

תקציר תנאי העסקת מטפל סיעודי אפריל 2026

טיפים להעסקת עו"ז בסייעוד

הואיל ובין המטופל (המעסיק) לבין המטפל (העובד) קיימים קשרי עבודה של יחסי עובד מעסיק יש לנהוג לפי החוק הנהוג בישראל.

עיקרי התנאים להעסקת מטפל סיעודי בהעסקה ישירה.

1. שכר עובד

שכר ברוטו חודשי מינימלי הוא 6443.85 ₪ (החל מאפריל 2026), מסכום זה ניתן להפחית ניכויים מותרים הקבועים בחוק (כגון מגורים, עד חצי מביטוח רפואי ועוד) וכן עד 10% מהשכר עבור מזון ומשקאות בתנאי שהעובד הסכים וחתם עליהם בנספח ג' של החוזה הסטנדרטי של רשות האוכלוסין.

השכר ברוטו החודשי יכול להיות יותר גבוה משכר המינימום (במיוחד עבור עובד בעל ותק בארץ) , אולם על הצדדים (המעסיק והעובד) להסכים יחדיו על השכר החודשי ותנאי העבודה .

החוזה הסטנדרטי המחייב של רשות האוכלוסין הוא בין המעסיק לעובד , וניתן להוריד אותו מאתר רשות האוכלוסין.

השכר שנקבע עם העובד ורשום בחוזה הוא עבור משרת אמון של 6 ימי עבודה שבועיים , 24 שעות ביממה, ללא ימי מנוחה שבועיים וללא חגים , והוא יכול לכלול מקדמות שבועיות **שהם חלק מהשכר** אם הוסכם עליהם. המקדמות השבועיות המשולמות לעובד **מנוכים מהשכר החודשי** של העובד. (המושג **דמי כיס** בנוסף לשכר **אינו קיים בחוק**, **השכר החודשי קבוע ואינו תלוי במספר השבועות בחודש**)

בזמן אשפוז של המטופל בבית חולים שעות העבודה קצת שונים והעובד זכאי לשעות נוספות בדומה לעובד ישראלי.

על העובד לפתוח חשבון בנק בארץ על שמו ועל המעסיק חובה להפקיד את השכר החודשי בש"ח לחשבון זה, לא יאוחר מהיום התשיעי של החודש העוקב את חודש העבודה.

2. תנאים נוספים

א. מנוחה שבועית - העובד זכאי ליום מנוחה שבועי של 25 שעות רצופות בימים שישי שבת או ראשון, והעובד רשאי להישאר בבית המעסיק ולנוח ללא עבודה וללא תשלום נוסף. יום זה צריך להיות מוסכם על הצדדים ולהירשם בחוזה. היה והצדדים מעוניינים שהעובד יישאר לעבוד גם ביום מנוחה שבועי יש לשלם **בנוסף לשכר החודשי הרגיל. לפחות** 439.73 ש"ח שהם 150% עבור 25 שעות המחושבים משכר המינימום. היה והשכר החודשי של העובד מעל שכר המינימום (כולל מקדמות/דמי כיס אם יש) התעריף עבור עבודה ביום זה יותר גבוה. התעריף מחושב לפי 150% מהשכר, עבור 25 שעות (יום עבודה + שעת עבודה). החישוב לעבודה ביום זה:
 $25 / \text{שכר} + 182 / \text{שכר}$, והתוצאה כפול 1.5 (השכר החודשי המינימלי לחישוב זה הוא שכר המינימום נכון לאפריל 2026 6443.85 , מחישוב זה יוצא 439.73 ₪)
לדוגמה: עבור שכר של 6500 ש"ח $6500(25/6500 + 182/6500) * 1.5 = 443.57$
בנוסף רצוי גם לרשום בחוזה את הסיכום לגבי מספר ימי המנוחה השבועיים שהעובד יישאר לעבוד כל חודש.

ב. חגים - העובד צריך לבחור 9 ימי חג , לפי דתו / ארץ מוצאו או חגי ישראל. העובד זכאי להיעדר מהעבודה 25 שעות ב 9 הימים שבחר בשל החג, מבלי שהיעדרותו תפגע בשכרו. העובד רשאי להישאר בבית המעסיק ולנוח ללא עבודה וללא תשלום נוסף. העובד זכאי לתשלום משכורתו הרגילה, כאילו עבד כל החודש באופן מלא, **גם אם הוא נעדר מעבודה ביום החג.**

היה והעובד נשאר לעבוד ביום חג שבחר , ערך יום העבודה 150% מהשכר עבור 25 שעות כמו עבודה ביום מנוחה שבועי, **לפחות** 439.73 ש"ח (תלוי בשכר ראה סעיף א). התשלום עבור העבודה בחג החודשי הרגיל ישולם **באותו החודש** שהעובד נשאר לעבוד **בנוסף לשכרו החודשי** הרגיל, תשלום עבור עבודה בחג בסוף שנה מהווה ע"פ החוק הלנת שכר. בנוסף רצוי גם לרשום בחוזה את הסיכום לגבי החגים שהעובד יישאר לעבוד.

בחירת 9 החגים היא כנספח כחלק בלתי נפרד מהחזרה ולכל תקופת העסקת העובד, הזכאות ליום חג חלה מתחילת ההעסקה. יש לבחור את שמות ימי החג ולא תאריכים, מכיוון שישנם חגים שאינם תמיד חלים באותו תאריך. כאשר החג חופף ליום מנוחה שבועי והעובד הועסק ביום זה, ישולם הגמול על כך פעם אחת בלבד, אין כפל תשלומים.

ג. **ביטוח רפואי** - חובת המעסיק להסדיר לעובד הזר ביטוח רפואי למשך כל תקופת עבודתו של העובד הזר בבית המטופל. היקף תכולת הביטוח הרפואי שהעובד הזר זכאי לו נקבע בחוק והוא עבור שירותים בקופ"ח. הביטוח נעשה דרך סוכני ביטוח מורשים, והביטוח מחושב לפי תעריף יומי. התעריפים שונים בין חברות הביטוח וקופ"ח שבו העובד מבוטח, וכן יש הבדלים בין סוכני הביטוח. את הביטוח ניתן תמיד לבטל עקב סיום עבודת העובד בבית המטופל, ולקבל החזרים. העובדים חייבים למלא טופס הצהרת בריאות כדי שחברות הביטוח יבטחו אותם.

ד. **ביטוח לאומי** - מעסיק עו"ז בסיעוד חייב לשלם ביטוח לאומי למקרה של תאונת עבודה, חופשת לידה ועוד. התשלום הוא עבור כל השכר המשולם לעו"ז (לפני ניכויים מותרים אם יש, כולל עבודה ביום מנוחה שבועי וחגים...) התשלום נכון לינואר 2025 הוא 3.6% מהשכר החודשי שמשולם לעובד, וניתן לשלמו בסוף כל רבעון עבור 3 החודשים הקודמים, באתר האינטרנט של ביטוח לאומי או בטלפון של ביטוח לאומי.

ה. **ימי מחלה**: עובד שנעדר מעבודתו בשל מחלה, ויש ברשותו אישור מחלה מרופא קופ"ח זכאי לימי מחלה בתשלום. מספר ימי המחלה בתשלום נעשה בהתאם לצבירת ימי מחלה מתחילת עבודתו אצל המעסיק (18 יום בשנה שהם 1.5 ימים בחודש). מקסימום ימי מחלה שהעובד יכול לצבור 90 יום. התשלום עבור יום מחלה ראשון ללא תשלום, היום השני והשלישי 50%, החל מהיום הרביעי ואילך זכאי ל 100% מהשכר היומי עד למקסימום ימי המחלה שהעובד צבר.

ו. **דמי הבראה**: בתום כל 12 חודש של יחסי עובד מעסיק על המעסיק לשלם דמי הבראה לפי ותק העובד (לדוגמה בתום שנה ראשונה 5 ימי הבראה, בתום שנה שניה ושלישית 6 יום...) ערך יום הבראה נכון לאפריל 2026 הוא 418 ש"ח. בסיום העסקה מעל שנה יש לשלם את החלק היחסי של דמי הבראה של השנה הנוכחית שלא שולמו.

ז. **חופשה שנתית**: העובד זכאי לצבור בשנה 14 ימי חופש נטו בתשלום כ 1.166 ימים בחודש (תלוי בותק אצל המעסיק). התשלום עבור ימי חופש נעשה ביציאה לחופש **בפועל** כשכר רגיל ע"ח ימי החופש שנצברו, או כפדיון ימי החופש הצבורים שלא נוצלו **בסיום העסקה**. היציאה לחופשה שנתית נעשית בהסכמת המעסיק, ובעקרון אין חובה לאפשר יציאה לחופש מעבר לזכאות (ימי חופש נטו בתשלום שנצברו + ימי מנוחה שבועיים + חגים שנופלים בתקופת ימי החופש בתשלום). כל ימי החופש שמעבר לזכאות יחשבו כחל"ת. ניתן לצבור עד 3 שנות חופשה. **לפי החוק אסור לשלם פדיון חופש בסוף כל שנה ללא יציאה בפועל לחופש**.

ח. **פנסיה רכיב גמל**: לפי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני, יש להפריש החל מתחילת חודש שביעי 6.5% אחוז מהשכר החודשי של העובד לפי שכר של 6 ימי עבודה (ללא עבודה ביום מנוחה שבועי וחגים), ולפחות משכר המינימום, **התשלום לעובד נעשה רק בסיום העסקה כהלכת ביצוע בקירוב**. בד"כ לא מפרישים בפועל אבל מומלץ לחסוך כל חודש את הסכום בחשבון מיוחד וזמין **של המעסיק** לסיום העסקה. התשלום לעובד נעשה גם אם העובד התפטר ביוזמתו.

ט. **פנסיה רכיב פיצויים**: לפי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני, יש להפריש החל מתחילת חודש שביעי 6% אחוז מהשכר החודשי של העובד לפי שכר של 6 ימי עבודה (ללא עבודה ביום מנוחה שבועי וחגים), ולפחות משכר המינימום. **התשלום לעובד נעשה רק בסיום העסקה כהלכת ביצוע בקירוב**. בד"כ לא מפרישים בפועל אבל מומלץ לחסוך כל חודש את הסכום בחשבון מיוחד וזמין **של המעסיק** לסיום העסקה. התשלום לעובד נעשה גם אם העובד התפטר ביוזמתו. (סעיף זה לא רלוונטי כאשר העובד זכאי לפיצויי פיטורים מלאים, ראה סעיף י הבא)

י. **פיצויי פיטורים מלאים**: עובד שעבד מעל שנה אצל המעסיק ופוטר (גם אם המטופל נפטר או עבר לבית אבות) זכאי לפיצויי פיטורים מלאים לפי **השכר החודשי האחרון**

עבור 6 ימי עבודה (ללא עבודה ביום מנוחה שבועי וחגים), ולפחות משכר המינימום כפול שנות העבודה. בד"כ כאשר העובד מתפטר מיוזמתו הוא אינו זכאי לפיצויי פיטורים מלאים, יחד עם זאת ישנם מקרים מיוחדים שבהם העובד זכאי למלוא פיצויי הפיטורים. **סעיף זה בא במקום סעיף ט, פנסיה רכיב פיצויים.**

יא. הודעה מוקדמת על סיום העסקה: כאשר העובד מתפטר מיוזמתו הוא חייב להגיש מכתב התפטרות הכולל ימי הודעה מוקדמת לפי הותק שלו אצל המעסיק הנוכחי. כאשר מפטרים עובד יש תקופת הודעה מוקדמת קצת שונה, והיא כוללת תהליך פיטורים מטעם המעסיק. התהליך כולל 3 שלבים הזמנה בכתב לשימוע, שימוע, ורק אח"כ ניתן להגיש מכתב פיטורים. חובה לציין את הסיבות לרצון לפטר את העובד, בהזמנה לשימוע ובזמן השימוע. תקופת הודעה מוקדמת להתפטרות ביוזמת העובד:
מ 7 ימי עבודה עד תום 3 חודשי עבודה - 7 ימים ;
מתחילת חודש 4 עד תום 6 חודשי עבודה - 14 יום ;
מתחילת חודש 7 עד תום 12 חודשי עבודה – 21 יום ;
מעל שנה – חודש.

תקופת הודעה מוקדמת לפיטורים (כולל פטירת המטופל , ומעבר לבית אבות) מחודש עבודה עד תום 6 חודשי עבודה – יום אחד עבור כל חודש מחודש 7 - 2.5 ימים נוספים על כל חודש משנה ומעלה - חודש

יב. גמר חשבון: בסיום העסקה יש לבצע גמר חשבון מסודר בכתב, רצוי ע"י בעל מקצוע המומחה בדיני עבודה של עו"ז בסייעוד. התשלום בסיום העסקה כולל פידין ימי חופש שלא נוצלו. התעריף לפידיון יום חופש שלא נוצל מחושב לפי שכר של 6 ימי עבודה (ללא עבודה ביום מנוחה שבועי וחגים), ולפחות משכר המינימום, חילוק 25. יש לשלם פנסיה / פיצויים תוך 15 יום מסיום העסקה (סעיפים ח, ט/ במסמך זה) בעבודה מעל שנה יש לשלם דמי הבראה יחסיים שלא שולמו עבור שנת סיום העבודה (סעיף ו) אם לא שולמו חגים (סעיף ב) במועדם כאשר העובד נשאר לעבוד בהם, יש לשלם את החלק היחסי לתקופת העבודה.

מסמך זה הוא תקציר בלבד של חלק קטן מחוקי העסקה של עובדים זרים בסייעוד. תקציר זה נועד לידיעה כללית בלבד ואינו מהווה תחליף לנוסח החוק, תקנות, ונוהלים רלוונטיים מחייבים אחרים.

קישורים שימושיים נוספים:

[החזרה הסטנדרטי של רשות האוכלוסין + נספחים](#)

[אגרת למעסיק עו"ז בסייעוד בבית – משרד העבודה](#)

[ביטוח פנסיוני לעובדים זרים – משרד העבודה](#)

[זכותן לעו"ז בשפות שונות של רשות האוכלוסין](#)

[דיווח ותשלום עבור העסקת עו"ז בסייעוד](#)

[רשימת ישובים לפי איזור העסקה גאוגרפי](#)

[הורדת היתר העסקה / סטטוס בקשה לועדה הומניטרית](#)

[הארכת היתר להעסקת עו"ז בסייעוד](#)

[תשלום אגרות שירות בהעסקת עו"ז](#)

[אפשרות לקבלת גמלת סיעוד בכסף](#)