



**משרד המשפטים**  
**נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלות**



**משרד התמ"ת**  
**המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה**

## **מדריך למעסיקים אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה**

**כתבו: גברת מיכל טבקמן וד"ר דינה פלדמן**

**נובמבר 2006**

## תוכן עניינים

2	דברי פתיחה
3	1. מושגי יסוד בתעסוקת אנשים עם מוגבלות
5	2. התאמות במקום העבודה
5	1.2 עקרונות פעולה כלליים
5	2.2 התאמות לאנשים עם מוגבלות בלתי נראית
6	3.2 התאמות למועסקים עם מוגבלות בתנועה
6	4.2 התאמות למועסקים עם מוגבלות בראייה
7	5.2 התאמות למועסקים כבדי שמיעה
7	6.2 התאמות למועסקים חרשים
7	7.2 התאמות לבני משפחה של אנשים עם מוגבלות
8	3. השתתפות המדינה במימון התאמות לעובדים עם מוגבלות
8	1.3 המוסד לביטוח לאומי
8	2.3 משרד הביטחון – מימון אביזרי עזר
10	3.3 משרד הרווחה – אגף השיקום
11	4.3 משרד התמ"ת
13	4. זכויות עובדים
13	1.4 עבודה במסגרת יחסי עובד מעביד
	שכר מינימום
	שכר מינימום מותאם
15	2.4 תנאים סוציאליים
	תנאי עבודה
	דמי מחלה
	חופשה שנתית
	שעות עבודה ומנוחה
	פיצויי פיטורים
18	5. הכשרה מקצועית
	משרד התמ"ת – האגף להכשרה מקצועית
19	6. נספח 1 – בקשה להשתתפות המדינה בעלות התאמה לעובד עם מוגבלות
22	7. נספח 2 – טופס 1: בקשה להחלטה על שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות
24	8. נספח 3 – גופים העוסקים בתחום השמה בעבודה
25	9. נספח 4 – חוקים

אחד התחומים המרכזיים המאפשרים לאדם לקחת חלק בעשייה החברתית, כאזרח תורם ונתרם, הנו תחום התעסוקה. הכנסה שוטפת ומספקת מאפשרת לאנשים עם מוגבלות איכות חיים מכובדת ונאותה<sup>1</sup>. על פי ההערכות המקובלות כיום בעולם ובישראל כ- 10% מהאוכלוסייה הם אנשים עם מוגבלויות פיזיות, חושיות, שכליות או נפשיות ועוד. בקרב אנשים אלה מגיעים שיעורי האבטלה ל 70%-75% ואליהם לרוב מצטרפים בני משפחותיהם אשר גם בקרבם קיימת אבטלה בשיעור ניכר מהרגיל<sup>2</sup>. הסיבות לכך מרובות: מחסומים תעסוקתיים (כגון: העדר השכלה, הכשרה, מקצוע), פיזיים, פרוצדורליים וטכנולוגיים (העדר נגישות, גמישות והתאמות), פסיכולוגיים (דעות קדומות, בטחון עצמי נמוך, דחק). **מדובר בהון אנושי וכלכלי שהחברה הישראלית אינה יכולה לוותר עליו.**


על מנת לשפר את המצב ולקדם את השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בחברה ובתעסוקה נחקק חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998. מטרת החוק היא להבטיח את הזכות של אנשים עם מוגבלות להשתתפות שוויונית ופעילה בכל תחומי החיים, ובכללם בתחום התעסוקה המעוגן בפרק התעסוקה בחוק השוויון.

פרק התעסוקה מרחיב את תחולת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה - 1998 ומפרט את האיסור החל על הפלייה מחמת מוגבלות ואת החובה להתאמת מקום העבודה לפי צרכיו הייחודיים של העובד. כמו כן, החוק מפרט את חובת ייצוג הולם (דהיינו, 5% מהעובדים) לאנשים עם מוגבלות במקומות עבודה, כולל באמצעות מנגנון העדפה מתקנת (הכוונה היא רק לאותם מקרים שבהם המועמד עם מוגבלות הנו בעל כישורים דומים לשאר המועמדים). המדריך הנוכחי בא לספק מידע למעסיקים פוטנציאליים ובפועל של אנשים עם מוגבלות ולידע אותם בנושאים שונים, לרבות חקיקה חדשה ונהלים הרלוונטיים להעסקת אנשים עם מוגבלות. במדריך נכלל מידע הנוגע להתאמות במקום העבודה, חוקים ותקנות הנוגעים להעסקתם של אנשים עם מוגבלות, פירוט החובות והזכויות של מעסיקים ועובדים, כתובות וחוקים רלוונטיים. אנו תקווה שהמדריך יעודד ויסייע בקליטה ובהעסקה מוצלחת של עובדים עם מוגבלות במקום העבודה.

בברכה,



מר בני פפרמן,  
המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה  
משרד התמ"ת



ד"ר דינה פלדמן  
נציבת שוויון לאנשים עם מוגבלות  
משרד המשפטים

<sup>1</sup> פלדמן, ד. (2005). התעסוקה בפרספקטיבה של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח - 1998, הדעה הרווחת, אוגוסט 2005 עמודים 11-14.

<sup>2</sup> דו"ח הועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, מרץ 2005.

## מושגי יסוד בתעסוקת אנשים עם מוגבלות

### איסור הפליה בתעסוקה

המעסיק מחויב לתת הזדמנות שווה לעובד עם מוגבלות בתהליך הקבלה לעבודה, במבדקי הקבלה, בתנאי העבודה, באפשרויות הכשרה וקידום, בפיטורין ובפרישה מהעבודה ולא לדחותו או להפלותו על רקע מוגבלותו.<sup>3</sup>

### ייצוג הולם

במקומות עבודה בהם מועסקים מעל 25 עובדים, על המעסיק ליזום צעדים שיביאו לייצוג הולם לעובדים עם מוגבלות (5% מכלל העובדים). תהליך זה יכול להתבצע ביוזמות לקליטת עובדים עם מוגבלות במסלול הקליטה הרגיל או באמצעות העדפה מתקנת של העסקה או קידום של עובדים עם מוגבלות שמתאימים לביצוע תפקידים במקום העבודה.

### העדפה מתקנת

שנים רבות של חוסר מוכנות של החברה השאירו עובדים עם מוגבלות חמורה מחוץ למעגל העבודה. על כן מורה החוק לכל מעסיק להעדיף את העסקתם, או קידומם, של אנשים עם מוגבלות חמורה הכשירים לתפקיד או למשרה ושהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים. אין מדובר בהקלות או בהגמשת הקריטריונים בדרישות להתאמה לתפקיד אלא במתן הזדמנות גדולה יותר למועמד עם מוגבלות השווה בכישוריו, כאשר מבוצעות ההתאמות הנדרשות.

### רכז נגישות

חובת מקום עבודה, המעסיק 25 עובדים, לפחות, למנות מקרב עובדיו אדם הבקיא בתחום הנגישות לאנשים עם מוגבלות. רצוי שרכז הנגישות יהיה אדם עם מוגבלות. תפקיד רכז הנגישות הוא למסור מידע לציבור אודות נגישותו של מקום העבודה והשירות שניתן בו. בנוסף, רכז הנגישות ייתן ייעוץ והדרכה בדבר חובות הנגישות של מקום העבודה והשירות שניתן בו.<sup>4</sup>

### התאמות במקום העבודה

התאמות הם שינויים פיזיים, טכנולוגיים ומנהליים, מסוגים שונים, הנערכים במקום העבודה ומאפשרים לאדם עם מוגבלות לבצע את עבודתו. להלן דוגמאות לתחומים בהם יש לבצע התאמות לשם העסקתו של אדם עם מוגבלות: סביבת העבודה והגישה אליה, הציוד וכלי העבודה, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה, הדרכה ונהלי עבודה. חשוב לציין שההתאמות באות לידי ביטוי בשינויים בתנאי העבודה המאפשרים לעובד לבטא את יכולתו אך לא באים לשנות ממהות מילוי התפקיד או מאיכותו. חשוב שהמעסיק יכיר אותם ויפעל להתאמת מקום העבודה בהתאם. ההתאמות מוגדרות ע"י איש מקצוע<sup>5</sup> בשיתוף עם המועסק והמעסיק.

<sup>3</sup> "אדם עם מוגבלות" - אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים;

<sup>4</sup> פרק הנגישות בחוק שוויון לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 (תיקון מספר 2)

<sup>5</sup> מורשה נגישות מבנים תשתיות וסביבה או מורשה נגישות השירות, בהתאם לצורך. פרטים ניתן לקבל על כך אצל הרשמים הרלוונטיים במשרד התמ"ת

החובה לבצע התאמות קיימת כל עוד אין בכך כדי להטיל על המעסיק נטל כבד מדי. נטל כבד מדי נקבע לפי קריטריונים כמו: עלות ההתאמה ביחס לגודל העסק, מספר העובדים, מחזור ההכנסות והוא נקבע ע"י גורם המוסמך לכך במשרד התמ"ת.

**כמעסיק במגזר הפרטי הינך זכאי  
להשתתפות המדינה במימון התקנת התאמות במקום העבודה.**

לפי חוק שוויון זכויות אנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998, הזכאות להתאמות ניתנת לאדם עם מוגבלות כאשר הוא נזקק לכך על מנת לתפקד כמועסק. העובד נדרש לעמוד בקריטריון של אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים. ההתאמה צריכה להיות רלוונטית לצרכי התפקוד במקום העבודה, לרבות הכשרות והשתלמויות. גם מועסקים בני משפחתו של אדם עם מוגבלות<sup>6</sup> זכאים לסוג מסוים של התאמות אשר יקלו עליהם לתפקד כמועסקים באיזון שבין דרישות מקום העבודה והבית.

**המפתח להשתלבות של אדם עם מוגבלות או בן משפחה של אדם עם מוגבלות במקום העבודה  
טמון בהתאמה גמישה ואינדיבידואלית של סביבת העבודה.**

## התאמות במקום העבודה

### 1.2 עקרונות פעולה כלליים:

- התאמת מקום העבודה הנה תנאי הכרחי לקליטה והעסקה של אדם עם מוגבלות במקום העבודה. בראש ובראשונה מדובר על שימת דגש על תקשורת מתאימה ומותאמת בין המעסיק לעובד. ישנה חשיבות רבה לעקביות ולבהירות המסרים, היעדים, דרכי פעולה ותוצרים וכן למתן ולקבלת משוב בזמן ובמקום התורמים להגברת ההבנה והתפוקה.
- על המעסיק לזכור כי אנשים רבים עם מוגבלות נפגעו בעבר מיחס לא נאות על כן, התייחסות מכבדת והוגנת מהווה תנאי בסיסי לשילוב מוצלח של עובד עם מוגבלות במקום העבודה.
- לאחר היכרות ראשונית עם המועסק ופנייתו בבקשה לבצע התאמה יפעל המעסיק למען עיצוב סביבת העבודה בהתאם לצרכיו של העובד וע"פ המלצת איש מקצוע.
- עיצוב סביבת העבודה יכול לבוא לידי ביטוי בהתאמה אחת, למשל, תוכנת מחשב או התאמת שעות עבודה ויכולה להתבטא במספר התאמות, כגון: התקנת רמפה, שירותים נגישים, התאמת ריהוט, מחשב נגיש, וכדומה. חשוב להגדיר את רשימת ההתאמות הרלוונטיות למול דרישות התפקוד והביצוע.
- חשוב לבחון את מגוון הפתרונות תוך שיתוף מלא של המועסק.
- לליווי של חונך עמית מקרב העובדים המסייע באוריינטציה ובהתאקלמות בעבודה יש תרומה משמעותית להשתלבות בעבודה.<sup>7</sup>

**מהר מאוד תגלה/י כי פעילות משלבת זו מקרינה על כלל העובדים ויוצרת סביבת עבודה מאפשרת לכולם**

### 2.2 סל התאמות לאנשים עם מוגבלות בלתי נראית<sup>8</sup>

מעבר לעקרונות הכלליים ישנן גם התאמות אשר הוכיחו את יעילותן בקבוצות ייחודיות של אנשים:

- **לאנשים עם מגבלה נפשית** - גמישות בהיקף המשרה, שעות העבודה, ימי חופשה/מחלה, הפוגות תכופות יותר, הסברים והכוונה, סביבת עבודה רגועה וסבלנית ומתן אפשרות זמנית לעבודה מהבית ולקיום שיחת טלפון עם גורם טיפולי, במצבי משבר.
- **לאנשים עם מגבלה קוגניטיבית, לקויות למידה או הפרעות בקשב וריכוז** - שימוש בתוכנות מחשב כסיוע במשימות כתיבה, במילוי טפסים ובתיוק או שימוש בתוכנות פלט קולי, הארכת זמן פעולה, ויסות הפסקות, חלוקת משימה למשימות משנה, כתיבת הוראות ברורות באותיות מוגדלות, התאמה אקוסטית של סביבת העבודה או פעילות בחדר נפרד. ובמקרים מיוחדים ביותר הקראה ושכתוב חומר על ידי אדם אחר.

<sup>6</sup> "בן משפחה" - בן זוג, הורה או ילד; בן זוגו של הורה, בן זוגו של ילד, אח או אחות או בני זוגם, סב, סבתא, נכד או נכדה שעיקר פרנסתם של אדם עם מוגבלות עליהם.

<sup>7</sup> אנשים עם מוגבלות חמורות זכאים לקבל ליווי אנשי מקצוע מטעם המדינה כפי שיפורט בהמשך.

<sup>8</sup> מדובר בהיצע שמתוכו תבחרנה ההתאמות הרלוונטיות לאדם הספציפי ובלבד שאין בהתאמה כדי להעמיס על המעסיק נטל כבד מדי או שביצועה ישנה את מהות התפקוד.

- **לאנשים עם מגבלה שכלית או התפתחותית** - סיוע בהתמצאות והסתגלות למקום העבודה וביצירת קשר עם צוות העובדים, הסבר מפורט והמחשה, הגדרת גבולות והדרכה וכן חלוקת משנה של משימות העבודה, כל משימה בעיתה.

**חשוב לדעת כי התאמות בתעסוקה אינן כרוכות תמיד בעלויות יוצאות דופן:  
לתשומת לב אנושית, התאמת נהלים וכדומה חשיבות רבה**

### 3.2 התאמות למועסקים עם מוגבלות בתנועה

מדובר בעיקר בהתאמה של הסביבה הפיזית:

- **מחוץ למבנה:** הקצאת **מקום חנייה נגיש** וייעודי בקרבת מקום העבודה<sup>9</sup>, יצירת **דרך גישה נוחה** מהחנייה לכניסה שתהיה רחבה, ללא מכשולים נייחים, כגון: הבדלי גבהים, ריצוף בגבהים שונים, מרצפת מורמת, או מכשולים ניידים, כגון: מיכלי מחזור או פחי אשפה. לאלה שאינם ממונעים יש להבטיח את הנמכת המדרכות **לפי דרישות התקן, נגישות תחנת האוטובוס ותחנת הסעה<sup>10</sup>** למקום העבודה וממנו ולהתקין **מאחזי יד למדרגות חיצוניות**.
- **בתוך המבנה:** יש להבטיח מרחב פיסי נגיש מבחינת **רוחב פרוזדורים, פתחים ומעברים** כולל: חדר ישיבות, מזכירות, מנהל ואנשים שיש עמם קשר עבודה, **התאמת ריהוט, מכשירים, ואמצעי השירות**, כגון: מכוונות צילום, שעון נוכחות, אינטרקום, פקס וכו' ו**טכנולוגיות מסייעות** נוספות בהתאם לצרכיו של העובד. במקום עבודה רב מפלסי או מרובה קומות יש להתקין **מעלית** או אמצעי קבוע אחר להעברת אדם עם מוגבלות ממפלס למפלס. במעלית יש להתאים את גובה לחצני ההפעלה. יש להסיר או להחליש מגופי דלתות או להתקין דלת נפתחת אוטומטית ולהתקין **מאחזי יד** במדרגות פנימיות. יש להתקין **שירותי נכים** במקום נגיש או להתאים שירותי נכים קיימים, כולל התקנת מאחזי יד בשירותים, התאמת גובה האסלה המראה, הכיור, מחזיר נייר טואלט וכו'. יש לתת **סיוע מזדמן** בתיוק, העברת חפצים ממקום למקום, וכו'.

### 4.2 התאמות למועסקים עם מוגבלות בראייה

מדובר בעיקר התאמה של הסביבה החושית:

- **מחוץ למבנה:** יש לדאוג להרחקת מפגעים ניידים ונייחים **מדרך הגישה** אל מקום העבודה. בתוואי ההליכה יש להתקין **פס מוביל** בגוון או מרקם נוגד ולאורך שפת המדרכה יש להצמיד **פס אזהרה** בגוון נוגד. בצמתים הרלוונטיות יש לדאוג להתקנת **רמזורי שמע** והחלפת **מחסומי רכב** נמוכים למחסומים שגובהם מעל 50 ס"מ<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> ע"פ תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (עדיפות במקומות חניה במקום העבודה), התשס"ב - 2001: המקום ימוקם קרוב, ככל האפשר, לכניסה הנגישה למקום העבודה ואשר מיקומו מאפשר לעובד עם מוגבלות בניידות להגיע באופן עצמאי, מכובד ובטיחותי למקום העבודה ולחזור ממנו בהתחשב במוגבלותו. יש להבטיח סימון או שילוט מתאים וכן לפנות לרשות התמרון המקומית בבקשה להציב בהם תמרור ג-43 כמשמעו בהודעת התעבורה (קביעת תמרורים), התש"ל - 1970.

<sup>10</sup> להסדרת הנושא במרחב הציבורי יש לפנות למחלקת דרכים והסדרי תנועה ברשות המקומית.  
<sup>11</sup> להסדרת הנושא במרחב הציבורי יש לפנות למחלקת דרכים והסדרי תנועה ברשות המקומית.

- **בתוך המבנה:** יש להבטיח התקנת **שילוט מותאם** הכולל אזהרה חזותית ו/או מישושית לפני ואחרי מדרגות או רמפות והתקנת אזהרה בגוון נוגד על דלתות וקירות זכוכית, התאמת המעלית באמצעות הצמדת מדבקות **כתב ברייל** והתקנת **מערכת כריזה**, התקנת **מאחזי ידיים ותאורה** מתאימה והרחקת מפגעים ניידים ונייחים. הבטחת האפשרות לשימוש **בטכנולוגיה מסייעת**, כגון: אמצעי הקלטה ותוכנות מחשב מתרגמות או מדברות ומכשור להגדלת כתב. סיוע בהקראה או כתיבה של חומר, **סידור סביבת העבודה** בצורה נוחה וכאשר רלוונטי הקצאת **מקום לכלב נחייה**.

## 5.2 התאמות למועסקים כבדי שמיעה:

- **שילוט** ידידותי.
- **תאורה** מתאימה המאפשרת קריאת שפתיים.
- **דיבור ברור בכיוון העובד** וללא כיסוי אזור הפה.
- **התאמה אקוסטית** של סביבת העבודה וחדר הישיבות.
- שימוש **בטכנולוגיות מסייעות** כגון: מערכות הגברה כלליות, למשל, אינפרא רד או מערכת אישית, כגון: FM, טלפון נגיש, פקס, SMS, ביפר, גלאי עשן ויזואליים, וכדומה.
- תמלול<sup>12</sup>.

## 6.2 התאמות למועסקים חרשים:

- תמלול.
- תרגום לשפת סימנים.
- דיבור בכיוון העובד וללא כיסוי אזור הפה.

## 7.2 התאמות לבני משפחה של אנשים עם מוגבלות:

המגמה הגוברת של מעבר אנשים עם מוגבלות לגור בקהילה יוצר מצב בו משפחות רבות מטפלות בבן משפחה עם מוגבלות. האתגר של תפקוד מרבי בעבודה ובבית הוא גדול ועל כן מורה החוק גם על איסור הפלייה ומתן התאמות לבני משפחה של אנשים עם מוגבלות<sup>13</sup>.

- גמישות בשעות העבודה.
- גמישות באופי העבודה.
- גמישות במספר ובפריסה של ימי החופשה והמחלה.

**כדאי לדעת כי חלק מההתאמות בתעסוקה בשוק הפתוח ממומנות ע"י המדינה מומלץ להיוועץ במורשה נגישות ולבדוק זכאות בטרם נקיטה בפעולת הנגשה**

<sup>12</sup> ניתן בראש ובראשונה לשלב המענה בתהליכי עבודה נורמטיביים, כגון: הקלדת פרוטוקולים.

<sup>13</sup> "בן משפחה" - (1) בן זוג, הורה או ילד; (2) בן זוגו של הורה, בן זוגו של ילד, אח או אחות או בני זוגם, סב, סבתא, נכד או נכדה - שעיקר פרנסתו של אדם עם מוגבלות עליהם;



## השתתפות המדינה במימון התאמות לעובדים עם מוגבלות

ישנן מספר דרכים בהן המדינה מעורבת במימון התאמות למועסקים עם מוגבלות בשוק הפתוח:

### 1.3 המוסד לביטוח לאומי

המוסד לביטוח לאומי מסייע במימון מכשירי עזר לעבודה כחלק מתכנית השיקום בביטוח הלאומי.

**מכשיר העבודה מיועד לשימוש האישי של הפונה בלבד.**

קריטריונים לפנייה:

- דרגת נכות רפואית של 50% לפחות (או 75% לפחות - אם העובד הוא בעל עסק או עובד בבית)

סכומים מרביים:

המוסד לביטוח לאומי מסייע במימון 90% מעלות המכשיר, על הפונה לשאת בתשלום 10% מהעלות. העלות הכוללת לא תעלה על 14,714 ₪, לאדם משותק בכל גפיו או מרותק לכסא גלגלים - 29,426 ₪ ולכבדי שמיעה וחרשים עד 30,000 ₪. הסכומים משתנים מעת לעת, יש להתעדכן על כך באמצעות עובד השיקום בסניף הביטוח הלאומי.

תהליך הפניית הבקשה:

המועסק יפנה אל עובד השיקום בסניף הביטוח הלאומי במקום מגוריו מצויד באישור המעסיק על עבודתו.

### 2.3 משרד הביטחון-מימון אביזרי עזר

קריטריונים לפנייה:

- אדם עם מוגבלות המוכר על ידי משרד הביטחון שדרגת נכותו היא לפחות 20% כתוצאה מפגיעה שבגינה הוא זקוק לאביזר העזר.
- אישור רופא מקצועי בתחום על כך שהאביזר הינו ציוד הנדרש לצורך עבודה.
- תאור מפורט ואפיון של האביזר המומלץ על ידי הרופא המומחה.
- אישור הרופא המוסמך המחוזי, המתייחס לחוות הדעת המקצועית וקובע כי הציוד נדרש בעקבות הנכות המוכרת במשרד הביטחון.
- אישור ממקום העבודה שהאביזר נחוץ לאדם עם מוגבלות לצורכי העבודה בגין נכותו.
- לפחות שתי הצעות מחיר.

סמכויות אישור מימון אביזרים:

- אחראי תעסוקה במחוז- עד 3000 ₪ .
- ועדה מחוזית- עד 5000 ₪ .
- ועדה עליונה במטה (סמכות חריגה)- מעל 5000 ₪ .

תהליך הפניית הבקשה:

- על האדם עם מוגבלות לפנות לעובד התעסוקה במחוז השיקום בו הוא מטופל בצירוף טופס "בקשה לאישור אביזרים/עזרים לביצוע עבודה".

- עובד התעסוקה יאשר כי האביזרים/עזרים דרושים לאדם עם מוגבלות כסיוע לשיקומו לצורך ביצוע עבודה אך ורק בגין הנכות המוכרת במשרד הביטחון. (האישור מתבסס על האישורים שהוזכרו בסעיף הקריטריונים לפנייה)
- אם הבקשה היא להחלפת ציוד שהתבלה או ציוד שאינו תקין יש לצרף את האישורים הבאים:
  1. אישור הרופא המוסמך המחוזי כי חוות הדעת הקודמות ששימשו לאישור המקורי עדין תקפות (אם לא יש צורך באישורים עדכניים).
  2. אישור ממקום העבודה.
  3. חוות דעת של מומחה שימליץ האם לתקן או להחליף את הציוד ויפרט את העלויות הכרוכות בכך.
- אחראי התעסוקה במחוז צריך לאשר שהפונה עמד בקריטריונים שהוזכרו. אם הסכום המבוקש אינו חורג מסמכותו הוא יכול לאשר את בקשת הזכאות ולהודיע על כך לזכאי. אישור הזכאות מחייב בדיקה ואישור בחתימה שנייה של סגן מנהל המחוז אליו יועבר טופס הבקשה והמסמכים שסיפק האדם עם מוגבלות.
- כאשר הסכום המבוקש חורג מסמכותו של אחראי התעסוקה המחוזי הוא מעביר את הבקשה אל הועדה המחוזית. במקרים חריגים בהם הסכום חורג מסמכותה של הועדה המחוזית הבקשה תועבר לראש היחידה לשיקום בתעסוקה והכשרה מקצועית לצורך דיון בוועדה העליונה במטה האגף.
- בקשה שאושרה בוועדה המחוזית או בוועדה עליונה תוחזר לטיפולו של עובד התעסוקה במחוז. עובד התעסוקה ייפנה לאחראי על אביזרים מיוחדים על מנת לקבל מידע על הציוד המאושר ועל הספקים המורשים מטעם משרד הביטחון.
- אם האדם עם מוגבלות מעוניין בקבלת הציוד שהוצע לו, עובד התעסוקה יוציא הזמנה לספק המורשה, לאחר אישורה של היחידה לחשבונאות שיקום. הספק יתאם ישירות מול האדם עם מוגבלות את מועד אספקת הפריט.
- אם האדם עם מוגבלות מעוניין בדגם שונה ממה שהוצע לו, יידע עובד התעסוקה את האדם עם מוגבלות על הסכום שיאושר לו אם ירכוש אותו בעצמו. האדם עם מוגבלות ירכוש את הציוד ויעביר את הקבלה לעובד התעסוקה. עובד התעסוקה ימלא טופס החזר הוצאות אישיות על פי הסכום המאושר ובצירוף הקבלה יעביר ליחידת חשבונאות שיקום לביצוע החזר.
- השלמת הטיפול בבקשה ומשלוח הודעה לפונה צריכה להתבצע במסגרת זמן שלא תעלה על שלושים יום ממועד שליחת המסמכים על ידי הפונה.
- התקנת האביזר במקום העבודה: עובד התעסוקה יערוך רישום של ציוד העזר אשר אושר לזכאי והותקן במקום עבודתו. לפי רישום זה יקבעו זכויות משרד הביטחון וזכויות המעסיק בהפעלת הציוד והשימוש בו.

### **3.3 משרד הרווחה - אגף השיקום**

#### **השירות לעיוור:**

השירות לעיוור בעזרת מחלקת השיקום במוסד לביטוח לאומי מצייד עובדים נושאי תעודת עיוור בעמדות עבודה ממוחשבות.

לצורך זה מופעלים שני מנגנונים:

1. מאגר השאלה- מאפשר השאלת עמדות מחשב תוך פרק זמן קצר שימשו את העובד עד לרכישת עמדת עבודה קבועה

2. רכישת עמדת עבודה קבועה בסיוע המוסד לביטוח לאומי.

התאמת עמדת העבודה מתבצעת על ידי המכון לטכנולוגיה שיקומית "מגדל אור" בשלושה סניפים: קמפוס מגדל אור בקרית חיים, מרש"ל תל אביב, מרש"ל ירושלים. מרכזים אלה מסייעים בהתקנת עמדות המחשב במקומות העבודה והחלפת רכיבים בהתאם לצורך מתוך מאגר ההשאלה. עיוור עם דרגת נכות 100% זכאי למאה שעות הקראה בחודש והשתתפות בנסיעות לעבודה מעבר לדמי הניידות הקבועים.

הקריטריונים לקבלת מימון ההתאמות ותהליך הפניית הבקשה זהים למפורט בסעיף הביטוח הלאומי.

#### **מימון שעות הקראה לנושאי תעודת עיוור**

##### קריטריונים לפנייה:

אדם עם מוגבלות הפגוע בשתי עיניו בדרגת נכות של 100% ומעלה שנמצא בהכשרה מקצועית או עובד שקיימים לגביו צרכים מיוחדים לביצוע תפקידיו המקצועיים.

##### משך הסיוע:

במסגרת הכשרה מקצועית, 100 שעות בחודש לתקופה שלא עולה על שלוש שנים.

במסגרת עבודה, 100 שעות בחודש בתקופת העבודה עד גיל 65.

##### תהליך הפניית הבקשה:

- למימון שעות הקראה במסגרת הכשרה מקצועית יש לפנות לעובד/ת הרווחה במקום המגורים.
- אדם עם מוגבלות עובד שמבקש בפעם הראשונה תשלום עבור שעות הקראה נדרש להעביר לעובדת הרווחה במחוז אישור ממקום העבודה ותיאור התפקיד אותו הוא ממלא.

#### **התאמות לאנשים עם לקות שמיעה:**

1. אנשים בעלי 50% נכות ומעלה זכאים לסיוע במימון אביזרי עזר לעבודה.

הקריטריונים לקבלת מימון ההתאמות ותהליך הפניית הבקשה זהים למפורט בסעיף הביטוח הלאומי.

2. דמי תקשורת: אדם עובד זכאי לסכום של 334 ₪ בחודש.

3. סל תקשורת: החזר כספי לרכישת עזרי תקשורת.

4. שרותי תרגום לשפת הסימנים או תמלול:

- אדם עם ירידת בשמיעה של 70 דציבל ויותר באוזן הטובה זכאי ל45 שעות תרגום בשנה. אם ברשותו תעודת עיוור הוא זכאי ל- 61 שעות תרגום בשנה.
- אדם עם ירידת בשמיעה של 50 דציבל ויותר באוזן הטובה זכאי ל16 שעות תרגום בשנה. אם הוא עולה חדש ו/או ברשותו תעודת עיוור הוא זכאי ל32 שעות תרגום בשנה.
- אדם שהוא חירש ועיוור יכול לקבל "מעתיק סימנים" בעת פעילויות חברתיות משותפות על חשבון שעות התרגום האישי.

#### קריטריונים לפנייה:

אישה מגיל 18-60 וגבר מגיל 18-65 הסובלים מירידה בשמיעה של 70 דציבל ויותר באוזן הטובה כאשר הירידה בשמיעה התרחשה מהלידה עד גיל 3.

#### סכומים מרביים לתשלום

סכום הסל מגיע ל3000 ש"ח לתקופה של ארבע שנים. הפונה נדרש להשתתפות עצמית של לפחות 10% עבור כל אחד מהמכשירים שרכש.

#### תהליך הפניית הבקשה

- יש לפנות למחלקה לשירותים חברתיים בקרבת מקום המגורים בצירוף תעודת זהות ושתי תמונות פספורט על מנת למלא טופס בקשה וטופס רפואי.
- יש לגשת עם הטופס הרפואי לרופא אף אוזן גרון ולבצע בדיקת שמיעה.
- יש להחזיר את הטפסים המלאים למחלקה לשירותים חברתיים. הטפסים יעברו למטה אגף השיקום לבדיקת זכאות.
- תשובה לגבי זכאות תתקבל באמצעות המחלקה לשירותים חברתיים תוך שלושה חודשים.

#### **4.3 משרד התמ"ת**

המשרד משתתף במימון התאמות לעובדים עם מוגבלות שאינם זכאים לסיוע מהגופים שהוזכרו לעיל או שזקוקים להתאמות נוספות.

#### קריטריונים לפנייה:

- העסקת עובד עם מוגבלות בהיקף של שליש משרה לפחות, לתקופה שעולה על שנה או כאשר העובד מועסק לפרקי זמן קצובים ורצופים שמצטברים לתקופה שעולה על שנה.
- עלות ההתאמה צריכה להיות מעל 1000 ש"ח, מלבד התאמה של הדרכה למעסיק.
- פנייה למשרד התמ"ת תתבצע בתקופה של עד שנה וחצי מיום רכישת ההתאמה או השכרתה.

### הסכומים המרביים שהמדינה משתתפת:

- הכשרה ראשונית למעביד עד 3000 ₪ ו 95% מעלות ההתאמה לפי הנמוך מביניהם.
- למעביד המעסיק עד 25 עובדים - 19,000 ₪. המעביד צריך לשאת בעלות של 1000 ₪ לפחות.
- מעביד המעסיק 200-25 עובדים 17,000 ₪. המעביד צריך לשאת בעלות של 3000 ₪ לפחות.
- מעביד המעסיק יותר מ 200 עובדים - 15,000 ₪. המעביד צריך לשאת בעלות של 5000 ₪ לפחות.
- השתתפות המדינה בעלות הדרכה ראשונית למעביד לא תעלה על 3000 ₪ ועל 95% מעלות ההתאמה, לפי הנמוך מביניהם.
- מימון מוגדל- ניתן עבור מעביד של עובד עם מוגבלות שנקבעו לו 75% מוגבלות בניידות עבור התאמות המרחב הפיסי או עובד המחזיק תעודת עיוור עבור התאמות מחשוב. עלות המימון תגיע עד 60,000 ₪. המעביד צריך לשאת בעלות של לפחות 5000 ₪.

### תהליך הפניית בקשה:

על המעסיק לשלוח למשרד התמי"ת טופס בקשה להשתתפות המדינה בעלות התאמה לעובד עם מוגבלות<sup>14</sup>. אישור הבקשה יינתן תוך 30 יום. אם הבקשה נענתה בשלילה המעסיק זכאי לערער על כך בבית הדין לעבודה. הודעה על תאריך התחלת הטיפול בבקשות להשתתפות המדינה במימון התאמות תובא בכלי התקשורת. השירות צפוי להינתן במהלך שנת 2007 הודעה על הפעלת השירות תובא בעיתונות ובאתרי האינטרנט. להלן פירוט קצר על התהליך:

1. לאחר התקנת ההתאמה על המעסיק להעביר למשרד התמי"ת אישור של מורשה נגישות שמעיד על תקינות ההתאמה, בטיחותה והתאמתה לצורכי העובד. (ניתן לקבל רשימה של מורשי נגישות במשרד התמי"ת) בנוסף המעסיק נדרש לשלוח קבלות או מסמכים אחרים לפי דרישת המשרד. (התאמה של הדרכה ראשונית למעביד או שירותי תרגום ותמלול לא מצריכות אישור של מורשה נגישות).
2. אם בקשת המעסיק עומדת בדרישות המשרד, יינתן אישור על סכום ההשתתפות תוך 15 יום.
3. סכום השתתפות יועבר למעסיק בתום 60 יום ממועד אישור הזכאות כהלוואה נגד ערבות בנקאית בשיעור 20% מסכום ההלוואה. ההלוואה תהפוך למענק בתום שנה מיום רכישתה או שכירתה של ההתאמה.

### מכירה או השכרה של התאמה בתום שימוש

בתקופה של חמש שנים מיום קבלת האישור למימון התאמה, על המעסיק לדווח למשרד התמי"ת בכתב בתוך 21 יום אם ההתאמה הושכרה או נמכרה או אם היא לא משמשת להעסקת עובד עם מוגבלות. מכירה או השכרה של התאמה שהמדינה השתתפה במימונה בתקופה של חמש שנים מיום קבלת אישור המימון, מחייבת את המעסיק להחזיר למדינה חלק יחסי מהסכום לפי היחס שבין סכום השתתפות המדינה לבין עלות ההתאמה בניכוי עלות תקופת השימוש בהתאמה.

## זכויות עובדים

### 1.4 עבודה במסגרת יחסי עובד מעביד

#### שכר מינימום

עובד שמלאו לו 18 שנים המועסק במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי העניין. עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו<sup>15</sup>. שכר המינימום יוגדל לפי שיעורי תוספת היוקר, פיצוי בעד התייקרות או תוספת שכר אחרת, שנקבעו בהסכם קיבוצי כללי. במקרים בהם יכולת העבודה של העובד מופחתת מיכולת העבודה של עובד ללא מוגבלות המבצע עבודה דומה, רשאי העובד להגיש בקשה להחלטה על התאמת שכרו ליכולת העבודה (ראה פירוט בהמשך).

#### שכר מינימום מותאם

במקרים בהם מתקיימים יחסי עובד מעביד בהם ויכולת העבודה של העובד נמוכה באופן משמעותי מיכולת העבודה של עובד ללא מוגבלות המבצע עבודה דומה, עומדת לרשות המעסיק האפשרות לשלם למועסק עם מוגבלות שכר מינימום מותאם.

בתקנות נקבעו ארבע דרגות לשכר מינימום מותאם, לפי רמת ההפחתה ביכולת העבודה של העובד עם המוגבלות. דרגות אלו נקבעו בהשוואה ליכולת העבודה של עובד ללא מוגבלות המבצע עבודה דומה במקום העבודה.

רמת יכולת עבודה	דרגת שכר מינימום מותאם	שכר מינימום לשעה לאחר ההתאמה <sup>16</sup>
מ - 75% עד 100% מיכולת העבודה הרגילה	100% משכר המינימום	19.28 ₪
מ - 50% עד 75% מיכולת העבודה הרגילה	75% משכר המינימום	14.46 ₪
מ - 25% עד 50% מיכולת העבודה הרגילה	50% משכר המינימום	9.64 ₪
מ - 25% מיכולת העבודה הרגילה או פחות	33.33% משכר המינימום	6.42 ₪

<sup>14</sup> ראה נספח 1 טופס בקשה להשתתפות המדינה במימון התאמות לעובד עם מוגבלות

<sup>15</sup> חוק שכר מינימום תשמ"ז 1987

<sup>16</sup> שכר מינימום לשעה מעודכן ליום 1.6.06

### מי רשאי לפנות בבקשה להחלטה על שכר מינימום מותאם?

- אדם עם מוגבלות אשר הגיש בעבר בקשה להחלטה על שכר מינימום מותאם למנכ"ל משרד העבודה והרווחה או משרד התמ"ת.
- אדם עם מוגבלות המועסק או מועמד להיות מועסק במקום עבודה שאינו מפעל מוגן.
- מי שהוסמך או הורשה על ידי אדם עם מוגבלות כאמור, לפעול בשמו לעניין זה.

### כיצד יכול מקום העבודה לסייע לעובד המעוניין להגיש בקשה להחלטה על שכר מינימום מותאם?

- תהליך התאמת השכר מתבצע על בסיס אבחון יכולת העבודה של עובד עם מוגבלות במקום העבודה.  
לשם כך, יתואם אבחון לעובד מגיש הבקשה מול נציג מקום העבודה.
- לשם טיפול בבקשות להחלטה על שכר מינימום מותאם ומילוי טפסי הבקשה, נחוץ מידע אודות מקום העבודה. ללא מידע זה לא ניתן יהיה להשלים את הטיפול בבקשה.
- להלן פירוט המידע הנדרש ממקום העבודה: פרטי מקום העבודה ושמו של איש קשר במקום העבודה לעניין זה.  
פרטי תנאי העסקה: התפקיד בו מועסק העובד, היקף המשרה, וותק במקום העבודה, מעמד העובד כזמני או קבוע, הסכם עבודה קיבוצי החל במקום העבודה, הבסיס לתשלום השכר – שעתי, יומי או חודשי. לשימושך טופס בקשה לשכר מינימום מותאם בנספח מס' 2 (עמ' 21).

**רק עובד עם מוגבלות או אפוטרופוס מטעמו  
רשאים להגיש בקשה להפחתת שכר מינימום.**

**לשם הגשת בקשות להחלטה על שכר מינימום מותאם יש לפנות אל:**

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמ"ת

מוקד מידע – 1-700-70-78-71

כתובת – רח' היצירה 13 פתח – תקווה, ת.ד. 49170 מיקוד 7070

דוא"ל: [moked-tmt@taldor.co.il](mailto:moked-tmt@taldor.co.il)

אתר אינטרנט: [www.moital.gov.il](http://www.moital.gov.il)

## 2.4 תנאים סוציאליים

### תנאי עבודה

על המעביד למסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימי עבודה ממועד התחלת העבודה הודעה בכתב בה הוא מפרט את תנאי העבודה של העובד<sup>17</sup>. פירוט תנאי העבודה יכלול את המרכיבים הבאים:

- זהות המעביד וזהות העובד
- תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - תקופת העבודה
- תיאור עיקרי התפקיד
- ציון שמו או תואר תפקידו של הממונה הישיר של העובד
- סך כל התשלומים המשלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר
- אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד
- יום המנוחה השבועי של העובד
- סוגי תשלומים של המעביד ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד
- פירוט הגופים שאליהם המעביד מעביר בפועל את התשלומים האמורים

### דמי מחלה<sup>18</sup>

עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל תשלום ממעבידו על תקופת המחלה. ביום השני והשלישי למחלה העובד זכאי למחצית דמי המחלה ומהיום הרביעי ואילך העובד זכאי לדמי מחלה מלאים. עובד לא יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה אם על פי ממצאים רפואיים או מחמת מגבלות רפואיות הוא יכול לבצע עבודה רק באופן חלקי והמעביד הציע לו עבודה חלופית. שכר העבודה שהוצע לא יפחת מהשכר שהיה מקבל אילו המשיך בעבודתו. אם לא הוצעה עבודה חלופית העובד זכאי לדמי מחלה. תקופת הזכאות לדמי מחלה היא יום וחצי לכל חודש עבודה מלא. תקופת המחלה המקסימאלית היא 90 יום. היקף עבודה חלקי מזכה את העובד בימי מחלה יחסיים. תקופת חישוב ימי הזכאות כוללת גם ימי מנוחה שבועיים וימי חג, אימון לשירות עבודה, ימי אבל וחופשת לידה. עובד זכאי לצבור עד 6 ימי היעדרות בשנה על חשבון תקופת המחלה הצבורה בשל מחלת בן זוג<sup>19</sup> או מחלת ההורה או הורה של בן הזוג<sup>20</sup>, 7 ימי היעדרות בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון או לידה של בת זוג<sup>21</sup>, 8 ימי היעדרות עבור מחלת ילד עד גיל 16 אם בן הזוג עובד ולא נעדר מעבודתו, 12 ימי היעדרות אם הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, 30 ימי היעדרות בשל מחלה ממארת של ילד עד גיל 18, 60 ימי היעדרות אם בן זוג עובד ולא נעדר מעבודתו או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית<sup>22</sup>. דמי המחלה מורכבים משכר יסוד, תוספת ותק, תוספת יוקר או פיצוי בעד התייקרות, תוספת משפחה, תוספת מחלקתית או מקצועית. הסכום מחושב לפי 75% משכר העבודה. עובד ששכרו משולם לפי כמות תוצרת יקבל 75% מהשכר לפי כמות התוצרת הממוצעת בשלושת החודשים שקדמו למחלה.

<sup>17</sup> חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) התשס"ב, 2002

<sup>18</sup> חוק דמי מחלה - תשל"ו, 1976

<sup>19</sup> חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג) התשנ"ח 1998

<sup>20</sup> חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) התשנ"ד 1993

<sup>21</sup> חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג) התש"ס 2000

<sup>22</sup> חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) התשנ"ג 1993



מעביד יהיה פטור מתשלום דמי מחלה אם ביטח את העובד ביטוח דמי מחלה במסגרת קופת גמל, אם העובד עבד בשכר או בתמורה אחרת בתקופת המחלה או אם העובד זכאי לתשלום על פי חוק עבור תקופת אי כושר לעבודה מטעמי בריאות מלבד תשלום בעד נכות או פיצויים מכוח פקודת הנזיקין. עובד הנעדר מעבודתו עקב מחלה ימסור הודעה על כך למעביד תוך שלושה ימים מהיום הראשון להיעדרו ועל התקופה המשוערת שבה לא יוכל לעבוד. על מנת לקבל דמי מחלה יש להעביר למעביד תעודת מחלה החתומה על ידי רופא. עבור ימי היעדרות בשל מחלת בן הזוג יש לצרף אישור של הרופא המטפל בבן הזוג, עבור ימי היעדרות בשל מחלת הורה יש לצרף הצהרה של העובד ואישור מהרופא המטפל בהורה שמעידה על כך שההורה תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעילות יום יום, עבור ימי היעדרות בשל הריון ולידה של בת זוג יש לצרף הצהרה של העובד ואישור מהרופא המטפל בבת הזוג. עבור היעדרות בשל מחלת ילד יש לצרף הצהרה של העובד ואישור מהרופא המטפל בילד. דמי המחלה ישולמו לעובד במועד שהיה משולם לו שכר העבודה.

### **חופשה שנתית<sup>23</sup>**

כל עובד זכאי לחופשה שנתית. החופשה ניתנת כאשר ישנם יחסי עובד מעביד והעובד עבד לפחות 200 יום בשנה. אם מספר ימי העבודה קטן מ-200 העובד זכאי לחלק יחסי של ימי חופשה. אורך חופשה לשנת עבודה: 14 יום עבור כל שנה מ-4 השנים הראשונות, 16 יום עבור השנה החמישית, 18 יום עבור השנה השישית, 21 יום עבור השנה השביעית ו-28 יום מהשנה השמינית ואילך. החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה עבורה היא ניתנת או במשך שנת העבודה שאחריה. החופשה אינה ניתנת לצבירה אולם בהסכמת המעביד העובד יכול לקחת שבעה ימי חופשה ולצרף את יתרת הימים לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות. המעביד חייב לשלם לעובד עבור ימי חופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכר הרגיל. דמי החופשה ישולמו לכל המאוחר ביום שבו היו משלמים לעובד את שכרו אילו לא יצא לחופשה. בזמן החופשה נאסר על העובד לעבוד בשכר, אם עשה כן הוא מאבד את זכותו לדמי חופשה. אם העובד חדל לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו הוא זכאי לפדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיה מקבל אילו יצא לחופשה ביום בו סיים לעבוד.

### **שעות עבודה ומנוחה<sup>24</sup>**

יום עבודה לא יעלה על שמונה שעות. בעבודת לילה (עבודה ששעתיים ממנה מתבצעות בין 00:00-22:00), ביום שלפני המנוחה השבועית וביום לפני חג שהעובד אינו עובד בו יום העבודה לא יעלה על שבע שעות. שבוע עבודה לא יעלה על 45 שעות עבודה. עובד זכאי ל 36 שעות מנוחה רצופות לשבוע. המנוחה השבועית תכלול את יום השבת לגבי עובד יהודי ושישי, שבת או ראשון עבור עובד שאינו יהודי. עובד יכול לעבוד עד 4 שעות נוספות ביום ועד 12 שעות נוספות בשבוע. עבור שעות עבודה נוספות העובד זכאי לתגמול של לא פחות מ 125% מהשכר הרגיל בשעתיים הראשונות, כל שעה נוספת מזכה את העובד בתגמול של לא פחות מ 150%. עבור שעות עבודה ביום המנוחה העובד זכאי לתשלום של לא פחות מ 150%.

<sup>23</sup> חוק חופשה שנתית תשי"א 1951

<sup>24</sup> חוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א 1951

ביום עבודה של 6 שעות ומעלה העובד זכאי לזמן הפסקה של 45 דקות מתוכן 30 דקות הפסקה רצופה. ביום שלפני יום המנוחה או חג, העובד זכאי לזמן הפסקה של 30 דקות. בין שני ימי עבודה תחול הפסקה של 8 שעות לפחות.

עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישת דתו. זמן התפילה יקבע בהתאם לצורכי העבודה ואילוציה ובהתחשב דרישות דתו של העובד.

### **פיצויי פיטורים<sup>25</sup>**

עובד שעבד שנה אחת ברציפות או עובד עונתי שעבד שתי עונות בשתי שנים רצופות זכאי לקבל ממעביד שפיטרו דמי פיצויים.

סכום פיצויי הפיטורים כולל שכר חודש אחד לכל שנת עבודה כעובד משכורת אצל אותו מעביד ושכר של שבועיים לכל שנת עבודה לעובד בשכר. חלק של שנה לאחר שנת עבודה מזכה את העובד בפיצויים יחסיים.

---

<sup>25</sup> חוק פיצויי פיטורים תשכ"ג 1963

## הכשרה מקצועית

### משרד התמ"ת - האגף להכשרה מקצועית

מטרת ההכשרה המקצועית היא להקנות מקצוע לאנשים בגילאי העבודה, מקצועיים או בלתי מקצועיים המבקשים ללמוד מקצוע או להסב, לשדרג את מקצועם במגמה לשפר את סיכויי התעסוקה וההכנסה שלהם. עבור מעסיקים, האגף להכשרה מקצועית במשרד התמ"ת מציע שני מסלולי סיוע לביצוע הכשרה מקצועית: 1. **כיתה במפעל** - הכשרה מקצועית ייעודית לקבוצת לומדים בהיקף של כ - 25 עובדים, הנבנית בהתחשב בצרכי המעסיקים, ומבוצעת במפעלים. תוכנית ההכשרה יכולה להיות מעשית ועיונית כאחד. לפרטים נוספים ניתן לפנות למשרדי האגף במחוזות או ל -

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/88BBFD3F-F63F-44D9-9BB0-A2C1F5A0FBE7.htm>

2. **הכשרה פנים מפעלית** - הכשרה מקצועית אינדיווידואלית לעובדים במסגרת העבודה בתוך המפעל. תוכנית ההכשרה נבנית בהתאם לצרכי המעסיק לעובד מיומן וצרכי ההכשרה של העובד. לפרטים נוספים ניתן לפנות למחוזות האגף להכשרה מקצועית.

### משרדי האגף להכשרת מבוגרים במחוזות:

מחוזות	כתובת	טלפון	פקס	דואר אלקטרוני
תל אביב	דרך מנחם בגין 86 (דרך פתח תקוה) ת"א	03-5634130	03-5634127	<a href="mailto:David.bonali@moital.gov.il">David.bonali@moital.gov.il</a>
חיפה והצפון	כתובת: "בית מאי" רח' חסאן שוקרי 5, חיפה	04-8619305	04-8619434	<a href="mailto:Avi.lev@moital.gov.il">Avi.lev@moital.gov.il</a>
ירושלים והדרום	רח' יפו 30, מגרש הרוסים, ירושלים	02-6294915	02-6294988	<a href="mailto:gidon.zaken@moital.gov.il">gidon.zaken@moital.gov.il</a>
באר - שבע והדרום	רח' התקוה 4 קרית הממשלה, באר שבע	08-6264722	08-6264733	<a href="mailto:shimon.shabat@moital.gov.il">shimon.shabat@moital.gov.il</a>

## נספח 1- בקשה להשתתפות המדינה בעלות התאמה לעובד עם מוגבלות

לכבוד :

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה

משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה

רחוב בנק ישראל 5

בהתאם לתקנה 4 לתקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות), התשס"ה – 2005 (להלן – התקנות), אני מגישה בזה בקשה להשתתפות המדינה בעלות התאמה לעובד עם מוגבלות שאני מעסיק / שבכוונתי להעסיק [מחק את המיותר].

### 1. פרטי המעביד

שם המעביד\* : \_\_\_\_\_ מספר זיהוי : \_\_\_\_\_  
מספר העובדים המועסקים אצל המעביד (לרבות מועסקים באמצעות קבלן כוח אדם): \_\_\_\_\_  
מען מקום העבודה : \_\_\_\_\_  
עוסק מורשה – כן/לא [מחק את המיותר].

### 2. פרטי העובד

שם העובד\* שעבורו מיועדת ההתאמה (להלן – העובד) : \_\_\_\_\_  
מספר זהות : \_\_\_\_\_  
מען העובד : \_\_\_\_\_  
סוג מוגבלות העובד : סמן : [ ] פיסית [ ] ראייה [ ] שמיעה [ ] נפשית [ ] שכלית  
פרט : \_\_\_\_\_ [יש לצרף מסמכים המאמתים  
את סוג המוגבלות ודרגתה, אם מצויים ברשות העובד].  
העובד מוכר/אינו מוכר כאדם עם מוגבלות על ידי גוף ציבורי שהוא : [ ] משרד הביטחון [ ] המוסד לביטוח  
לאומי [ ] משרד הרווחה [ ] משרד הבריאות [ ] אחר : \_\_\_\_\_  
היקף משרת העובד : \_\_\_\_\_ [יש לציין אם העובד מועסק/יועסק במשרה  
מלאה/שליש משרה/אחרת].  
תפקיד העובד : \_\_\_\_\_  
העובד מועסק/מיועד להיות מועסק [מחק את המיותר] אצלי מיום \_\_\_\_\_ ברציפות/שלא ברציפות [מחק את  
המיותר] לתקופה של 12 חודשים לפחות/ פחות מ- 12 חודשים [מחק את המיותר].  
[לגבי אי רציפות בהעסקת העובד, יש לציין את משך ההפסקות, מועדיהן וסיבותיהן) : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ההתאמה המבוקשת, ועלותה

ההתאמה שלעניינה מוגשת הבקשה : \_\_\_\_\_

---

---

---

---

[יש לציין פרטים מלאים לגבי מהות ההתאמה, וכן סוג, דגם ומקום ייצור ומדוע היא דרושה לשם שילובו של העובד בעבודה, בהתחשב במוגבלות ובעיסוק].

סך כל עלות ההתאמה : \_\_\_\_\_ שקלים חדשים [יש לצרף הצעות מחיר או אסמכתאות אחרות ; אם ההתאמה כבר נרכשה/נשכרה, יש לצרף קבלות ולציין תאריך הרכישה/השכירות].

האם מתבקש מימון מוגדל לפי תקנה 6 – כן / לא [מחק את המיותר].

ההתאמה מהווה/אינה מהווה החלפה/שכלול/שדרוג של התאמה קיימת [מחק את המיותר].

הסיבה להחלפה/שכלול/שדרוג היא : \_\_\_\_\_

---

---

[יש לציין מדוע ההתאמה הקיימת אינה עונה לצרכי עבודתו של העובד ; אם ההתאמה הקיימת חדלה לשמש עובד עם מוגבלות כראוי, יש לציין זאת ולציין אם היא ניתנת לתיקון ואת עלותו].

השתתפות קודמת של המדינה בהתאמה לאותו עובד אושרה לי על ידי המנהל ביום \_\_\_\_\_ / לא ניתנה [מחק את המיותר].

אני מצהיר כי קיבלתי/לא קיבלתי [מחק את המיותר] השתתפות במימון ההתאמה מגוף ציבורי כאמור בתקנה 3(א) לתקנות, ולמיטב ידיעתי העובד שההתאמה מיועדת לו קיבל/לא קיבל [מחק את המיותר] השתתפות במימון ההתאמה כאמור ; אני מתחייב שאם אקבל או העובד יקבל השתתפות כאמור, אודיעך מייד ; סכום ההשתתפות שקיבלתי/שהעובד קיבל [מחק את המיותר]

מ \_\_\_\_\_  
הוא \_\_\_\_\_ שקלים חדשים.

4. התחייבויות המעביד [אין צורך למלא סעיף זה אם ההתאמה היא הדרכה ראשונית למעביד]

(א) ידוע לי כי לאחר אישור בקשה זו יהיה עלי -

(1) לרכוש/לשכור את ההתאמה ;

(2) לקבל אישור מורשה לנגישות לרכישה/שכירות ולהתאמתה לעובד ;

(3) להעסיק את העובד למשך 12 חודשים לפחות ;

(4) להודיע לך בכתב על ביצוע הרכישה/השכירות בצירוף מסמכים המאמתים את הרכישה/השכירות

ובצירוף אישור מומחה לנגישות, ומסמכים אחרים שתדרוש, כתנאי לקבלת השתתפות במימון.

(ב) ידוע לי, ואני מתחייב, כי -

(1) ההשתתפות תינתן כהלוואה, כנגד ערבות בנקאית בשיעור 20% מסכום ההלוואה, בתנאים שתורה, אשר תהפוך למענק בתום 12 חודשים מיום רכישתי/שכירתי את ההתאמה לשימוש העובד, רק אם יתקיים אחד מאלה:

(א) ימשיכו להתקיים יחסי עובד ומעביד ביני ובין העובד עם המוגבלות שעבורו נרכשה או נשכרה ההתאמה;

(ב) ההתאמה תשמש עובד אחר עם מוגבלות, כאמור בתקנות;

(ג) אוכיח לך כי התנאים שלעיל לא התקיימו חרף העובדה שפעלתי בתום לב ועשיתי מאמץ סביר להמשיך את העסקתו של העובד עם המוגבלות, וכן עשיתי מאמץ סביר להעסיק עובד אחר עם מוגבלות הזקוק להתאמה.

(2) אם ההלוואה האמורה לעיל לא תהפוך למענק, יהיה עלי להשיבה במלואה, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום שחדלו להתקיים התנאים שלעיל, ועד ליום התשלום בפועל, וזאת בתוך 60 ימים מיום שאקבל הודעה על חובתי להחזירה, או להשיב כאמור חלק ממנה – אם תורה כי עלי להחזיר רק חלק ממנה, בהתחשב בתועלת שצמחה לי מן ההתאמה ובתועלת שצמחה לעובדים עם מוגבלות במקום העבודה, ובהתאם להוראותיך;

(3) אם ההתאמה חדלה לשמש להעסקת עובד עם מוגבלות בטרם חלפו 5 שנים מיום אישורך לזכאותי לסכום השתתפות המדינה, ואמכור את ההתאמה או אשכיר אותה, אשיב למדינה את החלק היחסי מתוך תמורת המכירה או ההשכרה, לפי היחס שבין סכום השתתפות המדינה לבין עלות ההתאמה, בניכוי חלק יחסי של סכום זה שיחושב לפי היחס של התקופה ששימשה בה ההתאמה להעסקת עובד עם מוגבלות אצלי, לחמש שנים, ובנסיבות אלה, אם לא אמכור או אשכיר את ההתאמה, יהיה עלי לאפשר למדינה את מכירתה או השכרתה כאמור כדי שתקבל את החזר למדינה.

(4) עלי להודיע לך בכתב, בתוך 21 ימים, אם יקרה אחד מאלה בתוך 5 השנים שממועד אישורך לזכאותי לסכום השתתפות המדינה:

(א) ההתאמה תחדל לשמש להעסקת עובד עם מוגבלות;

(ב) אמכור את ההתאמה או אשכיר אותה.

(ג) אני מתחייב לשמור על ההתאמה ולהחזיקה במצב טוב וראוי לשימוש של העובד עם המוגבלות.

5. אני מצהיר כי כל הפרטים שמסרתי לעיל נכונים, וכי אודיעך מייד על כל שינוי שיחול בהם.

**תאריך:** \_\_\_\_\_ **חתימת המעביד:** \_\_\_\_\_

(אם המעביד תאגיד, תהיה הבקשה חתומה בחותמת התאגיד ובחתימת המורשים לחתום מטעמו).

הריני מאשר את נכונות האמור בבקשה בנוגע אלי. **חתימת העובד:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (התשס"ו \_\_\_\_\_) (2006)

(חמ-3000-3)

אהוד אולמרט  
שר התעשייה, המסחר והתעסוקה  
ושר האוצר

## נספח 2 : טופס 1



המטה לשילוב אנשים  
עם מוגבלות בשוק העבודה



מדינת ישראל  
משרד התעשייה המסחר והתעסוקה

**לכבוד:**  
מנהל המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה  
משרד התעשייה המסחר והתעסוקה

### בקשה להחלטה על שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות

אני מגיש בזה בקשה להחלטה על שכר מינימום לעובד עם מוגבלות

פרטי מגיש בקשה			
שם מגיש הבקשה		תעודת זהות	
כתובת למשלוח דואר			
מיקוד	מס' בית	רחוב	ישוב
מס' טלפון נייד		מס' טלפון	

(אם הבקשה מוגשת בידי מי שאינו העובד, יש לצרף מסמך המעיד על הרשאה או סמכות לפעול מטעמו של העובד)

פרטי העובד גם מוגבלות		
שם העובד		תעודת זהות
תאריך לידה		תעודת זהות

כתובת			
ישוב	רחוב	בית	מיקוד

סוג מוגבלות העובד

מצורפים מסמכים המאמתים את סוג המוגבלות ודרגתה (חובה לצרף מסמכים אלו)

פרטי העבודה			
מקום עבודה(שבו העובד מועסק או מיועד להיות מועסק)			
כתובת			
מיקוד	בית	רחוב	ישוב
מס' טלפון		שם איש קשר	
העובד <input type="checkbox"/> מועסק <input type="checkbox"/> מיועד להיות מועסק במקום העבודה מתאריך:			
התפקיד שבו העובד <input type="checkbox"/> מועסק <input type="checkbox"/> מיועד להיות מועסק:			
במקום העבודה הנ"ל <input type="checkbox"/> חל <input type="checkbox"/> לא חל <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> הסכם קיבוצי <input type="checkbox"/> הסכם עבודה שאינו קיבוצי <input type="checkbox"/> הקובע את שכר עבודתו של העובד נושא בקשה זו.			
אם חל הסכם כאמור, שכר עבודתו או שכר עבודתו של העובד עם מוגבלות לפיו הוא:			

(יש לציין אם השכר הוא על בסיס חודשי, יומי או שכר שעה)  
בסיס השכר הוא:  חודשי  יומי  שכר שעה

העובד עם מוגבלות מועסק או מיועד להיות מועסק במעמד: <input type="checkbox"/> קבוע <input type="checkbox"/> זמני <input type="checkbox"/> אחר
העובד עם מוגבלות מועסק או מיועד להיות מועסק במשרה: <input type="checkbox"/> מלאה <input type="checkbox"/> חלקית

תאריך	חתימה מגיש הבקשה

- [נא למלא ולחתום על כתב ויתור על סודיות רפואית.](#)
- יש לצרף מסמכים רפואיים



## נספח 3 - גופים העוסקים בתחום השמה בעבודה

1. שירות התעסוקה :

- מוקד הזמנות ארצי 1-800-233-007
- שירותי השמה בתל-אביב : טל' 03-7634208/5 , פקס 03-7634202
- דו"אל : [sisialv@imail.taasuka.gov.il](mailto:sisialv@imail.taasuka.gov.il)

2. מפעילי תכנית מהל"ב :

דואר אלקטרוני.	כתובת	אזור
<a href="http://www.amin-israel.com/">http://www.amin-israel.com/</a> <a href="mailto:info@amin-israel.com">mailto:info@amin-israel.com</a>	טלפון : 02-6229000 פקס : 02-6229001	ירושלים-חברת אמין רח' מבוא המתמיד 4 ירושלים
<a href="mailto:lizielkabes@iwsLtd.co.il">mailto:lizielkabes@iwsLtd.co.il</a>	טלפון : 08-6701020 פקס : 08-6701089	אשקלון ושדרות חברת אמין
<a href="mailto:info@agens.co.il">info@agens.co.il</a> אתר אינטרנט : <a href="http://www.agens.co.il">www.agens.co.il</a> <a href="mailto:info@agens.co.il">info@agens.co.il</a>	טל : 04 6186666 פקס : 04 6186616	חדרה אגניס- ישראל בע"מ. רח דוד אלעזר 27 ) צומת האלופים) ת"ד 3180 חדרה . 38110
<a href="mailto:main@agam-mehalev.co.il">main@agam-mehalev.co.il</a>  <a href="http://www.agam-mehalev.co.il">www.agam-mehalev.co.il</a>	מטה – 04-6026555 פקס : 04-6562672  סניף נצרת עלית – 04-6026700  סניף נצרת מרכז – 04-6026500  סניף נצרת דרום – 04-6026600	נצרת ונצרת עלית חברת אגם מהל"ב המרכז הלבן, רח' פאולוס השישי ת.ד. 2387 נצרת 16123

## נספח 4 - חוקים

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות - התשנ"ח, 1998  
תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות) התשס"ו, 2006  
חוק שכר מינימום תשמ"ז, 1987  
תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת) התשס"ב, 2002



---

**כתובת למשלוח הערות/עדכונים:**

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמ"ת

מוקד מידע – 1-700-70-78-71

כתובת – רח' היצירה 13 פתח – תקווה, ת.ד. 49170. מיקוד 7070

דוא"ל: [moked-tmt@taldor.co.il](mailto:moked-tmt@taldor.co.il)

אתר אינטרנט: [www.moital.gov.il](http://www.moital.gov.il)

---