

מטב מגישה: מדריך להעסקת מטפל זר בסיעוד

דיני עבודה על קצה המזלג

הפסקת עבודה?



חישובי פיצויים?



דמי הבראה?

חופשה שנתית?



ניכוי שכר?



הסכם עבודה?



בני משפחה יקרים,

כאשר בן משפחה מבוגר זקוק לטיפול ולסיוע משך רוב שעות היממה, משפחות רבות בוחרות באפשרות של העסקת מטפל/ת זר/ה. פתרון זה מאפשר לאזרח/ית הוותיק/ה להמשיך לגור בביתם בסביבה המוכרת ולקבל את הסיוע והעזרה הדרושים לו/ה לצורך כך.

זכאים לגמלת סיעוד מטעם המוסד לביטוח לאומי המעסיקים מטפל/ת זר/ה זכאים למימון חלקי של שכר המטפל/ת בהתאם לשעות הזכאות לגמלת סיעוד. במקרה זה עמותת מטב מעסיקה את המטפל/ת בבית האזרח/ית הוותיק/ה בהיקף שעות הזכאות, ומשלמת למטפל/ת את שכרו/ה עבור שעות אלה, ועל הזכאי/ת להעסיק את המטפל/ת ביתר השעות באופן ישיר.

היות וחוקי העבודה במדינת ישראל חלים על מטפל/ת זר/ה כמו על עובד/ת ישראלי/ת. כשאתם מעסיקים מטפל/ת זר/ה עליכם לקיים את דיני העבודה של מדינת ישראל. היות ולבני משפחה רבים אין ידע קודם בהעסקת עובדים או הכרות עם דיני העבודה הרלוונטיים, הכנו עבורכם מדריך המכיל מידע על חוקי העבודה הרלוונטיים, על מנת לעזור לכם ולהנגיש עבורכם את המידע באופן תמציתי וברור.

המידע במדריך שלפניכם מעודכן לחודש ינואר 2020, והוא אינו מהווה תחליף להיוועצות בגורמים מקצועיים ובכלל זאת ייעוץ משפטי כאשר נדרש. בנוסף, מכיוון שחוקי העבודה משתנים מעת לעת, אנו ממליצים לעקוב אחרי שינויים ועדכונים באתרי האינטרנט הרלוונטיים, וכמובן להתייעץ בכל מקרה של ספק.

בהזדמנות זו, חשוב לנו להזכיר לכם את מעטפת השירותים התומכת של עמותת מטב, שעומדת לשירותכם בכל עת:

📞 ייעוץ, הדרכה וליווי עבורכם ועבור הקרוב/ה הסיעודי: ניתנים על ידי עובדות סוציאליות ואחיות מוסמכות המתמחות בסיעוד, איתור וזיהוי מקרים של החמרה או צורך בשינוי תוכנית הטיפול.

📞 ביקורי בית תקופתיים לצורך בקרה, הדרכה ומעקב אחר הטיפול.

📞 ייעוץ בנושא תנאי העסקה של המטפל/ת.

📞 מתן הדרכה והכשרה מקצועית למטפל/ת: קורסים והשתלמויות.

📞 פעילויות רווחה למטפל/ת.

📞 שירותי טיפול חלופי במקרה של היעדרות המטפל/ת הסיעודי/ת (חופשה, מחלה וכו').

אנו מקווים כי תמצאו את המידע המופיע במדריך זה מועיל עבורכם. בכל שאלה אתם מוזמנים לפנות אלינו והצוותים המקצועיים בסניפים שלנו יסייעו לכם בכל הנדרש.

לשירותכם,
עמותת מטב

חוקי העבודה במדינת ישראל

העסקה חוקית:

כדי להעסיק מטפל זר בסיעוד יש צורך בקבלת היתר מיחידת ההיתרים שבמשרד הפנים וברישום בלשכה פרטית מורשית. לאחר קבלת ההיתר יש להסדיר עבור המטפל הזר אשרת עבודה באמצעות הלשכה הפרטית בה אתם רשומים. העסקת מטפל זר ללא אשרה, גם אם יש היתר בתוקף, אסורה.

הסכם עבודה:

חובה על המעסיק לחתום עם המטפל הזר על חוזה העסקה מפורט וברור ככל האפשר, ב-2 עותקים: בעברית ובשפתו של המטפל, ולמסור למטפל הזר עותק מהחוזה. תוכלו לבקש מלשכת ההשמה שלכם לספק לכם חוזה מתאים.

תיעוד:

מומלץ להכין תיקייה מסודרת שבה יתויקו כל המסמכים הנוגעים להעסקת המטפל הזר: חוזה העסקה, ביטוח רפואי, תיעוד תשלומים וכו'. יש לערוך רישום מסודר, באופן ובשפה המובנים למטפל הזר, של כל התשלומים שקיבל ושל יציאותיו לחופשות ולימי חג, ולהחתים אותו לצד הרישום. המסמך עליו חותם המטפל הזר צריך להיות בשפה המובנת לו.

שכר המטפל הזר:

שכר המטפל הזר נקבע במשא-ומתן בין המשפחה למטפל, ובלבד שלא יפחת משכר המינימום הקבוע בחוק. שכר המינימום, לו זכאי כל עובד לרבות מטפל זר המועסק בישראל, הינו לכל הפחות 5,300 ש"ח ברוטו לחודש, עבור משרה מלאה ועל פי הפרקטיקה הנוהגת סך של 29.12 ש"ח ברוטו לשעה (לאור צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה במשק מחודש אפריל 2018). סכום שכר המינימום החודשי עפ"י החוק נכון לחודש דצמבר 2017 ומשתנה מעת לעת, ועל כן עליכם להתעדכן האם חל שינוי בגובה שכר המינימום. ניתן להפחית מהשכר שנקבע רק ניכויים המותרים על פי דין. את שכר העובד יש לשלם לחשבון הבנק שלו, ורצוי לשמור תיעוד של התשלום.

ניכויי שכר:

סכומי הניכויים המופיעים להלן הינם הסכומים המקסימליים שמותר לנכות, והם מעודכנים לחודש ינואר 2020. מומלץ להתעדכן אודותיהם באתרי האינטרנט הרלוונטיים.

- מחצית מעלות הביטוח הרפואי בפועל ועד לסך 143.97 ש"ח לחודש.
- עלויות נלוות למגורים בבית המטופל (ארנונה ושימוש במים ובחשמל): 80.47 ש"ח לחודש.
- סכום חודשי עבור מגורים הולמים: הסכום נקבע בהתאם לאזור המגורים של הלקוח ושונה בין מגורים בדירה שאינה בבעלות הקשיש לבין מגורים בדירה שבה הלקוח בבעלות הקשיש.

כאשר המגורים הינם בדירה שבבעלות הקשיש:
מחצית מהסכומים המפורטים להלן.

כאשר המגורים הינם בדירה שאינה בבעלות הקשיש:

ירושלים	ש"ח 423.91
תל אביב	ש"ח 482.02
חיפה	ש"ח 321.37
אזור המרכז	ש"ח 321.37
אזור הדרום	ש"ח 285.69
אזור הצפון	ש"ח 262.87



ד. על פי הפסיקה, ניתן לנכות משכר המטפל הזר עד 10% משכר המינימום עבור מזון, משקה ומוצרי היגיינה. כדי לעשות זאת בהתאם להוראות הדין, יש להחתים את העובד על סעיף בחוזה המתורגם לו לשפתו (או על מסמך נפרד המתורגם לו) כי הוא מודע לכך שחלק משכרו משולם לו ב"שווה כסף" (כלומר – במזון, משקה ומוצרי היגיינה), וכי הוא מאשר זאת בחתימתו. ללא חתימת העובד ואישורו לא ניתן לנכות סכום זה.

חשוב לציין כי הסכומים כאמור הינם הסכומים המקסימליים שניתן לנכות משכרו של המטפל. במקרה בו מנוכים משכרו של העובד סכומים נוספים (למשל עבור החזר הלוואה מהמעסיק, הוצאות טלפון או אינטרנט וכיו"ב), כל הניכויים יחד לא יעלו על 25% משכרו של המטפל. מובן שאין חובה לנכותכם במלואם או בכלל – בפועל כחלק מהמו"מ מול המטפל ניתן להסכים על ניכויים בסכום נמוך יותר.

השתתפות במימון שכר המטפל הזר

באם אושרה למטופל זכאות לגמלת סיעוד על ידי המוסד לביטוח לאומי, גמלת הסיעוד תוכל לסייע לכם לממן את הוצאות העסקת המטפל הזר. במקרה זה, עמותת מטב היא זו שתשלם לעובד שכר בגין מספר השעות שאושר על ידי המוסד לביטוח לאומי – ואתם תשלמו רק את ההפרש בין השכר שנקבע ביניכם לבין המטפל לסכום ששולם **כשכר עבודה בלבד** על ידי מטב בכל חודש.

מועד התשלום:

חובה לשלם שכר לא יאוחר מה- 9 לחודש, עבור החודש הקודם. איחור בתשלום עלול לגרור תביעה לפיצוי בגין הלנת שכר.

זכויות עובדים זרים בסיעוד

יום מנוחה שבועי:

העובד זכאי למנוחה שבועית, על פי דתו ולאומו. במידה והמטפל עבד ביום המנוחה השבועי לבקשתכם - הוא זכאי לתוספת תשלום. אנו ממליצים לזכור שיום המנוחה השבועי חשוב מאד להתרעננות ולצבירת כוחות, ולכן לא מומלץ להעסיק בו את המטפל בקביעות. העסקה קבועה של 7 ימים בשבוע אסורה גם לפי החוק.

חופשה שנתית:

המטפל זכאי לחופשה שנתית על פי חוק. מספר ימי החופשה גדל בהתאם לוותק של המטפל. יום המנוחה השבועי לא נכלל במניין ימי החופשה השנתית. מטפל שיצא לחופשה מקבל עבור ימי החופשה שנוצלו את השכר החודשי הרגיל. זכותו של עובד לצאת לחופשה שנתית במהלך שנת העבודה היא זכות בסיסית ויסודית במשפט העבודה.



להלן טבלת זכאות לימי חופשה נכון לחודש ינואר 2020 לעובדים 6 ימים בשבוע:

זכאות בימי עבודה בפועל (נטו)	זכאות בימים (ברוטו)	ותק בשנים
14	16	1-5
16	18	6
18	21	7
19	22	8
20	23	9
21	24	10
22	25	11
23	26	12
24	27	13
24	28	+14

* הערות לטבלה: על פי חוק חופשה שנתית, בימי החופשה נכלל יום מנוחה אחד לכל 7 ימי חופשה.
זכאות בימי עבודה בפועל (נטו) = זכאות חופשה שנתית בניכוי יום המנוחה.

חגים:

המטפל הזר זכאי ל- 9 ימי חג בשנה לפי דתו ולאומו, ו/או כפי שיוסכם בין הצדדים בתחילת ההעסקה. מטפל זר שיצא לחופש בחג זכאי למשכורתו החודשית הרגילה. במידה והמטפל הזר נעתר לבקשתכם ועובד בימי החג, יש לשלם לו תוספת תשלום.

עובדת אשה:

על מטפלת זרה שהיא אשה חל גם חוק עבודת נשים, הקובע בין היתר איסור לפטרה במהלך היריון, במהלך חופשת לידה ובמהלך 60 הימים ולאחריה, אלא אם ניתן אישור ממשרד התמ"ת בהתאם לתנאים הקבועים בחוק.

ביטוח רפואי:

חובה על המעסיק (המטופל) לרכוש ולהסדיר ביטוח בריאות למטפל הזר, באמצעות סוכנות ביטוח. יש למסור למטפל כרטיס ביטוח שיהיה ברשותו בקביעות, גם בימי חופשה, הכולל מספרי טלפון של סוכנות הביטוח. לשכת ההשמה שלכם תוכל לעזור ברכישת הביטוח הרפואי.

דמי הבראה:

מטפל זר שהשלים שנת עבודה אחת, זכאי ל- 5 ימי הבראה בתעריף 378 ש"ח ליום, נכון לינואר 2020. בשנים השנייה והשלישית מגיעים לו 6 ימי הבראה בשנה, ובשנים הרביעית עד העשירית - 7 ימים. תעריפי הבראה מתעדכנים מעת לעת ומומלץ לוודא מהו התעריף המעודכן לפני התשלום למטפל הזר.

ימי מחלה:

מטפל זר שחלה ואינו יכול לעבוד, או שנעדר מפאת אשפוז, זכאי לקבל דמי מחלה כנגד הצגת אישור רפואי. על יום המחלה הראשון לא יקבל המטפל הזר תשלום, על הימים השני והשלישי יקבל 50% משכרו היומי, ומהיום הרביעי ואילך - 100% מהשכר. מטפל זר מתחיל לצבור זכאות לימי מחלה מתחילת עבודתו, יום וחצי לכל חודש עבודה עד למקסימום של 90 יום. אסור לפטר עובד בתקופת מחלה, כל עוד הוא בחופשת מחלה.

הפסקת עבודה:

אם המטפל הזר או המעסיק מעוניינים בהפסקת עבודתו של המטפל הזר, על הצד המבקש לסיים את ההעסקה להגיש לצד השני הודעה בכתב על כוונתו לסיימה. משך הזמן מהגשת ההודעה ועד להפסקת העבודה משתנה לפי תקופת העבודה, בהתאם לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001.

הודעה מוקדמת שעל המעסיק לתת בפיטורי המטפל הזר:

סעיף 3 לחוק קובע כי עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת כמפורט להלן:
 א. במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - של יום אחד בשל כל חודש עבודה;
 ב. במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה;
 ג. לאחר שנת עבודתו הראשונה - של חודש ימים.

סעיף 4 לחוק קובע כי עובד בשכר זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים כמפורט להלן:

א. מהלך שנת עבודתו הראשונה - של יום אחד בשל כל חודש עבודה;
 ב. במהלך שנת עבודתו השנייה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;
 ג. במהלך שנת עבודתו השלישית - של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;
 ד. לאחר שנת עבודתו השלישית - של חודש ימים.

הודעה מוקדמת שעל המטפל הזר לתת למעסיק:

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. מצ"ב לינק לנוהל: https://www.gov.il/he/Departments/policies/pre_notice_before_resignation_procedure

פיצויי פיטורין:

עובד (לרבות מטפל זר) שהשלים שנת עבודה ומעלה, זכאי לפיצויי פיטורין אם פוטר או הפסיק את עבודתו בשל סיבה המזכה בפיצויי פיטורין על פי דין.

חישוב גובה הפיצויים:

שכר חודשי ברוטו כפול מספר שנות העבודה. השכר לפיצויים מחושב בהתאם לתקנות פיצויי פיטורים חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים (התשכ"ד 1964). אם מטב משלמת למטפל הזר שכר, בשל זכאותו של הזכאי לגמלת סיעוד - הרי שמטב מבצעת הפרשה למטפל הזר גם עבור פיצויי פיטורין בהתאם להיקף ההעסקה של העובד במטב. לכן, לאחר שתחשבו את סכום הפיצויים הכולל שיש לשלם למטפל בהתאם להוראות הדין, מטב תעדכן אתכם בדבר סכום פיצויי הפיטורין שהיא הפרישה - ולכם יישאר לשלם רק את ההפרש.

פנסיה:

כל מעסיק בישראל חייב לבטח בביטוח פנסיוני את עובדיו. שיעור ההפרשה עומדים על 6.5% מהשכר עבור גמל וכן הפרשה של 6% מהשכר עבור פיצויים - על חשבון המעביד והפרשה בשיעור של 6% על חשבון העובד עבור גמל. את הסכומים הללו יש להפריש עבורו בהתאם להוראות צו ההרחבה בעניין (צו הרחבה לפנסיה חובה). יוער כי ע"פ הדין הקיים נכון לחודש ינואר 2020 המעסיק אינו מחוייב בהפרשת חלקו של העובד ואינו רשאי לנכות את חלקו של העובד משכרו בגין גמל. את הסכומים שהעובד זכאי להם עבור גמל ופיצויים (ע"ח המעביד), יש להפקיד לחשבון נפרד נושא ריבית והצמדה על מנת שיעמדו לרשותו כשיסיים את עבודתו. כדאי להתעדכן בהנחיות שמפרסם משרד התמ"ת בעניין. מטב מפרישה את הסכומים הנדרשים בגין השכר שהיא משלמת לעובד בהתאם לתקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים) התשע"ו 2016. החל מיום 1.11.2016 לזכות העובד הזר ישנם סכומים צבורים בפיקדון, שהופקדו על ידי מטב בהתאם להוראות התקנות.

ביטוח לאומי:

המעביד חייב לבטח את המטפל הזר במוסד לביטוח לאומי. שיעור התשלום הוא 2% משכר הברוטו, אותו משלמת המשפחה. את התשלום מבצעים ישירות לביטוח הלאומי. מקבלי גמלת 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 1.4.2018), יהיו פטורים משלם דמי ביטוח לאומי על שכרו של המטפל בכפוף לעמידה בתנאים של הביטוח הלאומי. כדי 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 בהעברה בנקאית לחשבוננו או בהמחאה לפקודת המטפל הזר. הדרך המהירה והיעילה להירשם כמעסיק היא למלא **טופס פתיחת תיק להעסקת עובדים במשק בית** באתר התשלומים, ולשלוח אותו באופן מקוון. דרך אחרת 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, ובכלל זאת איום לפטר עובד/ת אם תסרב 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 - הדבר מהווה עבירה פלילית.

דמי כיס:

דמי הכיס נחשבים מקדמה על חשבון שכרו החודשי של המטפל והם חלק בלתי נפרד מהשכר החודשי שלו. נהוג לתת למטפל 100 ש"ח לשבוע לקראת היום החופשי, אך זו אינה חובה.

למידע ולבירורים בנושא העסקת מטפל זר בסיעוד, מטב מזמינה אתכם ליצור קשר ולקבל מענה לכל מה שמוטב לדעת. למטב סניפים בכל רחבי הארץ, לקבלת פרטי הסניף הקרוב אליכם: חייגו 3391* או בקרו באתר האינטרנט שלנו: www.matav.org.il

