


מספר נוהל: 9.1.1001
דף 1 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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

## נוהל זה ייכנס לתוקף ביום 06.12.2020

### 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 מיום 18.12.2016.

#### ב. כללי

1. בהתאם לסעיף 1'ג' 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 קיבוצים.
2. היתרי העסקה לפי סעיף 1'ג' 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, תיעשה 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



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 2 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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

לעובדים פלסטינים" (להלן: "החלטה 2174"), אשר במסגרתה אומצו המלצות הצוות הבין משרדי, שעיקריהן הם הקמת מערך בחינה, מיון, הדרכה והשמה לעובדים פלשתינאים המעוניינים לעבוד כדין בישראל בענף הבניין, תוך שמירה על רמה מקצועית של העובדים; ניהול מאגר של מועמדים פלשתינאים לעבודה בישראל בענף הבניין ומתן אישורי עבודה בישראל למועמדים הרשומים במאגר על בסיס מכסה פנויה לפי סדר כניסתם למאגר; מתן אפשרות לעובדים פלשתינאים בעלי אישור עבודה לעבוד אצל כל קבלן ישראלי רשום שהוא בעל היתר עקרוני להעסקת עובדים פלשתינאים בענף הבניין, ולעבור כרצונם בין קבלנים רשומים, ובלבד שהעסקתם תהיה בענף הבנייה למגורים והקבלן הרשום יחויב להעסיקם למשך תקופה של חודש לפחות במשרה מלאה לפחות; מתן היתרי חיפוש עבודה למשך 7 ימים אחת לשלושה חודשים לפלשתינאים 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 הפלשתינאים.

**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 העסקה 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 תצוין עוד מכסה מספרית של עובדים פלשתינאים (כשם שנעשה בשיטת ההקצאה הישנה), כך שהמכסה המירבית שקבעה הממשלה לענף הבניין תהא מכסת היתרי כניסה למטרת עבודה המונפקים לעובדים הפלשתינאים על ידי המינהל האזרחי (להלן: "היתרי עבודה" או בלשון יחיד), ולא מכסה מספרית הנקובה בהיתרי העסקה 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, ועל היתרי העבודה המונפקים להם לא יהיה נקוב שם המעסיק אלא רק שם הענף - "בניין", 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 יהא רשאי לעבוד אלא אם יוסדר רישום קליטתו



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 3 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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


- 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. 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, 'הא רשאי מעסיק בעל היתר בענף הבניין להעסיק באמצעות היתר 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 שניתן למעסיקו של עובד פלשתינאי בענף הבניין, ומחייבות במלואן את בעל היתר. הפרה של אחד או יותר מתנאי נוהל זה, מהווה הפרה של תנאי היתר ההעסקה שניתן למעסיק עובד פלשתינאי בענף הבניין, ועלולה להביא לביטול היתר 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 היתר 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](#).




מספר נוהל: 9.1.1001
דף 4 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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

- ג.3.** 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 היתר אינו רשאי להעביר 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 ההיתר.
- ג.4.** לפי הוראות סעיף 1'ז(א) לחוק עובדים זרים, מעסיק של עובדים פלשתינאים ישלם לעובדיו גמול עבודה באמצעות הממונה, או בחלקו באמצעות הממונה ובחלקו במישרין, ולפי סעיף 1'ט (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....".
- ג.5.** 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.
- ג.6.** 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.



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 5 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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

#### ד. העסקה בענף הבניין


- ד.1. 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 ישראלים 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;
- ד.1.ג. מבנה משולב - מבנה מגורים המורכב ממספר פונקציות משולבות;
- ד.1.ד. מבנה ציבור - מוסד חינוך, מתנס"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**. על פי הנחיית הגורמים המקצועיים במשרד הבינוי והשיכון, **העבודות הרטובות בהן מותרת העסקת עובדים פלשתינאים הן: טפסנות, ברזלנות, טיח וריצוף**.
- 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



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 6 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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

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.

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

ו.1. מעסיק אשר ביום תחילת תוקפה של המהדורה השניה של נוהל זה (06.12.2020) מחזיק בהיתר תקף להעסקת עובדים פלשתינאים בענף הבניין, לא נדרש להגיש בקשה חדשה לפי נוהל זה, וביום תחילת תוקפה של המהדורה השניה יישלח אליו היתר העסקה חדש לפי נוהל זה, אשר יחליף ויבטל את ההיתר שברשותו. 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. בקשה להיתר ופתיחת תיק מעסיק לפי נוהל זה, תוגש בלשכת השירות למעסיקים בהתאם לאזור משרדי רשות המיסים בו מתנהל תיק הניכויים של העסק שבמסגרתו מבוקש להעסיק עובד פלשתינאי (כמפורט בקישור: [רשימת לשכות שירות למעסיקים בהתאם לפקיד שומה](#)). רשימת לשכות השירות למעסיקים מופיעה באתר האינטרנט של הרשות בקישור: [לשכות שירות למעסיקים](#).


ו.3. לצורך הגשת הבקשה להיתר, על המבקש להפיק ולמלא את טופס מסמכי הבקשה ולהגיש במלואם את המסמכים הבאים, אשר בהיעדרם לא תטופל הבקשה:

ו.3.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 בטופס הבקשה ייחשב מסירה כדין של ההודעה למעסיק לכל דבר ועניין. ביקש המעסיק

9.1.1001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------




מספר נוהל: 9.1.1001
דף 7 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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

- להחליף את כתובת הדוא"ל אחד מפרטי יצירת הקשר שציין בטופס הבקשה לכתובת דוא"ל אחרת של עסקו, יודיע על השינוי בכתב ויוודא כי קיבל מלשכת השירות למעסיקים אישור על קליטת השינוי.
- 3.3.ב.** במידה והמבקש עוסק מורשה או מבקש יחיד, יש למלא בטופס הבקשה גם הצהרה על מחזור כספי לשנתיים שקדמו למועד הגשת הבקשה חתום ומאושר על ידי יועץ מס.
- 3.3.ג.** במידה והמבקשת הינה חברה, יש למלא בטופס הבקשה גם הצהרה על מחזור כספי לשנתיים שקדמו למועד הגשת הבקשה, חתומה ומאושרת על ידי רו"ח.
- 3.3.ד.** צילום רישיון קבלן בתוקף.
- 4.1.** 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.
- 5.1.** לאחר הגשת הבקשה בלשכת השירות למעסיקים, יעדכן עובד לשכת השירות במערכת הממוחשבת את נתוני הבקשה ויבדוק את הבקשה ומסמכיה ויוודא עמידתה בתנאים הבאים
- 5.1.א.** המסמכים הנדרשים הוגשו במלואם.
- 5.1.ב.** שם המבקש, מספר הישות ומספר תיק הניכויים זהים בכל המסמכים.
- 5.1.ג.** אין למבקש הפרות או חובות ללשכת השירות למעסיקים לגבי העסקת עובדים פלשתינאים.
- 5.1.ד.** המעסיק הסדיר תשלום כל קנס חלוט שהוטל עליו בגין עבירות על חוקי העבודה כלפי עובדים זרים, בהתאם להוראות סעיף 1ד1 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.**
- 5.1.ה.** המעסיק הצהיר כי יעסיק את העובדים הפלשתינאים אך ורק בפרויקטים של בניה למגורים ו/או תשתיות, ואך ורק בעבודות רטובות, כהגדרתם לעיל.
- 6.1.** במידה ונמצא כי הבקשה הוגשה עם ליקוי או חוסר הניתנים לתיקון או להשלמה, יעדכן עובד לשכת השירות למעסיקים את המבקש בכתב כי הוא רשאי להשלימם בתוך 7 ימים. במידה ולא ישלים המבקש את החסר במועד, תידחה בקשתו על הסף בהודעה מנומקת בכתב.
- 7.1.** מצא עובד לשכת השירות למעסיקים כי לא התקיימו כל התנאים המצוינים לעיל, או כי יש מניעה לאישור הבקשה להיות, 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.
- 8.1.** 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,



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 8 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020


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

- 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.
- 9.1. במידה ונמצא כי התקיימו כל התנאים, כי הבקשה הוגשה על מלוא נספחיה, כי כל המסמכים תקינים, וכי אין מניעה אחרת לאישור הבקשה, יישלח 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.**
- 10.1. 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.
- 11.1. 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](#).
- 12.1. 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.
- 13.1. 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. **פתיחת תיק מעסיק**
- 1.ז. מעסיק המבקש לקבל היתר העסקה לראשונה לפי נוהל זה, נדרש לגשת ללשכת השירות למעסיקים באזור בו מתנהל תיק הניכויים שלו במס הכנסה ([רשימת לשכות שירות למעסיקים בהתאם לפקיד שומה](#)), על מנת לפתוח "תיק מעסיק" בלשכת השירות למעסיקים. 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.
- 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





מספר נוהל: 9.1.1001
דף 9 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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

בזהות הבעלים, יידרש להוכיח את השינוי האמור באמצעות תעודה ציבורית ומסמכים משפטיים המוכיחים את 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, יודא 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.

4.ז. לצורך פתיחת תיק מעסיק והגשת מסמכי הבקשה המקוריים ומסמכים נוספים כמפורט בסעיפים הבאים, 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 שרשום 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, וכן מסמכים מקוריים ומאומתים כדין על ידי עו"ד או רו"ח. בחברה ציבורית בלבד, תתאפשר הגשת הבקשה על ידי מורשה חתימה, על פי פרוטוקול מורשה חתימה. 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 וכן מסמכים מקוריים ומאומתים כדין על ידי עו"ד או רו"ח.

5.ז. לצורך פתיחת "תיק מעסיק" חדש או ריענון תיק מעסיק קיים, יש להגיש את המסמכים הבאים:

5.ז.א. טופס בקשה מקורי מלא וחתום, הכולל תצהיר והתחייבות: [טופס בקשה להיתר העסקה בענף הבניין](#)  
 5.ז.ב. תעודת זהות של המעסיק. בחברה – ת"ז של מורשה החתימה, שהוא בעל מניות או דירקטור, ובשותפות – של השותף.

5.ז.ג. לגבי יחיד - צילום תעודת עוסק מורשה בתוקף.


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

5.ז.ה. דיווח שנתי על ניכויים ממשכורת ומשכר עבודה (טופס 126) לשנה הקודמת.

9.1.1001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------




מספר נוהל: 9.1.1001
דף 10 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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

- ז.5.1.** פרטי חשבון בנק של המעסיק (מסמך מן הבנק המעיד על ניהול חשבון או צילום שיק).
- ז.5.2.** אישור תקף מרשות המיסים על ניהול תיק ניכויים פעיל להעסקת עובדים ("שאלתא 216").
- ז.5.3.** לגבי יחיד - דוח שנתי למס הכנסה (טופס 1301) ודוח רווח והפסד בגין השנתיים שקדמו לשנת המס הנוכחית.
- ז.5.4.** לגבי חברה - נסח חברה מרשם החברות, תזכיר ותקנון החברה, חותמת חברה, מסמך מורשה חתימה בחברה וצילומי תעודת זהות של בעלי המניות בחברה, תעודה לרישומה של חברה פרטית – כולם חתומים בחותמת נאמן למקור ע"י עו"ד או רו"ח, ודוחות כספיים ומאזני בוחן בגין השנתיים שקדמו לשנת המס הנוכחית.
- ז.5.5.** לגבי שותפות – נסח שותפות מרשם השותפויות, מסמך מורשה חתימה בשותפות וצילומי תעודת זהות של השותפים – כולם חתומים בחותמת נאמן למקור ע"י עו"ד או רו"ח.
- ז.5.6.** 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.
- ז.6.** 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](#).
- ז.7.** מעסיק רשאי לבקש, כתחליף להגעתו ללשכת השירות למעסיקים, כי מסמכים שעליו לקבל מלשכת השירות בהתאם להוראות נוהל זה, יישלחו אליו באמצעות דואר ישראל, וזאת באמצעות מילוי טופס הסכמה למשלוח חומר בדואר, המפורסם באתר הרשות: [טופס הסכמה למשלוח בדואר](#).
- ז.8.** במידה ומצא עובד לשכת השירות למעסיקים כי כל המסמכים הוגשו בצורה תקינה וכי המעסיק בעל רישיון קבלן בתוקף, יקלוט הבקשה במערכת הממוחשבת וכן יציע למעסיק להגיש טופס הסכמה לשליחת חומר בדואר וכן טופס בקשה לרישום מייצג.
- ז.9.** לאחר מכן יעביר עובד לשכת השירות למעסיקים לאישור מנהל לשכת השירות את תיק הבקשה, על מלוא נספחיו וטפסיו המלאים והחתומים, בצירוף טופס תיוג מסמכים (טופס פנימי). במידה וניתן אישור לפתיחת תיק מעסיק, תישלח למעסיק הודעה על כך באמצעות דוא"ל.
- ז.10.** יודגש כי לא תאושר פתיחת תיק מעסיק למבקש בעל חובות ללשכת השירות למעסיקים בגין אי תשלום שכר עובדים פלשתינאים שהועסקו בעבר על ידו או ו/או על ידי בן משפחתו, 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



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 11 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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


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 למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.

### 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:
  - 2.ח.א. המעסיק מעסיק את עובדיו הפלשתינאים במשרה מלאה לפחות.
  - 2.ח.ב. המעסיק מדווח מדי חודש בחודשו, עד ליום ה-5 לחודש שלאחר כל חודש העסקה, את כל מרכיבי ההעסקה של עובדיו הפלשתינאים.
  - 2.ח.ג. המעסיק משלם את ההפרשות והניכויים בגין התנאים הסוציאליים של העובדים הפלשתינאים עד ל-15 לחודש שלאחר כל חודש העסקה.
- בכפוף לקיום התנאים האמורים, תועבר בקשת המעסיק להזמנת עובדים אל 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, ולשכת השירות למעסיקים משמשת בעניינים אלו רק כמנגנון להעברת הבקשה למינהל האזרחי ולהעברת החלטת המינהל האזרחי למבקש.
- 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 למלא טופס בקשה להנפקת היתר עבודה לעובד פלשתינאי, בקובץ אקסל המפורסם באתר האינטרנט של הרשות בקישור: [קובץ בקשה לרישיונות](#), בהתאם להנחיות למילוי הקובץ המפורסמות בקישור זה, ולשלוח אל לשכת השירות למעסיקים באמצעות דוא"ל. בקשה לפי סעיף זה 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. בבקשה להנפקת היתר עבודה, על המעסיק לפרט במלואם את פרטיו של כל עובד פלשתינאי אותו הוא מבקש להעסיק על פי היתר העסקה, ולוודא שהעובד עומד בקריטריונים שהועברו ללשכת השירות למעסיקים ואשר נקבעו על ידי משרד הביטחון ומתעדכנים על ידו מעת לעת בעניין גיל, מצב משפחתי וכדומה. כמו כן על המעסיק לוודא כי לעובד יש כרטיס מגנטי בתוקף שהונפק לו על ידי המינהל האזרחי.
- 7.ח. לבקשה יש לצרף צילום מסמך פרטי חשבון בנק של העובד המבוקש, כפי שהונפק על ידי הבנק הרלוונטי.




מספר נוהל: 9.1.1001
דף 12 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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

- 8.n.** עובד לשכת השירות למעסיקים יקלוט את פרטי קובץ הבקשה במערכת הממוחשבת, לצורך בדיקה האם העובד עומד בקריטריונים העדכניים לעבודה בישראל כפי שנקבעו על ידי מערכת הביטחון, ויוודא כי למעסיק אין חובות ללשכת השירות למעסיקים ו/או למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. במקרה שהבקשה לא הוגשה בצורה תקינה, או שנמצא כי למעסיק חובות ללשכת השירות למעסיקים ו/או למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, או כשהעובד אינו עומד בקריטריונים המעודכנים של משרד הביטחון לעבודה בישראל, ישלח עובד לשכת השירות למעסיק הודעה בדוא"ל לפיה הבקשה להיתר עבודה עבור העובד נדחתה, תוך ציון סיבת הדחיה. דחיית הבקשה תעודכן בתיק המעסיק במערכת הממוחשבת.
- 9.n.** במידה והבקשה להזמנת עובדים 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 להתיעצות 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.
- 10.n.** מצא עובד לשכת השירות למעסיקים כי טופס הבקשה להיתר עבודה לעובד פלשתינאי מולא כנדרש, כי למעסיק היתר העסקה בתוקף, אין לו חובות ללשכת השירות ו/או למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, אין חשש מפני העסקה לא ישירה או הפרת תנאי ההיתר, וכי העובד עומד בקריטריונים של משרד הביטחון, יעביר את הבקשה באופן מקוון להמשך טיפול המינהל האזרחי.
- 11.n.** החלטת המינהל האזרחי בבקשה תועבר ללשכת השירות למעסיקים, אשר תקלוט את התשובה במערכת הממוחשבת של אגף שירות למעסיקים, ותעביר את החלטה למעסיק באמצעות דוא"ל.
- 12.n.** במידה והמינהל האזרחי החליט לדחות את הבקשה להיתר עבודה עבור עובד מסויים, רשאי המעסיק להגיש 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.
- 13.n.** במידה והמינהל האזרחי החליט לאשר את הבקשה, תשלח לשכת השירות הודעת דוא"ל למעסיק על אישור בקשתו, וכן יתאפשר למעסיק לצפות בהיתר העבודה המונפק לעובד ב-[אתר למעסיק](#) של המינהל האזרחי (אתר זה יהיה פעיל במועד תחילת תוקפה של המהדורה השנייה של נוהל זה). העובד יוכל לצפות בהיתר שהונפק לו על ידי המינהל האזרחי, באמצעות אפליקציית אלמונסק (المنسق) של מתפ"ש.
- 14.n.** על העובד לפעול בהתאם לתנאי ההיתר העבודה כפי שפורסמו על ידי המינהל האזרחי, ומצוינים על גביו.



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 13 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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

- 15.n.** 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'.
- 16.n.** 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 חשבונו מהמעבר למקום העבודה, וכן להחזירם למעבר בתום יום העבודה/שהותם המותרת. הסעת העובדים לפי סעיף זה תהא על חשבונו של המעסיק.
- 17.n.** 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.
- 18.n.** לצורך העסקת עובד במשמרות או עם לינה בישראל, יש להגיש בקשה להיתר כניסה למטרת עבודה הכולל משמרות או לינה, באמצעות מילוי [קובץ בקשה לרישיונות](#).
- 19.n.** מעסיק בעל היתר נדרש להעביר ללשכת השירות למעסיקים באמצעות דוא"ל דיווח מיידי ובקשה לביטול 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 מילוי קובץ בקשה לביטול רישיונות המפורסם באתר הרשות בקישור: [בקשה לביטול רישיונות](#), ובהתאם להנחיות המפורסמות באתר הרשות בקישור: [הנחיות להגשת בקשה לביטול רישיונות](#). יודגש כי אי העברת דיווח כאמור מהווה הפרה חמורה של תנאי היתר ההעסקה.
- 20.n.** במידה והעובד לא התייצב לעבודה מעל 7 ימים בגין מצב רפואי הפוגע באופן זמני בכשירותו לעבודה בישראל, על המעסיק לדווח על כך ללשכת השירות למעסיקים, וכן לצרף מסמכים רפואיים של העובד המעידים על אובדן כושר עבודה זמני. עדכון על דיווח המעסיק יועבר למינהל האזרחי להמשך טיפול בהתאם לנהלי המינהל האזרחי.
- 21.n.** מעסיק שדיווח על הפסקת העסקת עובד פלשתינאי כאמור לעיל, ומעוניין להעסיק עובד אחר, נדרש להגיש ללשכת השירות למעסיקים בקשה להעסקתו כמפורט לעיל, גם כאשר הוא מבקש לקלוט לעבודה עובד בעל היתר לחיפוש עבודה. יודגש כי העסקת עובד פלשתינאי ללא הזמנתו ורישומו כנדרש לפי סעיף זה, מהווה הפרה חמורה של תנאי היתר.


#### ט. חובות המעסיק

- 1.ט.** היתר 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

9.1.1001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 14 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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

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 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 וכיוב', מהווה הפרה של 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.




מספר נוהל: 9.1.1001
דף 15 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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

- ט.8.** 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.
- ט.9.** המעסיק מחויב לנהל רישום נוכחות של עובדיו בכרטיס נוכחות/פנקס שעות עבודה, בהתאם לקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.
- 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 הועסקו באופן חלקי/לא הועסקו כלל, על המעסיק להעביר ללשכת השירות למעסיקים באופן מיידי רישום נוכחות של עובדים אלו בפנקס שעות עבודה ולפרט בכתב את טענותיו בקשר להעסקה החלקית/אי ההעסקה. כמו כן, אם העובדים לא הגיעו לעבודה מחמת סיבה כגון מחלה, תאונת עבודה, שהות בחו"ל וכו', על המעסיק להגיש ללשכת השירות באופן מיידי מסמכים התומכים בסיבות אי ההגעה לעבודה.
- 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 ההעסקה.
- 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 1כ לחוק עובדים זרים, חובות המעסיק לעניין תשלום שכר העובד והתנאים הסוציאליים בהתאם למשפט העבודה החל בישראל, לרבות צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים בענף



מספר נוהל: 9.1.1001
דף 16 מתוך 16 (מהדורה 2)
תאריך עדכון: 22.10.2020

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

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 ההפרשות והניכויים שנגבו מן המעסיקים, לגופים הרלוונטיים (מס הכנסה, ביטוח לאומי, מס ארגון, 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 (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.

#### **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
- י.3.** חוק האזרחות והכניסה לישראל (הוראת שעה), התשס"ג-2003

