות הממשלה הרלוונטיות (כגון רישום ותשלום שכר בגובה פעם וחצי השכר הממוצע במשק לעובדים זרים המועסקים בבניית עיר הבה"דים בנגב וכיוב') עליהם יש להקפיד.

העסקת עובדים זרים לענף הבניין, בבניה שאינה בנייה למגורים או לתשתיות (מלבד לפי אישור בכתב הועדה הבינמשרדית בראשות משרד השיכון הנ"ל או בפרויקטים שוה"מ 3, מעבר צה"ל לנגב או הקמת עיר הבה"דים) בניגוד לתנאי נוהל זה ו/או בניגוד תנאי ברישיון שניתן לעובד הזר, תחשב לעבירה של העסקה שלא כדין לפי סעיף 2 לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991.

6.3. איסור העברת פעילות או חובות לקבלן משנה

6.3.1. על התאגיד לבצע את חובותיו כלפי עובדיו הזרים וכלפי הרשויות באמצעות עובדים ישראלים (תושב קבע או אזרח) בלבד, שהם נושאי המשרה בתאגיד כפי שדווחו למינהל, ואין הוא רשאי להעביר את פעילותו או חובותיו לפי החוקים והנוהל לקבלן משנה או לגורם שלישי אחר כלשהוא, המתווך בינו ובין העובדים הזרים. למען הסר ספק, ומבלי לפגוע בכלליות האמור לעיל, יובהר כי תאגיד אינו רשאי לבצע באמצעות מי שאינו עובד שלו המאושר על ידי הרשות, בין היתר, את הפעולות הבאות כלפי העובדים הזרים: בדיקת התאמת העובדים לעבודה בתאגיד, קבלת עובד לעבודה, קביעת גובה השכר ותנאי העסקה אחרים של העובד, פיטורי העובד, קבלת החלטה על נידוד עובד בין מעסיקים בפועל, פיקוח שוטף על העובדים תנאי העסקתם ושכרם, וחידוש אשרות השהייה של העובדים. התקשרות של תאגיד עם קבלן או גורם שלישי אחר כלשהוא לצורך הסדרת אחד או יותר מעניינים אלו מהווה הפרת תנאי נוהל זה.

6.3.2. התקשרות עם קבלן משנה לאספקת שירותי הסעות, ניקיון, בגדי עבודה וכיוצא באלה, והתקשרויות דומות שאינן כלולות בחובות האמורות לעיל בסעיף זה, תבוצע אך ורק עם קבלן שהינו בעל רישיון/היתר מתאים מטעם הרשויות המוסמכות לעסוק בתחום האמור, והרשום כדין ברשויות המס.

6.3.3. חל איסור מוחלט להעביר את יחסי ה- "עובד - מעביד" עם עובדי התאגיד לכל גורם שהוא, לרבות קבלן משנה.

6.3.4. יודגש, כי על התאגיד להיות רשום בתור המעסיק היחיד של העובד בחוזה העבודה. תלוש השכר של העובד חייב לשאת את שמו של התאגיד כמעסיק היחיד וכן את מספר תיק הניכויים של התאגיד. כמו כן, בפוליסת הביטוח הרפואי חייב התאגיד להיות רשום כמעסיק היחיד של העובד.

6.4. איסור גביית עמלה בעבור העסקה

חל על התאגיד איסור מוחלט לגבות עמלה כל שהיא מהעובדים או כל תמורה בעד שירותיו או החזר הוצאותיו; או לנכות ממשכורתם סכומי אגרות, היטלים, קנסות או כל סכום אחר, מלבד הניכויים המותרים על פי חוק עובדים זרים והתקנות לפיו וכן לפי חוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958.



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

רשות האוכלוסין וההגירה

מספר נוהל:

9.4.0001

מספר נוהל: 9.4.0001
דף 16 מתוך 26 (מהדורה 7)
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

תחום:	מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

6.5. איסור תשלום שכר באמצעות מזון

אין לשלם לעובד הזר את שכרו באמצעות אוכל ומשקאות.

6.6. העסקה בפרויקטים של צה"ל

החלטת ממשלה מספר 317 מיום 30.7.15, קבעה הנחיות בקשר להעסקת עובדים זרים בביצוע עבודות רטובות בפרויקטים של קרית ההדרכה של צה"ל בנגב וכן פרויקט שוה"מ 3 מעבר צה"ל לנגב.

כן ראה הוראות חוזר מספר 09/14 מיום 1.6.14, בעניין העסקת עובדים זרים בביצוע עבודות רטובות בעיר הבה"דים ובכלל זה הנחיות בקשר לתשלום שכר גבוה יותר משכר המינימום הענפי לעובדים אלו.

6.7. התקשרות עם צד ג'

תאגיד לא יתקשר עם צד ג', הגובה כספים או שקיבל כספים מעובדים זרים, במישרין או בעקיפין, בישראל או מחוץ לישראל. התקשר התאגיד עם צד ג' כאמור, אשר גבה או קיבל כספים מהעובדים הזרים – יפסיק התקשרות עמו לאלתר.

6.8. איסור נקיטה באמצעים לא חוקיים

חל על התאגיד איסור מוחלט לנקוט באמצעים לא חוקיים כלפי עובדים זרים, כגון: איומים, אלימות, כליאת שווא, עיכוב דרכון, הטסה בכפיה או במרמה, דיווח בלתי אמין על נטישה, או כל עבירה אחרת על חוק העונשין, התשל"ז-1977. כמו כן חל עליו איסור לבקש מן המעסיק בפועל לנקוט באמצעים כאמור או לגרום למעסיק בפועל לעשות כן בדרך אחרת. לעניין זה, העברת דרכון למשרדי הרשויות המוסמכות למשך התקופה הנדרשת לחידוש אשרת העובד לא תחשב כעיכוב.

מבלי לגרוע מכלליות האמור, יובהר כי לתאגיד אחריות למעשי עובדיו ומנהליו וחובה מוגברת לפקח מקרוב על הנעשה בקרב העובדים ולמנוע פעילות בלתי חוקית. אם יתגלו מקרים של פעילות בלתי חוקית ורמיסת זכויות עובדים זרים על ידי מי מעובדיו, התאגיד יהא אחראי באופן ישיר למעשים ויהא צפוי לסנקציות מנהליות ואחרות על פי דין, כל עוד לא הוכח כי התאגיד נקט בפעולות הדרכה ופיקוח סבירות למניעת הנעשה.

6.9. העסקת העובד אצל המעסיקים בפועל

6.9.1. חלה על התאגיד חובה לאתר עבור העובד הזר הרשום על שמו מקומות עבודה אצל מעסיקים בפועל (קבלני בניין), ולהציג לעובד באופן סביר, בהתחשב במכלול נסיבות ההעסקה, את מקומות העבודה שאיתר עבורו ומידע אודותיהם, לרבות מידע על זהות הקבלן, מקום העבודה, סוג העבודה, סיכונים מיוחדים שיש בעבודה לחייו או לגופו של העובד, שכרו הצפוי של העובד, תנאי העבודה, תקופת העבודה ומקום המגורים. לאחר שיוצגו לעובד מקומות העבודה כאמור, יבחר העובד היכן הוא מעוניין לעבוד בפועל, ויפנה לאותו מקום עבודה.

6.9.2. במקרה בו עובד זר העובד אצל מעסיק בפועל (קבלן) מעוניין לעבור לעבוד אצל מעסיק בפועל אחר במסגרת אותו התאגיד, חלה על התאגיד חובה לנהוג כאמור בסעיף 6.9.1 לעיל.

6.9.3. על התאגיד לכלול סעיף בהסכם שבינו לבין המעסיק בפועל (הקבלן) לפיו, המעסיק בפועל לא ימנע מעבר עובדים למעסיק בפועל או לתאגיד אחר.

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה	 רשות האוכלוסין וההגירה سلطة السكان والهجرة
-----------------	-------------------	-------------------------------	--



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

תחום: מינהל עובדים זרים

נושא: העסקת עובדים זרים בענף
הבניין על ידי קבלני כוח
אדם

מספר נוהל: 9.4.0001

דף 17 מתוך 26 (מהדורה 7)

תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

6.9.4. חל על התאגיד איסור מוחלט לקבל או לגבות מן המעסיק בפועל, במישרין או בעקיפין, ערובה, או תשלום או טובת הנאה אחרים, שמטרתם למנוע מן העובד הזר לעזוב את המעסיק בפועל או להקשות עליו לעשות כן.

6.9.5. הדרכת בטיחות: לפי תקנות ארגון הפיקוח על העבודה (מסירת מידע והדרכת עובד), התשנ"ט-1999, כל אדם, ובכלל זה עובד זר, המתחיל את עבודתו באתר, חייב לקבל הדרכה לגבי הסיכונים באתר העבודה הספציפי בו מועסק, ממנהל העבודה באתר. בנוסף, כל עובד זר המתחיל את עבודתו בישראל חייב לקבל הדרכה לגבי בטיחות עבודה בגובה, מאת מדריך מוסמך שהוכשר והוסמך לצורך כך במוסד הכשרה מוכר. אישורי מנהלי העבודה והמדריכים על ביצוע ההדרכות, בציון פרטי המדריך ואישור העובד בשפתו על קבלת ההדרכה, צריכים להיות מתויקים באתר. על התאגיד חלה אחריות לוודא כי כל עובד זר שהוא מעסיק קיבל את ההדרכות המדוברות, וכי נחתמו אישורים בגין כך. כן על התאגידים לוודא באופן סביר כי המעסיקים בפועל מעסיקים את העובדים הזרים בהתאם לכללי הבטיחות המחייבים בגין סוג העבודה המבוצעת וכי מסופקים לעובד ציוד מתאים ובטוח כנדרש למילוי תפקידו בהתאם להוראות הבטיחות. בכלל זה, על התאגיד להקפיד על מתן בגדי עבודה לעובדים הזרים כמתחייב מההסכם הקיבוצי החל על ענף הבניין ותקנות הבטיחות.

6.10. מעבר לעבודה אצל תאגיד אחר

6.10.1. אין למנוע בשום אופן מעבר של עובד זר לעבודה אצל תאגיד מורשה אחר בענף הבניין, אם העובד חפץ בכך והתאגיד האחר הסכים לכך, בהתאם לתקנות עובדים זרים (מעבר של עובד זר בין מעבידים שהם קבלני כוח אדם בענף הבניין), התשס"ו-2006 ובהתאם לאמור בפרק 5 לנוהל זה.

6.10.2. חל על התאגיד איסור מוחלט לסחור בעובדים, ובכלל זה חל עליו איסור מוחלט לקבל או לגבות, במישרין או בעקיפין, תשלום או טובת הנאה כלשהם תמורת מעבר של עובד המועסק על ידו אל תאגיד מורשה אחר, וכן לשלם, במישרין או בעקיפין, תשלום או טובת הנאה כלשהם תמורת מעבר של עובד מתאגיד מורשה אחר אליו.

6.11. פנייה לממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה

6.11.1. על התאגיד להודיע לעובדים את דרכי התקשורת עם הממונה על זכויות העבודה של עובדים זרים במשרד הכלכלה והתעשייה (להלן "הממונה על הזכויות"); על התאגיד להימנע מנקיטת צעדים שלא יאפשרו לעובדים לפנות אליו בכל עת. מבלי לפגוע בכלליות האמור, יופיעו דרכי התקשורת עם הממונה על הזכויות, בכל תלוש משכורת שיימסר על ידי התאגיד לעובד וכן בכרזה בגודל גיליון שתיתלה בכל חדר בו לנים העובדים. המידע יופיע בשפה שהעובד מבין.

6.11.2. הממונה על הזכויות מוסמך על פי חוק עובדים זרים לברר כל פנייה של עובד אליו ולצורך כך יהא זכאי לקבל מהתאגיד מידע ומסמכים והכל כמפורט בפרק ד'3 לחוק עובדים זרים. מבלי לגרוע מהוראות חוק עובדים זרים, אי שיתוף פעולה עם דרישה של ממונה הזכויות תהווה הפרה של נוהל זה.

6.12. מסגרת ההעסקה ותנאיה

6.12.1. על התאגיד לשלם לכל אחד מן העובדים במועד את שכר עבודתו, לפי היקף עבודתו כדין, ובכל מקרה על כל תאגיד לשלם שכר לכל עובד הרשום אצלו באותו חודש לפי היקף עבודה שלא יפחת מ- 236 שעות



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

רשות האוכלוסין וההגירה

מספר נוהל:

9.4.0001

מספר נוהל: 9.4.0001
דף 18 מתוך 26 (מהדורה 7)
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

תחום:	מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

בחודש (תשלום כדין בעד 182 שעות רגילות בתוספת תשלום כדין בעד 54 שעות נוספות לפחות), זאת גם אם בפועל עבד העובד מספר שעות נמוך יותר.

יודגש: מדובר בחובה לשלם לעובד בגין 236 שעות מידי חודש בחודשו, ולא מדובר בממוצע שנתי כלשהו. תוקף תיקון זה-החל מיום 1.1.22.

6.12.2. על התאגיד לשלם את שכרו של העובד (ובכלל זה מקדמות) רק לחשבון בנק שנפתח על שמו של העובד במוסד בנקאי בישראל. לא יהא לאף גורם אחר שותפות או ייפוי כוח לפעול בחשבון הבנק של העובד. אם אין לעובד חשבון בנק בישראל, התאגיד יסייע לעובד לפתוח חשבון בבנק שיבחר העובד וכן ינחה אותו לגבי אופן הפעולה בחשבון. פרטי חשבון הבנק של העובד ידווחו למינהל על ידי התאגיד בהתאם לאמור לעיל לנוהל זה.

6.12.3. על התאגיד להעניק לכל אחד מן העובדים את תנאי העבודה להם הוא זכאי על פי כל דין, ובכלל זה על פי חוק עובדים זרים. כמו כן חלה על התאגיד חובה למסור לידי העובד בתחילת עבודתו חוזה חתום בשפתו, זכותו בנוסח שפורסם באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה /הוכן על ידי הממונה על זכויות עובדים זרים במשרד הכלכלה, בשפתו ועיקר פוליסת ביטוח בשפתו וכן למסור לידי, מידי חודש, תלושי שכר מפורטים והכל בהתאם לאמור בנוהל זה.

6.12.4. על התאגיד להפריש מידי חודש בחודשו סכום של 734 ₪, כפי שיעודכן מעת לעת, עבור כל עובד, לחשבון בנק שפרטיו יימסרו לו על ידי הממונה והכל בהתאם לאמור להלן בנוהל זה. סכום זה הינו, בין היתר, על חשבון פנסיה ופיצויי פיטורין, ואין לנכותו ממשכורתו של העובד.

6.12.5. במקרה בו התאגיד אינו יכול להעסיק את העובד בהתאם לאמור לעיל, עליו למסור על כך הודעה לעובד ולמינהל בהתאם לחוק הודעה מוקדמת. הדיווח יכלול את שם העובד, כתובתו ומספר טלפון שמסר לשם התקשרות אתו. יובהר כי במקרה זה יהיה העובד רשאי לעבור לעבוד בתאגיד אחר.

6.12.6. כל מסמך או הודעה שתאגיד מוסר לעובדיו יימסר בשפה שהעובד מבין וכן תישמר בידי התאגיד הוכחה כי העובד קיבל את המסמך לידי, בדמות חתימת העובד על המסמך או אישור מסירה קביל אחר.

6.13. חובות ואיסורים נוספים

6.13.1. על התאגיד לקיים מערכת הנהלת חשבונות נפרדת, שתהא גלויה בכל עת בפני רשות האוכלוסין וההגירה על פי דרישה. התאגיד יעביר לרשות או למי מטעמה נתונים ממערכת זו באופן ובזמן שיידרש על ידה.

6.13.2. אין התאגיד רשאי לנייד את עובדיו או להעבירם למעסיק/קבלן כוח אדם אחר, מלבד לצורך העסקתם אצל מעסיק בפועל כמשמעותו בחוקים.

6.13.3. אחראי תלונות העובדים הזרים - על התאגיד למנות אחד מעובדיו לשמש בתפקיד אחראי תלונות העובדים הזרים בתאגיד (להלן "האחראי"), ולמסור שמו המלא ומספר טלפון נייד של האחראי לכל עובד בתאגיד, עם נחיתתו בישראל לעבודה בתאגיד או עם קליטתו לעבודה בתאגיד. על האחראי להיות זמין לקבלת פניות מהעובדים הזרים ולטפל בתלונות ובבעיות שיועלו על ידם, ועל התאגיד לדווח לרשות על פרטי האחראי שמונה, וכן לדווח על כל שינוי בפרטים תוך 7 ימים מיום השינוי.

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
-----------------	-------------------	-------------------------------	---

מספר נוהל: 9.4.0001
דף 19 מתוך 26 (מהדורה 7)
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

תחום:	מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

תנאי הכרחי ובסיסי לצורך ביצוע תפקידו של אחראי תלונות עובדים זרים כאמור הוא שיש לאותו בעל תפקיד אמצעים סבירים המאפשרים לו להתקשר עם העובדים הזרים המועסקים על ידי התאגיד, לצורך קבלת תלונותיהם ומתן מענה לתלונות. אי מתן שירותים מטעם אחראי תלונות העובדים לעובדים של מדינה כלשהיא מחמת העדר שירותי תרגום סבירים יהווה הפרה חמורה של תנאי ההיתר אשר בעקבותיו הרשות תהיה רשאית לסרב לבקשות התאגיד להתרת העסקת עובדים זרים מהמדינה הרלוונטית, או בכלל, לאחר שימוע.

6.13.4. על התאגיד ועובדיו, לשתף פעולה עם מפקחי ופקידים מוסמכים של רשות האוכלוסין וההגירה ושל משרד הכלכלה בכל עת, בקשר למילוי תנאי הנוהל והחוקים, בין בביקורות הנערכות במקום ההעסקה של העובדים הזרים, בין במסירת כל מסמך שיידרש על ידם ובין בהתייצבות לבירור או חקירה במידה ותידרש.

6.13.5. הפרת תנאי מהתנאים המפורטים לעיל, עלולה להביא להטלת קנס מינהלי או הגשת כתב אישום או הטלת עיצומים כספיים לפי החוקים, וכן לביטולם של ההיתרים באופן מלא או חלקי ו/או להתניית ההיתרים בתנאים ו/או סייגים בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי של הממונה בכל מקרה ומקרה ו/או לחילוט מלא או חלקי של הערבויות.

6.14. שכר העובדים הזרים ותנאי העסקתם

6.14.1. התאגיד חייב בתשלום שכרם של העובדים הזרים ובמתן כל התנאים להם זכאים העובדים לפי הדין והנהול ובכלל זה לפי צווי הרחבה והסכמים קיבוציים רלוונטיים.

6.14.2. התאגיד יהא אחראי לתשלום כל האגרות וההיטלים החלים לפי הדין והנהול בגין העסקת העובדים הזרים.

6.14.3. התאגיד חייב בתשלום כל התשלומים הסוציאליים על פי חוק בגין העסקת עובד זר (כגון: דמי ביטוח לאומי, דמי הבראה, דמי מחלה, דמי נסיעות, דמי חופשה וכו') בהתאם לכל דין ובכלל זה לפי צווי הרחבה והסכמים קיבוציים רלוונטיים.

6.15. תשלום שכר מינימום הענפי, היקף המשרה ותנאי העבודה

6.15.1. שכר המינימום הענפי לעובד הזר בהתאם לצווי הרחבה והסכמים קיבוציים החלים יחשב לפי היקף עבודה של 236 שעות בחודש (182 חודשיות ועוד 54 שעות נוספות), וסכום זה ישולם לעובד גם אם היקף העבודה שלו בפועל נמוך מ-236 שעות. יחד עם זאת, חייב התאגיד בניהול רישום של שעות עבודתו של העובד, ואם עבד העובד יותר מ-236 שעות חודשיות, ישלם לו בהתאם להיקף עבודתו בפועל. תאגיד ינהל בגין כל עובד זר המועסק על ידו גיליון רישום מדויק של שעות העבודה של העובד מידי יום בעברית וכן בשפה שהעובד שולט בה. גיליון הרישום יחתם מידי יום בידי המעסיק ובידי העובד. התאגיד ימסור מידי חודש עותק של גיליון הרישום לעובד ויחזיק אצלו העתק מגיליון הרישום לצרכי ביקורת. עובד הנעדר מעבודתו בשל חופשה או מחלה, יאשר זאת בכתב בשפה בו הוא שולט והאישור יבוא במקום גיליון רישום שעות העבודה של אותו היום.

6.15.2. לא תתאפשר העסקת עובד זר במשרה חלקית ויש לשלם לעובד מידי חודש את מלוא השכר המגיע לו לפי שעות עבודתו ולפי נוהל זה, החל מיום תחילת עבודתו/רישומו בידי התאגיד.

בנוסף לכל חובה אחרת על פי כל דין ובכלל זה לפי צווי הרחבה והסכמים קיבוציים החלים, התאגיד המורשה חייב במתן תנאי עבודה בהתאם לפרק ב' בחוק עובדים זרים "תנאים להעסקה", ובכלל זה:

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
-----------------	-------------------	-------------------------------	---

תחום:	מינהל עובדים זרים
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם

מספר נוהל:	9.4.0001
דף	20 מתוך 26 (מהדורה 7)
תאריך עדכון:	25 אוגוסט 2025

- אישור רפואי - סעיף 1ב.
- חוצה עבודה - סעיף 1ג.
- ביטוח רפואי - סעיף 1ד.
- מגורים הולמים - סעיף 1ה.
- החזקת מסמכים - סעיף 1ו.

פקדון לעובדים זרים - סעיף 1א והתקנות שנקבעו לפיו.

מסירה לעובד פירוט שכר העבודה ששולם לו והניכויים משכרו בעברית ובאנגלית - סעיף 2 (ב)(7) וכן הוראות חוק הגנת השכר.

6.16. מגורים הולמים והוצאות נלוות

המעסיק יעמיד מגורים הולמים לעובד הזר במשך תקופת עבודתו אצלו ובמשך 7 ימים לפחות לאחר סיום עבודת העובד, ויהיה רשאי לנכות משכרו החודשי של העובד, כהחזר הוצאות לפי סעיף 1ה לחוק עובדים זרים, עד לשיעור המרבי בהתאם להוראות תקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס - 2000.

6.16.1. היו המגורים בבעלות המעסיק, ינכה מהעובד סכום שלא יעלה על מחצית הסכום הנקוב בסעיף קטן (א). לעניין זה יראו מגורים כנמצאים בבעלות המעסיק, כל עוד לא הציג המעסיק למפקח חוצה שכירות וקבלות על תשלום שכר דירה.

6.16.2. בנוסף לסכום שהמעסיק רשאי לנכות לפי תקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס - 2000, ובהתאם להוראות סעיף 3(א) לתקנות אלו, רשאי הוא לנכות משכרו החודשי של עובד זר בעד הוצאות נלוות (הוצאות לשימוש במגורים לעניין מים, חשמל וארנונה) סכום מרבי המופיע בתקנות כפי שעודכן ביום 1.1. באותה שנה.

6.17. ביטוח רפואי

6.17.1. התאגיד יסדיר, על חשבונו, לעובד הזר למשך כל תקופת עבודתו אצלו, ביטוח רפואי שיכלול סל שירותים שקבע שר הבריאות וימסור לידי העובד העתק פוליסת הביטוח בשפה שהוא מבין, הכולל את פירוט חברת הביטוח המספקת את הביטוח הרפואי לעובד ומספר טלפון.

6.17.2. התאגיד יהיה רשאי לנכות משכרו החודשי של העובד כהחזר הוצאות לפי סעיף 1ד לחוק עובדים זרים ובהתאם להוראות תקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי), התש"ס - 2000, סכום שהוציא בפועל או שהתחייב להוציא כדמי ביטוח רפואי כאמור, בשיעור שלא יעלה על 1/3 (שליש) מהסכום שהמעביד הוציא או התחייב להוציא, אך לא יותר מהשיעור שנקבע בתקנות כפי שעודכן לאותה שנה.

6.17.3. הסכומים האמורים לעיל יעודכנו, בהתאם לקבוע בתקנות, ב- 1 בינואר של כל שנה (להלן - יום העדכון) לפי שינוי של המדד החדש לעומת המדד היסודי כדלהלן:

לעניין שכר דירה - מדד שכר הדירה שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה
-----------------	-------------------	-------------------------------

תחום:	מינהל עובדים זרים
נושא:	העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם

מספר נוהל:	9.4.0001
דף	21 מתוך 26 (מהדורה 7)
תאריך עדכון:	25 אוגוסט 2025

לעניין ביטוח רפואי והוצאות נלוות - מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

בסעיף זה -

"המדד החדש" - המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון.

"המדד היסודי" - המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון הקודם.

6.17.4. סך כל הניכויים לעיל יחד עם הניכויים על פי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958, על פי התחייבות בכתב מהעובד למעסיק, לא יעלה על 25% משכרו החודשי של העובד הזר. לא תיכלל בחוזה עבודה שעובד זר צד לו הוראה המאפשרת לנכות לפי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, סכום העולה על ההפרש שבין 25% משכר העבודה לבין הסכום שנוכה לפי התקנות. תנאי כאמור שנכלל בתקנה שנכלל בחוזה עבודה, בטל לעניין ניכויים שעולים על ההפרש האמור בה.

6.17.5. חל איסור לנכות משכרו של עובד העוזב את עבודתו בתאגיד דמי הודעה מוקדמת בסכום גבוה יותר מזה הקבוע בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א - 2001 (קרי: לא ניתן להתנות על מספר ימי ההודעה המוקדמת הקבועים בחוק לגבי עובד המתפטר, ולא ניתן לקבוע בהסכם עם עובד זר תקופה ארוכה יותר של הודעה מוקדמת בגינה ניתן לנכות סכומים משכר העובד).

6.17.6. יובהר כי אם הסכימו תאגיד ועובד במסמך בכתב על ניכוי חודשי מותר משכרו של עובד, והתאגיד לא ניכה את הסכום - כולו או חלקו - משכרו של העובד במשך שלושה חודשים, בניגוד לקבוע במסמך האמור, חל איסור לנכות את הסכום בחודש מאוחר יותר או ממשכורתו האחרונה של העובד. יודגש כי מדובר הן בניכויים שהותרו בתקנות עובדים זרים והן בניכויים על פי סעיף 25(ה)(6) לחוק הגנת השכר.

6.17.7. אין באמור בנהל זה לגרוע מהוראות מטיבות בהסכמים הקיבוציים וצווי הרחבה הרלוונטיים החלים על הצדדים.

6.18. חובות מעסיקו בפועל של העובד הזר

6.18.1. **האחריות ככלל - על התאגיד:** האחריות על תנאי העסקת העובד הזר, תשלומי השכר ותנאי עבודתו מוטלת בראש ובראשונה על התאגיד בעל ההיתרים. ואולם, אחריות זו לא פוטרת את המעסיקים בפועל מחובותיהם כלפי העובד הזר ולמעסיק בפועל אחריות בהתאם להוראות חוק קבלני כוח אדם וחוק עובדים זרים.

6.18.2. הטלת האחריות על מעסיק בפועל (סעיף 1ז' לחוק עובדים זרים)

על מנת להבטיח את תנאי העסקתם של העובדים הזרים, תוטל האחריות גם על המעסיק בפועל בהתאם לקבוע בסעיף 1ז' לחוק עובדים זרים. להלן סיכום מקוצר של התנאים שבהתקיים אחד מהם, תוטל אחריות על מעסיק בפועל בהתאם לחוק שכר מינימום וחוק עובדים זרים כאמור. סיכום זה אינו בא במקום הוראות החוק. העובד הזר דרש בכתב מהתאגיד המורשה, למלא חובה שלא קוימה כלפיו, מסר למעסיקו בפועל הודעה בכתב לפיה מסר את הדרישה האמורה, והחובה לא מולאה על ידי התאגיד המורשה עד תום 21 יום ממועד המסירה. דרישה והודעה כאמור יכולה להימסר גם על ידי ארגון עובדים כאמור בסעיף 7 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987, או, אם העובד הסכים לכך, על ידי ארגון העוסק בקידום זכויותיהם של עובדים זרים.

מספר נוהל: 9.4.0001	תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
דף 22 מתוך 26 (מהדורה 7)	נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025		

6.18.3. מפקח מסר למעסיק בפועל הודעה בכתב, כי בידיו מידע מבוסס לפיו התאגיד המורשה לא מילא את החובה כלפי עובד זר המועסק אצל המעסיק בפועל והחובה לא מולאה על ידי התאגיד המורשה עד תום 21 יום ממועד מסירת ההודעה.

6.18.4. העובד הזר הגיש תובענה בשל אי מילוי החובה נגד התאגיד המורשה ונגד המעסיק בפועל גם אם לא נמסרו קודם לכן דרישה או הודעה בהתאם לסעיפים 8.2.1 ו- 8.2.2 לעיל והחובה לא מולאה על ידי התאגיד המורשה עד תום 21 יום, מיום מסירת התובענה למעסיק בפועל.

6.18.5. יצוין: על פי הוראת סעיף 12א (ה) (1) לחוק קבלני כוח אדם וכן ההוראה בתוספת לחוק בעניין ענף הבניין, קבלני כוח אדם בעלי היתר לפי סעיף 10 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, הוחרגו מתחולת סעיף 12א לחוק והם רשאים להמשיך להעסיק את עובדיהם הזרים אצל מעסיקים בפועל בענף הבניין גם מעבר לתשעה חודשים רצופים, וכי במשך התקופה האמורה לא יחשבו העובדים הזרים לעובדי המעסיקים בפועל. החרגת העובדים הזרים מתחולת סעיף 12א לחוק נעשתה לאחר שנמצא כי העסקת עובדים זרים בענף הבניין באמצעות קבלני כוח אדם בעלי היתרים לפי סעיף 10 לחוק, תחת פיקוח של רשות האוכלוסין, וההגירה מטיבה עם עובדים אלו, וכי הפיכת העובדים לעובדי המעסיק בפועל עלולה לגרום להרעה בתנאי העסקתם. על התאגיד לידע את המעסיקים בפועל איתם הוא עובד בעניין הנ"ל וכן עליו לעדכן את העובדים הזרים בעניין ההחרגה שניתנה ומשמעותה.

7. אגרות, דמי היתר וערבויות

7.1. סוגי תשלומים

להלן פירוט התשלומים שעל התאגידים לשלם מידי שנה לרשות האוכלוסין וההגירה לפי הסכומים הידועים נכון למועד פרסום נוהל זה – סכומים אלו מתעדכנים ביום 1.1 של כל שנה:

7.1.1. אגרת רישיון לרישום התאגיד (סעיף 10 (ג) לחוק קבלני כוח אדם). התשלום יתבצע מיד לאחר ההודעה לתאגיד על עמידה בתנאי הסף לקבלת רישיון והיתרים.

7.1.2. אגרת בקשה **שנתית** עבור כל עובד (סעיף 1' לחוק עובדים זרים) התשלום יתבצע מיד לאחר ההודעה לתאגיד על עמידה בתנאי הסף לקבלת רישיון והיתרים.

7.1.3. דמי היתר שנתיים עבור כל עובד (סעיף 1' לחוק עובדים זרים). התשלום יתבצע בעת רישום העובדים על שם התאגיד לאחר קבלת הודעה על ההקצאה. אגרה שנתית עבור כל עובד (סעיף 1' לחוק עובדים זרים). התשלום של דמי היתר ואגרה שנתית יתבצע בעת רישום העובדים על שם התאגיד לאחר קבלת ההודעה על ההקצאה.

7.1.4. ערבות לכל עובד בסכומים המעודכנים (סעיפים 2, 3(א)(2) ו- 10 לחוק קבלני כוח אדם). התאגיד ימציא ערבות עבור מספר העובדים המופיעה ברישיונו, מיד לאחר קבלת ההודעה העקרונית על עמידה בתנאי הסף לקבלת רישיון והיתרים. (גובה הערבות המעודכן X מספר עובדים שהתאגיד ביקש רישיון והיתרים להעסיקם). **תוקף הערבות הינו לתקופה של חצי שנה מתום תוקף ההיתר.**

7.2. סכומי האגרות ודמי ההיתר מתעדכנים ביום 1 בינואר של כל שנה בהתאם לשיעור עליית מדד המחירים לצרכן. סכום הערבות מתעדכן ביום 1 ינואר של כל שנה בהתאם לשיעור עליית השכר הממוצע כהגדרתו בחוק הביטוח הלאומי.

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
----------	------------	------------------------	--



רשות האוכלוסין וההגירה
Population & Immigration Authority
سلطة السكان والهجرة

תחום: מינהל עובדים זרים

נושא: העסקת עובדים זרים בענף
הבניין על ידי קבלני כוח
אדם

מספר נוהל: 9.4.0001

דף 23 מתוך 26 (מהדורה 7)

תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

7.3. חובת תשלום דמי ההיתר והאגרה השנתית היא לשנה שלמה, אך לנוחיות התאגידים נקבע כי החל מיום 1/4/2010 הגבייה תהא חודשית, ולכן על התאגיד להעביר למינהל מידי חודש את החלק הרלוונטי של האגרה השנתית ודמי ההיתר בגין כל עובד זר שהתאגיד העסיק בחודש הקודם, תוך 5 ימים ממועד דרישת המינהל בדוא"ל לתאגיד. עובד העוזב תאגיד במהלך השנה, ולא שולמו בגינו דמי היתר ואגרה שנתית על ידי תאגיד אחר, וכן לא הוכח כי העובד עזב את ישראל או נפטר, יהא התאגיד חייב בתשלום מלוא דמי ההיתר ואגרה שנתית עבור העובד עד סוף השנה.

7.4. לא הועבר תשלום בגין אגרה שנתית או דמי היתר תוך 5 ימים מהתאריכים הקבועים לעיל, הממונה רשאי, בין היתר, ובאופן מידי, שלא להתיר לתאגיד ביצוע פעילות שוטפת במדור התשלומים ובכלל זה מניעת רישום עובדים חדשים וזאת בנוסף לכל הגבלה או סנקציה אחרת בגין הפרה זו.

7.5. החזרי אגרות

בכפוף לקבוע בתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), התשס"ד-2004, תקנות עובדים זרים, (דמי היתר) התשס"ו-2006.

להחזר אגרת היתר לרישום התאגיד ----- אין החזר.

החזר אגרת בקשה שנתית לכל עובד ----- אין החזר.

7.6. החזר דמי היתר שנתיים ואגרה שנתית

הוראות פרק זה נקבעו בכפוף לפרק ג' "חובותיו של מעביד כלפי הרשויות" סעיף 1(א), 11, לחוק עובדים זרים, תשנ"א - 1991, במטרה לקבוע דרך לגביית האגרה השנתית ודמי ההיתר מתאגידים, בגין עובדים זרים אשר נפטרו, עברו לתאגיד חדש, מיצו את תקופת 63 חודשי השהיה בישראל, ו/או הוארכה שהייתם מעבר לתקופה זו באישורו של שר הפנים לפי סעיף 3א לחוק הכניסה לישראל תשי"ב-1952.

הרקע - גביית האגרה השנתית ודמי ההיתר מן התאגיד הינם בגין מתן אשרה ורישיון לשיבת ביקור למטרת עבודה בישראל. אגרה שנתית ודמי היתר אלו נגבים בגין שנה קלנדארית מלאה ומשולמים בפריסת תשלומים חודשית המשולמת ע"י התאגיד בתחילת כל חודש.

7.7. החזר אגרה שנתית

יציאה מישראל לצמיתות - תאגיד אשר שילם את האגרה השנתית בגין עובד זר, שפג תוקף האשרה ורישיון השהיה שברשותו במהלך ששת החודשים הראשונים של השנה הקלנדארית, יהא זכאי התאגיד להחזר יחסי מיום יציאתו של העובד מישראל בפועל ועבור התקופה בה לא שהה העובד בישראל (פרק ג', סעיף 1(ג) לחוק, סעיף 5 לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד-2004).

א. סכום ההחזר יחושב לפי גובה אגרה שנתית רגילה כפול מספר ימי האשרה הנותרים מיום יציאת העובד מישראל ועד תום השנה הקלנדארית לחלק ב 360 (סעיף 5(ב) לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד-2004).

ב. למען הסר ספק, עובד זר אשר פגה האשרה ורישיון השהיה שלו לאחר תום ששת החודשים הראשונים של השנה, לא יהיה זכאי התאגיד להחזר החלקי של האגרה השנתית.

מספר נוהל: 9.4.0001		 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة	
דף 24 מתוך 26 (מהדורה 7)			תחום: מינהל עובדים זרים
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025			

7.8. מעבר לתאגיד אחר

תאגיד אשר שילם אגרה שנתית בגין עובד זר אשר עבר כדין לתאגיד אחר, יהא זכאי התאגיד להחזר יחסי מיום תשלום האגרה בפועל על ידי התאגיד החדש, ובגין אותה תקופה בה עבר העובד לתאגיד זה (פרק ג', סעיף 1' (ג3) לחוק, סעיף 6 לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד 2004).

סכום ההחזר יחושב לפי גובה אגרה שנתית רגילה כפול מספר ימי הרישיון מתחילת תוקפה ועד יום הפסקת העבודה לחלק ב 360, הסכום שהתקבל יוחסר מסכום אגרה שנתית הרגילה לקבלת סכום ההחזר לתאגיד (סעיף 6(ב) לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד 2004).

7.9. עובד זר שנפטר - תאגיד אשר שילם אגרה שנתית כדין בגין עובד זר אשר נפטר במהלך השנה הקלנדארית, יהא זכאי התאגיד להחזר יחסי מיום פטירת העובד ועד תום תקופת הרישיון (פרק ג', סעיף 1' (ג3) לחוק, סעיף 7 לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד 2004).

7.10. החזר דמי היתר

יציאה מישראל לצמיתות- תאגיד אשר שילם את דמי ההיתר השנתיים בגין עובד זר, שיצא את ישראל בטרם פג תוקף רישיון השהייה שברשותו במהלך השנה הקלנדארית, יהא זכאי התאגיד להחזר יחסי בגין מספר הימים בהם לא שהה העובד בישראל (פרק ג', סעיף 1'1 (ה2) לחוק, סעיף 5 לתקנות עובדים זרים (דמי היתר), תשס"ו 2006).

למען הסר ספק, עובד זר אשר לא יצא את ישראל בטרם תם רישיון השהייה שלו, לא יהיה זכאי התאגיד להחזר החלקי של דמי ההיתר.

7.11. מעבר לתאגיד אחר

תאגיד אשר שילם דמי היתר בגין עובד זר אשר עבר כדין לתאגיד אחר, יהא זכאי התאגיד להחזר יחסי של דמי ההיתר מהיום בו החל העובד בפועל את עבודתו אצל התאגיד החדש ועד תום השנה הקלנדארית (פרק ג', סעיף 1'1 (ה2) לחוק, סעיף 4 לתקנות עובדים זרים (דמי היתר), תשס"ו 2006).

7.12. עובד זר שנפטר

תאגיד אשר שילם את דמי ההיתר השנתיים כדין בגין עובד זר שנפטר בטרם פג תוקף רישיון השהייה שברשותו במהלך השנה הקלנדארית, יהא זכאי התאגיד להחזר יחסי בגין מספר הימים מיום הפטירה ועד לתום השנה הקלנדארית (פרק ג', סעיף 1'1 (ה2) לחוק, סעיף 5 לתקנות עובדים זרים (דמי היתר), תשס"ו - 2006).

סכום ההחזר יחושב לפי גובה דמי היתר רגילה כפול מספר ימי האשרה מתחילת תוקפה ועד יום פטירת העובד לחלק ב 360, הסכום שהתקבל יוחסר מסכום אגרה שנתית הרגילה לקבלת סכום ההחזר לתאגיד (סעיף 7(ב) לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), תשס"ד - 2004).

יובהר כי, במקרים בהם זכאי התאגיד להחזר יחסי של דמי ההיתר בכפוף לאמור לעיל, התקופה אשר בגינה זכאי להחזר תחושב מיום תחילת עבודתו אצל התאגיד האחר או יציאתו בפועל של העובד הזר מישראל ולא מיום סיום עבודתו אצל התאגיד.

מספר נוהל: 9.4.0001
דף 25 מתוך 26 (מהדורה 7)
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

8. הפקדת כספים לטובת העובד הזר ולהבטחת יציאתו מישראל

הוראות פרק זה כפופות לתקנות סופיות שיוקנו לעניין זה.

חובת הפקדת הפיקדון על ידי התאגיד

התאגיד המורשה, מעסיקו של עובד זר, יפקיד פקדון חודשי עבור כל עובד זר שהוא העסיק בחודש הקודם, הכל כמפורט בתקנות עובדים זרים (פקדון לעובדים זרים) התשע"ו-2016, ובנוהל מספר 9.0.0003 "נוהל פקדון לעובדים זרים" המפורסם באתר האינטרנט של הרשות בקישור: https://www.gov.il/he/Departments/policies/deposit_monies_foreign_workers_constructions_technology_procedure

9. פיקוח ובקרה:

9.1. הנהלת חשבונות ודיווח למינהל.

התאגיד יקיים מערכת הנהלת חשבונות נפרדת ייחודית להעסקת עובדים זרים בענף הבניין.

9.1.2. תתאפשר שקיפות מוחלטת של ספרי התאגיד בפני רשות האוכלוסין וההגירה ומשרד הכלכלה וינתן לה ולגורמים המוסמכים מטעמה לעיין בכל עת בכל מסמך רלוונטי.

9.1.3. התאגיד המורשה ינהל את ספריו במערכת ממוחשבת, ויאפשר לפקחי רשות האוכלוסין וההגירה או משרד הכלכלה או מי שהוסמך לכך מטעמם לצפות בה ו/או לקבל נתונים ממנה על פי דרישה.

9.1.4. בהתאם לסעיף 1ט לחוק עובדים זרים ולתקנות על פיו, הוטל על המינהל לבצע ביקורת על תשלומי השכר והתנאים של העובדים הזרים.

9.1.5. התאגיד המורשה, מעסיקו של העובד הזר, יעביר למינהל מידי חודש במדיה מגנטית דין וחשבון. בדין וחשבון יפורטו פרטי התאגיד המורשה, פרטי העובדים, השכר, הפרשות לפיקדון, הניכויים והתנאים הסוציאליים, לרבות הניכויים מהתנאים הסוציאליים.

9.1.6. הדו"ח שיימסר למדור התשלומים יערך לפי טופס שמפרסם המינהל ויועבר במדיה מגנטית למדור התשלומים כאמור עד ה- 10 לכל חודש, לגבי החודש שקדם לו. המדור יאשר לתאגיד את דבר המסירה. בהעדר אישור כאמור יחשב התאגיד כמי שלא מילא את חובתו.

9.1.7. האישור האמור לא יהווה ראיה לכך כי בתוכן הדו"ח התקיימו דרישות סעיף 1ט לחוק עובדים זרים ולתקנות על פיו.

9.1.8. אישור רואה חשבון

אחת לשנה, עד ה-31.3, ימציא התאגיד לאגף לשכות ותאגידים, אישור של רואה חשבון בהמשך לדוחות החודשיים שמסר במשך השנה שקדמה לה למינהל לגבי תשלומים לעובדיו הזרים, וזאת בהתאם להוראות סעיף 1ט לחוק עובדים זרים וסעיף 9 לחוק קבלני כוח אדם, רואה החשבון יאשר כי השכר אשר חושב ושולם לעובדים הזרים שהועסקו ע"י התאגיד בשנה החולפת, נעשה על פי דין וכי הם קיבלו את כלל הזכויות המגיעות להם על פי דין (לרבות בחינת תשלום בגין שעות נוספות).

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
----------	------------	------------------------	--

מספר נוהל: 9.4.0001
דף 26 מתוך 26 (מהדורה 7)
תאריך עדכון: 25 אוגוסט 2025

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: העסקת עובדים זרים בענף הבניין על ידי קבלני כוח אדם	

9.1.9. ניהול פנקס שעות עבודה ומנוחה

בהתאם להוראות סעיף 25(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 חלה חובה לנהל פנקס שעות עבודה ומנוחה על כל מעביד לצורכי עסק, משלוח יד או שירות ציבורי. בנוסף, חייב התאגיד להחתים את העובד מידי יום על שעות עבודתו בפנקס או לצרף אישור על יום חופשה או יום מחלה של העובד.

9.1.10. ניהול פנקס שכר

בהתאם לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958 חלה חובה לנהל פנקס שכר על כל מעביד לצורכי עסק, משלוח יד או שירות ציבורי.

9.1.11. החזקת מסמכים נוספים

התאגיד יחזיק במשרדיו, בנוסף על חוזה העבודה ותרגומו והזכותון ותרגומו ואישורים על קבלת מסמכים אלו בידי העובד, גם את פוליסת הביטוח הרפואי שהסדיר לפי סעיף 1ד לחוק עובדים זרים, את רישום מען מגוריו של העובד הזר וכן את פנקס השכר ופנקס שעות העבודה המתייחסים לשלושה חודשי ההעסקה השוטפים של כל עובד זה. הפנקסים האמורים יכול שיוחזקו בידי המעביד גם באמצעות מדיה מגנטית ובלבד שיהיה בידו עותק מהם החתום בחתימת העובד.

יודגש כי במקרה של עזיבת עובד חלה על התאגיד אותו עזב העובד חובה לשמור את מסמכי העסקת העובד במשך הזמן הנדרש על פי חוקי ההתיישנות האזרחיים וכן להציגם בפני גורמי החקירה המוסמכים על פי החוק ולפי דרישת רשות האוכלוסין וההגירה.

10. החוק וסעיפיו:

חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1995

חוק עובדים זרים, התשנ"א - 1991.

9.4.0001	מספר נוהל:	רשות האוכלוסין וההגירה	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
----------	------------	------------------------	--