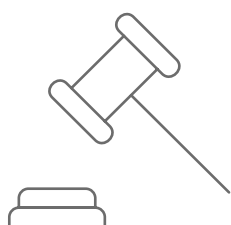


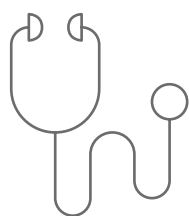
# עינת כח אדם לסייעוד מגישה:

## מדריך להעסקת מטפל זר בסייעוד

### דיני עבודה על קצה המזלג



העסקה חוקית



דמי בריאות



דמי הבראה



ניכויי שכר



חישוב גובה  
הפיצויים

## משפחות יקרות

כאשר בן משפחה קרוב לכם זקוק לתמיכה, סיוע וטיפול במשך רוב שעות היממה, חלק ניכר מכם בוחר באפשרות של העסקת מטפל זר. היתרון העיקרי באופציה זו הוא האפשרות של בן המשפחה להישאר בביתו, בסביבה המוכרת לו ושם לקבל את המענה לו הוא זקוק.

חולה סיעודי אשר זכאי לגמלת סיעוד מטעם המוסד לביטוח לאומי זכאי למימון חלקי של העסקת עובד זר וזאת ביחס לשעות הזכאות לגמלת סיעוד. במקרה זה חברת הסיעוד היא זו שמעסיקה את המטפל בבית המטופל ומשלמת עבור השעות ע"פ חישוב הזכאות ומשפחת המטופל משלמת את שאר השכר ישירות למטפל.

במדינת ישראל חוקי העבודה החלים על עובדים ישראלים חלים באותה מידה על המטפלים הזרים ולכן עליכם להיות בקיאים בדיני העבודה הישראליים בבואכם להעסיק מטפל זר.

משפחות רבות אינן בקיאות בחוקים אלו ולכן מצאנו לנכון להנגיש עבורכם את המידע ולהכין עלון הדרכה המכיל את כלל חוקי העבודה הרלוונטיים להעסקת מטפל זר.

המידע במדריך זה מעודכן לחודש ינואר 2018. במקביל לשימוש במדריך אנו ממליצים להתייעץ עם אנשי מקצוע רלוונטיים ולהיעזר ביעוץ משפטי, אם נדרש.

חוקי העבודה הישראליים לעיתים משתנים ולכן נכון לעקוב ולהתעדכן באתרי האינטרנט הרלוונטיים. בהזדמנות זו חשוב לנו להכיר לכם את מעטפת השירותים התומכת של חברת תגבור שעומדת לשירותכם.

## חוקי העבודה במדינת ישראל

### העסקה חוקית:



בבואכם להעסיק מטפל זר עליכם לקבל היתר מיחידת ההיתרים שברשות ההגירה והאוכלוסין. יש לרשום את העסקתו בלשכה פרטית ומורשית. מרגע קבלת ההיתר יש להסדיר עבור המטפל הזר אשרת עבודה על ידי הלשכה הפרטית בה אתם רשומים. אין להעסיק מטפל זר ללא אשרה גם אם קיבלתם היתר.

### הסכם עבודה:



הלשכה הפרטית מספקת חוזה העסקה מתאים בין משפחת המטפל למטופל. חובה על המעסיק לחתום על חוזה מפורט ונהיר זה בשני עותקים. הן בשפת המעסיק והן בשפת המטפל ולמסור עותק למטפל.

### שכר המטפל הזר:



על משפחת המטופל לבוא במשא ומתן עם המטפל ולקבוע את גובה השכר ובלבד שלא יפחת משכר המינימום הקבוע בחוק. נכון לתאריך הנפקת המדריך שכר המינימום עומד על 5300 ש"ח ברוטו. שכר זה עלול להשתנות מעת לעת ולכן יש לעקוב ולהתעדכן באם חלו שינויים. משכר המינימום ניתן להפחית ניכויים מותרים על פי דין.

### ניכויי שכר:



משרד הכלכלה קבע ניכויים אשר ניתן להפחית משכר הברוטו. יש להתעדכן באתרי האינטרנט הרלוונטיים ולעקוב אחר השינויים המתפרסמים.

## להלן טבלת שכר+ניכויים:

איזור דרום	איזור צפון	איזור ירושלים	איזור חיפה ומרכז הארץ	איזור תל אביב	
5300	5300	5300	5300	5300	שכר ברוטו
138.69	127.61	205.78	156.78	233.99	ניכויים מותרים (אם המגורים בשכירות, מנכים כפול מהמצוין בטבלה)*
79.29	79.29	79.29	79.29	79.29	השתתפות בהוצאות נלוות למגורים.*
134.63	134.63	134.63	134.63	134.63	השתתפות בהוצאות ביטוח רפואי, עד מחצית בפועל.
<u>4947.39</u>	<u>4958.47</u>	<u>4880.3</u>	<u>4929.3</u>	<u>4852.09</u>	סה"כ שכר לתשלום כולל מקדמות שבועיות ("דמי כיס)

\*\* ניכויים משכר המטפל בשל הוצאות כלכלה הם על סמך פסיקת בתי משפט ולא מוסדרים בחוק. בכל מקרה, אין לקזז יותר מ 10% משכר המינימום לגבי הכלכלה.

על משפחת המטופל לציין מראש מול המטפל את כל הקיזוזים, לרבות הוצאות כלכלה, במידה ויש.

\*\* הבהרה חשובה לגובה הניכויים- סך הניכויים המותרים מהשכר לא יעלו על 25% מהשכר, אסור בתכלית האיסור לנכות סכום זה באופן אוטומטי, אלא אך ורק את הסכומים המותרים בחוק כמפורט בטבלה. כל שכר נטו (כולל המקדמות השבועיות) הנמצא בטווח של 4156-4330 הינו בטווח השכר החוקי (תלוי לפי אזור כמובן).

עובדים זרים הנמצאים במאגר בארץ- השכר ברוב המקרים גבוה יותר, בשל ותק וניסיון ונקבע ע"פ משא ומתן מול העובד הזר.

\* במידה והדירה אינה בבעלות המטופל אלה בשכירות יש לנכות סכום כפול מהרשום לעייל.

**תיעוד:**



על מנת למנוע מצבים של אי הבנה או קונפליקטים, מומלץ להתנהל מול המטפל באופן מסודר. המלצתנו היא לנהל תיקייה שלתוכה נאספים כל המסמכים הקשורים בהעסקת המטפל ( חוזה ההעסקה, ביטוח רפואי, תיעוד תשלומים, יציאות לחופשות וימי חג וכל מסמך אחר שחתמתם עליו מתחילת ההתקשרות ביניכם) על המשפחה לקחת אחריות על רכושו כולל כספו של המטפל ולשים דעת על כך.

השתתפות במימון שכר המטפל הזר:

במידה ויש למטופל גמלת סיעוד מביטוח לאומי ניתן להפנות בקשה לסיוע במימון הוצאות העסקת המטפל הזר.

מועד תשלום ואופן התשלום:

חובה לשלם למטפל הזר לא יאוחר מה- 9 לחודש עבור החודש שחלף. אפשרויות התשלום הן:

- העברת השכר לחשבון הבנק של המטפל
- העברה בנקאית לחשבון הרשום על שמו.
- המחאה על שמו.

**זכויות עובדים זרים בסיעוד:**



חופשה שנתית- המטפל זכאי לחופשה שנתית לפי חוק.

ניתן לצבור ימי חופשה במשך שנתיים. חל איסור על פדיון ימי החופש בכסף במהלך תקופת ההעסקה. פדיון ימי החופשה בתשלום אינו בא במקום מתן חופשה בפועל.

<p><b>במידה ויש חברת סיעוד, יש לבדוק מתי חברת הסיעוד פודה בכסף את ימי החופשה, ולפי זה לשלם לעובדת את ימי החופשה.</b></p>	<p>Annual Vacation</p>	<p>212</p>	<p>שנה 1-4 עד 14 ימים שנה שישית 16- ימים שנה שביעית- 18 ימים שנה תשיעית- 20 ימים שנה עשירית- 21 ימים</p>	<p><b>חופשה שנתית</b></p>
--	----------------------------	------------	--	---------------------------

יום מנוחה שבועי- יום המנוחה אינו נכלל במניין ימי החופשה השנתית. זכות המטפל למנוחה שבועית על פי לאומו ודתו. יום המנוחה חשוב להתרענות ולצבירת כוחות. זהו אינטרס של משפחת המטופל כמו של המטפל. באם ביקשתם מהמטפל לעבוד ביום המנוחה השבועי יש להעביר לו תוספת תשלום.. העסקה קבועה של 7 ימים בשבוע אסורה גם ע"פ חוק.

**חגים:**



זכות המטפל הזר ל- 9 ימי חג בשנה ע"פ לאומו ודתו ועדיין הוא זכאי למשכורתו הרגילה. במידה והמטפל נשאר לעבוד ביום חגו ע"פ בקשתכם, יש להעביר לו תוספת תשלום בסך 318 ש"ח

**עובדת אישה:**



על המטפלות הזרות חל חוק עבודת נשים. משמע, יש איסור לפטרן במהלך היריון, חופשת הלידה ובמהלך 60 הימים שאחריה. אלא אם כן התקבל אישור ממושרד התמ"ת בהתאם לתנאים הקבועים בחוק.



#### ביטוח רפואי:

חובה על משפחת המטופל המעסיקה את המטפל הזר להסדיר ביטוח בריאות עבור המטפל. אין להקל ראש בדבר ויש לחדש את הביטוח במועד.



#### דמי הבראה:

תעריפי ההבראה מתעדכנים מעת לעת ולכן ראוי לעקוב אחר העדכונים באתרים הרלוונטיים. נכון לינואר 2018 מטפל זר שהשלים שנת עבודה אחת, זכאי ל-5 ימי הבראה בתעריף 378 ש"ח ליום. בשנה השנייה והשלישית זכאי המטפל הזר ל-6 ימי הבראה בשנה, ובשנים הרביעית עד העשירית-7 ימים.



#### ימי מחלה:

מטפל זר אשר נעדר מהעבודה בגין מחלה או אשפוז, זכאי לקבל דמי מחלה מול הצגת אישור רפואי. הזכאות היא כדלהלן:  
על יום המחלה הראשון המטפל איננו זכאי לתשלום.  
על הימים השני והשלישי זכאי המטפל לקבל 50% משכרו היומי.  
מהיום הרביעי ואילך- יקבל 100% מהשכר.  
מתחילת עבודתו מתחיל המטפל לצבור זכאות לימי מחלה על פי החישוב של יום וחצי לכל חודש עבודה עד המקסימום של 90 יום.  
אסור לפטר עובד בתקופת מחלה, כל עוד הוא בחופשת מחלה.



#### הפסקת עבודה:

במקרה של רצון להפסקת עבודת המטפל הזר, הן מצד המעסיק והן מצד העובד עצמו, על הצד המבקש את הפסקת העבודה להגיש לצד השני הודעה בכתב על כוונתו ורצונו זה. הזמן מהגשת ההודעה ועד ליום הפסקת העבודה תלוי בתקופת העבודה בהתאם לחוק ההודעה המוקדמת לפיטורים והתפטרות, תשס"א-2001.

#### **הודעה מוקדמת שעל המעסיק לתת בפיתורי המטפל הזר:**

על פי סעיף 3 בחוק- עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת כמפורט להלן:  
א. במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים – זכאי המטפל להתראה של יום אחד בשל כל חודש עבודה.  
ב. החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודה ראשונה- זכאי המטפל להתראה של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי עבור כל חודש עבודה בתקופה המדוברת.  
ג. לאחר שנת עבודתו הראשונה- זכאי המטפל להתראה של חודש ימים.

על פי סעיף 4 בחוק- עובד בשכר זכאי להתראה מוקדמת לפיטורים כמפורט להלן:

א. במהלך שנת עבודתו הראשונה- זכאי להתראה של יום אחד בשל כל חודש עבודה.  
ב. במהלך שנת עבודתו השנייה- זכאי להתראה של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בגין כל שני חודשי עבודה בשנה המדוברת.  
ג. במהלך שנת עבודתו השלישית – זכאי המטפל להתראה של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה המדוברת.  
ד. לאחר שנת עבודתו השלישית – זכאי המטפל להתראה של חודש ימים.

### הודעה מוקדמת שעל המטפל הזר לתת למעסיק בטרם התפטרותו:



יודגש כי לעובד זר סיעודי המתפטר מעבודתו קיימות תקופות הודעה מוקדמת השונות מאלו בדין הכללי, כמפורט בנוהל מתן הודעה מוקדמת מראש לפני התפטרות שפורסם על ידי רשות האוכלוסין וההגירה.  
תנאים ודרישות:

1. החל מהיום השביעי לאחר תחילת העבודה אצל המטופל ועד לתום שלושת החודשיים הראשונים לעבודתו אצל המטופל(תקופת הנסיון)-הודעה של שבוע ימים לפחות.
2. במהלך התקופה שהחל בחודש הרביעי לעבודתו אצל אותו מטופל ועד תום החודש השישי לעבודתו אצל המטופל -הודעה של 14 ימים לפחות.
3. במהלך התקופה שהחל בחודש השביעי לעבודתו אצל אותו מטופל ועד תום שנת עבודתו הראשונה אצל המטופל-הודעה של 21 ימים לפחות.
4. החל מתום שנת עבודתו הראשונה-הודעה של חודש ימים לפחות.

### **פיצויי פיטורין:**



כל עובד, לרבות מטפל זר, אשר השלים שנת עבודה ומעלה זכאי על פי חוק לפיצויי פיטורין בין אם פוטר ובין אם ביקש להפסיק עבודתו בגין סיבה המזכה בפיצויי פיטורין על פי דין.

### **חישוב גובה הפיצויים:**



החישוב ייעשה באופן הבא:

שכר חודשי ברוטו כפול מספר שנות העבודה.  
השכר לפיצויים מחושב בהתאם לתקנות פיצוי פיטורים חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים המעודכן לשנת התשכ"ד 1964.  
אם חברת "הסיעוד" היא זו שמשלמת למטפל הזר שכר, בשל זכאותו של הזכאי לגמלת סיעוד - הרי שחברת "הסיעוד" מבצעת הפרשה למטפל הזר גם עבור פיצויי פיטורין בהתאם להיקף ההעסקה של העובד ב"עינת".  
הצעתנו היא, לחשב את סכום הפיצויים הכולל שיש לשלם למטפל בהתאם להוראות הדין, ובהמשך לכך, "עינת" תעדכן אתכם בדבר סכום פיצויי הפיטורין שהיא הפרישה – ועליכם יהיה לשלם רק את הפרש.

#### פנסיה:



על פי החוק בישראל כל מעסיק חייב לבטח בביטוח פנסיוני את עובדיו. שיעור ההפרשה עומדים על 6.5% מהשכר על חשבון המעביד ו-6% על חשבון העובד עבור גמל, ובנוסף 6% מהשכר עבור פיצויים. את הסכומים הללו יפריש המעסיק עבורו בהתאם להוראות צו ההרחבה בעניין (צו הרחבה לפנסיה חובה). על המעסיק להפקיד בחשבון נפרד נושא ריבית והצמדה את הסכומים שהעובד זכאי להם עבור גמל ופיצויים – על מנת שיהיו זמינים עבורו כשיסיים את עבודתו. משרד התמ"ת מפרסם הנחיות בעניין ומומלץ להתעדכן בהן. חברת "הסייעוד" מפרישה את הסכומים הנדרשים בגין השכר שהיא משלמת לעובד בהתאם לתקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים) התשע"ו 2016. החל מיום 2016.11.1 לזכות העובד הזר ישנם סכומים צבורים בפיקדון, שהופקדו על ידי "סייעוד" בהתאם להוראות והתקנים.

#### ביטוח לאומי:



המעסיק חייב לבטח את המטפל הזר במוסד לביטוח לאומי. שיעור התשלום הוא 2% משכר הברוטו, אותו משלמת משפחת המטופל. את התשלום מבצעים באופן ישיר לביטוח הלאומי. זכאים לגמלת סיעוד המעסיקים עובד זר באמצעות חברת סיעוד, ומשלמים לו שכר, נוסף על השכר שמקבל המטפל מחברת הסיעוד, בסכום שאינו עולה על 5,500 ש"ח לחודש (החל מיום 2018.4.1) יהיו פטורים מלשלם דמי ביטוח לאומי על שכרו של המטפל בכפוף לעמידה בתנאים של הביטוח הלאומי. על מנת לקבל את הפטור מתשלום דמי הביטוח, על מקבל הגמלה לפתוח תיק מעסיק בביטוח הלאומי (גם אם בפועל אינו משלם דמי ביטוח) וכן עליו לשלם את שכר המטפל הזר בהמחאה לפקודת המטפל הזר או בהעברה בנקאית לחשבוננו. הדרך המיטבית והמהירה להירשם כמעסיק היא למלא טופס פתיחת תיק להעסקת עובדים במשק בית באתר התשלומים, ולשלוח אותו באופן מקוון. אופציה נוספת היא למלא טופס הודעה על העסקת עובד משק בית ולהעבירו לסניף הקרוב למקום מגוריו של המעסיק. תקיפה מינית: החוק בישראל אוסר על תקיפה/ הטרדה מינית, וכל שכן, על איום בפיתורין של עובד/ת אם תסרב/ יסרב למגע מיני, הצעות בעלות אופי מיני, וכמובן מגע מיני לא רצוי או חשיפת אזורי גוף פרטיים בפני העובד/ת. איסור החזקה בדרכון של עובד זר: אסור למעסיק להחזיק בדרכונו של עובד – זה בגדר עבירה פלילית. דמי כיס: דמי הכיס ניתנים כמקדמה על חשבון שכרו החודשי של המטפל והם חלק אינטגרלי מהשכר החודשי שלו. מקובל לתת למטפל 100 ש"ח לשבוע לקראת היום החופשי, לא על פי חוק.

☆ למידע ולבירורים בנושא העסקת מטפל זר בסייעוד, מזמינים אתכם ליצור קשר ולקבל מענה לכל מה שמוטב לדעת. לקבלת פרטי הסניף הקרוב אליכם: חייגו: 077-2370142/3/4/5 או בקרו באתר האינטרנט שלנו: [www.einatmanpower.com](http://www.einatmanpower.com)