

**בקשה של הפונה
מתקבלת במוקד המידע של המטה לשילוב
אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה (1)**

בדיקת הטופס והמסמכים הנלווים (2)

טופס תקין נקלט במערכת (3) (4)

טופס שאינו תקין, מוחזר לפונה (5)

- (1) בבקשה מפורטת:
- האם העובד מעוניין במעורבות של עובד ההשמה בתהליך
 - האם מונה אפוטרופוס לעובד ופרטים ליצירת קשר
 - האם הבקשה מוגשת לפי חוק משתקמים או לפי תקנות שכר מינימום מותאם

- (2) טופס הבקשה צריך לכלול את המסמכים הבאים:
- אישור רפואי
 - ויתור על סודיות
 - פרטי הפונה ומקום העבודה
 - אישור של אפוטרופוסות/בא כוח
 - דו"ח תפקודי

- (3) נוצר תיק ממוחשב, הכולל את פרטי הפונה והמסמכים הסרוקים. המסמכים המקוריים שהתקבלו מתוייקים בארכיב.
- (4) בשלב זה מתחילה ספירת הימים – 45 ימים מאישור הבקשה כתקינה ועד לשליחת מכתב ההחלטה. במקרה של עובד חדש – החלטת המנהל תינתן עד 135 ימים מתחילת ההעסקה.

- (5) סגירת התיק וסיום הטיפול במידה ולאחר 7 חודשים לא הושלמו המידע ו/או המסמכים החסרים

(6) הפניה למשרדים נעשית בהתאם לתהליך שהוגדר בחוק זכויות אנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים. המידע לא יועבר לידיעת המאבחנת

הפניה מועברת אל חברות האבחון ומתבצעת פניה למשרד האחראי לצורך קבלת מידע (6)

המאבחנת מעדכנת על קבלת הפניה וקובעת מועד אבחון עם הפונה בבקשה לקביעת השכר ועם המעסיק (7)

(7) מועד לאבחון נקבע עם הממונה הישיר של הפונה ועליו לעדכן את הממונים עליו במקום העבודה

- המאבחנת תעדכן את עובד ההשמה על מועד האבחון רק אם הפונה ביקש את מעורבותו

ביום האבחון

- המאבחנת מציגה עצמה ועורכת היכרות עם הפונה
- המאבחנת נפגשת עם המעסיק והממונה הישיר של הפונה, מקבלת ניתוח עיסוק ותיאור של התפקיד והתיחסות לתפקודו של הפונה בעבודתו.
- נערכת תצפית בעמדת העבודה
- המאבחנת מקיימת שיחת סיכום עם הפונה
- לעיתים נערכת שיחה עם עמית לקבלת חוות דעת על הגדרת התפקיד ומהותו (לא תיערך שיחה על הפונה עצמו).

קביעת הערכת יכולת העבודה – המאבחנת ומנהלת
האבחונים, על-בסיס דו"ח האבחון, הדו"ח התפקודי
והמידע שהתקבל מהמשרד האחראי (8)

הערכת יכולת העבודה וחוות הדעת מועברות מחברת
האבחון לחברת הניהול

הערכת יכולת העבודה מתקבלת במטה לשילוב אנשים
עם מוגבלות בשוק העבודה ומתורגמת לרמת שכר
המינימום המותאם

החתמת מנהל המטה על מכתבי המנהל:

1. מכתב למעסיק - הודעה על גובה השכר שנקבע.
2. מכתב לפונה - הודעה על הערכת יכולת העבודה וגובה השכר וכן מידע על המלצות שהתקבלו בעקבות האבחון.

8) במידה וצויין בטופס הבקשה כי היא מוגשת לפי חוק משתקמים ולאחר האבחון נמצאה יכולת עבודה גבוהה מ-19%, או במקרה ההפוך, מנהלת האבחונים תכתוב חוות דעת המנמקת את הקביעה המקצועית של חברת האבחון.

במידה והפונה, או המורשה לפעול מטעמו, מבקשים להשיג על תוצאות האבחון או השכר שנקבע, יש באפשרותם לפעול באחת הדרכים הבאות:

ערעור לבית הדין האזורי לעבודה

השגה על החלטת המנהל

אבחון חוזר

90 ימים לאחר קבלת ההחלטה במידה וחל שינוי בתפקיד, במקום העבודה או ביכולת העבודה