

<p>מספר הנוהל: 02-0409  בתוקף מתאריך: 30.5.16  מהדורה: 2  תאריך עדכון אחרון: 7.1.19  עמוד 1 מתוך 5</p>	<p><b>הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל</b>  נהלים</p>	
<p><b>נוהל העסקת עובדים עם מוגבלות</b></p>		

### 1. רקע

נוהל זה מטרתו ליישם בטכניון ובמוסד הטכניון את הוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998 (להלן: **החוק**) והתקנות שהותקנו מכוחו. זאת, תוך עמידה ביעדים שנקבעו להשגת "ייצוג הולם" לאנשים עם מוגבלות במקום העבודה (בהתאם להוראות צו ההרחבה).


### 2. מטרות

מטרת ניהול זה היא לקבוע את מחויבותם של הטכניון ומוסד הטכניון ליישם מדיניות כוללת ומסודרת של העסקת עובדים עם מוגבלות והיעדים הנגזרים בהתאם לחוק. זאת, תוך שאיפה לעמוד ביעדים הקבועים בחוק ובצו ההרחבה לגבי ייצוג הולם.

### 3. הגדרות

- 3.1. **החוק** - חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998;
- 3.2. **צו ההרחבה** – צו ההרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות מיום 21.9.2014, שהרחיב את ההסכם הקיבוצי שמספרו 17027/2014;
- 3.3. **אדם עם מוגבלות** – הינו:
  - 3.3.1. אדם עם לקות פיסית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, בעבר או בהווה, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים;
  - 3.3.2. בן משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפל בו;
- 3.4. **בן משפחה** – בן זוג, הורה או ילד; וכן בן זוג של הורה, בן זוג של ילד, אח או אחות או בני זוגם, סב, סבתא, נכד או נכדה – שעיקר פרנסתו של אדם עם מוגבלות עליהם;
- 3.5. **התאמות לעובד עם מוגבלות** – התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו, כגון: סביבת העבודה והגישה אליה, ציוד וכלי עבודה, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי הקבלה לעבודה, הדרכה והכשרה, נוהלי העבודה. זאת, ככל שאין בדבר כדי להטיל על המעסיק נטל כבד מדי.
- 3.6. **ייצוג הולם** – מעסיק אשר 3% מקרב עובדיו או יותר הם אנשים עם מוגבלות, אשר גויסו באמצעות גורם המתמחה בהשמת עובדים עם מוגבלות ו/או פנו ביוזמתם לטכניון על מנת להכיר במוגבלותם לצורך ביצוע התאמות או לכל צורך אחר;
- 3.7. **גורם חוץ המתמחה בהשמת עובדים עם מוגבלות** – הינו כל אחד מאלה: אגף השיקום במוסד לביטוח לאומי, מרכזי תמיכה למעסיקים – מטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה שבמשרד הכלכלה, שירות התעסוקה, אגף השיקום במשרדי הרווחה/הבריאות/הביטחון, גופי השמה המתמחים בהשמת עובדים עם מוגבלות, שירות לעיוור, פורטל "עבודה נגישה".
- 3.8. **מסלול תעסוקה שיקומית** - הסדר שנחתם בין הטכניון לבין ארגון העובדים המינהליים באשר להעסקת עובדים עם מוגבלות שכליות או נפשיות במסלול תעסוקה שיקומית מיום 22.4.2015.

<sup>1</sup> הסכם קיבוצי שנחתם ביום 25.6.2014 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי

מספר הנוהל: 02-0409 בתוקף מתאריך: 30.5.16 מהדורה: 2 תאריך עדכון אחרון: 7.1.19 עמוד 2 מתוך 5	<b>הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל</b> נהלים	
<b>נוהל העסקת עובדים עם מוגבלות</b>		

#### 4. סמכות ואחריות

- בסמכות ובאחריות האחראי לקידום תעסוקת עובדים עם מוגבלות בטכניון כדלקמן:
- 4.1. למפות עובדים בעלי מוגבלות בטכניון;
  - 4.2. ללוות איוש משרות בטכניון והליכי קידום על מנת לוודא העדפת העסקתם או קידומם של אנשים עם מוגבלות שהם כשירים לתפקיד או למשרה ושהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד או למשרה;
  - 4.3. לפנות לגורמים המתמחים בהשמת עובדים עם מוגבלות בקשר עם משרות פנויות;
  - 4.4. ללוות הליכי פיטורים של עובדים עם מוגבלות;
  - 4.5. להכין תכנית שנתית בנושא קידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשיתוף עם מוסד הטכניון;
  - 4.6. לתעד בכתב ולשמור התייעוד של הנימוקים לאי קבלה לעבודה של מועמד בעל מוגבלות ו/או של אי קידומו של עובד עם מוגבלות ו/או של פיטורי עובד עם מוגבלות, לרבות של בחינת עלויות ההתאמות הנדרשות;
  - 4.7. לערוך בירור לגבי ההתאמות הנדרשות למועמד לעבודה עם מוגבלות או לעובד עם מוגבלות ועלותן.
  - 4.8. לעודד מעסיקים לקליטת אנשים עם מוגבלות (כגון: פניה למרכז התמיכה למעסיקים, פניה למטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה לצורך מימון התאמות במקום העבודה, בחינת אפשרות לשכר מינימום מותאם).

#### 5. שיטה/מהות

##### 5.1. עקרונות


- 5.1.1. הטכניון ומוסד הטכניון יפעלו להשגת ייצוג הולם בהעסקת עובדים עם מוגבלות בטכניון.
- 5.1.2. מועמדים לעבודה או עובדים עם מוגבלות כאמור יקבלו העדפה בהעסקתם, במידה והם כשירים לתפקיד או למשרה ושהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד או למשרה.
- 5.1.3. העסקת עובדים עם מוגבלות תעשה בהתאם להסכמים ולהסדרים בטכניון ובמוסד הטכניון.

##### 5.2. מיפוי עובדים קיימים עם מוגבלות

- 5.2.1. האחראי לקידום תעסוקת עובדים עם מוגבלות יפעל לאיתור עובדים בפועל עם מוגבלות בקמפוס.
- 5.2.2. האחראי ימנה במניין העובדים עם מוגבלות עובדים כדלקמן:
  - עובדים המועסקים במסלול תעסוקה שיקומית, עובדים אשר פנו בבקשה להכיר במוגבלות לצורך ביצוע התאמות ו/או לכל צורך אחר וכן עובדים שנקלטו לעבודה בסיוע גורם המתמחה בהשמת עובדים עם מוגבלות.

##### 5.3. איתור משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות

- אגף משאבי-אנוש יפעל על-מנת לאתר משרות פנויות שיוגדרו מראש כמיועדות עבור אנשים עם מוגבלות.
- ניתן להיעזר בגופי הליווי וההשמה השיקומיים לניתוח עיסוק לאפיון המשרה.

<p>מספר הנוהל: 02-0409  בתוקף מתאריך: 30.5.16  מהדורה: 2  תאריך עדכון אחרון: 7.1.19  עמוד 3 מתוך 5</p>	<p><b>הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל</b>  נהלים</p>	
<p><b>נוהל העסקת עובדים עם מוגבלות</b></p>		

#### 5.4. התאמת תהליכי גיוס שיאפשרו התמודדות שווה של מועמדים עם מוגבלות

##### 5.4.1. פרסום משרה והליך הגיוס

בעת פרסום משרה יש לוודא כי המודעה אינה מפלה מועמדים עם מוגבלות. גיוס באמצעות גורם המתמחה בהשמת עובדים עם מוגבלות, יש להעביר את הדרישות בצורה בהירה לגורם המגייס. גיוס באמצעות גופי ליווי והשמה שיקומיים פרסום המשרה יעשה בפורטל הייעודי לאנשים עם מוגבלות, בנוסף לערוצי ההפצה הרגילים במשרות רלוונטיות. ניתן להיעזר בגופי הליווי וההשמה השיקומיים גם לאיתור עובדים עם מוגבלות שיתאימו למשרה.

##### 5.4.2. התאמת תהליכי המיון

התאמה והנגשה של כל שלבי התהליך עפ"י הצורך – סינון קורות חיים, ריאיון טלפוני או חליפי לאנשים עם מוגבלות שמיעה, ריאיון אישי, מבחני אמיונות ומרכז הערכה על מנת לתת הזדמנות שווה למועמדים עם מוגבלות. הנחייה בהתאם של החברות החיצוניות שמנהלות עבור הטכניון את תהליך המיון.

5.4.3. תיעוד הליכי המיון וההתאמה – לרבות הנימוקים לאי קבלת מועמד עם מוגבלות לעבודה לתפקיד אליו ביקש להתקבל.

#### 5.5. קליטת עובדים עם מוגבלות

5.5.1. העברת מידע נחוץ בלבד על העובד ועל ההתאמות הנדרשות עבורו רק לבעלי התפקידים הרלוונטיים – ראש מנהל / ראש יחידה ומנהל ישיר, תוך שמירה על פרטיותו של העובד.

##### 5.5.2. התאמות

5.5.2.1. בירור עם העובד לגבי ההתאמות הנדרשות לו לביצוע תפקידו.

5.5.2.2. התייעצות עם הגורמים המקצועיים (מרכזי התמיכה למעסיקים/מורשי נגישות) לגבי ההתאמות הרלוונטיות.

5.5.2.3. וידוא ביצוע ההתאמות הנדרשות:

התאמה שכרוכה בעלות כספית מינימלית או אינה כרוכה בעלות כלל - יש לבצע מיד;

התאמה שכרוכה בעלות כספית, ניתן לפנות למרכז תמיכה למעסיקים ולהגיש בקשה מבעוד מועד להשתתפות המדינה במימון ההתאמה.


5.5.3. קיום תדריך למנהל הישיר ולצוות אליו מצטרף העובד, בתיאום עם האחראי לקידום תעסוקת עובדים עם מוגבלות.

5.5.4. עובד אשר עקב מוגבלותו סובל מיכולת עבודה מופחתת בשיעור הפחות מ-81% מכושר העבודה של עובד ללא מוגבלות, כפי שנקבע בידי גורם רפואי או תעסוקתי העוסק בכך, יועסק במסלול תעסוקה שיקומית.

#### 5.6. פיטורי עובד עם מוגבלות

5.6.1. האחראי ילווה הליכי פיטורים של עובד עם מוגבלות, עפ"י הנדרש בחוק, ויוודא שהחלטה על פיטוריו אינה נובעת בשל מוגבלותו.

5.6.2. האחראי יתעד את הליכי הפיטורים, לרבות הנימוקים שנשקלו בהליך.

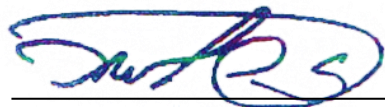
מספר הנוהל: 02-0409 בתוקף מתאריך: 30.5.16 מהדורה: 2 תאריך עדכון אחרון: 7.1.19 עמוד 4 מתוך 5	<b>הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל</b> נהלים	
	<b>נוהל העסקת עובדים עם מוגבלות</b>	

**6. תחולה ותוקף**

- 6.1 נוהל זה חל על כלל עובדי הטכניון ועובדי מוסד הטכניון
- 6.2 נוהל זה תקף מיום פרסומו.

**7. נספחים**

נספח א' – רשימת מקורות



פרופ' זלמן פלמור  
משנה לנשיא ומנכ"ל

מספר הנוהל: 02-0409 בתוקף מתאריך: 30.5.16 מהדורה: 2 תאריך עדכון אחרון: 7.1.19 עמוד 5 מתוך 5	<b>הטכניון - מכון טכנולוגי לישראל</b> נהלים	
	<b>נוהל העסקת עובדים עם מוגבלות</b>	

**נספח א' – רשימת מקורות:**

1. חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998
2. תקנות שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות), התשס"ו-2006
3. הסכם קיבוצי מיום 25.6.2014, שמספרו 7027/2014, בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי
4. צו הרחבה להסכם הקיבוצי מיום 21.9.2014.
5. החלטת ועדת המעקב מיום 1.10.2015 בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי
6. עב 1732/04 דה קסטרו דקל יצחק נ' מ.ב.א. הזורע, ניתן ביום 10.7.2005
7. בג"ץ 6069/10 רמי מחמלי נ' שרות בתי הסוהר, ניתן ביום 5.5.2014
8. סע"ש 46240-06-13 הישאם חושאן ואח' נ' מדגם יעוץ ומחקר ואח', ניתן ביום 21.3.2016