

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות במקומות עבודה לאנשים עם מוגבלות	
	פרק ראשי:	מספר נוהל:
	פרק משני:	מהדורה: ראשונה
סוג הנוהל:	תאריך עדכון/הוצאת הנוהל:	עמוד 1 מתוך 15
		15/9/14

1. כללי:

- 1.1** נוהל זה עניינו הגדרה וקביעה של כללים לאישור בקשות של מעסיקים להשתתפות המדינה במימון התאמות במקום העבודה לעובדים עם מוגבלות, בהתאם לתקנות שוויון זכויות אנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות), התשס"ו-2006 (להלן – התקנות).
- 1.2** התקנות מאפשרות למעסיק של עובד עם מוגבלות לבקש את השתתפות המדינה במימון התאמות שביצע/רכש/השכיר עבור עובד עם מוגבלות, בשל מוגבלותו ולשם ביצוע העבודה ותפקוד יומיומי ככלל העובדים.
- 1.3** מטרת נוהל זה:
- 1.3.1 לקבוע פרשנויות וכללים לאישור בקשה או לדחייתה.
- 1.3.2 לקבוע הגדרות, כללים לחישוב עלויות ההתאמה וכללים לחישוב השתתפות המדינה במימון התאמות של הדרכות מתמשכות לעובדים עם מוגבלות.
- 1.3.3 לקבוע סדרי ביצוע תשלום השתתפות המדינה למעסיק.
- 1.3.4 לקבוע סדרי הגשת בקשה לדיון חוזר בהחלטת המנהל וסדרי הדיון וההחלטה בה.
- 1.4** כל האמור בנוהל זה הוא בכפוף לסכומי התקרה הקבועים בתקנות בפרט.

2. הגדרות:

- 2.1** המטה – המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה שבמשרד הכלכלה;
- 2.2** המנהל – מנהל המטה;
- 2.3** התאמה – כהגדרתה בסעיף 1 לתקנות וכן כמפורט להלן בסעיף 3.1;
- 2.4** עובד – כהגדרתו בסעיף 1 לתקנות;
- 2.5** עובד עם מוגבלות – כהגדרתו בסעיף 1 לתקנות.
- 2.6** מעסיק שהוא גוף ציבורי- כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.

3. פרשנויות וכללים לאישור בקשה או לדחייתה

3.1 הגדרת "התאמה"

- לצורך החלטה בדבר זכאותו של מעסיק להשתתפות המדינה במימון התאמות לפי התקנות, "התאמה" תוגדר באופן הבא ובמצטבר:
- השינוי, התוספת, האביזר או השירות הנדרשים עבור עובד עם מוגבלות מעבר לנדרש לעמיתו ללא מוגבלות, לשם השתלבותו המקצועית ולשם תפקוד יום יומי במקום העבודה ככלל העובדים.
 - עונה על צורך או קושי של העובד עם מוגבלות, הנובע בשל מוגבלותו להתנהל בהתאם לדרישות התפקיד ומאפייניו.
 - אביזר/אמצעי/שירות שסביר ומצופה¹ ממעסיק לספק לעובדו לשם ביצוע התפקיד ובמסגרת תהליכי העבודה של העסק ואשר בשל מוגבלות העובד,

¹ כפי שמפורט בתקנות ובחוק, המעסיק חייב לבצע התאמות בהליכי קבלה וגיוס עובדים, נהלי עבודה, שעות עבודה, סביבת עבודה ועוד, ובמסגרת זו אף נקבע מה סביר שמעסיק יספק לעובדו. כך לדוגמה, אם מעסיק מספק הרצאות מקצועיות לעובדיו, סביר ומצופה ממנו ליצור את ההתאמות הנדרשות כדי שעובד עם מוגבלות

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות	
	מספר נוהל:	פרק ראשי:
עמוד 2 מתוך 15		

המעסיק נדרש לתת או להתאים אביזר/ אמצעי/שירות זה והכול לפי צרכי התפקיד, מאפייני העיסוק ומאפייני המוגבלות. זאת, להבדיל מתמיכות רגשיות/נפשיות/מעצימות או תמיכות שיקומיות אחרות הניתנות על-ידי אנשי מקצוע מתחום בריאות הנפש ו/או השיקום, שאף אם העובד נדרש להן, אין זה מתפקידו של מעסיק לספק אותן וקיימים גורמים ממלכתיים אחרים שתפקידם וסמכותם לספקם. על כן תמיכות מעין אלו לא תחשבנה כהתאמה לפי התקנות.

3.2 מעסיק שהוא גוף ציבורי או מפעל מוגן

3.2.1 מעסיק שהוא גוף ציבורי, או מפעל מוגן אינו זכאי להשתתפות המדינה במימון התאמות.

3.3 סייגים לפעילות חברות השמה וליווי ועובדיהן

במקרה של עובד עם מוגבלות שמקבל שירותי ליווי ושיקום תעסוקתי מידי גורם שיקומי מלווה, כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007 (להלן בסעיף זה - החוק), לא יוכר כהתאמה שהמדינה משתתפת במימונה כל שירות של ליווי ו/או הדרכה (שירותי הדרכה ראשונית למעסיק ו/או הדרכות וליווי לעובד שבגינה הוגשה הבקשה) שיינתנו על-ידי אותו גורם שיקומי מלווה או על-ידי מי מהמועסקים מטעמו. זאת גם אם שילם המעסיק לגורם השיקומי המלווה או למי מהמועסקים מטעמו בגין שירותים אלו.

3.4 אישור מותנה של הבקשה להשתתפות המדינה במימון התאמות

3.4.1 המנהל רשאי להתנות מימון התאמה בכך שתבוצע התאמה נוספת שהוא סבור שהיא חיונית ונדרשת ושהמעסיק לא ביקשה.

3.4.2 אם נדרשות לעובד מספר התאמות, רשאי המנהל לקבוע עדיפות לאילו מהן – הן מבחינת ביצוע ההתאמות והן מבחינת תשלום השתתפות המדינה למעסיק.

3.5 עובד המועסק אצל שני מעסיקים שונים ובמצטבר בהיקף של שליש משרה

3.5.1 ככלל לא יאושרו התאמות לגבי עובד המועסק בהיקף של פחות משליש משרה.

3.5.2 במקרה ועובד מועסק אצל שני מעבידים שונים, בהיקף מצטבר של שליש משרה לפחות, השתתפות המדינה תינתן למעסיק שהעובד מועסק אצלו בהיקף משרה גדול יותר, ואם היקף המשרה זהה, למעסיק שהגיש ראשון את הבקשה.

3.5.3 השתתפות המדינה לפי סעיף 3.5.2 תינתן בתנאי שמתקיימים בהתאמה שני התנאים הבאים במצטבר:

1. ההתאמה הינה ציוד עבודה אישי לעובד שהוא יכול לניידו בין מקומות העבודה.

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות במקומות עבודה לאנשים עם מוגבלות	
	פרק ראשי:	מספר נוהל:
עמוד 3 מתוך 15		

2. ההתאמה הינה ציוד הנדרש לעובד בגין שתי עבודותיו אצל שני המעסיקים.

3.6. בקשה בדיעבד שהוגשה בגין עובד שכבר אינו מועסק
לא תאושר השתתפות המדינה בדיעבד עבור עובד שבעת הגשת הבקשה אינו מועסק, גם אם הבקשה עומדת ביתר תנאי הזכאות.

3.7. עבודה מהבית
3.7.1. עובד עם מוגבלות אשר נדרש בשל מוגבלותו, או כנוהג מקום העבודה, לעבוד מביתו, ככל שהוא זקוק להתאמות, תוכרנה עלויות ההתאמה גם אם ההתאמות נעשות בביתו, ובלבד שמתקיימים כל תנאי הסף כנדרש בתקנות (יחסי עובד ומעביד והעסקה בשליש משרה וכו').

3.7.2. במקרה של התאמות שבוצעו בביתו של עובד המועסק מהבית, תוכרנה לצורך השתתפות רק התאמות של ציוד, עמדת עבודה, טכנולוגיות, הדרכות מקצועיות לפי הצורך ובהתאם לכללי המימון שיקבע המנהל. יודגש כי לא תוכרנה התאמות הכרוכות בשינויים במקרקעין בביתו של העובד כאמור בתקנה 6(א).

3.8. אחריות המעסיק לתחזוקת התאמה
בהתאם לסעיף 1 לתקנות להגדרת "עלות התאמה" ולמען הסר ספק, חובת המעביד לדאוג לתחזוקה שוטפת של התאמה שבוצעה ועל שמירתה במצב ראוי וטוב לשימושו של העובד; המדינה לא תשתתף בעלות מימון תחזוקה שוטפת כאמור.

4. הגדרת סוגים שונים של התאמות

4.1. ליווי והדרכה מקצועיים מתמשכים על-ידי עובד מן המניין

4.1.1. מהות ההתאמה
העסקתו של עובד עם מוגבלות כרוכה לעתים בכך שעמית העובד לצדו או מנהלו הישיר, יידרש לפנות מזמן עבודתו כדי להדריך וללוות את העובד עם המוגבלות. מטרת הליווי היא לתת הסבר מפורט על מטלות העבודה, לפקח על ביצועים, לבקר את איכות התוצרים, לתת משוב ולסייע לו להתמודד עם תקלות, שינויים בלתי צפויים וכיוצא באלה. כל זאת, לאורך זמן ומעבר לנדרש כאשר מדובר בעובד ללא מוגבלות.
בתנאים מסוימים המטה מכיר (על-פי החישוב המפורט להלן) בזמן בו העמית לעבודה או המנהל הישיר משקיע בהדרכה וליווי של עובד עם מוגבלות ובכך נגרע מזמנו לביצוע תפקידיו השוטפים, כהתאמה שהמדינה משתתפת במימונה וזאת בהסתמך על סעיף 8(ה) לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.

4.1.2. תנאי זכאות

4.1.2.1. מעסיק של עובד עם מוגבלות נפשית, שכלית, קוגניטיבית או חושית אשר שכנע את מנהל המטה כי בשל המוגבלות, עמיתו או מנהלו של העובד, אשר עמם יש לו קשר מקצועי רציף במהלך העבודה, נדרשים לספק לו, במהלך שנת עבודתו הראשונה בתפקידו, הדרכות מקצועיות שוטפות ברצפת הייצור או בתהליכי העבודה, ובכך נפגעת

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות	
	מספר נוהל:	פרק ראשי:
עמוד 4 מתוך 15		

תפוקתם. כחלק מהבקשה, על המעסיק להסביר את הצורך הספציפי בליווי והדרכה בגין כל עובד לרבות תפקידו הרלוונטי של העובד המלווה לעצם ההדרכה והליווי.

4.1.2.2 במקרים חריגים בלבד התאמה זו תאושר גם לעובד עם מוגבלות פיזית, ובלבד שהמעסיק המבקש ישכנע את המנהל שהעובד עם המוגבלות פיזית, צריך ליווי והדרכה מקצועיים מתמשכים בשל מוגבלותו, כמתואר בסעיף זה.

4.1.2.3 מנהל המטה רשאי להתנות את אישור ההתאמה בקבלת חו"ד של מורשה לנגישות, כאמור בסעיף 1 לתקנות, מטעמו.

4.1.3 משך הזכאות

4.1.3.1 התאמה של ליווי והדרכה מקצועיים מתמשכים תאושר לתקופה שלא תעלה על 12 חודשי ההעסקה הראשונים של העובד. לפי גורמים מקצועיים מתחום השיקום התעסוקתי, זהו פרק הזמן המרבי הדרוש לשם הקניית הידע המקצועי והטמעת המיומנויות הנדרשות לביצוע מטלות התפקיד. מנהל המטה רשאי להחליט על פרק זמן קצר יותר בכפוף לנימוק החלטתו.

4.1.3.2 השתתפות המדינה תשולם רק בגין חודשים בהם יישמר היקף המשרה המינימלי בהתאם לתקנות המזכה את המעסיק בהשתתפות המדינה (דהיינו – חודשים בהם יוכח שהעובד הועסק בשליש משרה לפחות). מודגש כי לא יתאפשר חישוב ממוצע שעות של מספר חודשים. על אף האמור לעיל, ככל שיתברר כי בכמה חודשי העסקה מתוך התקופה שאושרה על-ידי המנהל היקף המשרה פחת מהמינימום המתחייב בתקנות (שליש משרה), רשאי המנהל לקבוע כי השתתפות המדינה תינתן למספר החודשים שאושרו בניכוי החודשים בהם היקף המשרה היה נמוך משליש משרה או לחילופין, להתנות את התשלום בגין חודשי ההדרכה שכבר סופקו לעובד רק לאחר שיושלמו חודשי העסקה נוספים עד להיקף שאושר על-ידי המנהל. בשני המקרים, עדיין עומד התנאי שעל העובד להשלים 12 חודשי העסקה לכל הפחות (או אם הוחלף על-ידי עובד אחר כמפורט בסעיפים 4.1.6.5 ו- 4.1.6.6 להלן). יובהר כי ההתאמה תינתן לתקופה מקסימלית של 12 חודשים מתוך תקופה שאורכה עד 18 חודשים החל ממועד אישור ההתאמה.

4.1.4 כללים לחישוב עלות ההתאמה

כדי לחשב את עלות ההתאמה נקבע הסרגל שלהלן:

4.1.4.1 עובד עם מוגבלות המועסק במשרה מלאה:

עובד מן המניין המלווה אדם אחד עם מוגבלות **המועסק במשרה מלאה**, יחשב כמקדיש 15% מזמנו לליווי (כשעה ורבע מתוך יום עבודה של 8 שעות);

עובד המלווה 2 עובדים עם מוגבלות יחשב כמקדיש 20% מזמנו לליווי (כשעה וחצי מתוך יום עבודה של 8 שעות);

עובד המלווה שלושה עובדים או יותר יחשב כמקדיש 25% מזמנו לליווי (כשעתיים מתוך יום עבודה של 8 שעות).

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות	
	מספר נוהל:	פרק ראשי:
עמוד 5 מתוך 15		

4.1.4.2. עובד עם מוגבלות המועסק בחלקיות משרה:

4.1.4.2.1. עלות ההתאמה המאושרת תחושב באופן יחסי להיקף משרתו של העובד עם המוגבלות.

כך, לדוגמא, עובד עם מוגבלות המועסק בהיקף משרה של 40% בממוצע ומלווה על ידי עובד מן המניין, עלות ההתאמה תחושב באופן יחסי להיקף המשרה שלו ומכאן גם השתתפות המדינה במימון ההתאמה תחושב על-פי היקף המשרה של העובד מקבל הליווי.

גם הנשיאה בעלות לה מחויב המעסיק לפי סעיף 2(א) לתקנות, תחושב באופן יחסי בהתאם להיקף המשרה שהוכר.

4.1.4.2.2. להלן דוגמאות להבהרת החישוב היחסי לפי היקף המשרה של העובד שבגינו מוגשת הבקשה:

דוגמא א'-

בית עסק זכאי לסכום המרבי של 19,000 ₪ לפי התקנות. העובד עם המוגבלות מועסק ב- 60% משרה. עלות השכר השנתית של העובד המלווה/מדריך עובד 1 עם מוגבלות - 150,000 ₪.

שלב 1 - חישוב עלות ההתאמה היחסית המאושרת:

מאחר ומדובר בעובד המלווה עובד אחד, הרי שהחישוב הראשוני הוא על בסיס 15% : $150,000 \times 15\% = 22,500$. מאחר והעובד שעבורו מבקשים את ההתאמה מועסק רק ב- 60% משרה, תוכפל התוצאה ב-60% : $22,500 \times 0.6 = 13,500$. דהיינו עלות ההתאמה היחסית מאושרת של 13,500 ₪.

שלב 2 - חישוב הסכום המרבי של ההשתתפות היחסית: ההשתתפות המרבית המאושרת תחושב לפי 60% המשרה ותהיה על כן 11,400 ₪ (= $19,000 \times 0.6$).

שלב 3 - השתתפות המדינה במימון התאמה:

השתתפות המדינה תהיה ב סך 11,400 ₪. לא תופחת השתתפות עצמית מאחר והמעסיק נשא בעלות ב- 2,100 ₪ מעבר להשתתפות המרבית היחסית כפי שחושבה לעיל ($13,500 - 11,400 = 2,100$).

דוגמא ב'-

בית עסק זכאי לסכום המרבי של 19,000 ₪ לפי התקנות. העובד עם המוגבלות מועסק ב- 40% משרה. עלות השכר השנתית של העובד המלווה/מדריך עובד 1 עם מוגבלות - 110,000 ₪. השתתפות המעביד - 1,000 ₪.

שלב 1 - חישוב עלות ההתאמה היחסית המאושרת:

מאחר ומדובר בעובד המלווה עובד אחד, הרי שהחישוב הראשוני הוא על בסיס 15% : $110,000 \times 15\% = 16,500$. מאחר והעובד שעבורו מבקשים את ההתאמה מועסק רק ב- 40% משרה, תוכפל התוצאה ב- 40% :

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות במקומות עבודה לאנשים עם מוגבלות	
	מספר נוהל:	פרק ראשי:
עמוד 6 מתוך 15		

$$0.4 \times 16,500 = 6,600$$

דהיינו עלות ההתאמה היחסית מאושרת של 6,600 ₪

שלב 2 - חישוב הסכום המרבי של ההשתתפות היחסית המאושרת:

ההשתתפות המרבית המאושרת תחושב לפי 40% המשרה ותהיה על כן 7,600 ₪ (=19,000 X 40% היקף משרה).

שלב 3 - השתתפות המדינה במימון התאמה:

ההשתתפות העצמית תחושב באופן יחסי להיקף המשרה ותהיה בסך 400 ₪ ($1,000 \times 0.4 = 400$)

השתתפות המדינה בניכוי הנשיאה בעלות של המעסיק לפי התקנות תהיה של 6,200 ₪ ($6,600 - 400 = 6,200$). במקרה זה תופחת ההשתתפות העצמית של המעסיק כנדרש בתקנות והוא יהיה זכאי להשתתפות המדינה בסך- 6,200 ₪ (שכן עלות ההתאמה היחסית פחותה מהסכום המרבי היחסי).

4.1.4.2.3 במקרה של ליווי והדרכה ליותר מעובד אחד, יקבע שיעור ההשתתפות על-פי היקף המשרה של העובד שלו היקף המשרה הגדול ביותר.

4.1.4.3 מעסיק גדול במיוחד:

4.1.4.3.1 מעסיק גדול במיוחד הוא מי שמעסיק למעלה ממאה עובדים, אשר לפחות מחצית מהם הינם עובדים עם מוגבלות בשליש משרה לפחות.

4.1.4.3.2 מעסיק גדול במיוחד יהיה זכאי למדרגת ההשתתפות הגבוהה ביותר (25%) מעלות שכר העובד המלווה, כבר למן הקליטה של העובד הראשון.

4.1.4.3.3 ככל שמועסקים אצל המעסיק הגדול במיוחד עובדים עם מוגבלות בחלקיות משרה, יבוצע גם לגבינו החישוב היחסי הן של עלות ההתאמה והן של הנשיאה בעלות.

4.1.5 חישוב עלות ההתאמה של ליווי מתמשך

החישוב של ההשתתפות המדינה במימון ההתאמה של ליווי מתמשך נגזר מעלות השכר השנתית של העובד המלווה, שתחושב כדלקמן:

(א) ממוצע השכר ברוטו לחודש של העובד המלווה, בשלושת החודשים שקדמו להגשת הבקשה, מוכפלת במספר החודשים להם אושר הליווי וההדרכה.

(ב) על סכום זה יוסיף המטה 30% מהסכום האמור בסעיף 4.1.5(א) לעיל עבור תנאים סוציאליים נלווים.

(ג) יצוין ששכר ברוטו לעניין התחשיב אינו כולל הטבות ותנאים נלווים כגון ביגוד, הבראה, נסיעות, אחזקת רכב, טלפון, פדיון חופשה וכיו"ב.

(ד) במקרה שהעובד המלווה הינו עצמאי שאינו מקבל תשלום כנגד תלוש שכר, עלות השכר השנתי תיקבע לפי השכר הממוצע במשק המעודכן ליום הגשת הבקשה ואשר פורסם על-ידי הלמ"ס ובתוספת פרמיית ניהול של 30%.

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות במקומות עבודה לאנשים עם מוגבלות	
	מספר נוהל:	פרק ראשי:
עמוד 7 מתוך 15		

4.1.6. אופן ביצוע התשלום

- 4.1.6.1 השתתפות המדינה תשולם למעסיק בשני תשלומים - מחצית הסכום תשולם לאחר 6 חודשים לפחות של ליווי והדרכה והמחצית השנייה תשולם לאחר השלמת 12 חודשים (כאמור בסעיף 5.1 בנוהל זה) ובצרוף ערבות כאמור בסעיף 4.1.7.2.
- 4.1.6.2 במקרה שהתשלום הראשון של השתתפות המדינה שולם למעסיק, אך העובד בגינו שולמה ההשתתפות הפסיק לעבוד אצלו לפני שהשלים 12 חודשי העסקה כנדרש, יחולו על המעסיק הוראות סעיף 7(ב) לתקנות.
- 4.1.6.3 במקרה שאושרה למעסיק תקופה שאינה עולה על 6 חודשים, השתתפות המדינה תשולם בתשלום אחד לאחר תום התקופה המאושרת וללא צורך בערבות.
- 4.1.6.4 בכל שלב יבוצע התשלום כנגד הצגת מסמכי ביצוע כנדרש בתקנות ובסעיף 4.1.7.2 בנוהל זה.
- 4.1.6.5 בבקשה שבה אושרו התאמות של ליווי והדרכה לפי סעיף זה וכן התאמות של רכישת אביזרים ו/או שירותים, רשאי המנהל לקבוע שישולמו ההתאמות בגין האביזרים ו/או השירותים קודם להעברת התשלומים בגין ליווי והדרכה (ככל שתישאר יתרה), כאמור בסעיף 3.3 בנוהל זה.
- 4.1.6.6 אושרה בקשה בגין עובד אשר עזב את מקום העבודה בטרם השלים 12 חודשי העסקה, המנהל יהיה רשאי להכיר בעובד או עובדים אחרים עם מוגבלות אשר החליפו עובד זה, לצורך השתתפות במימון ההתאמה ובלבד שבסך הכל, השלימו העובדים 12 חודשי העסקה מלאים, גם אם לא ברצף, ובלבד שכאמור סך התקופה לא תעלה על 18 חודשים ממועד אישור ההתאמה לעובד הראשון..
- 4.1.6.7 במקרה של התאמה שאושרה באופן יחסי למשרת העובד עם המוגבלות, השתתפות המדינה תחושב לפי השיעור שנקבע בעת אישור הבקשה, בין אם העובד/ים המחליף/ים מועסק/ים בהיקף משרה נמוך יותר או גבוה יותר.

4.1.7. טפסים ומסמכים נדרשים לצורך אישור הבקשה והתשלום :

- 4.1.7.1 לצורך אישור הבקשה המעסיק יתבקש להציג, נוסף על טופס הבקשה ונספחיו, גם את המסמכים הבאים :
- אישור מגורם מוסמך המעיד על סוג מוגבלות העובד - כגון אישור רפואי מרופא המכיר את העובד, אישור מהמוסד לביטוח לאומי על זכאות לקצבת נכות, אישור משרד הביטחון, זכאות לסל שיקום בבריאות הנפש ועוד כיו"ב.
 - 3 תלושי שכר אחרונים של העובד מן המניין אשר מלווה את העובד עם המוגבלות
- 4.1.7.2 לצורך אישור ביצוע התשלום לאחר השלמת כל תקופת העסקה המזכה (6 חודשים ו- 12 חודשים) יתבקש המעסיק להציג בין היתר גם את המסמכים הבאים :
- תלושי שכר של העובד עם המוגבלות בגין תקופת העסקה (6 חודשים ו- 12 חודשים)
 - תלושי שכר של העובד המלווה בגין אותה התקופה
 - טופס 102

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות	
	מספר נוהל:	פרק ראשי:
עמוד 8 מתוך 15		

- אישור ניכוי מס במקור
- אישור ניהול ספרים
- פרטי חשבון בנק (מאושר על ידי הבנק)
- ערבות בנקאית בגובה 20% מהשתתפות המדינה המאושרת. הערבות צריכה להיות בתוקף למשך 12 חודשים, מיום שהעביר המעסיק את המסמכים לביצוע התשלום הראשון (לאחר 6 חודשי העסקה). בתשלום רטרואקטיבי (בתום 12 חודשי העסקה) לא תידרש ערבות בנקאית.

4.2. ליווי והדרכה מקצועיים מתמשכים על-ידי גורם מקצועי חיצוני

4.2.1. מהות ההתאמה

מעסיק יכול לרכוש הדרכה מקצועית מתמשכת לעובד עם מוגבלות, מבעל מקצוע בתחום העיסוק של העובד, כנותן שירותים. הדרכה וליווי מקצועיים מסוג זה יכללו, בין היתר, מתן הסברים ותדרוכים מפורטים וחוזרים על מטלות העבודה סיוע בהתמודדות עם תקלות ושינויים בלתי צפויים בתהליכי העבודה ובדרישות העבודה וכיוצא באלה. זאת, מעבר לנדרש כאשר מדובר בעובד ללא מוגבלות.

4.2.2. תנאי זכאות

- 4.2.2.1. מעסיק של עובד עם מוגבלות נפשית, שכלית, קוגניטיבית או חושית אשר שכנע את מנהל המטה כי בשל המוגבלות ובשל דרישות התפקיד, הוא נדרש לספק לעובד הדרכות מקצועיות שוטפות על-ידי גורם מקצועי חיצוני מתחום העיסוק שבו מועסק העובד.
- 4.2.2.2. במקרים חריגים התאמה זו תאושר גם לעובד עם מוגבלות פיזית ובלבד שהמעסיק המבקש ישכנע את המנהל שהעובד עם המוגבלות פיזית, בשל מוגבלותו, צריך ליווי והדרכה מקצועיים מתמשכים כמתואר בסעיף זה.
- 4.2.2.3. מנהל המטה רשאי להתנות את אישור ההתאמה בחו"ד מורשה לנגישות מטעמו.
- 4.2.2.4. שירותים של ליווי והדרכה מקצועיים כאמור לעיל, שירכוש מעסיק מגוף או גורם שהמעסיק הוא בעל זיקה לו, כהגדרתה בסעיף 240(ב) לחוק החברות, תשנ"ט-1999, לא יוכרו כהתאמה שמזכה את המעסיק בהשתתפות המדינה במימונה.

4.2.3. משך הזכאות

- 4.2.3.1. התאמה של ליווי והדרכה מקצועיים מתמשכים תאושר רק לתקופה שלא תעלה על 12 חודשי העסקה הראשונים של העובד. לפי גורמים מקצועיים מתחום השיקום התעסוקתי, זהו פרק הזמן המרבי הדרוש לשם הקניית הידע המקצועי והטמעת המיומנויות הנדרשות לביצוע מטלות התפקיד. מנהל המטה רשאי להחליט על פרק זמן קצר יותר בכפוף לנימוק החלטתו.
- 4.2.3.2. השתתפות המדינה תשולם רק בגין חודשים בהם יישמר היקף המשרה המינימלי הקבוע בתקנות המזכה את המעסיק בהשתתפות המדינה (דהיינו – חודשים בהם יוכח שהעובד הועסק בשליש משרה לפחות).

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות	
	מספר נוהל:	פרק ראשי:
עמוד 9 מתוך 15		

4.2.3.3. על אף האמור לעיל, ככל שהיקף המשרה יפחת מהמינימום, לכל היותר בשלושה מתוך חודשי ההעסקה שנקבע כי להם זכאי המעסיק, רשאי המנהל לקבוע כי השתתפות המדינה תינתן למספר החודשים שאושרו בניכוי החודשים בהם היקף המשרה היה נמוך משליש משרה ובלבד שהעובד הועסק 12 חודשים לכל הפחות (או אם הוחלף על-ידי עובד אחר כמפורט בסעיף 4.2.5.4 להלן).

4.2.4. חישוב עלות ההתאמה
עלות ההתאמה תיקבע בהתאם להוכחת המעסיק על ביצוע תשלומים בפועל לגורם ההדרכה עבור שירותיו.

4.2.5. אופן ביצוע התשלום

4.2.5.1. השתתפות המדינה במימון התאמה זו תשולם למעסיק בשני תשלומים - מחצית הסכום ישולם לאחר 6 חודשים של ליווי והדרכה והמחצית השנייה תשולם לאחר 12 חודשים (כאמור בסעיף 5.1 בנוהל זה).

4.2.5.2. בכל שלב יבוצע התשלום כנגד הצגת מסמכי ביצוע כנדרש בתקנות ובסעיף 4.2.6.2 בנוהל זה.

4.2.5.3. בבקשה שבה אושרו התאמות של ליווי והדרכה לפי סעיף זה וכן התאמות של רכישת אביזרים ו/או שירותים, רשאי המנהל לקבוע שישולמו ההתאמות בגין האביזרים ו/או השירותים קודם להעברת התשלומים בגין ליווי והדרכה (ככל שתישאר יתרה) כאמור בסעיף 3.3 בנוהל זה.

4.2.5.4. אושרה בקשה בגין עובד אשר עזב בטרם השלים 12 חודשי העסקה, המנהל יכיר בעובד או עובדים אחרים עם מוגבלות אשר החליפו עובד זה, לצורך השתתפות במימון ההתאמה ובלבד שבסך הכל השלימו העובדים 12 חודשי העסקה מלאים, גם אם לא ברצף, מתוך תקופה מקסימלית שאורכה עד 18 חודשים החל ממועד אישור ההתאמה של העובד הראשון.

4.2.6. טפסים ומסמכים נדרשים לצורך אישור הבקשה והתשלום:

4.2.6.1. לצורך אישור הבקשה המעסיק יתבקש להציג, נוסף על טופס הבקשה ונספחיו, גם את המסמכים הבאים:

- אישור מגורם מוסמך המעיד על סוג מוגבלות העובד.
- קבלות על התשלומים לגורם המקצועי החיצוני (במקרה של בקשה בדיעבד) או הצעת מחיר של הגורם המקצועי החיצוני (במקרה של בקשה שמוגשת מראש).
- הסבר מילולי בכתב, של המעסיק ושל הגורם המקצועי החיצוני, בדבר הצורך בליווי ובהדרכה המקצועיים המתמשכים והתכנים שיעלו בה.

4.2.6.2. לצורך אישור ביצוע התשלום לאחר השלמת כל תקופת העסקה (6 חודשים ו- 12 חודשים) יתבקש המעסיק להציג בין היתר גם את המסמכים הבאים:

- תלושי שכר של העובד עם המוגבלות בגין תקופת העסקה (6 חודשים ו- 12 חודשים)

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות	
	מספר נוהל:	פרק ראשי:
עמוד 10 מתוך 15		

- חשבוניות בגין שכירת שירותיו של גורם הליווי החיצוני, בגין אותה תקופה
- טופס 102
- אישור ניכוי מס במקור
- אישור ניהול ספרים
- פרטי חשבון בנק (מאושר על ידי הבנק)
- ערבות בנקאית בגובה 20% מהשתתפות המדינה המאושרת. הערבות צריכה להיות בתוקף למשך 12 חודשים מיום שהעביר המעסיק את המסמכים לביצוע התשלום הראשון (לאחר 6 חודשי העסקה וכל עוד לא הושלמו 12 חודשי העסקה). בתשלום רטרואקטיבי (בתום 12 חודשי העסקה) לא תידרש ערבות בנקאית.
- הסבר בכתב מטעם הגורם המקצועי החיצוני המדריך באשר למועדי המפגשים, משך כל מפגש, רישום הנושא/הנושאים שעלו בכל מפגש.

4.3 ליווי והדרכה מקצועיים הנדרשים בשל שינוי תפקיד או קידום של עובד בתפקיד

4.3.1 מהות ההתאמה

- שינוי או קידום בתפקיד של עובד עם מוגבלות יוגדר ככל אחד מהדברים הבאים :
- שינוי במטלות המרכיבות את התפקיד, כך שהמטלות החדשות דורשות מיומנויות שונות מאלו שנדרשו בעבר מן העובד
 - תוספת מטלות באותו תפקיד שדורשות מידת מיומנות מקצועית גבוהה יותר
 - העברה לתפקיד אחר שנמצא בדרגה גבוהה יותר בהיררכיה הארגונית
 - העברה לתפקיד אחר שהמטלות המרכיבות אותו הן בדרגת מורכבות מקצועית גבוהה יותר.

4.3.2 תנאי זכאות

- 4.3.2.1 התאמה של הדרכה וליווי מקצועיים בשל שינוי או קידום בתפקיד תוכר בהתקיים אחד משלושת המקרים להלן :
- אם שולמה השתתפות המדינה במימון הדרכה וליווי מקצועיים מתמשכים במהלך שנת ההעסקה הראשונה של העובד ולאחר שנה זו, נדרשת הדרכה נוספת בשל שינוי בתפקידו או לצורך קידומו במקום העבודה.
 - במהלך השנה הראשונה ולאחר שאושרה כבר השתתפות בליווי והדרכה ובלבד שהמעסיק לא מיצה את מלוא סכום ההשתתפות לו הוא זכאי לפי התקנות.
 - במקרה של עובד עם מוגבלות שחל שדרוג (כהגדרתו בסעיף 4.3.1 דלעיל) בתפקיד שלו, בלי קשר לוותק של העובד במקום העבודה או לאישור ו/או תשלום השתתפות המדינה במימון התאמה זו או אחרת בעבר עבור עובד זה. ובלבד שהמעסיק שכנע את המנהל בכך שחל שדרוג בתפקיד וכי לשם השדרוג נדרשת התאמה של ליווי והדרכה מקצועיים.
- 4.3.2.2 כדי לשכנע את המנהל כי אכן מדובר בשינוי או קידום בתפקיד המצדיק הדרכה מקצועית מתמשכת מחודשת, המעסיק יתבקש להציג אסמכתא לגבי :

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות במקומות עבודה לאנשים עם מוגבלות	
	פרק ראשי:	מספר נוהל:
עמוד 11 מתוך 15		

- שינוי בשכר של העובד אם חל בעקבות השינוי/השדרוג בתפקיד ו/או -

- תיאור עיסוק מפורט המבהיר את ההבדלים בין העיסוק הקודם של העובד והעיסוק הנוכחי.

4.3.2.3. למנהל שמורה הזכות להתנות את אישור הבקשה בחו"ד מורשה לנגישות ו/או בעל מקצוע אחר שימצא המנהל לנכון ובמימון המטה.

4.3.3 משך הזכאות

השתתפות המדינה במימון ליווי והדרכה בשל שינוי או קידום בתפקיד תינתן לתקופה של עד ארבעה חודשים מיום שהתחיל העובד את תפקידו החדש. זאת נוכח הוותק שצבר העובד במקום העבודה, הרגלי עבודה ומיומנות מקצועית שכבר רכש במהלך העסקתו והסתגלותו לעולם העבודה. על כן יהיה זקוק לליווי והדרכה בתפקידו החדש פרק זמן קצר יותר, של לא יותר מארבעה חודשים כאמור.

4.3.4 חישוב עלות ההתאמה

עלות ההתאמה המאושרת תחושב כמפורט בסעיף 4.1.4 לעיל, אך לתקופה של עד 4 חודשים, ללא קשר להיקף המשרה של העובד שבגינה הוגשה הבקשה.

4.4 השתתפות המדינה במימון התאמה של נסיעות

4.4.1 מהות ההתאמה

4.4.1.1 על-פי צו הרחבה החל על כלל המשק, כל עובד זכאי להחזר הוצאות נסיעה, אם אינו מקבל הסעה מהמעביד. החישוב מתבצע לפי עלות הנסיעה בתחבורה ציבורית מבית העובד למקום העבודה (לפי תעריף מוזל – אם של כרטיסיה, חופשי חודשי וכו'). נכון ליום פרסום הנוהל, ההשתתפות המרבית לכל יום עבודה היא 26.40 ש"ח ליום עבודה. סכום זה משתנה מעת לעת.

כאשר מדובר בעובדים עם מוגבלות, ייתכן והמעסיק יידרש לספק הסעות נוספות, לדוגמא במקרה שבו העובדים עם המוגבלות אינם יכולים לעבוד בשעות העבודה המקובלות בשל מוגבלותם, או שמועסקים במשרה חלקית בשל מוגבלותם ולכן אינם יכולים להשתמש בהסעות אותן מספק המעסיק. במקרים אלו, הוצאות המעסיק בגין החזר נסיעות עלולות להיות גבוהות יותר בשל הצורך לספק הסעה או לשלם עבור נסיעה מיוחדת נוספת מעבר לזו הניתנת לכלל העובדים.

4.4.1.2

יובהר כי עלויות נוספות של מעסיק בגין נסיעות אינן מהוות התאמה באופן גורף. סביר כי עלויות אלו תידרשנה לאורך כל תקופת העסקה של העובד/ים עם מוגבלות הנזקקים להתאמה זו, ללא קשר למידת התפקוד שלו/הם במקום העבודה.

ברם, התקנות לא נועדו למימון הוצאות שוטפות של מעסיק הכרוכות בהעסקה לאורך זמן של עובדים עם מוגבלות:

(א) לפי סעיף 2(ג) לתקנות, השתתפות המדינה הינה חד פעמית לתקופה של עד חמש שנים (למעט סייגים הקבועים בתקנות). משכך, התקנות מיועדות להתאמות שהינן חד פעמיות או לחילופין

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות	
	מספר נוהל:	פרק ראשי:
עמוד 12 מתוך 15		

– קצובות בזמן, ואין מטרתן לאפשר מימון הוצאות שנדרשות לאורך כל תקופת עבודתו של העובד, דוגמת נסיעות.

(ב) הניסיון מלמד שעלויות מעסיק בגין נסיעות עודפות תגונה בתוך חצי שנה עד שנה, לתקרת ההשתתפות הקבועה בתקנות, אך ההוצאה של המעסיק בגין הנסיעות תימשך לאורך כל תקופת ההעסקה.

(ג) תכלית התקנות היא לאפשר השתלבות מיטבית של עובד עם מוגבלות בעבודה לאורך זמן. תלות של המעסיק במימון הוצאות הנסיעה כתנאי להמשך ההעסקה לא עולה בקנה אחד עם תכלית התקנות.

4.4.2. מי זכאי

4.4.2.1. על אף האמור בסעיף 4.4.1.3 לעיל, כדי להקל על המעסיקים ולסייע להם ולעובדים החדשים להיקלט בעבודה, נקבע שהסעות/נסיעות תוכרנה כהתאמות במקרים הבאים בלבד:

- כאשר מעסיק מספק הסעות דרך קבע לעובדיו, אך זמני ההסעות אינם מתאימים למשרתו של העובד עם מוגבלות ולכן נדרשת הסעה נוספת שלא הייתה נדרשת לעובד ללא מוגבלות;
- כאשר כלל אין תחבורה ציבורית למקום העבודה והעובד עם המוגבלות אינו נוהג באופן עצמאי;
- כאשר לוח הזמנים של התחבורה הציבורית למקום העבודה אינו מתאים לשעות המשרה של העובד עם מוגבלות ובשל כך המעסיק מספק לאותו עובד הסעה ייחודית;
- כאשר עובד לא מסוגל, בשל מוגבלותו, להשתמש בתחבורה ציבורית;

4.4.2.2. בכל מקרה לא תינתן השתתפות בגין נסיעות/הסעות למרחקים העולים על 40 ק"מ בכוון אחד, בין מקום העבודה ומקום מגוריו של העובד.

4.4.3. משך הזכאות

הזכאות להשתתפות במימון התאמה של נסיעות הנה חד פעמית ותאושר רק לתקופה שלא תעלה על ששת חודשי ההעסקה הראשונים של העובד בלבד ורק בגין חודשים שיענו על היקף ההעסקה המינימלית של שליש משרה.

נוכח העובדה שאין מדובר בהתאמה מובהקת על-פי התקנות, המטה מכיר בכך שבמקרים מסויימים זוהי ההתאמה הנדרשת כדי לאפשר קליטה של אדם עם מוגבלות בעבודה. עם זאת, ההתאמה תאושר כאמור לתקופה מוגבלת עד להשתלבותו של העובד במקום העבודה, אך לא יותר מ- 6 חודשים כאמור לעיל ומנקודת זמן זו ואילך, על המעסיק להיות ערוך למימון הוצאה זו לכל משך תקופת ההעסקה.

4.4.4. אופן חישוב עלות ההתאמה

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות במקומות עבודה לאנשים עם מוגבלות	
	פרק ראשי:	מספר נוהל:
עמוד 13 מתוך 15		

- 4.4.4.1. התאמה תחושב לפי דיווחי המעסיק והוכחות שיתבקש להציג בדבר עלויות נסיעות עודפות.
- 4.4.4.2. בכל מקרה, מסכומי העלויות המאושרות ינוכו דמי החזר הנסיעות המרביים אותם מחוייב המעסיק לשלם לעובדו על-פי צו ההרחבה בעניין וכפי שיתעדכן מעת לעת (כפי שהובהר לעיל לפי תעריף מוזל – אם של כרטיסיה, חופשי חודשי וכו').
- 4.4.4.3. בהתאם לסעיף 4(ב) לתקנות, השתתפות המדינה במימון הסעה שמהווה התאמה ליותר מעובד אחד עם מוגבלות (דהיינו, הסעה שיוצאת עבור שני עובדים עם מוגבלות או יותר), תשולם רק בגין עובד אחד מזכה ולא בגין כל עובד ועובד מזכה במצטבר, ובכל מקרה במגבלת הסכום המרבי בתקנות.
- למען הסר ספק יודגש שאם המעסיק מממן, לדוגמא, הסעה אחת של 5 עובדים עם מוגבלות, אשר כל אחד מהם בנפרד זקוק להסעה כהתאמה, תאושר השתתפות המדינה רק בגין עובד אחד, בהתאם לסכומים המרביים הנקובים בסעיף 2(א) לתקנות ולא כמכפלה של מספר העובדים והסכום המרבי לעובד שמאפשרות התקנות.
- 4.4.5. ביצוע תשלום השתתפות המדינה השתתפות המדינה תשולם כנגד הצגת קבלות, לאחר שחלפו ששה חודשים מתחילת העסקתו של העובד עם מוגבלות או לחילופין, במועד מוקדם יותר אם מוצה הסכום המרבי לפי התקנות ובכפוף להמצאת תלושי השכר של העובד.
- 4.5. התאמה שהיא הדרכה ראשונית למנהל**
- מעסיק יהיה זכאי להשתתפות המדינה במימון הדרכה ראשונית, לו או למי מטעמו שעובד בצמוד לעובד עם המוגבלות, בהיקף כספי של עד 3,000 ₪ בגין כל עובד שיש לו מוגבלות נפשית, שכלית או קוגניטיבית, ובלבד שהמנהל השתכנע שהדרכה כאמור אכן נדרשת למעסיק או מי מטעמו, בשל מוגבלותו של העובד וכנגד חשבונית על ביצוע התשלום בפועל והכל בכפוף למצוין בסעיף 3.3 לעיל.
- 4.6. מיון וגיוס עובדים**
- 4.6.1. התאמה של תהליכי גיוס ומיון עובדים הינה התוספת שעל המעסיק לשלם כדי להשתמש במבחני מיון וגיוס באופן שיהיו מותאמים ומונגשים למועמדים לעבודה עם מוגבלות, ביחס להוצאה המקבילה על גיוס ומיון של עובדים ללא מוגבלות ולאותו תפקיד.
- 4.6.2. התאמה של גיוס ומיון עובדים עם מוגבלות תוכר בגין כל עובד עם מוגבלות שנקלט בעבודה, גם אם לא השלים 12 חודשי העסקה (כפי שנדרש בתקנות לגבי כל ההתאמות האחרות, להוציא הדרכה ראשונית ותרגום ותמלול).
- 4.7. עלויות נוספות למעסיק הנובעות מהגדלת שטח בשל מוגבלות של עובד**
- במקרה שבו אושרה התאמה של הגדלת שטח בחצרי המעסיק, הנדרשת בשל עובדים המתניידים בכיסאות גלגלים, יוכרו ההוצאות הבאות בלבד:

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות במקומות עבודה לאנשים עם מוגבלות	
	פרק ראשי:	מספר נוהל:
עמוד 14 מתוך 15		

- כאשר השטח הנוסף אינו בבעלות המעסיק - הוצאות שכר הדירה ומסי ארנונה בגין השטח הנוסף.
- כאשר השטח בבעלות המעסיק – יוכרו רק מיסי הארנונה בגין השטח הנוסף.

5. כללים הנוגעים לביצוע התשלום

5.1 תשלום השתתפות המדינה בשני תשלומים

בהתאמות מתמשכות כגון ליווי והדרכה מתמשכים (ראה סעיפים 4.1 ו- 4.2 לעיל), נסיעות (ראה סעיף 4.4 לעיל), שירותי תרגום ותמלול (כהגדרתם בתקנות) וכיו"ב, התשלומים יועברו למעסיק מדי ששה חודשים ועד למיצוי הסכום המרבי הקבוע בתקנות. התשלום הראשון יתבצע לכל הפחות לאחר 6 חודשי עבודה מלאים.

5.2 תשלום למעסיק כנגד חשבונית

התשלום למעסיק יבוצע רק לאחר שהוציא המעסיק חשבונית מס בהתאם למפורט להלן:

- 5.2.1 לצורך ביצוע התשלום למעסיק ולאחר שהוכיח המעסיק כי עמד בנדרש ימסור המטה למעסיק "אישור זכאות לתשלום" (להלן – האישור).
- 5.2.2 האישור יכלול הנחיה למעסיק להוציא חשבונית מס לטובת הגוף שעליו יורה המטה.
- 5.2.3 באישור יובהר למעסיק מהו סכום ההשתתפות הסופי שאושר וכן הסכום בתוספת מע"מ כחוק שעליו לרשום בחשבונית.
- 5.2.4 לאחר שתקבל חשבונית מס מהמעסיק אצל הגוף עליו הורה המטה, יבוצע התשלום באמצעות העברה בנקאית לחשבון הבנק של המעסיק בלבד, על-פי לוח הזמנים הקבוע בתקנות.

5.3 חישוב מע"מ לעמותות ומלכ"רים

לעמותות ומלכ"רים שאינם עוסק מורשה, תחושב העלות המאושרת של ההתאמה שנרכשה בתוספת המע"מ ששולם לספק. סכום ההשתתפות יחושב מתוך העלות המאושרת (הכוללת כאמור המע"מ ששולם) אך בכל מקרה לא יעלה על סכום ההשתתפות המרבי הנקוב בתקנות (שאינו כולל מע"מ).

5.4 אישור זכאות להשתתפות במימון ליווי והדרכה מתמשכים בבקשה שהוגשה בדיעבד

- 5.4.1 בקשה להשתתפות המדינה במימון הדרכה וליווי מתמשכים תאושר רק אם הוגשה בטרם חלפו 18 חודשים מיום תחילת העסקתו של העובד שבגינה מוגשת הבקשה. בקשה שתוגש לאחר מכן לא תזכה את המעסיק בתשלום כלשהו, לרבות לא בתשלום חלקי.
- 5.4.2 בכל מקרה, מעסיק יהיה זכאי להשתתפות בהתאמה זו רק בגין תקופה שלא תעלה על 12 חודשי ההעסקה הראשונים של העובד שבגינה הוגשה הבקשה, ובכפוף להחלטת המנהל, כאמור בסעיף 4.1.3.1 לעיל.

6. בקשה לדיון חוזר בהחלטת המנהל

- 6.1 מעסיק שבקשתו לא אושרה על-ידי המנהל (להלן- המבקש) יוכל להגיש בקשה לדיון חוזר בהחלטה. מודגש כי ניתן לעשות כן פעם אחת בלבד.

משרד הכלכלה	נהלים וכללי פרשנות של תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות במקומות עבודה לאנשים עם מוגבלות	
	מספר נוהל:	פרק ראשי:
עמוד 15 מתוך 15		

- 6.2.** ניתן להגיש בקשה לדיון חוזר (להלן – הבקשה) בהחלטת המנהל בתוך 30 ימים מיום שנמסרה ההחלטה.
- 6.3.** הבקשה תוגש בכתב בלבד ותכלול את כלל טענות המערער והשגותיו.
- 6.4.** לבקשה יצרף המבקש כל מסמך נוסף ככל שירצה כדי להוכיח את טענותיו.
- 6.5.** לא תינתן למבקש אפשרות להשלים מסמכים או טענות, בכתב או בעל פה, לאחר שהתקבלה הבקשה.
- 6.6.** נהלי דיון והחלטה:
- 6.6.1.** כל בקשה תידון על-ידי המנהל וההחלטה בגינה תינתן על ידו ובחתימתו. המנהל רשאי להתייעץ במהלך הדיון בבקשה עם ועדה מייעצת שחבריה ימונו על ידו מתוך חברי המטה.
- 6.6.2.** החלטת המנהל המנומקת תימסר בתוך 30 ימים מיום שהתקבלה הבקשה לדיון נוסף במשרדי המטה.
- 6.6.3.** המנהל רשאי לפנות למבקש לקבלת הבהרות נוספות או מסמכים נוספים ככל שיידרש לפי העניין.
- 6.7.** המעסיק רשאי לערער על החלטת המנהל (הראשונה או על החלטת המנהל בעקבות בקשה לדיון חוזר), בבית הדין האזורי לעבודה בתוך 45 ימים מיום מסירת החלטת המנהל. יובהר כי אין בהגשת בקשה כאמור בסעיף זה כדי לפגוע בזכות המעסיק לפי חוק לערער על החלטת המנהל לבית הדין כאמור.