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

תוכן ענינים

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| [Go](#h1) | הגדרות | סעיף 1 |
| [Go](#h2) | תחולת החוק | סעיף 2 |
| [Go](#h3) | בקשה לקביעת שכר מינימום מותאם | סעיף 3 |
| [Go](#h4) | החלטת המנהל | סעיף 4 |
| [Go](#h5) | הפניית העובד לגורמי אבחון | סעיף 5 |
| [Go](#h6) | מסירת ההחלטה | סעיף 6 |
| [Go](#h7) | שכר המינימום המותאם | סעיף 7 |
| [Go](#h8) | עדכון שכר המינימום המותאם או ביטולו | סעיף 8 |
| [Go](#h9) | שכר מינימום מותאם בתקופת הביניים | סעיף 9 |
| [Go](#h10) | תחילה ותחולה | סעיף 10 |
| [Go](#h11) | תוספת |

תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), תשס"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. בתקנות אלה –

הגדרות

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

תחולת החוק

3. (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.

בקשה לקביעת שכר מינימום מותאם

(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. (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:

החלטת המנהל

(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. 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.

הפניית העובד לגורמי אבחון

6. (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.

מסירת ההחלטה

(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 ההחלטה לפי נוהל שעליו הורה המנהל, וכן על זכותו לערער עליה לבית הדין האזורי לעבודה, בתוך 45 ימים מיום שההחלטה נמסרה לו.

7. 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 ההחלטה לפרק זמן קצוב – לפרק הזמן שנקצב בה, והכל מיום הגשת הבקשה לשכר המינימום המותאם, למעט בנסיבות כאמור בתקנה 9(ג).

שכר המינימום המותאם

8. 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 ההחלטה; בקשה כאמור תוגש בדרך שהוגשה בקשה לפי תקנה 3 והחלטה בה תינתן לפי תקנה 4, והכל בשינויים המחויבים.

עדכון שכר המינימום המותאם או ביטולו

9. (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.

שכר מינימום מותאם בתקופת הביניים

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

תחילה ותחולה

**תוספת**

(תקנה 3)

[סעיף זה מכיל טבלה או תמונה - לחצו לצפיה](https://www.nevo.co.il/laws/#/631446586d2e72f59ccbce17/clause/63144a3b6d2e72f59ccbcea3)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | שלמה בניזרי  שר העבודה והרווחה |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |