

1 תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב-2002

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 17(ב) ו-18 לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 (להלן - החוק), ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, אני מתקין תקנות אלה:

1. הגדרות

בתקנות אלה -

"עובד עם מוגבלות" - עובד שהוא בעל מגבלה גופנית, נפשית או שכלית שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, אשר מועסק או מיועד להיות מועסק במקום עבודה שאינו מפעל מוגן שהאוצר משתתף בתקציבו;

"המנהל" - המנהל הכללי של משרד העבודה והרווחה או מי שהוא הסמיכו לענין תקנות אלה;

"שכר מינימום" - שכר המינימום שהיה חל על העובד עם מוגבלות בתפקיד ובהיקף המשרה שהוא מועסק או מיועד להיות מועסק בהם, אלמלא חלו עליו תקנות אלה;

"שכר מינימום מותאם" - כמשמעותו בתקנה 4.

2. תחולת החוק

החוק יחול על עובדים עם מוגבלות בכפוף לשינויים המפורטים בתקנות אלה.

3. בקשה לקביעת שכר מינימום מותאם

(תיקון התש"ע)

(א) עובד עם מוגבלות או מי שמוסמך או מורשה לפעול בשמו לענין זה, רשאי לפנות אל המנהל בבקשה למתן החלטה על שכר מינימום מותאם לאותו עובד; בקשה כאמור תוגש לפי הטופס שבתוספת.

(ב) בתקנה זו, "מי שמוסמך או מורשה לפעול בשם עובד עם מוגבלות" - למעט מעביד שאינו גורם שיקומי מלווה, כהגדרתו בחוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007.

4. החלטת המנהל

(תיקון התש"ע)

(א) הוגשה למנהל בקשה כאמור בתקנה 3, ושוכנע המנהל כי יכולת עבודתו של העובד עם מוגבלות פחותה, עקב מוגבלותו, מיכולת העבודה הרגילה באותו תפקיד בשיעורים הקבועים להלן, יחליט על שכר מינימום מותאם לגביו בשיעור המתאים מבין המפורטים להלן:

- (1) יכולת עבודה בשיעור העולה על 19 אחוזים ואינו עולה על 30 אחוזים מיכולת העבודה הרגילה - 30 אחוזים משכר המינימום;
- (2) יכולת עבודה בשיעור העולה על 30 אחוזים ואינו עולה על 40 אחוזים מיכולת העבודה הרגילה - 40 אחוזים משכר המינימום;
- (3) יכולת עבודה בשיעור העולה על 40 אחוזים ושאינו עולה על 50 אחוזים מיכולת העבודה הרגילה - 50 אחוזים משכר המינימום;

- (4) יכולת עבודה בשיעור העולה על 50 אחוזים ואינו עולה על 60 אחוזים מיכולת העבודה הרגילה - 60 אחוזים משכר המינימום;
- (5) יכולת עבודה בשיעור העולה על 60 אחוזים ואינו עולה על 70 אחוזים מיכולת העבודה הרגילה - 70 אחוזים משכר המינימום;

(6) יכולת עבודה בשיעור העולה על 70 אחוזים ואינו עולה על 80 אחוזים - 80 אחוזים משכר המינימום.

(ב) המנהל רשאי ליתן החלטתו:

- (1) לפרק זמן קצוב שיצוין בה;
- (2) לסוגי תפקידים או עבודות שיצוינו בה.

5. הפניית העובד לגורמי אבחון

המנהל רשאי לדרוש מעובד עם מוגבלות, שהגיש בקשה לפי תקנה 3 או שהוגשה בשמו, להתייצב לפניו או לפני גורם רפואי או גורם העוסק באבחון כושר עבודה שהורה עליו המנהל, לצורך קבלת ממצאיו וכן רשאי הוא לדרוש מן העובד לחתום על כתב ויתור סודיות בהקשר זה, ולהמציא למנהל כל מסמך רפואי או אחר הנוגע למוגבלותו, ובלבד שהעובד לא יחויב בתשלום בגין אבחון או בדיקה כאמור.

6. מסירת החלטה

(תיקון התש"ע)

(א) החלטה מנומקת בכתב בבקשה תינתן בתוך 135 ימים מתחילת ההעסקה, ובלבד שלעניין בקשה שהוגשה אחרי שחלפו 90 ימים מתחילת ההעסקה תינתן החלטה בבקשה בתוך 45 ימים מיום שהוגשה או מיום שנתקבלו כל הממצאים והמסמכים האמורים בתקנה 5, אם נתבקשו, לפי המאוחר מביניהם.

(ב) המנהל ימסור למעביד הודעה בדבר גובה שכר המינימום המותאם שנקבע לעובד.

(ג) בהחלטה כאמור בתקנת משנה (א) יודיע המנהל לעובד על זכותו להשיג על החלטה לפי נוהל שעליו הורה המנהל, וכן על זכותו לערער עליה לבית הדין האזורי לעבודה, בתוך 45 ימים מיום שהחלטה נמסרה לו.

7. שכר המינימום המותאם

(תיקון התש"ע)

נמסרה החלטת המנהל כאמור בתקנה 6, יהיה שכר המינימום לעובד עם מוגבלות שבענינו ניתנה ולגבי התפקיד או סוגי התפקידים או העבודות שלגביהם ניתנה, שכר המינימום המותאם שצוין בה, ואם ניתנה החלטה לפרק זמן קצוב - לפרק הזמן שנקצב בה, והכל מיום הגשת הבקשה לשכר המינימום המותאם למעט בנסיבות כאמור בתקנה 9(ג).

8. עדכון שכר המינימום המותאם או ביטולו

חל שינוי ביכולת עבודתו של עובד עם מוגבלות שבענינו ניתנה החלטה כאמור בתקנה 4 או שחדל להיות עם מוגבלות, רשאי העובד, או מי שמוסמך או מורשה לפעול בשמו לענין זה, לפנות אל המנהל בבקשה לשינוי החלטתו או ביטולה, ובלבד שחלפו 90 ימים לפחות מיום מתן החלטה; בקשה כאמור תוגש בדרך שהוגשה בקשה לפי תקנה 3 והחלטה בה תינתן לפי תקנה 4, הכל בשינויים המחויבים.

9. שכר מינימום מותאם בתקופת הביניים

(תיקון התש"ע)

(א) הוגשה למנהל בקשה כאמור בתקנה 3, יהיה שכר המינימום המותאם של העובד אחד מהשיעורים המפורטים בתקנה

4, אם הוסכם כך בין המעסיק והעובד או מי שמוסמך לפעול בשמו (להלן - שכר המינימום המותאם בתקופת הביניים), לתקופה שעד למסירת החלטת המנהל כאמור בתקנה 6.

(ב) החליט המנהל על שכר מינימום מותאם בשיעור השונה משכר המינימום המותאם בתקופת הביניים, ישלים המעסיק את שכר העובד או יפחית משכרו, לפי הענין, באופן שהעובד יקבל את שכר המינימום המותאם ממועד הגשת הבקשה. (ג) הגיש העובד בקשה לפי תקנה 3 לא יאוחר משלושים ימים מיום תחילת העסקתו, לא יחול האמור בתקנת משנה (ב), ושכר המינימום המותאם לעובד כפי שקבע המנהל לפי תקנה 4, בשיעור השונה משכר המינימום המותאם בתקופת הביניים, יחול ממועד מסירת ההחלטה.

10. תחילה ותחולה

תחילתן של תקנות אלה 90 ימים מיום פרסומן והן יחולו על שכר שישולם בגין תקופת עבודה שלאחר תחילתן.

תוספת

(תקנה 3)

בקשה להחלטה על שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות

לכבוד

המנהל הכללי, משרד העבודה והרווחה

ירושלים

אני מגיש בזה בקשה להחלטה על שכר מינימום לעובד עם מוגבלות.

שם מגיש הבקשה: _____ ת"ז _____
(אם הבקשה מוגשת בידי מי שאינו העובד, יש לצרף כתב מינוי אפוסטרופוס או ייפוי כוח חתום ביד העובד לפי הנספח לטופס זה, לפי העניין)

מענו: _____

שם העובד עם מוגבלות: _____ ת"ז _____

מענו: _____ תאריך לידתו _____

סוג מוגבלות העובד: _____ (יש לצרף מסמכים המאמתים את סוג המוגבלות ודרגתה).

מקום העבודה שבו העובד מועסק או מיועד להיות מועסק:

מֵעַן מְקוֹם הָעֵבֹדָה:

הַעֹבֵד מוֹעֵסֵק/מִיֻּעַד לִהְיוֹת מוֹעֵסֵק (מַחֵק אֶת הַמִּיֻּתָר) בַּמְּקוֹם הָעֵבֹדָה מִיּוֹם:

הַתְּפִקִּיד שָׁבוּ הַעֹבֵד מוֹעֵסֵק/מִיֻּעַד לִהְיוֹת מוֹעֵסֵק (מַחֵק אֶת הַמִּיֻּתָר):

בַּמְּקוֹם הָעֵבֹדָה הַנִּ"ל חֵל/חֵלָא חֵל (מַחֵק אֶת הַמִּיֻּתָר) הַסַּכֵּם

קִיבּוּצִי/הַסַּכֵּם עֵבֹדָה שְׂאִינוּ קִיבּוּצִי (מַחֵק אֶת הַמִּיֻּתָר) הַקּוֹבֵעַ אֶת שְׂכָר עֵבֹדָתוֹ שֶׁל הַעֹבֵד נוֹשֵׂא בְּקֶשָׁה זֹאת.

אִם חֵל הַסַּכֵּם כְּאִמּוֹר, שְׂכָר עֵבֹדָתוֹ אוֹ שְׂכָר עֵבֹדָתוֹ הַמִּיֻּעַד שֶׁל הַעֹבֵד עִם מוֹגְבָלוֹת לִפְיוֹ הוּא
(יֵשׁ לְצִיּוּן אִם הַשְּׂכָר הוּא עַל בְּסִיס חוֹדְשִׁי, יוֹמִי אוֹ שְׂכָר שָׁעָה).

הַעֹבֵד עִם מוֹגְבָלוֹת מוֹעֵסֵק אוֹ מִיֻּעַד לִהְיוֹת מוֹעֵסֵק בְּמַעֲמַד קְבוּעֵ/זְמַנִּי/אַחֵר (מַחֵק אֶת הַמִּיֻּתָר).

הַעֹבֵד עִם מוֹגְבָלוֹת מוֹעֵסֵק אוֹ מִיֻּעַד לִהְיוֹת מוֹעֵסֵק בְּמִשְׁרָה מְלֵאָה/חֲלֵקִית (מַחֵק אֶת הַמִּיֻּתָר וְצִיּוּן אֶת הַיִּקְף הַמִּשְׁרָה אִם הִיא חֲלֵקִית).

יְדוּעַ לִי/לְעוֹבֵד שְׂאֵם יִקְבַּע שִׁיכּוֹלַת הָעֵבֹדָה שְׁלִי/שֶׁל הַעֹבֵד פְּחוּתָה ב-20 אַחוּזִים לְפָחוּת מִיכּוֹלַת הָעֵבֹדָה הַרְגִילָה בְּאוֹתוֹ תְּפִקִּיד, יַחְלִיט הַמְנַהֵל (מְנַכ"ל מִשְׂרַד הַתְּעַשִּׂיָּה הַמְּסַחֵר וְהַתְּעַסּוּקָה) אוֹ מִי שֶׁהוּא הַסְּמִיךְ לָכֶךָ, עַל שִׁיעוֹר שְׂכָר מִיְּנִימוּם מוֹפַחַת שְׂמוֹתָאֵם לִיכּוֹלַת הָעֵבֹדָה שְׁנִקְבַּעָה לִי/לְעוֹבֵד, לְפִי הַתְּקַנְתָּ.

כְּמוֹ כֵּן, יְדוּעַ לִי/לְעוֹבֵד, כִּי לְצוֹרֵךְ קְבִיעֵת שְׂכָר מִיְּנִימוּם מוֹתָאֵם יִעֲשׂוּ גַם פְּעוּלוֹת אֲבַחוֹן הַכוֹלּוֹת, בֵּין הַשָּׂאֵר, תְּצַפִּיּוֹת בַּמְּקוֹם הָעֵבֹדָה, שִׁיחוֹת עִם הַמַּעֲבִיד וְלַעֲתִים עִם עַמִּיתִים לְעֹבֹדָה, וְכֵן יִיעֲרֹכוּ מִבַּחֲנֵי כִישׁוּרִים, כֹּלל הַנְּדַרֵּשׁ.

תְּאִרִיךְ _____ חֲתִימַת מְגִישׁ הַבְּקֶשָׁה _____

נֹסֶפֶח

יִפּוּי כּוֹחַ

אֲנִי הַחֲתוּם מִטָּה _____ ת"ז _____, שְׁנַת לִידָה _____,

מִיִּפְּהָ אֶת כּוֹחוֹ/הָ שֶׁל _____, ת"ז/ע"ר/ח"פ _____,

לְפַעוּל בְּשֵׁמִי לְעִנְיִן בְּקֶשָׁה לְקְבִיעֵת שְׂכָר מִיְּנִימוּם מוֹתָאֵם (לְהֵלֵן - הַבְּקֶשָׁה) לְפִי תְּקַנְתָּ

שְׂכָר מִיְּנִימוּם (שְׂכָר מוֹתָאֵם לְעוֹבֵד עִם מוֹגְבָלוֹת בְּעַל יְכוּלַת עֵבֹדָה מוֹפַחַת), הַתְּשֵׁס"ב-2002 (לְהֵלֵן - הַתְּקַנְתָּ), לְעֵבֹדָתִי

אֲצֵל _____, בְּתְּפִקִּיד _____.

שם פרטי ושם משפחה של העובד _____ תעודת זהות _____ חתימה _____

שם פרטי ושם משפחה של האפוטרופוס _____ תעודת זהות _____

חתימה _____
כ"ט בשבט התשס"ב (11 בפברואר 2002)

שלמה בניזרי
שר העבודה והרווחה

[1].ק"ת 6154, התשס"ב (21.2.2002), עמ' 460.

תיקון:ק"ת 6844, התש"ע (29.12.2009), עמ' 362 (ראו הוראות תחילה, תחולה ומעבר בתקנות 7 ו-8 לתיקון).

//