


מספר נוהל: 9.1.1001
דף 1 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

נוהל הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין

א. מטרת הנוהל


נוהל זה נועד להסדיר את העסקתם כדין בישראל של עובדים פלשתינאים בענף הבניין, על פי שיטת ההקצאה החדשה כאמור בהחלטת ממשלה 2174 מיום 18.12.2016.

ב. כללי

1. בהתאם לסעיף 1'יג' לחוק עובדים זרים, תשנ"א-1991 (להלן: "חוק עובדים זרים" או "החוק") העסקתם בישראל של עובדים שאינם תושבי או אזרחי מדינת ישראל, ובכלל זה עובדים פלשתינאים שמקום מגוריהם הקבוע הוא באזור יו"ש ואינם רשומים במרשם האוכלוסין בישראל, מחייבת קבלת היתר העסקה מאת הממונה לפי סעיף 1 לחוק עובדים זרים (להלן: "הממונה"), שהוא מנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה (להלן: "הרשות"). העסקת העובדים הפלשתינאים על פי היתר העסקה כאמור, היא בהתאם למשפט העבודה החל במדינת ישראל, ובכלל זה הוראות הדין וכן צווי הרחבה והסכמים קיבוציים.
2. היתרי העסקה לפי סעיף 1'יג' לחוק עובדים זרים (להלן: "היתרי העסקה" או "היתרים", או בלשון יחיד בהתאמה) ניתנים על ידי הממונה בכפוף למכסות המרביות התקפות להעסקת עובדים פלשתינאים בענף הרלוונטי, כפי שנקבעו על ידי ממשלת ישראל. פירוט המכסות התקפות על פי החלטות הממשלה מפורסם באתר האינטרנט של הרשות: [ריכוז מכסות](#).
3. למען הסר ספק יובהר כי כל שינוי או עדכון של המכסה המירבית להעסקת עובדים פלשתינאים בענף הבניין ובכלל, ייעשה במסגרת החלטת ממשלה בלבד. עוד יובהר כי לא יינתנו היתרי העסקה במסגרת ענף זה לצורך ביצוע עבודות בענפים שלגביהם קיימות מכסות נפרדות ונקבעו נהלים נפרדים.
4. יודגש, כי לצורך העסקת העובד הפלשתינאי בישראל, לא די בכך שלמעסיק יהיה היתר העסקה, שכן בנוסף לכך העובד עצמו נזקק להיתר כניסה לישראל למטרת עבודה, המונפק ע"י המינהל האזרחי ביהודה ושומרון (להלן: "המינהל האזרחי") בהתאם להוראות סעיף 3ב(2) לחוק האזרחות והכניסה לישראל (הוראת שעה), תשס"ג-2003.
5. ביום 30.07.2015 התקבלה החלטת ממשלה 317 שעניינה "סיוע ממוקד להגדלת היקף פעילות הבנייה למגורים", אשר במסגרתה הוחלט בסעיף ג.2 על הקמת צוות בין משרדי בראשות מנכ"ל משרד הבינוי והשיכון, ובהשתתפות נציגי משרד הכלכלה, המשפטים, האוצר, הביטחון, רשות האוכלוסין וההגירה ומטה הדיור במשרד האוצר, לצורך שינוי שיטת הקצאת ההיתרים להעסקת עובדים פלשתינאים בענף הבניין בישראל, מתוך מטרה להבטיח כי הקצאות ההיתרים לקבלנים הרשומים נעשות בהתאם לצרכים בפועל (להלן: "הצוות הבין משרדי").
6. ביום 18.12.2016 התקבלה החלטת ממשלה 2174 שעניינה "הגדלת היקפי התעסוקה של עובדים פלשתינאים בישראל מאזור יהודה ושומרון, ייעול אופן הקצאת היתרי עבודה והבטחת תנאי העסקה הוגנים לעובדים פלשתינאים" (להלן: "החלטה 2174"), אשר במסגרתה אומצו המלצות הצוות הבין משרדי, שעיקריהן



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 2 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשטינאים בישראל בענף הבניין	

הם הקמת מערך בחינה, מיון, הדרכה והשמה לעובדים פלשטינאים המעוניינים לעבוד כדין בישראל בענף הבניין, תוך שמירה על רמה מקצועית של העובדים; ניהול מאגר של מועמדים פלשטינאים לעבודה בישראל בענף הבניין ומתן אישורי עבודה בישראל למועמדים הרשומים במאגר על בסיס מכסה פנויה לפי סדר כניסתם למאגר; מתן אפשרות לעובדים פלשטינאים בעלי אישור עבודה לעבוד אצל כל קבלן ישראלי רשום שהוא בעל היתר עקרוני להעסקת עובדים פלשטינאים בענף הבניין, ולעבור כרצונם בין קבלנים רשומים, ובלבד שהעסקתם תהיה בענף הבנייה למגורים והקבלן הרשום יחויב להעסיק את העובד במשרה מלאה לפחות, למשך תקופה של חודש לפחות, אלא אם התקיימו בפרק זמן זה נסיבות המצדיקות את פיטורי העובד בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי החל בענף הבניה; מתן היתרי חיפוש עבודה למשך 7 ימים אחת לשלושה חודשים לפלשטינאים המחפשים מקום עבודה בישראל; וביטול היתר עבודה של עובד שהעסקתו לא הוסדרה כדין על ידי קבלן רשום, רק בחלוף 60 יום.

7.ב. בהמשך לכך, נערכה עבודת מטה בין משרדית, בהשתתפות נציגי רשות האוכלוסין וההגירה, מתפ"ש, המינהל האזרחי, משרד הבינוי והשיכון, משרד האוצר, ומשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, במסגרתה גובשו המלצות עבור הממונה לקביעת מנגנונים לייעול ההקצאה ולהבטחת תנאי העסקה הוגנים יותר לעובדים הפלשטינאים.

8.ב. ההמלצות שגובשו במסגרת עבודת המטה הבין משרדית אושרו על ידי הממונה ועוגנו בנוהל זה, אשר נקבע על ידי הממונה לצורך הסדרת הקצאת היתרי ההעסקה למעסיקים בענף הבניין, על פי שיטת ההקצאה החדשה שנקבעה בהחלטת הממשלה.


9.ב. על פי שיטת ההקצאה החדשה, למעסיק בענף הבניין אשר עונה לקריטריונים לקבלת היתר העסקה כפי שנקבעו בנוהל זה, יונפק היתר העסקה לפי סעיף 1'ג' לחוק עובדים זרים, אשר יהווה היתר העסקה כללי בענף הבניין, בו לא תצויין עוד מכסה מספרית של עובדים פלשטינאים (כשם שנעשה בשיטת ההקצאה הישנה), כך שהמכסה המירבית שקבעה הממשלה לענף הבניין תהא מכסת היתרי כניסה למטרת עבודה המונפקים לעובדים הפלשטינאים על ידי המינהל האזרחי (להלן: "היתרי עבודה" או בלשון יחיד), ולא מכסה מספרית הנקובה בהיתרי ההעסקה הניתנים למעסיקים.

10.ב. באופן זה, תיחשב המכסה שנקבעה לענף הבניין כ"שייכת" לעובדים ולא למעסיקים, כך שהעובדים יוכלו לעבור בין מעסיקים שונים בענף הבניין לפי בחירתם, ובלבד שהעסקתם רשומה ומאושרת כנדרש בלשכת השירות למעסיקים (שמו החדש של מדור התשלומים ברשות האוכלוסין וההגירה) ובמינהל האזרחי.

11.ב. בהתאם לעקרון האמור, עובד אשר מסיבה כלשהי מסיים עבודתו אצל מעסיק בענף הבניין, היתר העבודה שלו לא ייגרע ממכסת ענף הבניין במשך 60 ימים (כלומר מקומו במכסת ענף הבניין יישמר למשך 60 ימים) אשר במהלכם תותר כניסתו לישראל אך ורק באמצעות היתר חיפוש עבודה המונפק על ידי המינהל האזרחי בהתאם לנהליו, אולם במהלך 60 ימים אלה לא ניתן להעסיקו, אלא אם יוסדר רישום קליטתו אצל מעסיק אחר בהתאם להוראות נוהל זה, הן בלשכת השירות למעסיקים והן במינהל האזרחי. היתר חיפוש עבודה יונפק לעובד בהתאם לנהלי המינהל האזרחי ועל פי שיקול דעת הגורמים המקצועיים במינהל האזרחי,



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 3 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

וידגש כי חל איסור על העסקת העובד כשברשותו היתר חיפוש עבודה ולא היתר כניסה למטרת עבודה. במידה ולא תוסדר העסקתו של העובד אצל מעסיק חדש בענף הבניין בתוך 60 ימים ממועד סיום העסקתו, ייגרע היתר העבודה שלו מן המכסה, ולאחר מכן הסדרת העסקתו אצל מעסיק חדש תהא בכפוף ליתרת מכסת היתרי העבודה הפנויה להקצאה בענף הבניין, ובהתאם להוראות נוהל זה.

12.ב. בהתאם לכך, יהא רשאי מעסיק בעל היתר בענף הבניין להעסיק באמצעות ההיתר את מספר העובדים הפלשתינאים שניאותו להיות מועסקים על ידו, בהתאם לתנאי ההעסקה שסוכמו בין הצדדים, בכפוף לקיומה של יתרה פנויה של היתרי עבודה במכסה המירבית שנקבעה לענף הבניין, ובשיטת כל הקודם זוכה. כפועל יוצא, צפויה לגדול התחרות בין המעסיקים בענף הבניין, אשר יפעלו להיטיב את תנאי העסקת העובדים הפלשתינאים, על מנת לתמרץ אותם לעבוד אצלם.

13.ב. הוראות נוהל זה מהוות חלק בלתי נפרד מהיתר ההעסקה שיינתן למעסיקו של עובד פלשתינאי בענף הבניין, ומחייבות במלואן את בעל ההיתר. הפרה של אחד או יותר מתנאי נוהל זה, מהווה הפרה של תנאי היתר ההעסקה שניתן למעסיק עובד פלשתינאי בענף הבניין, ועלולה להביא לביטול ההיתר בהתאם להוראות סעיף 1טו לחוק עובדים זרים, ו/או להטלת קנסות מינהליים או הגשת כתב אישום בהתאם להוראות חוק עובדים זרים.

14.ב. כמו כן, מעסיק בעל היתר לפי נוהל זה מחוייב לקיים במלואן את הוראות הנוהל וכן למלא אחר "תנאים כלליים לתוקף היתר העסקה בענף הבניין" (נוהל מספר 9.1.1002 המפורסם באתר האינטרנט של הרשות: [תנאים כלליים לתוקף היתר](#)). אי עמידה באחד או יותר מהתנאים האמורים מהווה הפרה של תנאי ההיתר ועבירה על חוק עובדים זרים, אשר בגינה ניתן להפעיל סמכויות מינהליות ו/או להטיל קנסות מנהליים או להגיש כתב אישום.

ג. הוראות כלליות

1.ג. העסקת העובדים הפלשתינאים על פי נוהל זה תהא בהתאם למשפט העבודה המגן החל במדינת ישראל, ובכלל זה הוראות הדין וכן הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה רלוונטיים.

2.ג. יודגש כי הוראות נוהל זה אינן חלות על העסקתו בישראל של עובד פלשתינאי השוהה בישראל כדין מכוח היתר שהייה שניתן לו במסגרת הליך איחוד משפחות, ועליו רשום "היתר זה מאפשר עבודה במדינת ישראל" ללא ציון שם מעסיק או ענף תעסוקה כלשהו, (להלן: "עובד פלשתינאי באחמ"ש") ועובד כאמור רשאי לעבוד אצל כל מעסיק ואין למעסיקו חובה להעסיקו על פי היתר העסקה. פרטים לגבי ההסדרים שיחולו בעניין העסקת עובד פלשתינאי באחמ"ש ניתן למצוא בחוזר מספר 01/14 המפורסם באתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה, בקישור: [העסקת עובד פלשתינאי באחמ"ש](#).

3.ג. היתרים להעסקת עובדים פלשתינאים לפי נוהל זה, ניתנים לצורך העסקה ישירה של העובדים על ידי בעל היתר ההעסקה, והיתרים כאמור לא יינתנו לקבלני כוח אדם, או לחברות שתחום עיסוקן הוא אספקת כוח אדם, תיווך כוח אדם או השמת כוח אדם אצל מעסיקים אחרים. כמו כן, בעל ההיתר אינו רשאי להעביר



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 4 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

לאחר את היתר ההעסקה, או להעביר את העובד המועסק בהתאם להיתר העסקה שקיבל, לעבודה אצל מעסיק אחר או אצל מעסיק בפועל, ועליו להעסיק את העובד באופן ישיר בעסקו בסוג העבודה הרשומה בהיתר ובהתאם לתנאי היתר.

4.ג. לפי הוראות סעיף 1(א) לחוק עובדים זרים, מעסיק של עובדים פלשתינאים ישלם לעובדיו גמול עבודה באמצעות הממונה, או בחלקו באמצעות הממונה ובחלקו במישרין, ולפי סעיף 1(ב) לחוק עובדים זרים, הממונה רשאי להתנות תנאים להעסקתם של עובדים פלשתינאים על ידי מעסיק, "שמטרתם להבטיח תשלום גמול העבודה והיטל השוואה וכן הסדר תקין של עבודתם של העובדים בישראל, ובכלל זה להתנות העסקה כאמור במילוי החובות המוטלות על המעסיק לפי פרק זה או המוטלות על העובדים לפי כל דין...".

5.ג. הממונה הסמיך את אגף שירות למעסיקים (שמו החדש של אגף מדורי התשלומים) במינהל עובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה, לבצע את כל הקשור בהנפקת היתרי העסקה למעסיקי עובדים פלשתינאים לפי נוהל זה, לקלוט את הדו"חות החודשיים של המעסיקים לגבי עבודת עובדיהם הפלשתינאים, וכן לגבות ולהעביר ליעדם את הפרשות המעסיקים והניכויים משכר העובדים הפלשתינאים המועסקים על פי היתר שניתן מכוח נוהל זה, על פי הפירוט המפורסם באתר האינטרנט של הרשות: [ריכוז הפרשות וניכויים](#), והכל בהתאם לסמכויות הממונה לפי פרק ד'2 לחוק עובדים זרים.

6.ג. יודגש כי כניסתם, שהייתם ועבודתם של עובדים פלשתינאים בישראל מהווים נושאים הנתונים לשינויים ומושפעים מאירועים ושיקולים שונים, בין היתר: מדיניותה של הממשלה, שיקולים ביטחוניים, הצורך בהסכמה של העובדים ושל המעסיקים בכל הקשור לעבודה בישראל ו/או להמשך עבודה כאמור, כמו גם קיומו של משא ומתן מורכב ומפגש רצונות בין צדדים, באשר להסדרת כניסתם והעסקתם של העובדים באופן התואם את הדין ואת המדיניות בישראל להסדרת הגעת והעסקת עובדים, וכן קיומו של מצב חירום בישראל וכדומה. אין באמור בנוהל זה לגבי מכסות מרביות של עובדים פלשתינאים ו/או במתן היתר להעסקת עובדים פלשתינאים ו/או במתן היתרי כניסה לישראל לעובדים פלשתינאים, משום הבטחה או התחייבות לאדם או לגוף כלשהו לגבי שהייתם, כניסתם לישראל, עבודתם, או המשך עבודתם של עובדים פלשתינאים או של מספר מסוים של עובדים פלשתינאים בתקופה או בתקופות מסוימות. כמו כן יודגש כי אין למעסיק זכות קנויה להעסקת עובד לא ישראלי, ובכלל זה עובד פלשתינאי.

ד. העסקה בענף הבניין


1.ד. בהחלטת ממשלה 317 מיום 30.07.15 שעניינה "סיוע ממוקד להגדלת היקף פעילות הבנייה למגורים" ובהחלטת ממשלה 3516 מיום 04.02.2018 שעניינה "העסקת עובדים לא ישראליים בעבודות בנייה למגורים ותשתיות - תיקון החלטות ממשלה", הותרה העסקת עובדים פלשתינאים בענף הבניין בישראל בפרויקטים של בניה למגורים ותשתיות בלבד, כפי שהוגדרו בהחלטות הממשלה האמורות:

ד.1.א. בנייה למגורים - דירות, בנייה רוויה או בתים צמודי קרקע;

ד.1.ב. תשתיות - מערכות מים, ביוב, ניקוז, חשמל, תאורה או כבישים וגשרים;



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 5 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

ד.ג. מבנה משולב - מבנה מגורים המורכב ממספר פונקציות משולבות;

ד.ד. מבנה ציבור - מוסד חינוך, מתנ"ס, שלוחתו או חדר חוגים, אולם תרבות או מופעים, אולם ספורט או מגרש ספורט, בריכת שחייה, ספרייה, מרכז לצעירים או לגיל הרך, מועדון נוער או קשישים, מעון יום, בית כנסת, מקווה, מוסד בריאות או בית חולים.

ד.2. בנוסף, נקבע בהחלטות הממשלה האמורות, כי העבודות שבהן ניתן להעסיק עובדים לא ישראלים, ובכלל זה עובדים פלשתינאים, בענף הבנייה בישראל, ובכלל זה בבנייה למגורים ותשתיות, הינן **עבודות רטובות בלבד**. פירוט העבודות הרטובות המותרות, מפורסם באתר האינטרנט של משרד הבינוי והשיכון: [עבודות רטובות](#).

ד.3. עוד נקבע בהחלטת ממשלה אלו, כי לא תותר העסקת עובדים לא ישראלים, ובכלל זה עובדים פלשתינאים, בענף הבניין בפרויקטים חדשים שאינם בניה למגורים ושניתן עבורם צו תחילת עבודה לאחר יום 01.01.2016, אולם צוות בינמשרדי בראשות מנכ"ל משרד הבינוי והשיכון יהא מוסמך לבחון החרגת פרויקטים שיש בהם תועלת להגדלת היצע של דירות למגורים, בהתאם לאמות מידה שיומלצו על ידי צוות זה ויאושרו על ידי שר האוצר בהתייעצות עם שר הבינוי והשיכון, ובכלל זה את המקצועות והעבודות שבהם ניתן יהיה להעסיק עובדים לא ישראלים במסגרת פרויקטים אלה, ובלבד שמקצועות ועבודות אלה יהיו המותרים להעסקת עובדים לא ישראלים (עבודות רטובות).

ד.4. האמור לעיל אינו חל על העסקת עובדים פלשתינאים בעבודות המתבצעות במסגרת פרויקט קריית ההדרכה של צה"ל בנגב ופרויקט פינוי שטחי מחנות צה"ל מאזורי ביקוש ומעבר צה"ל לנגב, ובלבד שהעובדים יועסקו אך ורק במקצועות ובעבודות המותרים להעסקת עובדים לא ישראלים בענף הבניין (עבודות רטובות).

ה. תנאי סף להגשת בקשה להיתר העסקה

ה.1. קבלן המבקש לקבל היתר להעסקת עובדים פלשתינאים בענף הבניין, נדרש לעמוד בתנאי הסף הבאים:


ה.1.א. המבקש הינו קבלן רשום בפנקס הקבלנים ובעל רישיון קבלן בתוקף מרשם הקבלנים במשרד הבינוי והשיכון. יודגש כי המעסיק נדרש למלא אחר תנאי זה במשך כל תקופת תוקפו של ההיתר. מעסיק אשר בתקופת תוקפו של ההיתר, ייגרע רישומו מפנקס הקבלנים או שרישיון הקבלן שלו יותלה, יהא צפוי לשימוע שלאחריו ניתן יהיה לבטל או לסייג את ההיתר שלו או לקבוע בו תנאים בהתאם לסמכות לפי סעיף 1טו לחוק עובדים זרים, ועד לקבלת החלטה בעניינו של המעסיק לאחר השימוע, או עד להסדרת רישומו בפנקס הקבלנים – המוקדם מביניהם, לא יאושרו למעסיק הגדלת מכסה ו/או שינוי במצבת העובדים הפלשתינאים ו/או שינוי בתנאי היתרי הכניסה שלהם לישראל.

ה.1.ב. המבקש אינו קבלן כוח אדם, נותן שירותי כוח אדם או מתווך כוח אדם.

ה.1.ג. על המבקש לפתוח תיק מעסיק בלשכת השירות למעסיקים בהתאם להוראות נוהל זה.



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 6 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

ה.1.ד. מעסיק שהיה בעל היתר להעסקת עובדים פלשתינאים בענף הבניין, אך לא העסיק עובדים פלשתינאים במשך תקופה של שנה לפחות, נדרש "לרענן" את תיק המעסיק שלו באמצעות התייצבות בלשכת השירות למעסיקים וחתימה על מסמכי ריענון תיק.

ה.2. במידה והמעסיק היה בעל היתר להעסקת עובדים פלשתינאים, על לשכת השירות למעסיקים שבה התנהל תיקו לוודא כי המעסיק העביר כנדרש את מלוא הדיווחים והתשלומים בגין עובדיו הפלשתינאים, לפי פרק ד'2 לחוק עובדים זרים ובהתאם לתנאי ההיתר, להתחייבויותיו לפי כתב ההתחייבות וליתר נהלי הרשות, וכי אין מניעה אחרת לאישור הבקשה.

ו. הליך הגשת בקשה להיתר העסקה ופתיחת תיק מעסיק

ו.1. מעסיק אשר ביום תחילת תוקפה של המהדורה השניה של נוהל זה (06.12.2020) החזיק בהיתר תקף להעסקת עובדים פלשתינאים בענף הבניין, לא נדרש להגיש בקשה חדשה לפי נוהל זה. למען הסר ספק, יודגש כי היתר העסקה בענף הבניין הנושא תאריך שקודם ליום 06.12.2020 לא יהיה בתוקף החל מיום 06.12.2020.

ו.2. לצורך פתיחת תיק מעסיק והגשת מסמכי הבקשה ומסמכים נוספים כמפורט בנוהל זה, על מבקש ההיתר שהוא יחיד, להגיע בעצמו ללשכת השירות למעסיקים ולהזדהות באמצעות תעודת זהות בפני עובד לשכת השירות. כאשר מבקש ההיתר הוא תאגיד, תוגש הבקשה לפתיחת תיק מעסיק כאמור, אך ורק באמצעות אחד מבעלי המניות בתאגיד שהוא מורשה חתימה או דירקטור שהוא מורשה חתימה (כפי שרשם ברשם החברות). לצורך כך על בעל המניות או הדירקטור להגיע ללשכת השירות למעסיקים, להזדהות באמצעות תעודת זהות, ולהציג בין היתר אישור מרשם החברות על היותו בעל מניות או דירקטור. בחברה ציבורית בלבד, תתאפשר הגשת הבקשה על ידי מורשה חתימה, על פי פרוטוקול מורשה חתימה מאושר על ידי עו"ד. כאשר מבקשת ההיתר הינה שותפות, תוגש הבקשה לפתיחת תיק מעסיק כאמור, על ידי אחד השותפים בשותפות שהנו מורשה חתימה בשותפות. לצורך כך על השותף להגיע ללשכת השירות למעסיקים, להזדהות באמצעות תעודת זהות, ולהציג, בין היתר, אישור מרשם השותפויות על היותו שותף בשותפות. לחילופין, עומדת בפני מבקש ההיתר האפשרות לבצע זיהוי מרחוק לצורך פתיחת התיק והגשת הבקשה לקבלת היתר, כתחליף להגעתו ללשכה.

ו.3. בקשה להיתר חדש ופתיחת תיק מעסיק לפי נוהל זה, תוגש בלשכת השירות למעסיקים הייעודית לענף הבניין באמצעות דוא"ל BinyanPal@sa.piba.gov.il.

ו.4. לצורך הגשת הבקשה להיתר ופתיחת תיק מעסיק, על המבקש להפיק ולמלא את טופס מסמכי הבקשה ולהגיש במלואם את המסמכים הבאים, אשר בהיעדרם לא תטופל הבקשה:

ו.4.א. טופס בקשה וכתב התחייבות - טופס בקשה להיתר העסקה בענף הבניין מלא וחתום על ידי מבקש ההיתר. בין היתר, המבקש ימלא בטופס הבקשה כתובת דוא"ל של עסקו, אשר תשמש לצורך תקשורת מקוונת של לשכת השירות למעסיקים מולו, וכל משלוח הודעה לכתובת דוא"ל כפי שרשם המעסיק



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 7 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

בטופס הבקשה ייחשב מסירה כדין של ההודעה למעסיק לכל דבר ועניין. ביקש המעסיק להחליף את כתובת הדוא"ל לכתובת דוא"ל אחרת של עסקו, יודיע על השינוי בכתב ויוודא כי קיבל מלשכת השירות למעסיקים אישור על קליטת השינוי.

4.ב. תעודת זהות של המבקש. בחברה – ת"ז של מורשה החתימה, שהוא בעל מניות או דירקטור, ובשותפות - של השותף.

4.ג. אישור תקף על ניהול פנקסי חשבונות ורשומות לפי סעיף 2 לחוק עסקאות גופים ציבוריים, תשל"ו-1976.

4.ד. פרטי חשבון בנק של המעסיק (מסמך מן הבנק המעיד על ניהול חשבון או צילום שיק).

4.ה. אישור תקף מרשות המיסים על ניהול תיק ניכויים פעיל להעסקת עובדים ("שאלתא 216").

4.ו. צילום רישיון קבלן בתוקף.

4.ז. בהתאם לסוג הישות המבקשת, יש להגיש את המסמכים הרלוונטיים כמפורט בטבלה שלהלן:

מסמכים	עוסק מורשה	חברה	שותפות
תעודת זהות	ת"ז של המעסיק	ת"ז של מורשה החתימה, שהוא בעל מניות או דירקטור	ת"ז של השותף
מסמכים נוספים	צילום תעודת עוסק מורשה בתוקף.	נסח חברה מרשם החברות, חותמת החברה, מסמך מורשה חתימה וצילומי תעודת זהות של בעלי המניות בחברה, תעודה לרישומה של חברה פרטית.	נסח שותפות מרשם השותפויות, מסמך מורשה חתימה בשותפות וצילומי תעודת זהות של השותפים.


4.ח. כתובת דוא"ל עדכנית של המעסיק לצורך תקשורת מקוונת עם לשכת השירות למעסיקים, כך שכל משלוח הודעה לכתובת הדוא"ל שרשם המעסיק בטופס הבקשה ייחשב מסירה כדין של ההודעה למעסיק לכל דבר ועניין, וכל דוא"ל שהתקבל מכתובת דוא"ל זו, ייחשב כמשלוח כדין מן המעסיק. מעסיק המעוניין להחליף את כתובת הדוא"ל שציין בטופס הבקשה לכתובת דוא"ל אחרת של עסקו, מחוייב להודיע על השינוי בכתב ללשכת השירות למעסיקים ולוודא כי קיבל מלשכת השירות אישור על קליטת השינוי.

5. מעסיק רשאי להתנהל מול לשכת השירות למעסיקים באמצעות מי מעובדיו או מייצג, בכפוף לעמידה בהוראות נוהל ייצוג מעסיקים בפני לשכת השירות למעסיקים, המפורסם באתר הרשות: [נוהל 9.0.0001](#).

6. במידה והמבקש לא קיבל הודעה על קליטת או דחיית בקשתו, בתוך 3 ימי עבודה לאחר שליחתה ללשכת השירות למעסיקים, חזקה כי הבקשה לא נקלטה בלשכה ועל המבקש להגישה שוב.




מספר נוהל: 9.1.1001
דף 8 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

- 7.1. לאחר הגשת הבקשה בלשכת השירות למעסיקים, יעדכן עובד לשכת השירות במערכת הממוחשבת את נתוני הבקשה ויבדוק את הבקשה ומסמכיה ויוודא עמידתה בתנאים הבאים:
- 7.1.א. המסמכים הנדרשים הוגשו במלואם.
- 7.1.ב. שם המבקש, מספר הישות ומספר תיק הניכויים זהים בכל המסמכים.
- 7.1.ג. אין למבקש הפרות או חובות ללשכת השירות למעסיקים לגבי העסקת עובדים פלשתינאים.
- 7.1.ד. המעסיק הסדיר תשלום כל קנס חלוט שהוטל עליו בגין עבירות על חוקי העבודה כלפי עובדים זרים, בהתאם להוראות סעיף 1ד' לחוק עובדים זרים. **יודגש כי אין בטיפול בבקשה או במתן היתרים לפי נוהל זה להוות אישור על ביצוע מלוא התשלומים כנדרש עבור כל עובד פלשתינאי או לתשלום קנסות חלוטים שהוטלו בגין העסקת עובדים זרים.**
- 7.1.ה. המעסיק הצהיר כי יעסיק את העובדים הפלשתינאים אך ורק בפרויקטים של בניה למגורים ו/או תשתיות, ואך ורק בעבודות רטובות, כהגדרתם לעיל.
- 8.1. במידה ונמצא כי הבקשה הוגשה עם ליקוי או חוסר הניתנים לתיקון או להשלמה, יעדכן עובד לשכת השירות למעסיקים את המבקש בכתב כי הוא רשאי להשלים בתוך 7 ימים. במידה ולא ישלים המבקש את החסר במועד, תידחה בקשתו על הסף בהודעה מנומקת בכתב.
- 9.1. מצא עובד לשכת השירות למעסיקים כי לא התקיימו כל התנאים המצוינים לעיל, או כי יש מניעה לאישור הבקשה להיתר, ובכלל זה קיומם של חובות ללשכת השירות למעסיקים בגין העסקת עובדים פלשתינאים, הפרות תנאי היתר להעסקת עובדים פלשתינאים, הפרת נהלי אגף שירות למעסיקים, הגשת מסמכים כוזבים וכיו"ב, תועבר הבקשה אל מנהל לשכת השירות.
- 10.1. במידה וימצא מנהל לשכת השירות כי יש מניעה לאישור הבקשה, ישלח למבקש בדואר ובדוא"ל הודעת סירוב מנומקת בכתב, בה יצוין כי על החלטה זו ניתן להגיש ערר פנימי בכתב ללא שיהוי ולא יאוחר מ-21 יום. במידה ויוגש ערר, הוא יועבר מלשכת השירות לבחינת מנהל האגף. ככל שיוחלט לדחות את הערר, ישלח מנהל האגף למבקש בדואר ובדוא"ל הודעת סירוב מנומקת בכתב, בה תצויין האפשרות להגשת עתירה מינהלית לבית המשפט לעניינים מינהליים בירושלים, ללא שיהוי ולא יאוחר מ-45 יום.
- 11.1. במידה ונמצא כי התקיימו כל התנאים, כי הבקשה הוגשה על מלוא נספחיה, כי כל המסמכים תקינים, וכי אין מניעה אחרת לאישור הבקשה, ישלח למבקש בדוא"ל אישור לפיו בקשתו נקלטה במערכת הממוחשבת ומועברת לבחינת מנהל לשכת השירות למעסיקים. **יודגש כי קליטת הבקשה על ידי לשכת השירות אינה מהווה אישור להעסקת עובדים פלשתינאים.**
- 12.1. בהיעדר מניעה לאישור הבקשה, רשאי מנהל לשכת השירות לאשר את הבקשה, ולשלוח למבקש בדואר ובדוא"ל היתר העסקה לפי סעיף 1'ג' לחוק עובדים זרים. **למען הסר ספק יודגש כי לא ניתן להעסיק עובד פלשתינאי רק על סמך ההיתר וללא היתר עבודה המונפק לעובד על ידי המינהל האזרחי.** לצורך העסקת עובד פלשתינאי בהתאם להיתר, על המעסיק לפעול למימוש ההיתר על ידי הגשת בקשה למתן היתר עבודה עבור העובד הפלשתינאי אותו הוא מבקש להעסיק בהתאם להיתר ההעסקה כמפורט להלן בנוהל זה.



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 9 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

13.1. יודגש כי לא תאושר פתיחת תיק מעסיק למבקש בעל חובות ללשכת השירות למעסיקים בגין אי תשלום שכר עובדים פלשתינאים שהועסקו בעבר על ידו, או בגין עיצום כספי בשל הפרה של חוק עובדים זרים. כמו כן לא תאושר פתיחת תיק מעסיק עבור חברה שאחד מבעלי המניות הנוכחיים בה ו/או בן משפחתו היה בעל תיק מעסיק שהשאיר חובות כאמור ללשכת השירות למעסיקים או שטרם הסדיר עיצום כספי בגין הפרה של חוק עובדים זרים, או בעל מניות בחברה אחרת בעלת תיק מעסיק שהשאירה חובות כאמור ללשכת השירות למעסיקים ו/או לזרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה.

14.1. כאשר המבקש הוא בן משפחה של מעסיק בעל חובות ללשכת השירות למעסיקים בגין אי תשלום שכר עובדים פלשתינאים, או בגין עיצום כספי בשל הפרה של חוק עובדים זרים, תועבר הבקשה לפתיחת תיק לבחינת מנהלת אגף שירות למעסיקים, אשר תבחן בין היתר האם מכלול נסיבות הבקשה ו/או מסמכיה מבססים חשד כי הבקשה להיתר נועדה לאפשר לבעל החוב להעסיק עובדים פלשתינאים בעקיפין, באמצעות היתר לבן משפחתו. ככל שקיים חשד כאמור, ייערך למבקש שימוע בכתב בנוגע לכוונה לדחות את בקשתו.

15.1. רשות האוכלוסין וההגירה מביאה בזאת לידיעת המעסיקים, כי פרטיהם של מעסיקים בעלי היתר להעסקת עובדים פלשתינאים בענף הבניין, מפורסמים באתר האינטרנט של הרשות בכתובת: [פרסום הקצאות](#).

16.1. תוקף היתר העסקה לפי נוהל זה יהא עד סוף השנה האזרחית בה ניתן, אלא אם יחליט הממונה לבטל ההיתר קודם לכן, בכפוף לעריכת שימוע בכתב, במקרה בו המעסיק אינו מקיים חובותיו לפי נוהל זה ו/או אינו ממלא אחר תנאי ההיתר.

17.1. בתום תוקף ההיתר, לשכת השירות למעסיקים רשאית להאריך את תוקף ההיתר של מעסיק אשר מעסיק את העובד בהתאם לנהלי אגף שירות למעסיקים ולתנאי ההיתר (למעט מעסיק הנמצא בהליך שימוע, אלא אם הורה הממונה אחרת) וזאת לתקופה שלא תעלה על שנה נוספת, ובלבד שאין בידי לשכת השירות למעסיקים ראיות לכך שהפסיקו להתקיים תנאי הסף למתן ההיתר, או כי המעסיק אינו מעסיק את העובד הפלשתינאי על פי ההיתר באופן רציף במשרה מלאה לפחות, או כי המעסיק אינו עומד בכל יתר תנאי ההיתר, או כל מניעה רלוונטית אחרת.


ז. ריענון תיק מעסיק ושינויים בתיק המעסיק

1.ז. מעסיק שלא העסיק עובדים פלשתינאים בענף הבניין במשך תקופה העולה על שנה, נדרש "לרענן" את תיק המעסיק שלו על ידי התייצבות בלשכת השירות למעסיקים וחתימה על מסמכי ריענון תיק. לחילופין, עומדת בפני המעסיק אפשרות לבצע זיהוי מרחוק לצורך פתיחת התיק או ריענון התיק הקיים כתחליף להגעתו ללשכה.

2.ז. מעסיק בעל היתר בתוקף להעסקת עובדים פלשתינאים בענף הבניין המבקש לשנות את הישות בעלת ההיתר בגין שינוי צורת התאגדות (מתאגיד לעוסק מורשה, או מעוסק מורשה לתאגיד) אך ללא שינוי בזהות הבעלים, יידרש להוכיח את השינוי האמור באמצעות תעודה ציבורית ומסמכים משפטיים המוכיחים את



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 10 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

השינוי. לצורך כך עליו לפנות ללשכת השירות למעסיקים בבקשה לסגירת תיק המעסיק הקודם, ופתיחת תיק מעסיק חדש, בצירוף המסמכים המתאימים. הבקשה לפתיחת תיק מעסיק חדש תועבר על כלל מסמכיה לבחינת מנהל לשכת השירות למעסיקים, אשר מוסמך לאשרה או לדחותה באמצעות הודעה מנומקת בכתב. 3.ז מעסיק שהתקבל לגביו דיווח על פטירה, יוודא עובד לשכת השירות כי הפטירה עודכנה במערכת הממוחשבת, ותישלח לכתובתו של המעסיק – הן כתובת דואר והן כתובת דוא"ל, הודעה בכתב על כך שלאור פטירת המעסיק בעל ההיתר, יפוג תוקפו של ההיתר בתוך 90 יום או בתוך 30 יום ממועד תום תוקפו של היתר הכניסה למטרת עבודה של העובד הפלשתינאי (המוקדם מביניהם), וכי באפשרות יורשיו לפעול לפתיחת תיק מעסיק חדש, עבור אותו העסק, בהתאם להוראות נוהל זה בתוך 90 יום ממועד הודעת לשכת השירות.

ח. מימוש היתר העסקה על ידי הזמנת עובדים פלשתינאים

1.ח. לצורך העסקת עובד פלשתינאי בהתאם להיתר, על המעסיק לפעול למימוש ההיתר על ידי הגשת בקשה למתן היתר כניסה למטרת עבודה עבור העובד הפלשתינאי אותו הוא מבקש להעסיק (הזמנת עובדים) בהתאם להיתר כמפורט להלן בנוהל זה.

2.ח. מימוש ההיתר באמצעות הזמנת עובדים יתבצע בכפוף לתנאים הבאים:

ח.2.א. המעסיק מעסיק את עובדיו הפלשתינאים במשרה מלאה לפחות.

ח.2.ב. המעסיק מדווח מדי חודש בחודשו, עד ליום ה-5 לחודש שלאחר כל חודש העסקה, את כל מרכיבי ההעסקה של עובדיו הפלשתינאים.

ח.2.ג. המעסיק משלם את ההפרשות והניכויים בגין התנאים הסוציאליים של העובדים הפלשתינאים עד ל-15 לחודש שלאחר כל חודש העסקה.

ח.2.ד. כנגד המעסיק לא מתנהל הליך אכיפה מנהלית, שבגינה מושהה הטיפול בבקשותיו להזמנת עובדים בהתאם לנוהל השהיית הטיפול בבקשות להזמנת עובדים פלשתינאים על ידי מעסיק בהליך אכיפה

מינהלית: [נוהל 9.9.0002](#)

ח.2.ה. למעסיק אין חובות ללשכת השירות למעסיקים ו/או לזרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה.

ח.2.ו. בקשת המעסיק להזמנת עובדים אינה מביאה לחריגה מהרף העליון כמפורט להלן, בהתאם לסיווג הקבלני שלו בפנקס הקבלנים של משרד הבינוי והשיכון:

סיווג	רף עליון
קבוצה א	עד 14 עובדים
קבוצה ב	עד 23 עובדים
קבוצה ג	עד 33 עובדים



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 11 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

רף עליון זה נקבע על מנת למנוע הזמנת עובדים בהיקפים שאינם תואמים את היקף הפעילות הקבלנית של המעסיק לפי סיווגו בפנקס הקבלנים, כך שהרף העליון לכל סיווג קבלני נקבע בהתאם למספר הממוצע של עובדים פלשתינאים שהועסקו כדין על ידי קבלנים בכל סיווג, בסמוך לפרסום המהדורה הרביעית לנוהל זה, כך שלכל קבוצת סיווג נקבע הרף העליון כמספר הממוצע בתוספת 50%.

מעסיק המבקש להזמין עובדים מעבר לרף העליון שנקבע לסיווג הקבלני שלו, יופנה על ידי המינהל האזרחי אל לשכת השירות למעסיקים, לצורך העברת מידע מפורט ומסמכים בנוגע להיקפי הפעילות הקבלנית שלו, שבגינה הוא מבקש להזמין עובדים נוספים מעבר לרף העליון. במידה והזמנת העובדים נראית חריגה על פניה (לדוגמה: כאשר המבקש כבר מעסיק בפועל עובדים פלשתינאים רבים אך אינו מעסיק אותם בהעסקה מלאה, או בהזמנת מספר רב של עובדים על ידי קבלן המעסיק מספר מועט של עובדים בעת הגשת הבקשה, או כאשר מספר העובדים המוזמנים עולה במידה ניכרת על המספר המירבי של עובדים הפלשתינאים שהועסקו על ידי הקבלן אי פעם, או כאשר המעסיק מזמין ומבטל עובדים בתדירות וכיו"ב), באופן המעורר חשש מפני העסקה לא ישירה של העובדים הפלשתינאים ו/או חשש מפני כל הפרה אחרת של תנאי ההיתר, תועבר הבקשה להתייעצות עם הגורמים המקצועיים במשרד הבינוי והשיכון ומתפ"ש. יודגש כי לשכת השירות למעסיקים רשאית לדרוש מן המעסיק כל הבהרה ו/או מסמך בקשר לבקשה להזמנת עובדים המעוררת חשד כאמור.

בכפוף לקיום התנאים האמורים, רשאי המעסיק להזמין עובדים באזור האישי שלו ב-[אתר למעסיק](#) של המינהל האזרחי.

3.ח. יודגש ויובהר כי החלטה לאשר או לדחות בקשה להנפקת היתר כניסה למטרת עבודה לעובד פלשתינאי עבור מעסיק בעל היתר העסקה בתוקף, כמו גם קביעת תנאים מיוחדים בהיתר העבודה וכן קביעת תנאי סף של גיל ומצב משפחתי של עובדים פלשתינאים ועדכונם מעת לעת, וכן הנפקת היתרי עבודה לעובדים פלשתינאים, הינן החלטות ופעולות שבסמכות המינהל האזרחי בלבד.

4.ח. תוקף היתר העבודה המונפק לעובד יהא בהתאם להחלטות המינהל האזרחי ובכפוף לשיקול דעתו.


5.ח. מעסיק בעל היתר העסקה מכוח נוהל זה, שפתח תיק מעסיק בלשכת השירות למעסיקים, ומעוניין לממש ההיתר, נדרש להגיש בקשה להזמנת עובדים באמצעות [אתר למעסיק](#) של המינהל האזרחי. בקשה להזמנת עובדים תוגש גם כאשר המעסיק מבקש לקלוט לעבודה עובד בעל היתר לחיפוש עבודה. **יודגש כי העסקת עובד פלשתינאי ללא הזמנתו כנדרש לפי סעיף זה, מהווה הפרה חמורה של תנאי ההיתר.**

6.ח. במידה והמינהל האזרחי החליט לדחות את הבקשה להיתר עבודה עבור עובד מסויים, רשאי המעסיק להגיש באמצעות [אתר למעסיק](#) של המינהל האזרחי בקשה חדשה להיתר עבודה עבור כל עובד אחר שהוא מבקש להעסיק, אשר תיבחן על פי נהלי המינהל האזרחי ובכפוף לקיומה של יתרת מכסה פנויה בענף הבניין.

7.ח. במידה והמינהל האזרחי החליט לאשר את הבקשה, יתאפשר למעסיק לצפות בהיתר העבודה המונפק לעובד ב-[אתר למעסיק](#) של המינהל האזרחי. העובד יוכל לצפות בהיתר שהונפק לו על ידי המינהל האזרחי,



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 12 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

- באמצעות אפליקציית אלמונסק (المنسق) של מתפ"ש. במקביל יעביר המינהל האזרחי ללשכת שירות למעסיקים בממשק מקוון עדכון על העובדים שהונפק להם היתר כניסה למטרת עבודה.
- 8.נ על המעסיק להעביר ללשכת השירות למעסיקים צילום מסמך פרטי חשבון בנק (כפי שהונפק על ידי הבנק הרלוונטי) של כל עובד שהונפק לו היתר כניסה למטרת עבודה על שמו של המעסיק.
- 9.נ על העובד לפעול בהתאם לתנאי היתר העבודה כפי שפורסמו על ידי המינהל האזרחי, ומצוינים על גביו.
- 10.נ יודגש כי היתר העבודה ניתן לעובד למטרת עבודה בענף הבניין בלבד, ולא נועד לכניסה לישראל למטרות אחרות כגון: מטרות הומניטאריות, תפילה, ביקור חברים/משפחה וכו'.
- 11.נ על המעסיק לדאוג לאסוף את העובדים הפלשתינאים המועסקים על ידו, מן המעבר הפנימי (להלן: "המעבר"), כמפורט בצו יישום הסכם הביניים בדבר הגדה המערבית ורצועת עזה (סמכויות שיפוט והוראות אחרות) (תיקוני חקיקה) (נקודות בדיקה), תשס"ח-2008, להסיעם על חשבונם מהמעבר למקום העבודה, וכן להחזירם למעבר בתום יום העבודה/שהותם המותרת. הסעת העובדים לפי סעיף זה תהא על חשבונם של המעסיק.
- 12.נ כאשר המרחק מבית העובד ועד למעבר עומד בקריטריונים הקבועים בחוק לתשלום נסיעות, על המעסיק לשלם לעובד בנוסף דמי נסיעה בגין נסיעות אלה, עד לתקרה הקבועה בצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.
- 13.נ לצורך העסקת עובד במשמרות או עם לינה בישראל, על המעסיק לציין זאת במסגרת הבקשה להזמנת עובדים באתר למעסיק של המינהל האזרחי.
- 14.נ מעסיק בעל היתר נדרש לבטל את היתר העבודה של כל עובד הרשום כמועסק על ידו אשר התפטר או פוטר או לא התייצב לעבודה במשך 7 ימים ברצף. הבקשה תוגש בגין כל עובד כאמור, באמצעות [אתר למעסיק](#) של המינהל האזרחי. יודגש כי אי ביטול כאמור מהווה הפרה חמורה של תנאי היתר ההעסקה.

ט. חובות המעסיק

- 1.ט ההיתר להעסקת עובדים פלשתינאים בענף הבניין יהא כפוף ל"תנאים כלליים לתוקף היתר להעסקת עובדים פלשתינאים בענף הבניין" (נוהל מספר 9.1.1002 המפורסם באתר האינטרנט של הרשות: [תנאים כלליים לתוקף היתר](#)), והפרת אחד או יותר מתנאים אלה עלולה להביא להטלת קנס מינהלי ו/או הגשת כתב אישום בגין הפרות סעיף 2(א) לחוק עובדים זרים, ו/או לשלילה/ ביטול/ הגבלה/ סיוג ההיתר שניתן למעסיק להעסקת עובדים זרים. יודגש כי התנאים הכלליים לתוקף היתר להעסקת עובדים פלשתינאים בענף הבניין (נוהל מספר 9.1.1002) אינם גורעים מהוראות נוהל זה, ועל המעסיק למלא אחר כלל חובותיו המפורטות בנוהל זה במלואן.
- 2.ט משפט העבודה המגן החל על עובד ישראלי, ובכלל זה הוראות ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הרלוונטיים לענף ההעסקה, חלים גם על העסקתו של עובד פלשתינאי, ומחובתו של המעסיק להעסיק את העובד בהתאם למשפט העבודה, בנוסף על חובותיו לפי חוק עובדים זרים. בהתאם לזאת, ההפרשות



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 13 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

והניכויים אותם המעסיק מחויב להעביר באמצעות לשכת השירות למעסיקים, כמפורט להלן, הנם בהתאם למשפט העבודה החל בישראל, לרבות צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים בענף ההעסקה בו מועסק העובד. אי עמידה בתנאי זה, ובכלל זה: אי תשלום שכר מינימום לפחות בגין עבודת העובד או שכר מינימום ענפי, אי תשלום כדין בגין עבודה בשעות נוספות, אי ניהול פנקס שעות עבודה ומנוחה כדין וכיו"ב, מהווה הפרה של תנאי ההיתר ועבירה על חוק עובדים זרים.

3.ט מעסיק בעל היתר העסקה לפי נוהל זה רשאי להעסיק אך ורק עובדים פלשתינאים בעלי היתרי עבודה תקפים בענף הבניין, לאחר שהסדיר את רישומו של כל עובד בלשכת השירות למעסיקים כמפורט לעיל. העסקת עובד פלשתינאי שאינו מחזיק בהיתר עבודה תקף בענף הבניין, מהווה עבירה על חוק עובדים זרים והפרת תנאי ההיתר.

4.ט על המעסיק בעל ההיתר להעסיק את העובד הפלשתינאי רק בענף הבניין, בביצוע עבודות רטובות ובבנייה למגורים ותשתיות בלבד.

5.ט על המעסיק בעל היתר ההעסקה להעסיק את העובד הפלשתינאי שקיבל היתר עבודה בישראל, בהתאם להיתר ההעסקה באופן ישיר כעובד מן המניין בעסקו, וחל איסור להעביר את העובד לעבודה אצל מעסיק אחר או להעסיקו באמצעות קבלן כוח אדם או אצל מעסיק בפועל כקבלן כוח אדם. חל איסור לנייד או להעביר את העובד למעסיק אחר או להעסיקו בענף שונה מזה הרשום בהיתר ההעסקה או בעסק אחר מהעסק שבגינו הגיש את הבקשה להיתר העסקה. העסקת עובד פלשתינאי שלא בעבודה בהתאם להיתר מהווה עבירה לפי סעיף 2 לחוק עובדים זרים והפרה של הוראות נוהל זה.

6.ט על המעסיק להעסיק את העובד הפלשתינאי אך ורק בשעות ובימים שהותרו במסגרת תנאי היתר העבודה שקיבל העובד מהמינהל האזרחי.


7.ט היתר העסקה ניתן לצורך העסקת עובד פלשתינאי מדי חודש במשרה מלאה לפחות. תנאי זה מאפשר ניצול מירבי ומיטבי של מכסות ההעסקה לעובדים פלשתינאים בכל ענף על ידי המעסיקים הזקוקים לעבודתם באופן מלא, מאפשר לעובד הפלשתינאי להתפרנס בכבוד ומונע שימוש לרעה בהיתרי העסקה או בהיתרי העבודה, לביצוע עבודה בישראל שלא לפי תנאי ההיתר או שלא אצל המעסיק הרשום. לפיכך, העסקת עובד פלשתינאי במשרה חלקית מהווה הפרה של תנאי היתר ההעסקה, ועלולה להביא לביטולו או סיוגו ו/או סירוב למתן היתרי העסקה בעתיד, בכפוף לעריכת שימוע בכתב למעסיק.

8.ט על המעסיק מוטלת אחריות מלאה בדבר העברת דיווחי אמת מדי חודש בחודשו בגין שכר העבודה (על כל מרכיביו) של עובדיו אל לשכת השירות למעסיקים. אי עמידה בחובת הדיווח ו/או העברת דיווחים כוזבים ו/או אי העברת תשלומים מהווה הפרה חמורה של תנאי היתר ההעסקה ועלולה להביא לביטולו או סיוגו ו/או סירוב למתן היתרי העסקה בעתיד, בכפוף להתראה ולאחריה עריכת שימוע בכתב למעסיק.

9.ט המעסיק מחויב לנהל רישום נוכחות של עובדיו בכרטיס נוכחות/פנקס שעות עבודה, בהתאם לקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.




מספר נוהל: 9.1.1001
דף 14 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

- ט.10.** מדי חודש בחודשו, עד ליום ה-5 לחודש שלאחר כל חודש העסקה, על המעסיק להעביר באמצעות דוא"ל ללשכת השירות למעסיקים קובץ "יומן העסקה" ולכלול בו את כל מרכיבי ההעסקה של עובדיו הפלשתינאים בהתאם לרשום ביומן ההעסקה. המעסיק חייב להעביר ללשכת השירות למעסיקים דיווחי אמת בגין אופן העסקת עובדיו, והאחריות המלאה בדבר הדיווחים מוטלת על המעסיק.
- ט.11.** במידה והעובדים הפלשתינאים לא הגיעו לעבודה מחמת מחלה, על המעסיק להגיש ללשכת השירות תעודות מחלה.
- ט.12.** לשכת השירות למעסיקים תקלוט ותבדוק את הדיווח של המעסיק ביומן ההעסקה, ותשלח למעסיק באמצעות דוא"ל פירוט הסכום שעליו להעביר ללשכת השירות בגין תנאי ההעסקה של העובדים הפלשתינאים לפי הפירוט הבא ובשיעורים שנקבעו ומתעדכנים מעת לעת: פנסיה, פיצויים, בול בריאות, היטל השוואה, מס הכנסה, ביטוח לאומי ועוד (כמפורט בנוהל גביית הפרשות וניכויים משכר העובדים הפלשתינאים המועסקים בישראל בענף הבניין: [נוהל 9.1.1003](#)). את הסכום לתשלום הנקוב בהודעת לשכת השירות למעסיקים, על המעסיק לשלם באמצעות אתר התשלומים הממשלתי בכתובת: [תשלומי מעסיקים](#), לא יאוחר מהיום ה-15 לחודש העוקב לחודש העסקה.
- ט.13.** מעסיק המשלם גם את שכר הנטו של עובדיו באמצעות לשכת השירות למעסיקים, מחויב להעביר את סכום התשלום הכולל לא יאוחר מיום ה-8 לחודש העוקב.
- ט.14.** לאחר קליטת התשלום בלשכת השירות למעסיקים, תופק באמצעות מערכת השכר חבילת זכאות הכוללת: דף חשבון, דו"ח גיליון אימות דיווח, דו"ח גיליון תשלומים ודמוי תלושי שכר וכן אישור על תשלום בול בריאות עבור העובד. דמוי תלוש השכר מפרט את מרכיבי השכר של העובד כפי שדווחו על ידי המעסיק, ועל המעסיק להעביר את דמוי תלוש השכר שהונפק על ידי לשכת השירות למעסיקים לכל עובד עד ה-9 לחודש, ובמקביל לשלם לעובד את שכר הנטו החודשי, והכל לפי משפט העבודה הכללי.
- ט.15.** יודגש כי בהתאם לסעיף 1 כ לחוק עובדים זרים, חובות המעסיק לעניין תשלום שכר העובד והתנאים הסוציאליים בהתאם למשפט העבודה החל בישראל, לרבות צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים בענף ההעסקה בו מועסק העובד, חלות במלואן על המעסיק, ואילו על המדינה לא מוטלת כל חובה שהיא כלפי עובד או אדם אחר לגבי סכום תשלום שלא נגבה על ידי לשכת השירות למעסיקים מן המעסיק, ולגבי כל זכות הנובעת ממנו, והעובד או האדם שלו מגיע הסכום האמור רשאים לתבעם בבית הדין לעבודה, לרבות תביעה בהתאם להוראות חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958. כמו כן, על המדינה לא מוטלת כל חובה שהיא לגבי סכומים נוספים שמגיעים לעובד ולא דווחו באמצעות לשכת השירות למעסיקים.
- ט.16.** מנהל תחום הנהלת חשבונות באגף שירות למעסיקים יעביר את סכומי הפרשות והניכויים שנגבו מן המעסיקים, לגופים הרלוונטיים (מס הכנסה, ביטוח לאומי, קופ"ח וכיו"ב).
- ט.17.** הפרת אחד או יותר מתנאי נוהל זה, כאמור לעיל, עלולה להביא לביטולו או סיוגו של ההיתר ו/או סירוב למתן היתרי העסקה בעתיד למשך עד 3 שנים, בכפוף לעריכת שימוע בכתב למעסיק. יובהר כי עם משלוח מכתב השימוע על ידי לשכת השירות למעסיקים, בסמכות הממונה להורות כי עד לקבלת החלטה בעניין ההיתר



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 15 מתוך 15 (מהדורה 4)
תאריך עדכון: 23.02.2022

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף הבניין	

(לאחר קבלת תגובת המעסיק בכתב לשימוע), לא ייעשה כל שינוי בהיתר הקיים ולא תאושר בקשה להזמנת עובדים למעסיק.

ט.18. לאחר קבלת תגובת המעסיק לשימוע, תועבר לממונה המלצה ובה פירוט עיקרי הממצאים שעמדו בבסיס מכתב השימוע ועיקרי תגובת המעסיק, לצורך קבלת החלטה על ביטול/סיוג/סירוב ליתן היתר העסקה למעסיק עד 3 שנים, או קביעת תנאים מיוחדים לתוקף ההיתר, או מתן התראה נוספת וכיו"ב.

ט.19. לשכת השירות למעסיקים תעביר למינהל האזרחי קובץ לגבי כל המעסיקים שדיווחו ושילמו כנדרש עבור עובדיהם כמפורט לעיל.

י. המסגרת הנורמטיבית

י.1. חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991

י.2. חוק יישום ההסכם בדבר רצועת עזה ואזור יריחו (הסדרים כלכליים והוראות שונות (תיקוני חקיקה), התשנ"ה-1994

