



מספר נוהל: 9.8.0001
דף 1 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות	

נוהל תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בישראל בענף המלונאות

א. מטרת הנוהל

1. נוהל זה נועד לעגן את התנאים לתוקפו של היתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות (להלן: "היתר" או בלשון רבים) הניתן לפי סעיף 1' לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: "חוק עובדים זרים" או "החוק"), אשר נקבעו על ידי "הממונה" כהגדרתו בסעיף 1 לחוק עובדים זרים (להלן: "הממונה") וכן את ההסדרים והקריטריונים שנקבעו על ידי הממונה למתן ההיתרים ולמימושם.
2. הפרת אחד או יותר מתנאי ההיתר המפורטים בנוהל זה, או הפרה של תנאים מהותיים אחרים בנוהל זה, עלולה להביא להטלת קנס מנהלי או הגשת כתב אישום בגין הפרות סעיף 2(א) לחוק עובדים זרים ו/או לשלילה/ביטול/הגבלה/סיוג ההיתרים שניתנו למעסיק להעסיק עובדים זרים בענף המלונאות.
3. יובהר כי תנאי ההיתר לפי נוהל זה באים להוסיף על חובות המעסיק לפי כל דין, ובכלל זה לפי דיני העבודה, לרבות הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה רלוונטיים, תוך שימת דגש על חובות מיוחדות החלות עליו כלפי עובדים זרים וכלפי רשות האוכלוסין וההגירה (להלן: "הרשות"), ואין בהוראות נוהל זה כדי לגרוע מכל חובה של המעסיק לפי כל דין, הסכם קיבוצי או צו הרחבה. כמו כן, התנאים למתן רישיונות עבודה מסוג ב/1 לעובדים זרים לפי נוהל זה באים להוסיף על הנהלים הרגילים של הרשות וההוראות שנקבעו לפי חוק הכניסה לישראל, תשי"ב-1952 (להלן: "חוק הכניסה לישראל") ותקנותיו בעניין זה, ולא לגרוע מהם. יודגש כי לרשות סמכות רחבה למנוע מתן היתר או רישיון כמפורט בחוקים האמורים ובנהלי הרשות.

ב. רקע

1. בהתאם להחלטת ממשלה 1752 מיום 15.05.2024 שעניינה ייעול ושיפור הפיקוח והאכיפה על העסקה של עובדים זרים ותיקון החלטות ממשלה" (להלן: החלטה 1752"), הוקמה ועדת מנכ"לים בראשות מנכ"ל משרד ראש הממשלה (להלן: "ועדת מנכ"לים") המוסמכת לקבוע מכסות עובדים לא ישראלים לענפי המשק השונים. ביום 19.06.2024 התקבלה החלטת ועדת המנכ"לים להקצות מכסה מרבית של היתרים להעסקת עד 6,800 עובדים לא ישראלים בענף התיירות (מלונאות). מכסה זו כוללת את כל סוגי העובדים שאינם ישראלים – זרים, ירדנים ופלסטינים.
2. יצוין כי בטרם התקבלה החלטה 1752, הקצתה הרשות היתרים להעסקת עד 2,000 עובדים זרים בענף המלונאות, בהתאם להחלטת ממשלה [החלטת ממשלה 175 מיום 25.07.2021](#) אשר תיקנה את החלטת [ממשלה 4101 מיום 05.08.2021](#).
3. יודגש כי כניסתם, שהייתם ועבודתם של עובדים זרים בישראל נתונות לשינויים ומושפעות מאירועים ושיקולים שונים, בין היתר: מדיניותה של הממשלה, הצורך בהסכמה של העובדים ושל המעסיקים בכל הקשור לעבודה בישראל ו/או להמשך עבודה כאמור, כמו גם לקיומו של משא ומתן מורכב בין מדינות, ולמפגש רצונות בין



תחום: מינהל עובדים זרים
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות

מספר נוהל: 9.8.0001
דף 2 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

הצדדים, באשר להסדרת כניסתם והעסקתם של העובדים באופן התואם את הדין ואת המדיניות בישראל להסדרת הגעת והעסקת עובדים, וכן קיומו של מצב חירום בישראל, מלחמות, מגפות, הנחיות משרד הבריאות וכיו"ב. אין באמור בזה לגבי מכסות מרביות של עובדים זרים ו/או במתן היתר להעסקת עובדים זרים או במתן רישיונות עבודה לעובדים זרים, משום הבטחה או התחייבות לאדם או לגוף כלשהו לגבי שהייתם, כניסתם לישראל, עבודתם, או המשך עבודתם של עובדים זרים או של מספר מסוים של עובדים זרים בתקופה או בתקופות מסוימות.

4. העסקת עובדים זרים בבתי מלון באזור אילת, תהא בכפוף להוראות נוהל ניוד עובדים זרים בענף המלונאות לעבודה באזור אילת המפורסם באתר האינטרנט של הרשות, ובכפוף לקבלת המלצת משרד התיירות שתינתן לאחר התייעצות עם משרד החוץ.

5. לא יינתנו היתרים לפי נוהל זה לצורך העסקת עובדים ירדנים בבתי מלון באזור אילת, ולעניין זה יש לפעול בהתאם להוראות נוהל הסדרת העסקת עובדים ירדנים בבתי מלון באזור אילת: [נוהל 9.6.0002](#). כמו כן, לא יינתנו היתרים לפי נוהל זה לצורך העסקת עובדים פלשתינאים בענף המלונאות, ולעניין זה יש לפעול בהתאם להוראות נוהל הסדרת העסקת עובדים פלשתינאים בישראל בענף המלונאות: [נוהל 9.1.0013](#).

ג. הגדרות

1.ג. אזור אילת – העיר אילת והיישובים המצויים בתחומה המוניציפאלי של המועצה האזורית חבל אילות.

2.ג. בית מלון - "מיתקן אכסון מלונאי", כהגדרתו בסעיף 176ב(א) לחוק התכנון והבניה, תשכ"ה 1965: "מבנה אחד או כמה מבנים במתחם אחד, הכולל 25 יחידות אירוח לפחות, שכולו בבעלות אדם/קבוצה ומנוהל בידי אדם אחד, המיועד לספק בכל עת לציבור הרחב, בתשלום, לפרקי זמן קצרים וקצובים, שירותי לינה ואירוח וכן שירותים נלווים לרבות שירותי הסעדה ובילוי, למטרות פנאי ונופש" (להלן: "מלון" או "בית מלון" או בלשון רבים, לפי העניין).

3.ג. בעל בית מלון – חברה שבית מלון רשום על שמה במרשם המקרקעין, והוא מנהל, מפעיל ומתחזק את בית המלון באופן מלא, או חברה שהוכיחה כי מלוא הזכות לנהל ולתחזק בית מלון הועבר אליה מאת הבעלים שבית המלון רשום על שמותיהם במרשם המקרקעין.

4.ג. מספר חדרים בבית מלון – כפי שיאושר על ידי משרד התיירות.

5.ג. עובד זר – עובד זר בעל אשרה ורישיון בתוקף לעבודה בישראל בענף המלונאות.

מספר נוהל: 9.8.0001
דף 3 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות	

ד. הגשת בקשה להיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות

ד.1. טרם הגשת בקשה לקבלת היתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות, על מבקש ההיתר לפנות למשרד התיירות באמצעות [טופס מקוון לאימות נתונים](#) המפורסם באתר האינטרנט של משרד התיירות, במועדים ובטפסים שיפורסמו על ידי משרד התיירות בתיאום עם הרשות, לצורך בדיקה מקדמית מקצועית של משרד התיירות לגבי עמידתו של המבקש בהגדרת בית מלון כאמור לעיל, וכן לצורך ביצוע חישוב מקדמי של מספר מרבי של היתרים להעסקת עובדים זרים בהתאם לקריטריונים המקצועיים של משרד התיירות המפורסמים באתר משרד התיירות (להלן: "המלצת משרד התיירות"). יודגש כי משרד התיירות הנו גורם ממליץ בלבד ומכל מקום הסמכות להקצאת היתרים נתונה לממונה, ואין בהעברת המלצת משרד התיירות כאמור בסעיף זה, כדי לפגוע בסמכות הממונה לבטל, לסייג או להפחית את מספר ההיתרים לכל בית מלון, בהתאם לסמכויותיו לפי כל דין.

ד.2. משרד התיירות גיבש קריטריונים ומקדמים לצורך חישוב ומתן המלצה לרשות, לגבי מספר העובדים הזרים, מתוך המכסה המרבית שקבעה ועדת המנכ"לים, שיחולק לכל בית מלון שייכלל בהמלצת משרד התיירות. קריטריונים אלו אושרו על ידי הממונה (מנכ"ל הרשות), ומהווים חלק בלתי נפרד מנוהל זה (ניתן לעיין בהם באתר האינטרנט של משרד התיירות).

ד.3. לאחר קבלת המלצת משרד התיירות, אשר תועבר לרשות באופן מקוון וכן לבית המלון, ובכפוף למועדים שיפורסמו לצורך הגשת בקשות להיתרים, על המלון להגיש אל הרשות בקשה לקבלת היתר העסקה בענף המלונאות. יודגש כי לא תתאפשר הגשת בקשה טרם קבלת המלצת משרד התיירות וכן לא תתאפשר הגשת בקשה להעסקת מספר עובדים זרים העולה על המכסה המומלצת על ידי משרד התיירות. עוד יודגש כי הגשת בקשה להיתרים לרשות שלא במועדים שפורסמו או שלא לאחר פניה למשרד התיירות לקבלת המלצה, תידחה על הסף.

ד.4. בית מלון שקיבל המלצה משרד התיירות נדרש להגיש בקשה להיתר העסקה אשר תוגש על ידי מנהל בית המלון, או בעלים או מורשה חתימה באמצעות [טופס בקשה מקוון](#) המצוי באתר האינטרנט של הרשות.

ד.5. לטופס הבקשה המקוון יצורפו המסמכים הבאים:

ד.4.א. [נספח א](#) - תצהיר והתחייבות המעסיק המצורפים לנוהל זה, חתום על ידי נציג מורשה של המבקש בפני עו"ד.

ד.4.ב. [נספח ב](#) - סממנים לזיהוי קורבנות עבדות וסחר לעבדות ולעבודת כפייה



מספר נוהל: 9.8.0001
דף 4 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות	

ד.4.ג. תדפיס מעודכן מרשם החברות כולל את פרטי בית המלון, לפי העניין.

ד.4.ד. כאשר המבקש הוא חברת ניהול, יש לצרף הסכם ניהול בתוקף.

ד.4.ה. רישיון עסק.

ד.4.ו. אישור רו"ח המבקר של החברה כי החברה פעילה וכי לא נרשמה לחברה אזהרת עסק חי לשנת המס שקדמה להגשת הבקשה.

ד.6. במסגרת מילוי טופס הבקשה המקוון, יידרש המבקש לשלם אגרת בקשה בהתאם לסעיף 1' לחוק עובדים זרים בגין כל עובד זר שהוא מבקש היתר להעסיק, בסכום המתפרסם באתר האינטרנט של הרשות, ומתעדכן מידי שנה לפי שיעור עליית מדד המחירים לצרכן.

ד.7. כמו כן, במסגרת הבקשה להיתר, יידרש נציג מורשה כדין של בעל בית המלון להתחייב בשם בעל בית המלון למלא אחר התנאים הקבועים בנוהל זה ותנאים נוספים שיצינו [בטופס הבקשה](#), ומבלי לגרוע מכלליות האמור, יהא עליו לדווח על פרטיו של נציג ישראלי שהוא עובד של בית המלון הרלוונטי, דובר השפה האנגלית, שישימש כאחראי לטיפול בזכויות ובשאלות של העובדים הזרים המועסקים בבית המלון לפי נוהל זה, ואשר אין נגדו (נגד האחראי) קנסות, חקירות, כתבי אישום או הרשעות בקשר עם תיווך או העסקת עובדים זרים, ואשר הרשות לא מצאה מניעה אחרת להעסקתו בתפקיד זה (להלן: "אחראי תלונות עובדים זרים בבית המלון").

ד.8. לאחר קליטת הבקשה באגף מגזר עסקי במינהל עובדים זרים של הרשות (להלן: "האגף"), תיבדק עמידתה בתנאים ובדרישות. במידת הצורך המבקש יידרש להשלים מסמכים חסרים. במידה ולא הושלמו המסמכים הנדרשים במועד שנקבע על ידי עובד האגף, יופסק הליך הטיפול והיא תידחה בהודעה בכתב לבית המלון.

ד.9. במידה ונמצאה מניעה לאישור הבקשה להיתר בהתאם להוראות נוהל זה, תישלח למבקש הודעה מנומקת בכתב על סירוב בקשתו, בציון האפשרות להגשת עתירה מנהלית לבית משפט לעניינים מנהליים בירושלים.

ד.10. במידה ועמד המבקש בכל התנאים להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות כמפורט בנוהל זה, ולא נמצאה מניעה לסרב לבקשה בהתאם לחוק עובדים זרים ו/או לחוק הכניסה לישראל, ו/או להחלטת ועדת המנכ"לים ו/או לנהלי הרשות, בקשתו תיבחן בהתאם לקריטריונים המפורטים להלן בנוהל זה.

ד.11. במידה ואושרה הבקשה, ינפיק האגף למעסיק היתר להעסקת עובדים זרים בבית המלון, אשר תוקפו יהא כפוף לתנאי ההיתר כפי שנקבעו בנוהל זה.

ד.12. ההיתר יישלח למעסיק בדוא"ל, ויפורטו בו שם בית המלון בו מותרת העסקת העובדים, מספר העובדים שהמעסיק רשאי להעסיק, פרטי העבודה/ המקצוע בהם מותרת העסקת העובדים ותוקף ההיתר.



תחום: מינהל עובדים זרים
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות

מספר נוהל: 9.8.0001
דף 5 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

ד.13. כחודשיים לפני תום תוקפו של ההיתר, ככל שהמעסיק יהא מעוניין להמשיך להעסיק עובדים זרים בענף המלונאות, ובתנאי שקיימת יתרת מכסה פנויה להקצאה של היתרים להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות (בהתאם להחלטת ועדת המנכ"לים שבתוקף) ובהוראות סעיף ב.3 לעיל בנוהל זה, יהא עליו לפנות לאגף, במועדים אשר יפורסמו באתר האינטרנט של הרשות, [בטופס בקשה](#) להארכת תוקף ההיתרים שבידיו, כולם או חלקם, ו/או לקבל היתרים נוספים/חדשים, תוך תשלום אגרות, הכל כמפורט בנוהל זה בשינויים המחויבים ובשינויים שיפורסמו באותה העת.

ד.14. לצורך מימוש היתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות באמצעות רישום עובדים זרים השוהים בישראל, נדרש המעסיק למלא [טופס בקשה מקוון](#). לצורך מימוש ההיתר באמצעות הזמנת עובדים זרים מחו"ל, ר' להלן בהמשך נוהל זה.

ה. קריטריונים להקצאת היתרים להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות

ה.1. היתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות יינתן בנפרד עבור כל בית מלון בגינו הוגשה בקשה על ידי בעל בית המלון, ובעל בית המלון לא יהא רשאי לנייד עובדים זרים בין בתי מלון אחרים. איסור ניווד העובדים הזרים בין בתי מלון יחול גם אם בתי המלון הם של אותם בעלים או שייכים לאותה רשת.

ה.2. לא יוקצו היתרים למבקש שלא שילם קנס מינהלי חלוט או עיצום כספי חלוט שהוטל על המעסיק (ובכלל זה חברת ניהול) על ידי הרשויות המוסמכות בישראל בגין הפרות כל דין בקשר להעסקת עובדים זרים. כמו כן הרשות תהיה רשאית שלא להקצות היתרים לבעל בית מלון (או לחברת ניהול, לפי העניין) אשר נמצא שבעלי המניות בו, או עובד בכיר מטעמו, או בעל ענין באחד מהם כאמור בסעיף 1טו לחוק עובדים זרים, עבר עבירה חמורה כמפורט באותו סעיף, או שמתנהלת לגביו חקירה או שהוגש נגדו כתב אישום בגין עבירה כאמור.

ה.3. יודגש כי אין למבקש זכות קנויה לקבלת היתר העסקה וכי הרשות רשאית לעכב מתן החלטה ו/או לסרב לבקשה לקבלת היתר כאשר קיימות ראיות לכאורה לביצוע הפרות מצד המבקש של החוקים ו/או הנהלים הרלוונטיים, ובכלל זה ראיה לכאורה להפרות של חוקי עבודה או של הוראות נוהל זה, באופן המעלה חשש לפגיעה בעובדים הזרים, או הפרת כתב ההתחייבות שנתן המבקש במסגרת בקשה לפי נוהל זה, ובין היתר ראיות לפיהן המעסיק מצוי בהליכי פירוק או כינוס, או בהליכים פליליים או בהליך שימוע תלוי ועומד לצורך קבלת החלטה לפי סעיף 1טו לחוק עובדים זרים.

ה.4. לאחר הגשת הבקשות, משרד התיירות יחשב בהתאם לקריטריונים שגיבש את ההקצאה המומלצת המירבית של עובדים זרים לכל בית מלון אשר הגיש בקשה ועמד בתנאי הסף לפי נוהל זה, ויעביר את ההמלצה לרשות.

ה.5. הרשות תהיה רשאית בהתאם לשיקול דעתה, להוסיף לכל בית מלון שקיבל היתרים להעסקת עובדים זרים, מכסת עובדים נוספת לפי קריטריון שוויוני שיאשר הממונה לאחר קבלת המלצת צוות בינמשרדי, במטרה

תחום: מינהל עובדים זרים
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות

מספר נוהל: 9.8.0001
דף 6 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

לאפשר לעובדים זרים בענף המלונאות לעבור בין בתי מלון בעלי היתרים פנויים לפי נוהל זה, ולמנוע כבילתם לבית מלון מסוים, בהתחשב בפסק הדין בבג"ץ 4542/02 קו לעובד נ' מדינת ישראל.

ה.6. שמות בתי המלון שקיבלו היתרים, מספר ההיתרים להעסקת עובדים זרים שהוקצו לכל בית מלון, מספר הטלפון של אחראי תלונות עובדים זרים בבית המלון לצורך קבלת פניות עובדים זרים שירצו לעבור לעבודה בבית המלון, ושינויים בפרטים האמורים, יפורסמו באתר האינטרנט של הרשות לידיעת הציבור וכן לידיעת העובדים הזרים בשפה האנגלית, בכתובת: [פרסום הקצאות בענף המלונאות](#).

ה.7. ראה הממונה כי מעסיק אינו מממש את מכסת ההיתרים שקיבל, כולה או חלקה, רשאי הוא, לאחר שמיעת טענות המעסיק בכתב, להחליט על ביטול או הפחתת מכסת ההיתר שאושרה למעסיק.

ה.8. במידה ונשארה יתרת היתרים להקצאה לאחר החלוקה דלעיל, ו/או לאחר ביטול ההיתרים בידי הממונה או ויתור על היתרים בידי מעסיק, רשאי הממונה לחלק את ההיתרים למעסיקים שיגישו בקשות לכך בהתאם למועדים שיקבעו, לפי קריטריונים שייראו לו סבירים בנסיבות העניין.

1. תנאים כללים לתוקף ההיתרים

1.1. היתרים להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות לפי נוהל זה, ניתנים לצורך העסקת העובדים בביצוע עבודות חדרנות, ניקיון שטחים ציבוריים וניקיון מטבחים (להלן: "העבודות המותרות"). למען הסר ספק יובהר כי חל איסור להעסיק עובדים זרים בעסקים הממוקמים בתחומי המלון כגון חנות, מסעדה וכיו"ב.

2.1. על המעסיק להעסיק את העובדים הזרים שניתן לו היתר להעסיקם אך ורק בעבודות המותרות בבית המלון/ מתקן מלונאי ששמו וכתובתו רשומים בהיתר שקיבל.

3.1. העסקת העובדים הזרים בעבודה שאינה בעבודות המותרות או העסקת העובדים הזרים בבית המלון ששמו אינו רשום בהיתר או בכל מקום אחר מלבד בית המלון ששמו רשום בהיתר, תהווה הפרה של תנאי ההיתר ועלולה להביא להטלת קנס מינהלי או הגשת כתב אישום בגין הפרה של סעיף 2(א) לחוק עובדים זרים, ו/או לשלילת/הגבלת/התניית ההיתרים שניתנו למעסיק להעסיק עובדים זרים.

4.1. על בעל ההיתר חל איסור מוחלט להעביר או לנייד את העובד הזר לעבודה אצל כל מעסיק אחר, ובכלל זה חל איסור מוחלט לקבל או לגבות, במישרין או בעקיפין, תשלום או טובת הנאה כלשהם תמורת מעבר של עובד המועסק על ידו אל מעסיק אחר, וכן לשלם, במישרין או בעקיפין, תשלום או טובת הנאה כלשהם תמורת מעבר של עובד ממעסיק אחר אליו.

5.1. בעל היתר לפי נוהל זה יהא רשאי להעסיק רק עובד זר בעל אשרה ורישיון מסוג ב/1 בתוקף לענף המלונאות, וזאת לאחר שהזמין את העובד מחו"ל באמצעות היחידה ליישום הסכמים בילטרליים ברשות האוכלוסין וההגירה (להלן: "יה"ב") והזמנתו אושרה, ו/או לאחר שיגיש לאגף באמצעות דוא"ל Hotelpermit@piba.gov.il בקשה

תחום: מינהל עובדים זרים
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות

מספר נוהל: 9.8.0001
דף 7 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

בכתב להעסקת עובד זר השווה בישראל עם אשרה ורישיון בתוקף מסוג ב/1 לענף המלונאות, ובכפוף לכך שבקשתו של בעל ההיתר אושרה בהודעת דוא"ל מן הרשות, ומכל מקום העסקת העובדים הזרים תהא בהתאם למכסה המרבית שאושרה בהיתר ולתוקף ההיתר, וכן לאחר תשלום אגרה שנתית כדין בגין עובד זה כמפורט בנוהל זה. העסקת עובד זר בענף המלונאות מבלי ששולמה בגינו אגרה שנתית, ו/או מבלי שהעובד הזר הוא בעל אשרה ורישיון בתוקף מסוג ב/1 לענף המלונאות, ו/או מבלי שקיבל אישור בדוא"ל מהרשות לקליטת העובד, מהווה הפרה של תנאי ההיתר ועלולה להביא להטלת קנס מינהלי או הגשת כתב אישום בגין הפרה של סעיף 2(א) לחוק עובדים זרים, ו/או לשלילת/הגבלת/התניית ההיתרים שניתנו למעסיק להעסיק עובדים זרים.

6.1. המעסיק נדרש לדווח בכתב לאגף באמצעות דוא"ל Hotelpermit@piba.gov.il על כל שינוי שחל בנתונים או בנסיבות שצויינו בבקשה לקבלת היתרים שהגיש לרשות, ובכלל זה על סגירת בית המלון או העברת הבעלות בו לגורם אחר וזאת תוך 7 ימים מיום השינוי.

7.1. על המעסיק לשתף פעולה עם ביקורות של הגורמים המוסמכים ברשות ושל משרד העבודה, ובכלל זה לאפשר להם להיכנס לבית המלון ולמגורי העובדים הזרים לביצוע ביקורות, ולהמציא להם כל מסמך שיידרש על ידם בקשר להעסקת העובדים לצורך הפעלת סמכויותיהם על פי דין.

8.1. על המעסיק להעסיק את העובדים הזרים באופן ישיר, וחל איסור להעסיקם באמצעות קבלן כוח אדם או קבלן שירות או גוף שלישי שאינו המעסיק ששמו רשום בהיתר.

9.1. משפט העבודה המגן החל על עובד ישראלי, ובכלל זה הוראות ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הרלוונטיים, חלים גם על העסקתו של עובד זר ומחובתו של המעסיק להעסיק את העובד הזר בהתאם למשפט העבודה כאמור, זאת בנוסף להוראות חוק עובדים זרים וחוק הכניסה לישראל ותקנותיהם.

10.1. מבלי לגרוע מכלליות האמור בסעיף הקודם, על בעל ההיתר לספק לעובדים הזרים שהוא מעסיק חוזה העסקה בכתב בשפתם ובשפה העברית, הכולל את כל המרכיבים המצוינים בסעיף 1ג(ב) לחוק עובדים זרים, להמציא לידי העובדים הזרים מדי חודש תלוש שכר מפורט כדין, ולבטח את העובדים הזרים במשך כל תקופת עבודתם בביטוח רפואי בהתאם להוראות צו עובדים זרים (סל שירותי בריאות לעובד), התשס"א-2001. כמו כן בחוזה תעוגן חובת המעסיק לשלם לעובד הזר שכר בעד משרה מלאה לפחות, וזאת אף אם בפועל היקף עבודתו של העובד הזר פחת מהיקף של משרד מלאה.

11.1. על בעל ההיתר לספק לכל אחד מעובדיו הזרים מגורים הולמים העומדים בתנאים שנקבעו בתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים)(מגורים הולמים), התש"ס - 2000, במשך כל תקופת עבודתם אצלו ובמשך 7 ימים לפחות לאחר סיום העסקתם. בנוסף לאמור, על בעל ההיתר לספק מגורים בדירות נפרדות וכן שירותים ומקלחות נפרדים עבור עובדים זרים ממין זכר וממין נקבה, ואי מתן מגורים הולמים נפרדים כאמור מהווה הפרה חמורה של תנאי ההיתר.

תחום: מינהל עובדים זרים
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות

מספר נוהל: 9.8.0001
דף 8 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

12.ו. בעל ההיתר יהא רשאי לנכות משכר עובדיו הזרים בגין מגורים הולמים, הוצאות נלוות למגורים וכן עבור ביטוח רפואי כאמור לעיל, רק את הסכומים הקבועים בתקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס-2000, ובתקנות עובדים זרים (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי), התשס"ב-2001, וזאת בכפוף לתנאים הקבועים באותן תקנות לביצוע הניכויים הללו.

13.ו. בנוסף לשכר ולתנאים הנלווים שעל המעסיק לשלם לעובדים הזרים, על המעסיק להפקיד מדי חודש בגין כל עובד זר סכום המיועד לפיקדון לפי סעיף 1(א)(ו) לחוק עובדים זרים ותקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), התשע"ו-2016. הפיקדון יבוא על חשבון תשלומים סוציאליים שעל המעסיק לשלם עבור העובד, לרבות בגין פיצויי פיטורין ופנסיה, כמפורט בהרחבה ב"נוהל פיקדון לעובדים זרים" (נוהל מספר 9.0.0003 המפורסם באתר האינטרנט של הרשות בכתובת: [נוהל פיקדון לעובדים זרים](http://Pikdonot@sa.piba.gov.il)). בכל שאלה או בירור בנושא הפיקדונות לעובדים הזרים, ניתן לפנות ליחידת הפיקדונות באמצעות דוא"ל: Pikdonot@sa.piba.gov.il.

14.ו. יודגש כי הפרה מהותית של זכויות העובד הזר, ובכלל זה עיכוב דרכונו של העובד שלא כדין, הלנת שכרו, אי תשלום שכר כדין בגין עבודה בשעות נוספות, אי מתן יום מנוחה שבועי וכו', מהווה הפרה של תנאי ההיתר ועלולה להביא לביטולו, בכפוף לעריכת שימוע כמפורט בסעיף 1טו לחוק עובדים זרים.

15.ו. עובד זר בעל אשרה ורישיון עבודה בתוקף לענף המלונאות רשאי לעבור בין מעסיקים שהם בעלי היתרים פנויים להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות, בכפוף לרישום המעבר בהתאם לנוהל זה, וכן בכפוף למכסת ההיתרים המירבית שבידי בית המלון, וחל איסור על המעסיק או מי מטעמו למנוע מעובד זר לבצע מעבר כאמור.

16.ו. על המעסיק חלה חובה להעסיק את העובד הזר בענף המלונאות במשרה מלאה לפחות. לא יינתן היתר עבור העסקת עובד זר בענף המלונאות במשרה חלקית.

17.ו. על המעסיק לשלם לכל עובד זר המועסק על ידו, עד ליום ה-9 לחודש העוקב לחודש העבודה, שכר בעד עבודה במשרה מלאה לפחות עבור חודש העבודה, כל עוד העובד היה מוכן לעבודה.

18.ו. על המעסיק להעביר את שכר העובד הזר, מדי חודש, לחשבון בנק שנפתח על שמו של העובד הזר בישראל, בו אין למעסיק או למתווך כוח אדם או מי מטעמם או לכל צד ג' אחר הרשאה או ייפוי כוח כלשהם. במידה ואין לעובד חשבון בנק בישראל, המעסיק יסייע לעובד לפתוח חשבון כאמור בבנק שהעובד יבחר וימסור לידי העובד את מסמכי פתיחת החשבון וכל כרטיס מגנטי למשיכת מזומנים מהחשבון. לעניין זה, חל איסור על המעסיק להחזיק את הכרטיס המגנטי לחשבון הבנק של העובד באופן ישיר או עקיף. יובהר כי כל תשלום מהמעסיק לעובד ישולם אך ורק לחשבון הבנק של העובד והמעסיק אף יציין זאת בחוזה העסקה עליו חתם עם העובד. על המעסיק לשמור בידיו את המסמכים המתעדים את הפקדות השכר לחשבון האמור, לצורך הצגתם בפני גורמי הפיקוח והאכיפה של הרשויות המוסמכות.

מספר נוהל: 9.8.0001
דף 9 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות	

19.1. המעסיק ימנה עובד ישראלי של בית המלון, דובר השפה האנגלית העומד בקריטריונים המפורטים לעיל בנוהל זה, כאחראי לתלונות ושאלות של העובדים הזרים, וימסור את מספר הטלפון הנייד שלו לעובדים עם הגעתם לישראל, ככתובת לפניותיהם.

20.1. על המעסיק להודיע לעובדים הזרים על דרכי התקשורת עם הממונה על זכויות העבודה של עובדים זרים במשרד העבודה (להלן: "הממונה על זכויות עובדים זרים") וכן עם המרכז לפניות עובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה (להלן: "מרכז הפניות"). על המעסיק להימנע מנקיטת צעדים שלא יאפשרו לעובדים לפנות לממונה על זכויות עובדים זרים ולמרכז הפניות בכל עת. מבלי לפגוע בכלליות האמור, יופיעו דרכי התקשורת עם הממונה על זכויות עובדים זרים ועם מרכז הפניות בכל תלוש משכורת שיימסר לעובד על ידי המעסיק וכן בכרזה בגודל גיליון שתיתלה בכל חדר בו לנים העובדים. המידע יופיע בשפה שהעובד מבין.

ז. הגשת בקשה להזמנתם של עובדים זרים מחו"ל לעבודה במלונאות

1.ז. מדינת ישראל חתמה עם מדינות שונות על הסכמים בילטרליים ועל הסדרי יישום להבאתם המפוקחת והמיועדת של עובדים זרים מיומנים לעבודה בבתי המלון בישראל כחדרנים, באמצעות הרשות והגוף המיישם מטעם מדינת המוצא (להלן: "שירות תעסוקת חו"ל").

2.ז. במסגרת ההסכם הביטראלי עם, ימוינו מועמדים העומדים בתנאי סף שנקבעו בהתאם להמלצת הצוות הבינמשרדי ובהיוועצות עם התאחדות בתי המלון, על מנת לוודא שהם בעלי תעודת הכשרה מתאימה לעבודת חדרנות בבתי מלון ו/או עומדים בתנאים נוספים כפי שיוחלט בהתייעצות עם משרד התיירות ועם התאחדות בתי המלון, דוברי אנגלית ברמה בסיסית, שאינם חולים באחת או יותר מן המחלות הקבועות בתוספת לחוק עובדים זרים, שאין להם עבר פלילי, שלא עבדו בעבר בישראל ושאין להם בני משפחה מדרגה ראשונה בישראל (הורים, ילדים ובני זוג, למעט אחים) ואין מניעה אחרת להתרת כניסתם לישראל והעסקתם בישראל. על מנת למנוע גביית כספים או עמלות שלא כדין מהעובדים הזרים למלונאות, יפעלו המדינות לפרסם לציבור במדינת המוצא את תנאי הסף למועמדים, את הסכומים המותרים לגבייה, יופעל מוקד טלפוני בישראל לתלונות העובדים ויבחרו לכל היותר 75% מהמועמדים שנמצאו עומדים בתנאי סף בלבד. כמו כן במסגרת ההסכם הביטראלי, העובדים יקבלו מידע בשפתם אודות חובותיהם וזכויותיהם בישראל.

3.ז. לאחר אישור ההסכם הביטראלי על ידי שני הצדדים וסיום ההכנות הנדרשות לביצועו, או בסמוך לכך, ובהתאם למספר העובדים הזרים שהוסכם להזמין מכל מדינה עימה נחתם הסכם, ובכפוף למכסות הממשלתיות התקפות לעובדים זרים בענף המלונאות ולתנאים הקבועים בהחלטות הממשלה, תפעל הרשות להודיע על מועדים להגשת בקשות להקצאת היתרים בהתאם לנוהל זה, לגבי מספר העובדים הזרים שיובאו מהמדינה האמורה.

4.ז. במקביל, במועד שיתואם בין ישראל למדינות המוצא, יפורסמו במדינות המוצא פרטים אודות האפשרות לעבוד בישראל, באמצעות רשויות המדינה בלבד ללא מעורבות חברות כוח אדם פרטיות באף מדינה, אופן הגשת



מספר נוהל: 9.8.0001
דף 10 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות	

המועמדות ובחירת העובדים, לרבות בחירה רנדומלית מטעם ישראל של 75% לכל היותר מקרב המועמדים שיעמדו בתנאי הסף, וכן תנאי ההעסקה בישראל, חובות וזכויות העובדים בישראל, האיסור לגבות סכומי עמלות או הוצאות אסורים מהמועמדים וכו'. המועמדים יגישו מועמדות למשרות הפניות בישראל ישירות לשירות תעסוקת חו"ל אשר יפעל עם ישראל להקמת מאגר של מועמדים שעמדו בתנאי הסף לפי ההסכם לאחר הבחירות הרנדומליות.

5.ז. תנאי הסף למועמדים כפי שסוכמו בין ישראל למדינות המוצא הם:

5.ז.1. בני 25 שנים לפחות.

5.ז.2. בעלי אזרחות של מדינת המוצא.

5.ז.3. מעולם לא עבדו בישראל בעבר.

5.ז.4. אין להם הורים, בן זוג או ילדים העובדים או מתגוררים כרגע בישראל.

5.ז.5. בעלי תעודה על היעדר רישום פלילי.

5.ז.6. בריאים פיזית ונפשית, אינם סובלים ממחלות או ממצבים רפואיים כרוניים, כולל (אך לא רק) שחפת, דלקת כבד, עגבת, זיבה ואיידס; ומסוגלים מבחינה גופנית לעבודה תובענית במלון בישראל.

5.ז.7. מצהירים כי הם חרוצים, בעלי תודעת שירות, שמים לב לפרטים ובעלי גינוני נימוס.

5.ז.8. יכולים לתקשר באנגלית עם הנהלת המלון והאורחים.

5.ז.9. עברו בהצלחה הכשרה מתאימה ו/או עומדים בתנאי סף מקצועיים אחרים, כפי שיסוכם בהתייעצות עם משרד התיירות והתאחדות בתי המלון.

6.ז. המועמדים יופנו על ידי שירות תעסוקת חו"ל לביצוע בדיקה רפואית ולהנפקת תעודה על היעדר רישום פלילי.

7.ז. חל איסור חמור על בעל בית מלון או מי מטעמו ליצור קשר ישיר או עקיף, שלא באמצעות רשות האוכלוסין וההגירה, עם מועמדים זרים לעבודה בישראל בבתי המלון, או עם העובדים הזרים שיובאו לישראל בהתאם להסכם הבילטרלי טרם הגעתם לישראל.

8.ז. לאחר הקצאת ההיתרים, כל מלון בעל היתר העסקה יהא רשאי להגיש ליחידה ליישום הסכמים בילטרליים ברשות (להלן: "יה"ב") באמצעות דוא"ל: Yahav-hotel@piba.gov.il בקשה בכתב להזמנת עובדים זרים מתוך המאגר שהוקם על ידי שתי המדינות כמפורט לעיל ([נספח ג' לנוהל זה](#)), לפי מכסת ההיתרים הפנויה שבידו.

9.8.0001	מספר נוהל	רשות האוכלוסין וההגירה
----------	-----------	------------------------



מספר נוהל: 9.8.0001
דף 11 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة	תחום: מינהל עובדים זרים נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות
--	--

- 9.ז.** מעסיק בעל היתר לא יהא רשאי לבטל הזמנה של עובד זר מחו"ל שהגיש ליחידת יה"ב.
- 10.ז.** יה"ב תשבץ לכל בית מלון, באופן רנדומאלי, עובדים זרים מתוך המאגר שהוקם לפי ההסכם בין המדינות, ותעביר לבית המלון בדוא"ל, עבור כל מועמד חוזה העסקה סטנדרטי כפי שיעודכן מעת לעת (נספח ד' לנוהל זה) בו ישובצו פרטיהם של המועמד, של בעל ההיתר ושל בית המלון בו יועסק המועמד.
- 11.ז.** עבור כל מועמד, ימלא המעסיק בחוזה ההעסקה את כלל הפרטים הנדרשים ויחזירו כשהוא חתום על ידי נציג מורשה מטעמו בתוך 4 ימי עבודה אל יחידת יה"ב באמצעות דוא"ל: Yahav-hotel-hozim@piba.gov.il. לאחר קבלת החוזה המלא והחתום, יחידת יה"ב תעבירו בדוא"ל לשירות לתעסוקת חו"ל.
- 12.ז.** תוכן חוזה ההעסקה יוצג ויוסבר למועמדים באמצעות השירות לתעסוקת חו"ל, ואם הם מסכימים להצעת העבודה הם יתבקשו לחתום על חוזה ההעסקה, ועל טופס כתב התחייבות, בו יתחייבו למלא אחר תנאי רישיון העבודה שיקבלו לצורך עבודה בישראל, וכן יאשרו ויתור על סודיות מידע אשר יועבר במסגרת ההסכם על ידי השירות לתעסוקת חו"ל ליחידת יה"ב.
- 13.ז.** השירות לתעסוקת חו"ל יעדכן את יחידת יה"ב לגבי תוצאות הבדיקות הרפואיות והרקע הפלילי של המועמדים. מועמד שלא נמצאה בעניינו מניעה רפואית ו/או פלילית ו/או אחרת, המלון אשר מבקש להעסיקו יידרש על ידי לשכת השירות לשלם אגרה שנתית ואגרת רישיון בגינו, באמצעות [טופס מקוון](#) בתוך 3 ימי עבודה.
- 14.ז.** השירות לתעסוקת חו"ל יסייע למועמד למלא טפסי בקשה לצורך קבלת אשרת כניסה מנציגות ישראל במדינתו וכן לרכוש כרטיס טיסה לישראל במועדים שיתואמו עם יחידת יה"ב.
- 15.ז.** לאחר תשלום האגרות, יה"ב תשלח לנציגות ישראל במדינת המוצא אישור למתן אשרת כניסה לישראל בכפוף לעמידת המועמד בבדיקות הנציגות.
- 16.ז.** כאשר מועמד ששובץ אינו מסכים להצעת העבודה, או שאינו עומד בבדיקות הרפואיות הנדרשות, או שאינו עומד בתנאים לקבלת אשרה ורישיון לעבודה בישראל, או יבטל את הגעתו מכל סיבה שהיא, יה"ב תודיע על כך למלון, ותפעל במידת האפשר לשיבוץ מועמד חלופי, אשר לגביו יחולו ההוראות וההליכים המפורטים לעיל.
- 17.ז.** יה"ב תודיע לבית המלון לגבי המועדים הצפויים להגעת עובדיו לישראל, והוא יתבקש לשלוח נציג מטעמו, שהנו עובד ישראלי של בית המלון, אשר פרטיו יימסרו ליה"ב מבעוד מועד, על מנת שיפגוש את העובדים בנתב"ג, ימסור לעובדים חוזה עם חתימה מקורית, ויעביר את העובדים ישירות למגוריהם או לבית המלון.
- 18.ז.** בעת הגעתו לישראל, יונפק לכל עובד זר רישיון עבודה מסוג ב/1 לענף המלונאות, בתוקף לשנה.



מספר נוהל: 9.8.0001
דף 12 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות	

19. יודגש כי מידע אודות העסקת העובדים הזרים בישראל, ובכלל זה לגבי מועדי הגעת העובדים לישראל, עבודתם בבתי המלון, ובכלל זה מספרי טלפון וכתובות רלוונטיים, ושינויים בהם, יועבר באופן שוטף על ידי האגף להסכמים בילטרליים ברשות האוכלוסין וההגירה לרשויות במדינת המוצא, והגשת בקשה להיתר לפי נוהל זה מהווה הסכמה מצד בית המלון לכך שמידע כאמור יועבר על ידי הרשות לרשויות במדינת המוצא ככל שנדרש לדעתה ליישום ההסכם.

20. לאחר הגעתם, על בית המלון להעביר לעובדים את פוליסת הביטוח הרפואי באנגלית, ובכלל זה כרטיס עם מידע באנגלית ומספר טלפון לפניות העובד למרפאות מטעם חברת הביטוח במקרה הצורך. כמו כן על בית המלון להעביר לכל עובד את מספר הטלפון הנייד של אחראי תלונות העובדים הזרים מטעמו.

21. העובדים הזרים יהיו רשאים לפנות לאחראי תלונות העובדים הזרים מטעם המעסיק, ו/או לקו הטלפוני לפניות עובדים זרים של הרשות ו/או לממונה על זכויות עובדים זרים במשרד העבודה, לצורך שאלות והגשת תלונות.

22. יחידת יה"ב רשאית לדחות בקשת בעל היתר להזמנת עובד זר מחו"ל אם תמצא כי לא מולאו כל התנאים הנדרשים, וכן לבקש השלמות בכתב לצורך הטיפול בבקשת מעסיק כאמור. במקרה של דחיית הבקשה, יחידת יה"ב תודיע על כך בכתב למעסיק ותציין את סיבת הדחייה.

23. יודגש כי אין למעסיק או לבעל היתר זכות קנויה להזמין עובד זר מחו"ל וכי הרשות רשאית לעכב מתן החלטה ו/או לסרב בקשת בעל היתר להזמנת עובד זר מחו"ל כאשר קיימות ראיות לכאורה לביצוע הפרות מצד המעסיק של החוקים ו/או הנהלים הרלוונטיים, ובכלל זה ראיה לכאורה להפרות של חוקי עבודה או של הוראות נוהל זה, באופן המעלה חשש לפגיעה בעובדים הזרים המוזמנים, או הפרת כתב ההתחייבות שנתן המעסיק במסגרת נוהל זה, ובין היתר ראיות לפיהן המעסיק מצוי בהליכי פירוק או כינוס, או בהליכים פליליים או בהליך שימוע תלוי ועומד לצורך קבלת החלטה לפי סעיף 1טו לחוק עובדים זרים, או כאשר המעסיק אינו עומד בתנאים לתוקפו או להארכת תוקפו של ההיתר שבידו.

24. לאחר שהעובד הזר המוזמן מחו"ל עשה ניסיון כן ואמיתי להשתלב בעבודה בבית המלון אשר הוא הוזמן מחו"ל לעבוד בו, העובד יהא רשאי לעבור לעבוד אצל מעסיק אחר בעל היתר עם מכסה פנויה להעסקת עובד זר בענף המלונאות, רק לאחר שהמעסיק שלח [בקשה לרישום עובדים זרים בהיתר](#) וקיבל על כך אישור מאגף מגזר עסקי באמצעות דוא"ל: Hotelpermit@piba.gov.il בגין קליטת העובד הזר, כי בקשתו אושרה ומסר העתק מאישור זה לעובד.

25. לצורך הקלה על אפשרות מעבר עובדים זרים כדין בין בתי מלון כאמור לעיל, הרשות רשאית לפרסם באתר האינטרנט של הרשות או בכל מקום אחר, וכן למסור לעובדים הזרים, רשימה עם פרטי בתי המלון ומספרי הטלפון הניידים של הממונים על זכויות העובדים הזרים מטעמם ו/או מספרי טלפון רלוונטיים אחרים, וכן מידע



תחום: מינהל עובדים זרים
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות

מספר נוהל: 9.8.0001
דף 13 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

אודות מספר ההיתרים שקיבל כל בית מלון, וכן היא רשאית למסור לעובדים הזרים או לפרסם כאמור גם מידע אודות מספר ההיתרים הפנויים לקליטת עובדים זרים שבידי כל בית מלון.

26.ז. לאחר שיגיעו מחו"ל לישראל באמצעות יחידת יה"ב מספר עובדים זרים התואם את המכסה המירבית התקפה לעובדים זרים לבתי מלון שנקבעה על ידי הממשלה, ו/או לאחר שיגיעו כל העובדים הזרים שהוזמנו בפעימה אחת ממדינה עימה התקשרה ישראל בהסכם בילטרלי, לא תותר הזמנת עובדים זרים נוספים לענף המלונאות מחו"ל ובעלי ההיתרים יוכלו להעסיק רק עובדים זרים השוהים בישראל, לאחר שנכנסו כעובדים זרים לענף המלונאות.

27.ז. מבלי לגרוע מהאמור לעיל בנוהל זה, לעניין גיוס עובדי מלונאות זרים במסגרת הסכם בילטרלי והסדר יישום שנחתמו בין המדינות, יחולו, בין היתר, תנאים אלו:

27.ז.1. חוזה ההעסקה הסטנדרטי מצורף לנוהל זה [כנספח ד'](#) והוראותיו יחייבו את המעסיקים ויהוו חלק בלתי נפרד מתנאי ההיתרים שיוקצו למעסיקים לפי נוהל זה.

27.ז.2. פרטי העובדים המועסקים אצל כל בית מלון יועברו באופן תקופתי על ידי רשות האוכלוסין וההגירה לרשויות מדינת המוצא, וזאת בהתאם לטופס ויתור על סודיות מידע עליו יחתמו העובדים הזרים.

27.ז.3. באשר לעובדים זרים מהפיליפינים, בהתאם לחקיקה של ממשלת הפיליפינים, על כל מעסיק של עובד פיליפיני בחו"ל לעבודה בבתי מלון, להשתתף בעלויות קרן רווחה ממשלתית פיליפינית עבור עובדים פיליפינים היוצאים לעבודה בחו"ל בסך \$50 (חמישים דולר ארה"ב) לכל עובד שהוא מבקש להעסיק. על מנת לייעל את אופן גביית תשלום זה, בהתאם להסדרים שסוכמו בין ישראל לפיליפינים, סוכם כי משרד התיירות יעביר סכומים אלו במרכז לרשויות הפיליפיניות המוסמכות, ויגבה את הסכומים מהתאחדות המלונות לפי נוהל ביצוע שיפרסם משרד התיירות. על כל מעסיק המזמין עובדים מהפיליפינים לדאוג לתשלום הסכום האמור להתאחדות המלונות.

ח. הארכת תוקף רישיונות העובדים הזרים המועסקים על ידי בית המלון

ח.1. 45 יום לפני תום תוקף רישיונו של העובד, נדרש מעסיק בעל היתר פנוי ותקף (לרבות היתר בתוקף בתקופה שלאחר תום תוקפו של רישיון העובד) להגיש [בקשה מקוונת](#) בצירוף [נספח ו-](#) תצהיר של העובד ובית המלון וצילום דרכון תקף של העובד. בנוסף על המעסיק לשלם אגרה שנתית ואגרת רישיון כדין באמצעות [טופס תשלום מקוון](#). יודגש כי לא תתאפשר הגשת בקשה טרם תשלום האגרות.

ח.2. עובד הרשות יבדוק את הבקשה, ובכלל זה את תוקף ההיתר של המעסיק וכן האם קיימת מניעה להסדרת העסקתו של העובד הזר. ככל שלא קיימת מניעה לאישור הבקשה, יאשר עובד הרשות את הארכת תוקף האשרה והרישיון של העובד הזר והודעה בכתב על כך תישלח למעסיק באמצעות דוא"ל.

תחום: מינהל עובדים זרים
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות

מספר נוהל: 9.8.0001
דף 14 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

3.ח. אי הארכת תוקף רישיונות העובדים הזרים במועד מהווה העסקה שלא כדין והפרה של תנאי ההיתר, אשר בגינה יהא המעסיק צפוי להליכי אכיפה מינהלית ופלילית.

4.ח. יודגש כי הארכת רישיון של עובד זר בענף המלונאות תיעשה בכפוף למכסה המרבית שקבעה ועדת המנכ"לים וההיתרים שבתוקף, ובכפוף לנהלי הרשות, והתקופה המרבית המותרת להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות בישראל תהא לפי הוראות חוק הכניסה לישראל ותקנותיו ובכפוף לתנאיו, ולא תעלה על 63 חודשים ממועד כניסתו לראשונה לישראל. עוד יודגש כי לא תותר שהיית עובדים זרים בישראל מעבר לתקופה זו, גם אם יוארך תוקף ההיתרים שניתנו למעסיק.

ט. הפסקת העסקה

1.ט. במקרה בו הסתיימה העסקתו של העובד הזר בבית המלון, על המעסיק לדווח בכתב לאגף באמצעות דוא"ל Hotelpermit@piba.gov.il על הפסקת העבודה. הדיווח יועבר באמצעות מכתב מפורט של המעסיק בו יצוינו: שם המעסיק, מספר ח.פ., סמל מעסיק, מועד סיום העסקה וסיבת סיום העסקה, וכן על המעסיק לצרף לדיווח צילום דרכון של העובד.

2.ט. יודגש שוב כי על בעל ההיתר חל איסור מוחלט להעביר או לנייד את העובד הזר לעבודה אצל כל מעסיק אחר, ובכלל זה חל איסור מוחלט לקבל או לגבות, במישרין או בעקיפין, תשלום או טובת הנאה כלשהם תמורת מעבר של עובד המועסק על ידו אל מעסיק אחר, וכן לשלם, במישרין או בעקיפין, תשלום או טובת הנאה כלשהם תמורת מעבר של עובד ממעסיק אחר אליו.

3.ט. עובד זר שהחליט לעבור לעבוד אצל מעסיק אחר בעל היתר בענף המלונאות, חייב ליתן הודעה מוקדמת כחוק למעסיק אותו הוא עוזב. העובד לא חייב ליתן למעסיק נימוק כלשהו, והמעסיק אינו רשאי להתנגד למעבר העובד למעסיק אחר. במקרה בו לא נתן העובד הודעה מוקדמת למעסיקו, רשאי המעסיק לפעול על פי החוק, אך אינו רשאי למנוע את מעבר העובד הזר למעסיק אחר או למנוע ממנו את תשלום משכורתו האחרונה, למעט ניכויים המותרים על פי דין. **יודגש כי אין למנוע בשום אופן התפטרות של העובד הזר או מעבר שלו לעבודה אצל מעסיק אחר, אם העובד חפץ בכך.**

4.ט. מעסיק בעל היתר פנוי ותקף (לרבות היתר בתוקף בתקופה שלאחר תום תוקפו של רישיון העובד) המעוניין להעסיק את העובד (להלן: "המעסיק הקולט") להגיש [בקשה מקוונת](#) בצירוף תצהיר של העובד וצילום דרכון תקף של העובד. בנוסף על המעסיק הקולט לשלם אגרה שנתית ואגרת רישיון כדין באמצעות [טופס תשלום מקוון](#). יודגש כי לא תתאפשר הגשת בקשה טרם תשלום האגרות.

תחום: מינהל עובדים זרים
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות

מספר נוהל: 9.8.0001
דף 15 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

5.ט. עובד הרשות יבדוק את הבקשה, ובכלל זה את תוקף ההיתר של המעסיק הקולט וכן האם קיימת מניעה להסדרת העסקתו של העובד הזר. ככל שלא קיימת מניעה לאישור הבקשה, יאשר עובד הרשות את הארכת תוקף האשרה והרישיון של העובד הזר והודעה בכתב על כך תישלח למעסיק הקולט באמצעות דוא"ל.

6.ט. המעסיק הקולט ישלם עבורו את האגרה השנתית בהתאם להוראת תקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), התשס"ד – 2004 (להלן: "תקנות האגרות"). המעסיק הקודם יזכה להחזר חלק של האגרה השנתית רק אם העובד הזר נרשם כדין אצל מעסיק אחר ששילם את האגרה השנתית בגינו, בטרם הסתיימו 6 חודשים ממועד תחילת רישיונו האחרון של העובד הזר, והכל בהתאם להוראות התקנות האמורות.

7.ט. יודגש כי בהתאם להוראות החוק ותקנות האגרות האפשרויות לתשלום אגרה שנתית חלקית או קבלת החזר של אגרה שנתית הן מוגבלות ומצומצמות ביותר, גם אם העובד הזר מפסיק לעבוד אצל המעסיק, ולפיכך על המעסיק לשקול זאת מראש טרם הגשת בקשה להעסיק עובד זר לפי נוהל זה. עוד יודגש כי במקרה בו עזב עובד זר את מעסיקו ולא נרשם אצל מעסיק אחר, לא יהא זכאי מעסיקו להחזר האגרה השנתית, אלא אם כן עזב העובד את הארץ יציאה שאינה זמנית, או במקרה של פטירת העובד הזר, ובלבד שהמעסיק שילם אגרה שנתית בגין תקופה של מעל 6 חודשים, ושעברו פחות מ-6 חודשים מיום מתן הרישיון ועד למועד קרות אחד מן האירועים האמורים לעיל, והכל בהתאם לקבוע בתקנות האגרות. בנוסף יודגש כי גם במקרה בו מתקיימות העילות למתן החזר אגרה שנתית לפי התקנות, ההחזר אינו יחסי.

8.ט. מחובתו של המעסיק לעדכן את האגף באופן מיידי בדבר כל שינוי שחל בהעסקת העובד הזר, לרבות בנסיבות של נטישה, פיטורין, ביטול רישום וכיו"ב, וזאת באמצעות שליחת הודעה בכתב לדוא"ל Hotelpermit@piba.gov.il בצירוף צילום דרכון של העובד.

9.ט. עוד יודגש כי דיווח על הפסקת עבודתו של עובד זר אצל מעסיק, אינו מוחק את רישומו של העובד הזר על שם המעסיק על פי ההיתר, וכל עוד העובד הזר לא יצא מישראל יציאה של קבע או לא יירשם כדין לעבודה אצל בעל היתר אחר בענף המלונאות, המעסיק לא יהא רשאי לקלוט עובד זר אחר חלף העובד הזר שהעסקתו הופסקה, במשך תקופה של 3 שנים לפחות, מלבד במקרים חריגים שיידונו בוועדת חריגים ברשות.

10.ט. בהתאם לסעיף 11(א1) לחוק הכניסה לישראל, לעובד זר, שהפסיק את עבודתו אצל מעסיק בטרם חלפו 63 חודשים ממועד כניסתו לישראל לראשונה כעובד זר, יינתנו 90 ימים לחיפוש עבודה כדין אצל מעסיק חדש. ככל שבתוך 90 הימים האמורים לא הוסדרה העסקתו של העובד הזר אצל מעסיק חדש, יהא עליו לצאת מישראל, אחרת יהא צפוי למעצר ולהרחקה לאחר שימוע כדין, וכן לניכויים מהפיקדון המנוהל עבורו על ידי הרשות.

11.ט. בקשה להסדרת העסקת העובד הזר על ידי מעסיק אחר בעל היתר תקף ופנוי בענף המלונאות, שתוגש לאחר שחלפו מעל 90 יום מן המועד בו הסתיימה העסקתו האחרונה של העובד, ככלל לא תאושר, ובלבד שניתנה לעובד אפשרות להעלות את טענותיו בעניין זה בכתב. לפיכך, בית מלון המבקש להעסיק עובד שלא הוסדרה

מספר נוהל: 9.8.0001
דף 16 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

תחום: מינהל עובדים זרים	 רשות האוכלוסין וההגירה Population & Immigration Authority سلطة السكان والهجرة
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות	

העסקתו מעל 90 יום, יידרש להעביר לאגף באמצעות דוא"ל Hotelpermit@piba.gov.il מכתב הסבר מפורט של העובד, אשר יועבר לבחינת הגורם המוסמך באגף, אשר יבחן האם מוצדק בנסיבות העניין לאפשר את הסדרת העסקתו של העובד על אף חלוף מעל 90 יום, ובין היתר יבחן האם קיימים טעמים מיוחדים אשר לא אפשרו לאותו עובד זר או לסוג עובדים זרים למצוא עבודה אצל מעסיק אחר במהלך 90 הימים.

במידה ולא נמצא כי קיימת הצדקה בנסיבות העניין לאשר הסדרת העסקתו של העובד בחלוף מעל 90 יום:

במידה ולעובד רישיון ב/1 בתוקף – יבוטל רישיונו ויועבר למעסיק מכתב סירוב מנומק אותו יידרש למסור לעובד, בו יצוינו גם ביטול רישיונו ודרישת יציאה מן הארץ בתוך 30 יום. החלטת הסירוב תעודכן בגיליון הרישום והעתק ממנה יישלח למינהל אכיפה וזרים.

במידה ולעובד אין רישיון ב/1 בתוקף – יועבר למעסיק מכתב סירוב מנומק אותו יידרש למסור לעובד, הכולל דרישת יציאה מן הארץ בתוך 30 יום. החלטת הסירוב תעודכן בגיליון הרישום והעתק ממנה יישלח למינהל אכיפה וזרים.

עובד שלא הועסק כדין מעל 90 ימים ונעצר מבלי שהגיש בקשה להסדרת העסקתו כאמור לעיל, יועבר לשימוע בפני ממונה ביקורת גבולות והחלטה בעניינו תתקבל בהתאם לנהלי מינהל אכיפה וזרים.

ט.12. כל מעסיק רשאי לרשום על שמו מספר עובדים זרים אשר לא יעלה על מספר העובדים הזרים המרבי הרשום בהיתר שקיבל, וזאת על מנת שסך כל העובדים שיירשמו על ידי כל המעסיקים בעלי ההיתרים, לא יעלה על מכסת העובדים הזרים המרבית שקבעה ועדת המנכ"לים.

י. הוראות כלליות

י.1. מבלי לגרוע מכלליות הוראות חוק הכניסה לישראל ונהלי הרשות, עובד זר בענף המלונאות רשאי להישאר בישראל כל עוד הוא עובד כדין אצל מעסיק בעל היתר אשר רשם אותו ברישומי הרשות, וכל עוד יש בידו רישיון עבודה ב/1 מלונאות בתוקף, לא הוכח כי פעל בניגוד לחוקי מדינת ישראל, וכל עוד הוכח כי אין בכוונתו להשתקע בישראל ואין לו בישראל קרובי משפחה מדרגה ראשונה (למעט אחים).

י.2. עובד זר בענף המלונאות רשאי לעבוד רק בעבודות המותרות ורק בבית המלון בו הוא רשום לעבודה, ואינו רשאי לעבוד בעבודות אחרות או אצל מעסיק אחר או בענף אחר, לרבות לא בימי מנוחה או בהפסקות מהעבודה.

י.3. יודגש כי עובד זר שהגיע לישראל לעבודה במלונאות לפי נוהל זה, לא יהא רשאי לעבור לעבוד במקום עבודה אחר מלבד בבתי מלון בעלי היתרים תקפים פנויים להעסקת עובדים זרים מכוח נוהל זה, ולא יהא רשאי לעבור לעבוד בכל ענף אחר.



תחום: מינהל עובדים זרים
נושא: תנאי ההיתר להעסקת עובדים זרים בענף המלונאות

מספר נוהל: 9.8.0001
דף 17 מתוך 17 (מהדורה 5)
תאריך עדכון: 8.9.2025

4. י. בתום תקופת העסקתו החוקית בישראל, יינתנו לעובד הזר 30 ימים להתארגן ליציאה מישראל, בהם הוא לא יהא רשאי לעבוד. אם העובד לא ייצא מישראל עד למועד זה, הוא יהא צפוי למעצר ולהרחקה ולניכוי מסכומי הפיקדון שנצברו לזכותו, כמפורט ב**בנוהל פיקדון לעובדים זרים**. ב-30 ימי ההתארגנות ליציאה, המעסיק אינו מחויב לספק לעובד מגורים, ביטוח, כלכלה וכיו"ב. יחד עם זאת, בהתאם לחוק עובדים זרים, המעסיק מחויב לספק מגורים לעובד במשך 7 ימים לפחות לאחר תום תקופת ההעסקה.

5. י. רשות האוכלוסין וההגירה ומשרד התיירות מפרסמים מעת לעת עדכונים, הוראות, הנחיות ודברי הסבר באתר האינטרנט של הרשות: **אתר הרשות** ובאתר האינטרנט של משרד התיירות: **משרד התיירות**. על המעסיק חלה חובה לעיין באתרים אלה לצורך קבלת מידע שוטף בעניין העסקת עובדים זרים בענף המלונאות.

6. י. עובדים זרים ומעסיקים רשאים לצפות במידע רלוונטי לצורך הסדרת העסקה, ובכלל זה בפרטי הרישיון של העובד הזר, וכן במידע אודות הפקדות לחשבון הפיקדון של העובד הזר, באתר האינטרנט של הרשות בכתובת: **מידע מקוון**.

יא. המסגרת הנורמטיבית

יא.1. חוק הכניסה לישראל, תשי"ב-1952

יא.2. חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991

יא.3. תקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים)(מגורים הולמים), התש"ס - 2000

יא.4. צו עובדים זרים (סל שירותי בריאות לעובד), התשס"א- 2001

יא.5. תקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים), התש"ס - 2000

יא.6. תקנות עובדים זרים(שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי) התשס"ב-2001

יא.7. תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים), התשע"ו-2016

נספחים

נספח א' – תצהיר והתחייבות המעסיק המצורפים לנוהל זה, חתום על ידי נציג מורשה של המבקש בפני עו"ד

נספח ג' – טופס בקשה לגיוס עובד זר בענף המלונאות

נספח ד' – חוזה העסקה סטנדרטי בענף המלונאות

נספח ו' – טופס בקשה להארכת רישיון עבודה לעובד זר בענף המלונאות