

4. קבלת היתר העסקה לעובד זר

על מנת להעסיק עובד זר בסייעוד, יש צורך בקבלת היתר מרשות האוכלוסין באמצעות הלשכות המורשות ובקבלת אשרת עבודה עבורו. החוק אוסר על העסקת עובדים זרים ללא היתרים.

תנאי זכאות העסקת עובד זר לקטין:

הקטין זכאי לקצבת ילד נכה מאת המוסד לביטוח לאומי, ובנוסף, הוכח כי התקיימה לפחות אחת הנסיבות להלן:

- הימצאותו של הילד במסגרת לימודית מותנית בליווי של מטפל לצורך מתן עזרה פיזית לילד.
- הילד זקוק לליווי והשגחה במהלך רוב שעות היום מחמת נכותו ונבצר ממנו להשתתף במסגרת לימודית או טיפולית.
- מתקיימות נסיבות רפואיות מיוחדות אחרות המצריכות טיפול יום-יומי צמוד וממושך לילד גם במשך השעות בהן נמצא בביתו (לדוגמה צורך בטיפול מיוחד גם בשעות הלילה).
- היתר ההעסקה ניתן לשלוש שנים. בקשות להארכה יאושרו ללא צורך בבדיקות נוספות בתנאי שמתקיימים שני התנאים המצטברים להלן:
 - הילד זכאי לגמלת נכה בשיעור של 100% לפחות.
 - לבקשה צורך תצהיר לפיו הילד אינו מתגורר במסגרת מוסדית.

מטופל מגיל 18 ועד גיל פרישה זכאי להיתר העסקת עובד זר בתנאי שנקבעה לו זכאות לקצבת שירותים מיוחדים במוסד לביטוח לאומי. מי שתביעתו לקצבה זו נדחתה מחמת גובה הכנסתו או משום שבחר בקצבת ניידות, רשאי לבקש "חידוש דיון" במוסד לביטוח לאומי לצורך בקשה להיתר העסקת עובד זר.

אופן הגשת בקשה להעסקת עובד זר:

- מילוי שלושה טפסים: בקשה לקבלת היתר להעסקת עובד זר או הארכת היתר קיים + התחייבות מעסיק + הצהרת ויתור סודיות רפואית נספח 7 בקשה לקבלת היתר לעובד זר.
- צירוף אישור על אגרת בקשה מופחתת בסך 300 ₪ + אישור על השלמת אגרה בסך 290 ₪ בגין טיפול בבקשה לקביעת זכאות + צילום ת.ז. + ספח המטופל והמעסיק במקרה שהמטופל אינו יכול למלא חובותיו כמעסיק עובד זר + אישור אפטרופסות במקרה שהמטופל חסוי.
- במקרה של קטין - צירוף אישור מנהל בית הספר או הגן בו רשום הילד לגבי השעות הרגילות בהן נמצא הילד במוסד + חו"ד רפואית מעודכנת מהרופא המקצועי המטפל בילד + תצהיר חתום בפני עו"ד + חו"ד רשויות הרווחה התומכות בסיבת הבקשה + דו"ח רפואי שנערך במוסד לביטוח לאומי במהלך תביעת גמלת ילד נכה. האישור לגבי זכאותו של הילד לגמלת ילד נכה יועבר ישירות מהמוסד לביטוח לאומי אל האגף ההיתרים, ואין צורך לצרפו לבקשה (מותנה בחתימת ההורים או האפטרופוס של הילד על כתב ויתור על סודיות רפואית).

משפחה עם שני ילדים הזכאים לגמלת ילד נכה וזקוקים להשגחה או ליווי תוכל לקבל היתר להעסיק עובד זר אחד לצורך הטיפול בשניהם.

על הטפסים המקוריים להישלח לאגף ההיתרים בענף הסייעוד לפי הכתובות המופיעות בתחתית הטופס בחתימת המטופל או בן משפחתו שישמש כ"מעסיק". תשובת האגף תימסר בדואר.

לאחר קבלת ההיתר, חובה להירשם באחת הלשכות הפרטיות הרשומות באגף הסייעוד לצורך העסקת עובד זר.

לידיעה, עובד זר זכאי לכל תנאי ההעסקה להם זכאים עובדים ישראלים, ובכלל זה ליום מנוחה

שבועי, ימי חג וחופשות בתשלום, דמי הבראה ופיצויי פיטורים. בנוסף, יש לספק לעובד תנאים מיוחדים כמפורט ב"חוק עובדים זרים", ובכלל זה חוזה בכתב בשפתו, מגורים הולמים בביתו של המטופל וביטוח רפואי. לא תותר העסקת עובד זר במשרה חלקית. מטופל המעסיק עובד זר על פי היתר העסקה חייב להעסיק את העובד הזר בשכר חודשי ובמשרה מלאה לפחות, וכן עליו לספק לעובד מגורים הולמים בביתו של המטופל.

לאחר שנמצא עובד מתאים, על המעסיק לפנות לרשות האוכלוסין וההגירה לצורך קבלת אשרת עבודה שתוקפה לשנה עבור העובד הזר. בפנייה יש להמציא את המסמכים הבאים:

- טופס מתן אשרת כניסה לישראל מסוג ב/1 סיעודי.
- כתב התחייבות למעסיק עובד סיעודי זר.
- תמונה מעודכנת של העובד הזר.
- צילום דף פרטי העובד מתוך דרכונו. יש לוודא כי הדרכון תקף ל- 18 חודשים לפחות.

4.1 הוצאות בגין העסקת עובד זר

העסקת עובד זר כרוכה בהוצאות נוספות מלבד שכרו של העובד.

מצ"ב פירוט התשלומים הנדרשים בנושא. הסכומים הנקובים משתנים מעת לעת.

- אגרות למשרד הפנים - רשות ההגירה והאוכלוסין:
- 300 ₪ בהליך הוצאת הרישיון ובעת חידוש היתר העסקה.
- 175 ₪ תשלום למשרד הפנים בכניסת העובד לארץ.
- עמלה לחברת כוח אדם על תיווך והבאת עובד זר - הנוהל מגביל את גובה העמלה לעד 2,000 ש"ח. תשלום העמלה כולל אחריות לשנה, כך שהחברה אחראית להביא עובד זר אחר במידה שהעובד עזב או פוטר במהלך השנה הראשונה. הלשכות גובות גם דמי התקשרות - תשלום חודשי ללשכה הפרטית עבור שירותי ליווי, מעקב וסיוע בפתרון בעיות עם העובד בסך 70 ₪ לחודש. הלשכות הפרטיות מחויבות במתן שירותי ליווי ופיקוח של עובד סוציאלי למשפחות המעסיקות ולעובדים.
- תשלום שכר העובד הזר באמצעות גמלת חוק סיעוד - ניתן להשתמש בשעות גמלת חוק סיעוד לתשלום שכר העובד הזר באחת משתי האפשרויות:
- קבלת גמלת סיעוד בשירותים - גמלת הסיעוד עוברת מביטוח לאומי דרך חברת הסיעוד לעובד (החברה מוציאה לעובד תלוש שכר) והמשפחה משלמת את ההשלמה לשכר שסוכם עם העובד.
- קבלת גמלת סיעוד בכסף - מי שזכאי לגמלת סיעוד ומעסיק מטפל ל-12 שעות ומעלה ל-6 ימים, יכול לקבל את גמלת הסיעוד בכסף ישירות לחשבון הבנק שלו ללא תווך של חברה.

הרכב שכר עובד זר

- השכר צמוד לגובה שכר מינימום הקבוע במשק (כיום 5,300 ₪ לחודש). דמי הכיס המשולמים לעובד בכל שבוע לקראת היציאה ליום החופשי שלו (בגובה 100 ש"ח), גם אם אינו יוצא ליום חופשי, הם חלק משכר הברוטו שלו. עובד זר חדש בארץ משתכר פחות (ולא פחות משכר המינימום במשק) מעובד זר ותיק, הדורש בדרך כלל שכר גבוה יותר.
- ניתן לנכות משכר העובד את השתתפותו בהוצאות עבור מגורים, הוצאות נלוות (כגון מים, חשמל, גז, ארנונה), ביטוח רפואי ומפרעות שונות אך חייבים לקבל את הסכמת העובד לכך.
- תקרת הניכוי החודשית המותרת בגין ביטוח רפואי, מגורים הולמים, הוצאות נלוות וחוב

למעסיק הינה עד 25% משכר העובד, ואין מעביד רשאי לנכות מעבר לכך. כמו כן, כאשר חישוב כל הניכויים המותרים מגיע לפחות מ-25%, אין המעסיק רשאי לנכות את מלוא ה-25%.

4.2 תוספות לשכר עובד זר

- תשלום עבור עבודה ביום המנוחה - בימי חג/יום חופש שבועי זכאי למנוחה שבועית (יום מנוחה - מינימום 25 שעות) ול-9 ימי חג לפי דתם ולבחירה. במידה שעובד בוחר לעבוד ביום זה, הוא זכאי לתשלום.
- ביטוח פנסיוני - להפרשה לקרן פנסיה לאחר תקופת עבודה מסוימת. גובה ההפרשה משכר ברוטו - 6.5% לפנסיה ו-6% לפיצויים. הסכומים הנצברים בקרן הפנסיה יועברו לידין של העובד הזר לאחר שיסיים את עבודתו אצל המעסיק. עד לסיום העבודה יש לשמור כספים אלו עבור העובד הזר.
- דמי הבראה - לאחר שנה העובד זכאי לדמי הבראה. בשנה הראשונה העובד זכאי ל-5 ימי הבראה כפול ש"ח (מעודכן לספטמבר 2014, לא עודכן מאז) לכל יום הבראה, בשנה השנייה ובשנה השלישית דמי הבראה הם עבור 6 ימי הבראה. ימי הבראה עולים בהתאם לוותק.
- פדיון ימי חופשה שנתית - עובד זר שלו ותק של עד שש שנים זכאי ל-16 ימי חופשה שנתית ול-14 ימי חופשה למקרה שפודה אותם. פדיון ימי חופש מותר בסיום יחסי העבודה.
- ימי מחלה - בהתאם לחוק דמי מחלה, לכל עובד מגיע זכות של יום וחצי מחלה לחודש עד למקסימום של 90 ימי מחלה. המעסיק מחויב לשלם מיום המחלה השני. ביום השני והשלישי יקבל העובד 50% משכרו הרגיל. מהיום הרביעי ואילך, יקבל העובד הזר שכר רגיל. עובד מתחיל לצבור את ימי המחלה מיום תחילת עבודתו. בנוסף לזכות בסיסית זו, קיימים חוקים אחדים העוסקים בדמי מחלה בגין מחלת ילד, מחלת הורה, מחלת בן זוג ובדיקות הקשורות בהריון של בן זוג. כל החוקים הללו מעניקים זכות להיעדרות, בהתאם לתנאים הקבועים בהם, והם על חשבון מכסת ימי המחלה שצבר העובד הזר.
- ביטוח רפואי - באחריות המשפחה המעסיקה לרכוש עבור העובד הזר ביטוח רפואי על מנת לדאוג לצרכיו הרפואיים. ניתן לערוך סקר שוק בין הצעות הביטוחים הקיימים או להיעזר בחברת כוח אדם ברכישת ביטוח רפואי דרכה. עלות רוב פוליסות הביטוח הרפואי היא כ-2\$ ליום בממוצע.
- ביטוח לאומי - המקבל גמלת סיעוד ומעסיק עובד זר בשיתוף עם חברת סיעוד והשלמתו לשכר העובד היא פחות מ-3,000 ש"ח בחודש, פטור מלשלם ביטוח לאומי על שכר המטפל. לקבלת הפטור על מקבל הגמלה לפתוח תיק מעסיק בביטוח הלאומי (גם אם לא משלם בפועל דמי ביטוח) וכן לשלם את שכר המטפל בהעברה בנקאית לחשבוננו או בהמחאה לפקודת המטפל.

בסיום יחסי העבודה, עורכים 'גמר חשבון' בו יקבל העובד:

- שכר אחרון יחסי.
- ימי הבראה שלא שולמו לו.
- ימי חופש שצבר.
- ימי חג יחסית לשנה.

בנוסף, העובד זכאי לקבל את הסכומים שנצברו לו במסגרת הביטוח הפנסיוני - ההפרשות לפנסיה ולפיצויים. כאשר מפטרים עובד או שהוא מתפטר על רקע עילות מסוימות שנקבעו בחוק שדין כפיטורין יש לשלם לו פיצויי פיטורין בהתאם לחוק - שכר עבודה של חודש עבור כל שנת עבודה.