



ט' אייר תשפ"ה
07 מאי 2025

לכבוד
המציעים במכרז

דוח שאלות הבהרה

הנדון: מכרז מספר 1173/2025 – הפעלת תכניות תעסוקה מוגנת עבור אנשים עם מוגבלות - תכנית מח"ר (מפעלים חברתיים רווחיים), בפריסה ארצית

- להלן השאלות ותשובות הבהרה וכן הערות למכרז תוך הפנייה לסעיף הרלוונטי במסמכי המכרז.
- התשובות וההערות המובאות להלן מחייבות את כל המציעים, מהוות חלק בלתי נפרד ממסמכי המכרז וגוברות על הנוסח המובא במכרז.
 - אין להסתמך על כל פירוש שניתן בעל פה או בכתב או בכל דרך אחרת על ידי מי מטעם המשרד או ועדת המכרזים, ככל שניתן, בכל פורום או צורה שהיא. כל הפירושים וההבהרות הינם כמפורט במכתב זה בלבד ובמכתבי הבהרות נוספים שיישלחו מטעם ועדת המכרזים, ככל שיישלחו. מסמך זה ייחשב כחלק מתנאי המכרז, ויחולו עליו כל הוראות המכרז הנוגעות למסמכי המכרז.
 - אין באי התייחסותה של ועדת המכרזים לשאלה כלשהי או להערה כלשהי או לפרט כלשהו בשאלה או הערה, כדי להוות הסכמה להנחותיו של השואל או המעיר, או כדי לשנות בדרך כלשהי את פרשנות תנאי המכרז.
 - ככל שיש במסמך זה הערות, שאלות ותשובות הנוגעות לפרשנות של הדין, אין הן באות במקום ייעוץ משפטי מוסמך, וכל המסתמך עליו עושה זאת על אחריותו בלבד.
 - יובהר כי אין נוסח השאלות המפורט להלן זהה בהכרח לנוסח בו השתמש השואל וכי לא בהכרח נענתה כל שאלה.
 - אלא אם נאמר אחרת, לכל המונחים והמושגים האמורים במכתב זה תהיה הפרשנות כאמור במסמכי המכרז.

מספר סידורי	הפניה לסעיף במכרז	שאלה/הערה	תשובות
יובהר כי בעקבות העיכוב בפרסום דו"ח הבהרות, המועד האחרון להגשת ההצעות במכרז נדחה לתאריך 22.05.2025 בשעה 12:00.			
1.	1.1	סעיף ריכוז של תאריכים – לאור חג הפסח ומועדים נוספים בתקופה הקרובה, נבקש את דחיית מועד הגשת ההצעות לשבועיים נוספים.	הבקשה נדחית.
2.	1.2.2	מבוקש למחוק את המילים "ובעלי יכולת השתכרות של לפחות 30% שכר מותאם". אין להגביל את	משרד העבודה לא מאפשר למעסיק לשלם פחות משכר של





30% משכר מותאם. העסקה חייבת להיות לפי חוקי העבודה הקיימים.	התוכנית לאנשים עם יכולת השתכרות פחותה, כל עוד השכר יינתן בהתאם לחוק (שכר מינימום מותאם, והוראות חוק המשתקמים אשר יידון בכנסת).		
משרד העבודה קבע ש-30% שכר מינימום זה השכר המינימלי שייקבע לאדם עם מוגבלות. גם אם התפוקות של אותו אדם נמוכות מ-30% שכר מותאם, לא ניתן לשלם פחות. אנו ממליצים להיות בקיאים בחוקי העסקה הקבועים בחוק.	מה יהיה עם אנשים עם יכולת השתכרות פחותה מ-30% שבעבר היה להם, יחד עם ליווי מדרך והקבוצה, יכולת להיות בשוק העבודה?	1.2.2	.3
עבור כל קבוצה שעתידה להיפתח, יש לקבל אישור מפקחת. טרם פתיחת הקבוצה, סעיף 1.2.7 מפרט את התהליך.	אנא הבהירו למה התכוונתם במשפט "לספקים שייכללו במאגר תינתן האפשרות להציג בפני המשרד, במהלך תקופת ההתקשרות, תכנית עבודה מפורטת להפעלת תכנית לתעסוקת המח"ר. תכנית התעסוקה תופעל על-ידי הספק לאחר אישור תכנית העבודה שהגיש, ובכפוף לצרכי המועסקים ולשיקול דעתו של המשרד".	1.2.2	.4
ראו תשובות לשאלות 2 ו-3 לעיל.	א. הקביעה של דרגת ההשתכרות מגיעה רק לאחר הקליטה של מקבל השירות בפועל ע"י המעסיק. מה קורה אם נקבעה לו דרגת השתכרות נמוכה מ-30% והוא כבר נקלט לעבודה? ב. מה קורה עם כל מקבלי השירות שכבר נמצאים בתכנית ומשתכרים מתחת ל-30%? האם מקבלי שירות אלו יפוטרו?	1.2.2	.5
כל הספקים, גם מפעילים קיימים, נדרשים לגשת למכרז על מנת להפעיל קבוצות מח"ר. ספקים שהם מפעילים קיימים יידרשו לקבל אישור מחודש להפעלת הקבוצות.	מה יהיה הכלל עם מפעילים קיימים שכבר מפעילים קבוצות? האם ייחתם ההסכם על בסיס הקבוצות הקיימות?	1.2.3	.6
לא רלוונטי למכרז זה	האם התעריף עבור מודלים נוספים יהיה זהה לתעריף של מפעלי מח"ר?	1.2.5	.7
מדובר בשירות ליבה, לכן האדם חייב להיות מוכר לרשויות הרווחה, במינהל מוגבלויות.	האם האיתור של המועסקים ניתנת להתבצע גם על ידי גורמים כמו: מפעילים דיור, פרטי שאינו מוכר לרשות המקומית, הוסטל.	1.2.7	.8
אדם עם מוגבלות נפשית, לא נכלל בהגדרות, מנהל מוגבלויות, טבלה 1.3	אנחנו מבקשים שלצורך תנאי הסף ייכללו בהגדרת "אדם עם מוגבלות" גם מוגבלות נפשית.	1.3	.9
במידה ואדם זקוק לתמיכה קבועה של מדריכה לאורך כל יום העבודה הוא נכנס להגדרות מכרז זה.	הגדרת "מועסק", "מועסקים" – מבוקש להרחיב את התוכנית לכל רמות התמיכה ולכל הפחות לאנשים ברמות תמיכה 2-7. כך למשל, מניסיונו ישנם אנשים ברמת תמיכה 2 אשר גם הם זקוקים לליווי צמוד בתעסוקה, ותוכנית זו מתאימה לצרכיהם	1.3	.10





	ולרצונותיהם. חשוב לציין כי הגדרות רמות התמיכה טרם נדונו בכנסת ונתונים לשינויים. גם מסיבה זו, כל עוד לא אושרו ההגדרות במסגרת התקנת התקנות, יש להשאיר בשלב זה הגדרה רחבה. הערה זו מתייחסת גם לסעיף: 2.4.		
11.	2.1.3	נודה להבהרה, כיצד ניתן לספק את השירותים במכרז בהתאם לתקנות חוק מתן שירותי רווחה לאנשים עם מוגבלות ולהחיל את רמות התמיכה המופיעות בתקנות כאשר התקנות טרם גובשו באופן סופי, אושרו ונכנסו לתוקף?	השירות יינתן לאנשים בתפקוד בינוני, הזקוקים לסיוע של ליווי מדריכה לאורך כל יום העבודה, כפי שנקבע בסעיף 2.4. תיאור השירות בס' 2.4 מתאר בקווים כללים את רציונל התקנות שעתידות להתקן. לאחר שהתקנות יכנסו לתוקף, לספק תהיה אפשרות לסיים את ההסכם ללא התנגדות המשרד במידה והספק יחליט כי אינו יכול לעמוד באמור בתקנות.
12.	2.2	מקום מתן השירות – מבוקש להוסיף למען הסר ספק כי לצד חברות עסקיות ולחברות לתועלת הציבור גם עמותות יוכלו להפעיל תוכניות אלו (למשל העסקת קבוצת עבודה במסגרת מפעל מוגן של עמותה).	מאושר – ראו תוספת במסמכי המכרז המעודכנים.
13.	2.2	מבוקש להוסיף "בהתאם ללוח החופשות המתפרסם על ידי המשרד מעת לעת". כנ"ל לגבי סעיף 15.1 להסכם.	השירות יינתן לפי תנאי העסקה הקיימים, בהתאם לחוזה העסקה שנחתם עם העובדים.ות.
14.	2.2	האם ניתן לקיים בתוך יוזמות עסקיות מטעם המפעיל?	סעיף 2.2 מאשר את הנושא.
15.	2.2	מקום מתן השירות- האם עמותה יכולה להיות מקום תעסוקה, האם מסגרת המופעלת על ידי עמותה יכולה להיות מקום תעסוקה?	נאמר במכרז שכן, כל עוד העמותה עומדת בכל תנאי המכרז, סעיף 2.2.
16.	2.2	בכדי לאפשר גמישות מקסימלית ולעודד בעלי עסקים ומפעלים לאפשר בעסקיהם קבוצות עבודה הכוללות ליווי, נבקש כי העסקת הקבוצה יכולה גם להיות על ידי הספק עצמו במפעל/מקום העסק של חברה אחרת. כלומר, שלא תתקיים השמה המחייבת החלת יחסי עובד-מעסיק בין הקבוצה לבית העסק, אלא המציע יהיה המעסיק של הקבוצה, אשר תפעל בבית העסק (ותקבל ליווי כנדרש על ידי המציע).	ראו סעיף 2.2 למכרז: "מובהר כי ההעסקה יכולה להיות אצל הספק עצמו, או בהשמה של הספק אצל חברות ומפעלים אחרים. למען הסר ספק מובהר כי בכל מקרה הליווי במסגרת התכנית יעשה על ידי הספק עצמו".
17.	2.3.2	נודה להבהרה, על בסיס אילו קריטריונים תבחן זכאותו של מועסק לעבור לעבודה נתמכת כהגדרתה במכרז זה ומי יבצע את הבחינה?	זכאות אדם לעבודה נתמכת, היא כאשר הוא מסוגל לעבוד במקום עבודה ולא זקוק למדריכה שצמודים אליו לאורך כל יום העבודה. בחינה של הנושא תעשה בהתייעצות





משותפת של הספק עם הפיקוח, הביצוע יעשה ע"י כל ספק שזכה במכרז של תעסוקה נתמכת.			
המועד יבחן בסיום כל שנה קלנדרית, במהלך חודש דצמבר	מבקשים לדייק את המועד של הזכאות של כל מועסק עקב שמועסקים מועסקים במשך כל השנה. האם הזכאות תהיה בתחילת השנה או בהשמתו או לאחר שנת תקופה.	2.3.2	.18
ראה תשובה לשאלה 18 לעיל	מועסקים נכנסים למקום עבודה במשך כל השנה או נמצא בין עבודות. מתי תיבחן זכאותו של כל מועסק להמשך קבלת השירותים במסגרת התוכנית? מתחילת השנה? מיום השמתו?	2.3.2	.19
ראו תשובה לשאלה 11 לעיל.	נודה להבהרה, כיצד ניתן לספק את השירותים במכרז בהתאם לתקנות חוק מתן שירותי רווחה לאנשים עם מוגבלות ולהחיל את רמות התמיכה המופיעות בתקנות כאשר התקנות טרם גובשו באופן סופי, אושרו ונכנסו לתוקף?	2.4	.20
הגדרת השירות צוינה: אדם שזקוק לתמיכה של מדריכה, לאורך כל יום העבודה שלו, סעיף 2.4.	כיום האוכלוסיות אינן מוגדרות עפ"י רמת תמיכה. מי וכיצד יוחלט מה הגדרה של כל מועסק הנמצא פוטנציאל לקבל את השירות וכמה זמן ייקח ההגדרות החדשות?	2.4	.21
רק אדם שמוכר במינהל מוגבלויות יוכל לקבל את השירות	במידה ומקבל שירות / מועסק אינו הוגדר עפ"י אוכלוסיית היעד של המכרז, יוכל לקבל שירות עפ"י מכרז זה?	2.4	.22
המכרז מתייחס לאנשים הזקוקים לרמות תמיכה בינוניות, סעיף 2.3. התכנית מתאימה גם לדיירים הגרים בקהילה (משולמים 16.8).	האם המכרז כולל את כל רמות התפקוד וכל סוגי המוגבלויות? האם מדובר באנשים עם מוגבלות הגרים בקהילה וגם דיירים הגרים במסגרות דור/הוסטל?	2.4	.23
מעסיק שאינו משלם שכר, עובר על חוקי העבודה במדינת ישראל. בשל כך, משרד הרווחה ילווה שיקומית תעסוקתית רק מועסקים שיועסקו לפי חוקי העבודה.	חשוב לנו גם לשלב דיירים שהם נמוכים מבחינה תעסוקתית והמעסיק לא ירצה לשלם להם שכר מותאם אלא תעריף מקביל למע"ש אך מבחינה חברתית יכולים להשתלב במכרז ולהנות מהוו, תעסוקה וסדר יום, האם יוכלו לצרף אותם למכרז?	2.4	.24
עד 21 ימי עסקים.	ביצוע תוכנית- כמה זמן יהיה צורך להמתין לאישור התוכנית העבודה על ידי המשרד מרגע הגשתו? (מכוון שאנו נמצאים בשוק החופשי, מקומות תעסוקה נפתחים ונסגרים מהר מאוד)	2.5.3	.25
הרכב התעריף השתנה וזה מאפשר העסקה של מדריכה על כל 6 מקבלי.ות שירות. ניתן לראות במרכיבי התעריף את החלק היחסי של המדריכים.	מצוין שהתוכנית תופעל במתכונת של מדריך לקבוצות של עד שישה מועסקים: כידוע עד למכרז זה ישנם קבוצות של עד 12 מועסקים למדריך מלווה, אנו מבקשים שלא לשנות את התקינה הקיימת שכן תעריף ההועדה נשאר כפי שהיה ולא תוקצבה	2.5.3.3	.26





תקינת המדריך עולה ליניארית.	תוספת לתעריף עבור מדריך נוסף הנדרש כתוצאה מהתקינה החדשה. בכל מקרה נבקש שהשינוי לא יחול על קבוצות קיימות. שאלה, כיצד המשרד מתכוון שהספק יכסה את העלות הנוספת שנוצרה כתוצאה משינוי התקינה אל מול התעריף שלא השתנה ודרישות נוספות של המשרד מהספק? במידה והקבוצה תכלול מעל שישה מועסקים מקבלי שירות עם מוגבלות מה המשמעות מבחינת אחוזי המשרה של המדריך?		
כן	האם האישור של הפיקוח המחוזי דורש הגעה למקום הפיזי על מנת לאשרו?	2.5.3.4	.27
עד 21 ימי עסקים.	נבקש לציין מהו פרק הזמן שבו הפיקוח יאשר את מקום התעסוקה ותכנית העבודה.	2.5.3.4	.28
הבקשה נדחית.	תהליך ההכשרה, זמני המתנה בין מקומות עבודה (נסגר מקום עבודה, לא מתאים למקום העבודה וכדומה) דורש מקום כמו כן נדרש מקום לראיונות עבודה וכדומה. למקום יש הוצאות תפעול כגון: חשמל, שכירות ומים וכדומה. ההוצאות אינן כלולות בתעריף שפורסם. האם אפשר להגדיל בהתאם את התעריף?	2.5.3.5	.29
תעריף של המח"ר.	מצוין שבמידת הצורך הספק יפעל להדרכה והכשרה טרום הקליטה במסגרת המפעל, מוגבל לחודשיים. תחת איזה תעריף יינתן שירות זה בהנחה שהוא אישי (לא קבוצתי)?	2.5.3.5	.30
ניתן להגיש בקשה למשרד העבודה לצורך התאמות. משרד העבודה מעודד הגשת הבקשה ויכול לסייע בעשרות אלפי שקלים בנושא. אנו ממליצים לקרוא את הסיוע שנותן משרד העבודה עבור עסקים פרטיים שמעסיקים אנשים עם מוגבלויות.	מניסיוננו, לעיתים קרובות נדרשת הדרכה והכשרה עבור אוכלוסיית היעד. נבקש הבהרתכם כיצד יתוגמל הספק במידה ויקיים הכשרות והדרכות?	2.5.3.5	.31
השירות יינתן בתעריף ובסמל המסגרת של תכנית המח"ר, ראה תשובה לשאלה 30.	בסעיף מצוין שלפי הצורך הספק יפעל להבניית תוכניות והכשרה טרום הקליטה במקום העבודה וזאת למשך חודשיים, נבקש לדעת באיזה סמל תעריף וסמל מסגרת ישתמש המפעיל בתקופה זו?	2.5.3.5	.32
הכוונה לתכנית עבודה קבוצתית, היא קביעת מטרה שרלוונטית לכלל הקבוצה, ואותה ניתן יהיה לקדם במהלך יום העבודה אצל המעסיק.	האם הכוונה שפעילויות/תוכניות עבודה קבוצתיות אמורות להתקיים כחלק משעות העבודה אצל המעסיק? נבקש הבהרה לכוונת המשרד בתוכניות עבודה קבוצתיות.	2.5.3.6	.33
סעיף 2.5.3.7 הנו סעיף חובה. המשמעות - הדרישה לעלון היא חובה, כפי שפורט במכרז. ניתן	אנו מבקשים שהדרישה לעלון לא תהיה דרישת חובה. פעמים רבות אמצעים ויזואליים הנמצאים ברשתות החברתיות ואתר האינטרנט של הספק או	2.5.3.7	.34





<p>במקביל שהמידע יהיה זמין ברשת של הספק. ניתן להעביר את העלון למקבל. ת השירות במייל או בכל צורה דיגיטלית אחרת, אין הכרח בעלון קשיח. אין למשרד הרווחה אחריות על אתר האינטרנט של הספק והתכנים המקצועיים בו.</p>	<p>לחילופין סיור באתר קיים אחר, הם הרבה יותר ויזואליים ויכולים לספק הרבה מידע.</p>		
<p>ישנה עלייה ברמת הנגישות של התחבורה הציבורית במדינת ישראל. לא נוכל להיענות לבקשה זו.</p>	<p>אדם עם מוגבלות פיזית משמעותית לרוב אינו יכול להתנייד בעזרת תחבורה ציבורית גם כאשר ישנה תחנה קרובה מפני שהתחבורה עצמה אינה נגישה או הדרך בין התחנה לעבודה אינה נגישה לו. מבוקש כי עבור אנשים עם מוגבלות פיזית הנדרשים לסיוע ניכר בתנועה וניידות, תאושר הסעה במימון הרווחה.</p>	2.5.3.9	.35
<p>בסעיף 2.5.3.5 ניתנה אופציה של חודשיים הכנה תרגול ולמידה טרם הכניסה למקום העבודה. שימוש בתחבורה ציבורית הנו חלק מהתהליך. שימוש בתחבורה ציבורית הנה יכולת בסיסית שמספיעה על חיו של אדם עם מוגבלות ב: מיצוי זכויות, קבלת מענה רפואי, פעילות פנאי וחברה וכן ובעיקר תחום התעסוקה. מינהל מוגבלויות מעודד לשפר יכולת זו.</p>	<p>הסעות במימון המשרד הן נושא ליבה חשוב להצלחה או כישלון התוכנית באזורים מסוימים! ישנם אזורים רבים בהם גם אם למקום התעסוקה יש תחנת תחבורה ציבורית קרובה, ההגעה עליה מצריכה החלפה של מספר קווים, מצריכה שעות יציאה ו/או חזרה לא סבירות ולא מידתיות, יש ישובים שלמים ברחבי הארץ, בטח ובטח בפריפריה שאינם מונגשים מספיק לתחבורה הציבורית ויש גם רגישויות תרבויות שאינן מאפשרות, בטח לא בתחילת הדרך, שימוש ישיר בתחבורה ציבורית. אנחנו מבקשים שסעיף זה לא יתקיים ויאפשרו מימון הסעות באופן גורף למעט למקרים בהם באמת ניתן להוכיח שתחבורה ציבורית היא אפשרות טובה, זמינה ואפשרית; בטח ובטח כאשר התחבורה הציבורית עדיין לא מאפשרת ניידות קלה גם לאוכלוסייה הכללית</p>	2.5.3.9	.36
<p>תינתן אפשרות לתרגל שימוש בתחבורה ציבורית, עבור כל אדם, למשך חודשיים, עד קליטתו למקום העבודה, כפי שנכתב בסעיף 2.5.3.5 למכרז. מעבר לכך, יש לעשות מאמץ לאתר מקומות עבודה שהנם נגישים לתחבורה ציבורית.</p>	<p>באשר להסעות – סעיף זה אינו מקובל ואף מהווה נסיגה מזכויותיהם של האנשים ערב פרסום המכרז. שירות ההסעות לאנשים הזקוקים לכך הוא תנאי לקבלת השירות. כמו כן, בהתאם לחוק שירותי רווחה יש להתאים את השירות לאנשים ולא להיפך. קהל היעד לתוכנית זו, הם אנשים הזקוקים לליווי בכל שעות הפעילות התעסוקתית וכך נדרש בהוראות המכרז. אנשים הזקוקים לליווי במקום העבודה הם ככלל אינם עצמאיים. מרחק של עד 800 מטרים מהיעד לאנשים ללא מגבלה פיזית, ומרחק של 400 מטרים מהיעד לאנשים עם מגבלה פיזית הם קריטריונים קשיחים, אשר אינם מותאמים לצרכים של האנשים בפועל, ואף אינם תואמים את המציאות התחבורתית המורכבת בארץ. בנוסף, אין התייחסות בסעיף זה למקום המגורים של האנשים. ישנם</p>	2.5.3.9	.37





	אנשים המתגוררים במקום בו אין תחבורה ציבורית סדירה וההגעה לתחנה ממקום מגוריהם אף היא מורכבת. על כן יש לספק שירות נלווה של הסעות לכל אדם הזקוק לכך או לספק מימון למעסיקים כהתאמה למקום העבודה. הערה זו מתייחסת גם לסעיף 5 לנספח טו'6.		
כן, אנשים המתניידים בכסא גלגלים, מגיעים למקום עבודתם בסיוע תחבורה ציבורית במרחק זה, ללא ליווי.	האם מצופה ממועסק פונטציאל על כסא גלגלים שיגיע ללא ליווי למקום העבודה שבו המרחק בין התחנה לבין מקום העבודה יהיה 400 מטר.	2.5.3.9	.38
השאלה לא ברורה	בקבוצה שבה מועסקים יותר מ-2 אנשים ברמת תמיכה בינונית או על כסא גלגלים והתחנה נמצאת ב-400 או 800 מטר יעשו זאת ללא מלווה? מה עוד שכל אחד מהם גר בכתובת שונה.	2.5.3.9	.39
לא נוכל להיענות לבקשה זו. ניתן לראות תשובות לשאלות 36-37.	בסעיף זה הוגדר כי משרד הרווחה יממן הסעות רק במקרה של מקום עבודה רחוק מתחנה של תחבורה ציבורית אך אין התייחסות למאפייני נגישות של תחבורה ציבורית. נבקש להרחיב סעיף זה כך שמשרד הרווחה יממן הסעות גם במקרה וישנה תחבורה ציבורית במרחק שהוגדר במכרז אך היא אינה נגישה ולא מאפשרת נסיעה לאנשים עם מוגבלות פיזית משמעותית (למשל במקרים של מפעל הנמצא מחוץ לעיר (אוטובוס בין-עירוני) והאוטובוס אליו אינו נגיש כמו בעיר. התאמה זו תאפשר מתן מענה טוב יותר בפריפריות הגאוגרפיות.	2.5.3.9	.40
לא נוכל להיענות לבקשה זו.	נבקש להוסיף לסעיף זה שמימון ההסעה יינתן גם לאנשים עם מוגבלות שאינם יכולים להשתמש בתחבורה ציבורית בשל אתגרים התנהגותיים, רגשיים, חברתיים ובריאותיים שאינם מוגבלות פיזית.	2.5.3.9	.41
נציגים הכרחיים בוועדה: נציג ספק, נציג משרד הרווחה, נציג מקבלת השירות - סעיף 2.5.4.3.	מי הכרחי להיות בוועדה?	2.5.4.4	.42
הדיווח החודשי יכלול פירוט כללי על הקבוצות הקיימות: כתובת פעילות, מס' מקבלי. ות שירות, טלפון המדריכה, יחסי העבודה. דוח כמותי בלבד. כפי שפורט בסעיף 2.7.1.	ע'14, סעיף 2.6, ו- ע'18, סעיף 2.7- נבקש הבהרה בנוגע לדרישה להפקת דוח חודשי שצריך להיות מועבר למשרד. נבקש לדעת באופן מפורט מה נדרש בדוח. אם מדובר בדיווח מפורט על התקדמות מקבלי השירות, נבקש שהדוח יהיה רבעוני.	2.6	.43
מדדי ההצלחה התייחסו לנושא בכל 4 הקטגוריות. יש להדגיש, כפי שזכרנו, כי מדדי ההצלחה יחשבו אחוזית ולא מספרית.	מבוקש לכלול התייחסות גם לרמות התמיכה (בדגש על תחומי תנועה וניידות, תקשורת וטיפול עצמי) של מקבלי השירות כחלק מהניקוד במדדי ההצלחה –	2.6	.44





	במודל המוצג, יש אי שוויון מהותי לרעת ספקים המתמקדים באוכלוסייה מורכבת זו		
כ.	נודה להבהרה, האם הפרמטרים שיש להעביר למשרד באופן חודשי בהתאם לסעיף זה, הם אלו המופיעים בסעיף 2.7.1?	2.6.3	.45
מדדי התוצאה יימדדו כפי שפורט בתמריץ, סעיף 2.6.8. מדובר במדדים כמותיים ומדידים.	פירוט הקריטריונים מאוד כללי ומאוד לא ברורים איך ניתנים למדידה. אנו מעריכים כי יש לקמט אותם ו/או להבהיר יותר למה התכוון גורם המקצוע שכתב את הקריטריון.	2.6.4	.46
המכרז הינו ארצי ומאפשר לכל ספק לפעול בכל מקום שיראה לנכון.	אנחנו מתנגדים לקריטריון זה שכן פעמים רבות, למרות שמכרז זה הינו ארצי, מחלקות לשירותים חברתיים נוטות לפנות לספקים שפועלים אצלם ביישוב ו/או באשכול מתוך זכייה של מכרז רשות/אשכולי.	2.6.6.3	.47
מדובר בטעות סופר. זהו הניקוד הנכון: 30 נק' - 5 הספקים עם הגדילה הגדולה ביותר 25 נק' - 5 הספקים מתחתם 20 נק' - 5 הספקים מתחתם 15 נק' - 5 הספקים מתחתם 5 נק' - כל היתר ראו מסמכי מכרז מעודכנים.	בטבלת ניקוד לתמריץ מצוין כי מקסימום ניקוד בנושא הראשון והשני הוא 30 נקודות, אך בעמודה של אופציות ניקוד המקסימום הכתוב הוא 25 נקודות. נבקש הבהרה לאופן הניקוד.	2.6.8	.48
כפי שנכתב, לצורך קבלת תמריץ, על הספק לעמוד בכלל דרישות המכרז. הערות פיקוח מגיעות כאשר ספק לא עומד בדרישות מכרז.	תמריצים – מתן תמריצים לספקים הוא דבר מבורך. אולם יש לשים לב שתמריצים אלו לא יפגעו באוכלוסיית היעד ובמטרה לשלב כמה שיותר אנשים בכל רמות התמיכה בתוכנית זו. כך למשל: תנאי הסף לפיו לא יהיו תלונות מצד המפקחים בדוחות הפיקוח באותה שנה – תנאי זה עלול להביא לדיווח חסר על תלונות או אירועים חריגים מצד ספקים. מוצע לקבוע תנאי גמיש יותר - "מספר התלונות ואופן הטיפול בהן".	2.6.8.1.2	.49
אנו לא מסכימים מקצועית עם הערה זו. ארבעת התמריצים משקפים את המקצועיות של הספק והבדיקה הנה באחוזים ולא במספרים.	קריטריונים 3 לקבלת המענק – מניסיוננו, עלייה ברמת השכר המותאם היא אתגר משמעותי בפרט לאנשים ברמות התמיכה הגבוהות. קריטריון זה עלול לתמרץ ספקים להעסיק אנשים ברמות תמיכה נמוכות יותר, שיכולותיהם גבוהות יותר או שיכולותיהם נתונות לשיפור. כנ"ל לגבי קריטריון 4. מעבר לתעסוקה נתמכת אינו אפשרי בכל מקרה וביחס לכל אדם ועל כן עלול אף הוא לתמרץ ספקים למצוא אנשים ברמת תמיכה נמוכה יחסית.	2.6.8.3	.50
הבקשה נדחית, ראה תשובה לשאלה 43.	מצוין שהספק נדרש להעביר אחת לחודש דיווח שוטף על פעילותו, האם ניתן לדווח אחת לחודשיים?	2.7.1	.51
יועבר בהמשך.	האם יש פורמט להגשת הדו"ח?	2.7.2	.52





חוק ביטוח לאומי בתחום ההתנדבות אוסר על גיוס מתנדב כחלופה לעובד, כך שלא ניתן לגייס מתנדבים, למכרז זה. ניתן יהיה להעסיק פרילנסרים, אשר עומדים בקריטריון כ"א שרשום במכרז.	האם ניתן לגייס כוח אדם בעל הניסיון הנדרש כפרילנסרים או כמתנדבים?	2.8	.53
כפי שנכתב, בחירת כ"א תעשה בהתייעצות עם הפיקוח. אנו סומכים על השיקול המקצועי של הספק.	כח האדם מועסק ישירות על ידי המפעיל. העסקה תהיה בהתאם לדרישות המכרז. אם כן, אין אנו רואים סיבה לערב את הפיקוח על הבחירות שלנו בכח האדם המועסק על ידינו. יש מקום לתת למפעיל לעבוד בשיקול דעת מקצועי לטובת השירות	2.8.2	.54
המשרד לא ישלם על שעות העבודה להכשרות. המשרד מממן את ההכשרות ודואג לכך שהן יהיו מקצועיות וישפרו את השירות שניתן למקבלי.ות השירות.	אנו מניחים שההכשרות הן בנוסף לדרישות השוטפות מהצוות במסגרת ההשמה. לכן נשאלת השאלה - האם המשרד ישלם על שעות העבודה להכשרות? אם לא - זה התנהלות שבהסכמי עבודה של עובד ומעסיק ואל לו למשרד להתערב בהסדרי התשלום בין המפעיל לעובדיו	2.8.3	.55
אין היקף קורסים מינימלי. המשרד מעודד מקצועיות של הספקים שלו, לצורך מתן שירות טוב יותר.	נא הבהרתכם מהו היקף הקורסים להכשרת הצוות המקצועי.	2.8.3	.56
ראו מענה לשאלה 56 לעיל.	נא הבהרתכם אילו השתלמויות מקצועיות נדרשות על ידי המשרד ומה היקף השעות הנדרש לכל עובד.	2.8.4	.57
עד לקבלת תיק הלקוח מהמשרד, ניתן יהיה לתעד את הנושא בטבלת אקסל, כאשר כל אדם יירשם בראשי תיבות לצורך שמירה על סודיות.	יעדכן את מערכת הנתונים הממוחשבת באופן שוטף, כולל כל המפגשים שקיים עם המועסק וכן יעדכן את כל הסדנאות בהן השתתף המועסק - איזו מערכת נתונים ממוחשבת וצידוד קצה המשרד מקצה עבור הדרישה? כיום בשטח, לתומכים המקצועיים אין מחשבים ניידים ו/או טאבלטים והמשרד עוד לא העביר למפעילים מערכת ממוחשבת לניהול תיק לקוח	2.8.5.2.1	.58
הבקשה נדחית.	קיים מחסור חמור בכוח אדם בתחום העבודה הסוציאלית. נבקש להרחיב את דרישות התפקיד כך שיכללו תארים נוספים ו/או ניסיון רלוונטיים פרט לעבודה סוציאלית, כגון בוגרי מדעי החברה, חינוך וכד'.	2.8.5.3	.59
אין לכך אישור, מדובר בטעות סופר בנספח טו'6. ראו מסמכי מכרז מעודכנים. המנהל/ת (בלבד) יכול/ה להיות מרפא/ה בעיסוק.	בסעיף 2.8.5 וכן 2.8.6 ישנה התייחסות לעו"ס בלבד ואילו בעמ' 129 ס' 6 ישנה התייחסות גם למרב"ע כחלופה לעו"ס. נא אישורכם כי מרפא/ה בעיסוק הנה חלופה לעו"ס גם בכל יתר הסעיפים במכרז.	2.8.5.3	.60
תקן העו"ס לא השתנה.	בס' ישנה דרישה לעו"ס אחד עבור כל 300 מקבלי שירות, לעומת זאת במסגרת השירות שניתן היום ישנו עו"ס 1 לכל 60 מקבלי שירות. מס' מקבלי	2.8.5.3	.61





	השירות תחת כל עו"ס גדל משמעותית במסגרת המכרז. נא הבהרתכם.		
תפקיד המנהל. ת והעו"ס ללוות מקצועית את המדריכים. בשטח, אין תפקידם לתת מענה פרטני למקבלי. ות השירות באופן יומיומי.	סעיפי המכרז הנ"ל מגדירים את תיאור תפקיד העו"ס והיקף המשרה הנדרש. תיאור התפקיד כולל: קשר שוטף עם העו"סים ברווחות, המשפחות והפיקוח, בניית תוכנית קידום אישית לכל מקבל שירות, הדרכה קבועה לצוות המדריכים. היקף משרת העו"ס עבור 60 מקבלי שירות היא 20% כרשום במכרז (כחצי שעה ברוטו למקבל שירות בחודש כולל נסיעות, חופשים, מחלות, פגישות עבודה). מניסיון העבר עולה צורך במשרה מלאה אחת לפחות על מנת לספק את השירות הנדרש. מבוקש לשנות את היקף משרת העו"ס ל-100% משרה.	2.8.5.3.1	.62
אין שינוי בתעריף.	תקן של 40% משרת מנהל ל-60 מקבלי שירות זה תקן נמוך מאוד מלכתחילה. בטח ובטח כאשר דורשים להשאיר אותו כזה כאשר גדלה הכמות. באחריות המנהל הוא פיקוח, בקרה, הדרכה לצוות מוביל והכי הכי פיתוח! זה לא ניתן לביצוע בפחות ממשרה מהיום הראשון (לא ניתן לעשות איחוד משרות עם תקן עו"ס) וצריך שיפוי מלא מהיום הראשון על מנהל	2.8.6	.63
אין שינוי בתעריף.	תקן של 20% למשרת עו"ס ל-60 מקבלי שירות זה תקן נמוך מאוד מלכתחילה. בטח ובטח כאשר דורשים כל כך הרבה משימות ובטח כאשר יש את הצורך בבניית תכני סדנאות והכשרת התומכים המקצועיים להעברת ו/או יישום סדנאות. זה לא ניתן לביצוע בפחות מ-50% משרה מהיום הראשון (לא ניתן לעשות איחוד משרות עם תקן מנהל כי מדובר בשתי פרופסיות עם מטרות ביצועיות שונות) וצריך שיפוי מלא מהיום הראשון על מנהל	2.8.6	.64
מדריכה יהיו במשרה של 100% וילוו קבוצת עבודה (של 6 מועסקים).	נודה להבהרה לגבי היקף המשרה הנדרש למדריך.	2.8.6	.65
אין הגבלה על מספר המועסקים, כל עוד כלל המועסקים עומדים בתנאי המכרז.	נודה להבהרה האם ישנה הגבלה למספר המועסקים שיכולים לקבל את השירות בהתאם למכרז?	2.8.6	.66
גם היום, במרבית קבוצות העבודה יש בין 5-7 מקבלי. ות שירות המלווים ע"י מדריכה. אחד. כמו כן, במכרז זה הופחתו	נכון להיום יש מדריך במשרה מלאה לכל 12 מקבלי שירות. לעומת זאת בסעיף 2.8.6 נדרש מדריך במשרה מלאה לכל 6 מקבלי שירות. מס' המדריכים הוכפל, יחד עם זאת התעריף נשאר זהה למתכונת	2.8.6	.67





ההפעלה הקודמת. נא הבהרתכם בנושא. במתכונת המכרז התקציב לא מאפשר להפעיל את התכנית.			
דרישות שהיו קיימות במכרז הקודם, כגון דרישה לספק א.צהריים, כך שהתקציב מאפשר להפעיל את השירות.	תקן כ"א- האם יתכן שמשרתו של המנהל תישאר כמוגדר בטבלה, גם כאשר יש 60 מועסקים ב-6 מוקדים שונים?	2.8.6	.68
תפקיד המנהל. ת והעו"ס ללוות מקצועית את המדריכים. ות בשטח, אין תפקידם לתת מענה פרטני למקבלי. ות השירות, באופן שוטף. עבור מענה שוטף וקבוע ישנו המדריכה של כל קבוצה.	האם משרתו של העובד הסוציאלי תישאר כמוגדר בטבלה עם 60 מועסקים בפיזור גאוגרפי ברחבי האזור	2.8.6	.69
תפקיד המנהל. ת והעו"ס ללוות מקצועית את המדריכים. ות בשטח, אין תפקידם לתת מענה פרטני למקבלי. ות השירות, באופן שוטף. עבור מענה שוטף וקבוע ישנו המדריכה של כל קבוצה.	עלויות היחידות אינן תואמות את שוק העבודה במדינת ישראל בתפקידים הנדרשים. האם אתם מתכוונים לשנותם?	2.8.6	.70
אין שינוי בתעריף.	במידה ומדריך חולה או יוצא לחופש, מילואים וכדומה נדרש מ"מ. מ"מ אינו מתוקצב? יש סיבה לכך?	2.8.6	.71
אין תקצוב בגין ממלא מקום.	העסקת מנהל ו/ או עובד סוציאלי ואף ביחד אינם יכולים לנהל 60 מועסקים בו זמנית. האם אתם מתכוונים להעלות את הקף המשרה עבור 60 מועסקים.	2.8.6	.72
תפקיד המנהל. ת והעו"ס ללוות מקצועית את המדריכים. ות בשטח, אין תפקידם לתת מענה פרטני למקבלי. ות השירות, באופן שוטף. עבור מענה שוטף וקבוע ישנו המדריכה של כל קבוצה.	היקף המשרות הבאות מנהל. ת - 0.4 עו"ס - 0.2 בעבור 60 מקבלי שירות, איננו מספק, כפי שמתוארת המשרה. למשל באחריות העו"ס לכתוב תכניות אישיות, לבצע מעקב, להיות בקשר עם האפוטורופסים, לבצע הדרכה לצוות ולהיות בקשר עם לשכות הרווחה כל זאת ב 8 ש"ש כיצד העו"ס יכול לבצע את המוטל עליו/יה במשאב זמן כה דל ובאופן שיהיה סביר?	2.8.6	.73
ראה תשובות לשאלות 68, 69, 72.	על פי פירוט התקינה עולה כי ישנה עובדת סוציאלית ב- 20 אחוז משרה לכל 60 מקבלי שירות, כלומר 10 מדריכים. בכנס המציעים נאמר כי על העו"ס להדריך את מדריכי הקבוצות וכי מצופה שלכל מקבל שירות תהיה תוכנית אישית מפורטת. נבקש הבהרה כיצד דבר זה עולה בקנה אחד עם אחוז המשרה הנמוך	2.8.6	.74





	של העובדת הסוציאלית בתוכנית, כאשר ב-20 אחוז משרה (כיום בשבוע) עליה להדריך 10 מדריכים במקומות שונים בארץ ולהוביל את כתיבת ויישום התוכניות האישיות עבור 60 מקבלי שירות.		
קבוצות העבודה יכולות להיפתח בכל המפעלים והמסחר הקיים ברחבי הארץ.	דרישות המבנה – לנוכח דרישות המבנה המפורטות במכרז, נבקש לקבל רשימה של מפעלי מח"ר נוכחיים – על מנת ללמוד מהם את המודל וכן לבחון את דרישות המבנה ואם ניתן לעמוד בהן.	2.9	.75
האחריות על בטיחות מקבלי.ות השירות בזמן העבודה היא על המעסיק. משרד הרווחה, באמצעות הספק, אחראי על הליווי השיקומי התעסוקתי שאותו מקבל האדם, לצורך הצלחתו במיציא יכולותיו התעסוקתיות.	בהתאם לדרישות המכרז הספק יתקשר עם מפעלים וחברות לצורך העסקת מקבלי השירות. המשרד הוא הגורם המאשר את זהות המעסיק ואת מקום העבודה. מבוקש להבהיר כי ככל שאישר המשרד את מקום העבודה יהיה הספק מוחזק כמי שפטור מחובת העמידה בדרישות הבטיחות וההנגשה של המבנה. ונזכיר כי הספק אינו הבעלים או המחזיק את המבנה. מקבלי השירות מועסקים על ידי הבעלים / המחזיק של המבנה והוא [ולא הספק] אחראים על בטיחותו ונגישותו של המבנה. ככל שיעמוד המשרד על הדרישה כי הנ"ל יהיה באחריות הספק הרי שלא ניתן יהיה להפעיל את השירות ברבים ממקומות העבודה הפוטנציאליים. בכל מקרה אין להשית על הספק עניין שאינו בשליטתו ואינו באחריותו. וודאי שאין להשית על הספק עניין שהוא [הספק] אינו מתוגמל בגינו.	2.9	.76
ניתן לבטל אישור של המפקחים.ות כאשר חל שינוי משמעותי בתנאי העסקה של מקבל.ת השירות ומקום העסקה אינו עומד בתנאי המכרז מאושר.	נבקש לוודא כי דרישה זו לעניין המבנים אינה חלה על קבוצות עבודה הפועלות כיום וניתן לגביהן אישור של הפיקוח. הערה זו רלוונטית גם לסעיפים: 3.2.3 פרק 3, ולנספח ז'.	2.9	.77
	כפי המוגדר בהוראות המכרז, התכנית מאפשרת לספקים לבצע השמות אצל מפעלים/עסקים שאינם המציע. נבקש אישורכם כי במקרה זה, המבנה המוצג יהיה המבנה של המפעל/עסק בו תועסק הקבוצה.	2.9	.78
סעיף 2.9.4 מציינ: יש צורך כי במבנה יהיה מרחב בטוח וממוגן, בו ניתן יהיה לשהות בזמן התראות פיקוד העורף.	דרישות מהמבנה, סעיפים קטנים 2.9.2, 2.9.3 הדרישות בעניין כבוי אש ותברואה, אישור רישוי עסקים, כמו כן על המציע לחתום על נספח ז' התחייבות לדרישות המבנה והמיגון. הדרישות בעניין כבאות, תברואה, מיגון ורישוי עסקים משתנות מפעם לפעם, בלתי אפשרי שהמפעיל יעקוב אחר הדרישות המשתנות ויערוך מעקב שנתי האם המעסיק קיבל את האישורים המתאימים לדרישות החדשות, ומכאן שהבקשה מהמפעיל לחתום על נספח ז' בעייתית עד בלתי אפשרית. סעיף 2.9.4 נבקש להוסיף את המשפט הכי מוגן שיש.	2.9	.79





ראו תשובה לשאלה 79 לעיל.	הנושא של עמידה בדרישות בטיחות. חשוב לציין בכל המקומות של מבנה שיהיה "הכי מוגן שיש" כי לא כל המבנים בארץ יש להם ממ"ד או מקלטים.	3.2.3	.80
מאושר.	כפי המוגדר בהוראות המכרז, התכנית מאפשרת לספקים לבצע השמות אצל מפעלים/עסקים שאינם המציע. נבקש הבהרתכם כי ההתחייבות הנדרשת לגבי המבנה תהיה התחייבות למציאת מפעל/חברה אצלה מתקיימות כל הדרישות ביחס למבנה.	3.2.3	.81
הבקשה נדחית. יש לעמוד בתנאי הסף ע"י המציע בעצמו, לא ניתן לקבל ניסיון בעל שליטה כניסיון המציע.	חברתנו מפעילה תכנית ייחודית להפעלת מרכזי הכוון תעסוקתי עבור אנשים עם מוגבלות, והיא עושה זאת באמצעות חברת SPC אשר נוסדה על ידה עם תחילת הפעילות ואשר בה היא בעלת מניות ובעלת שליטה. נודה לאישורכם כי לצורך העמידה בתנאי הניסיון הנדרש בתנאי סף זה, ניתן להציג ניסיון אשר נרכש באמצעות חברת SPC (חברת הבת), ובתנאי שהמציע מחזיק לפחות 30% מאמצעי השליטה בה.	3.2.4	.82
200 איש במצטבר. יובהר כי לצורך עמידה בתנאי הסף, ניתן להציג את אותם אנשים לאחר שקיבלו שירות 12 חודשים רציפים ומלאים, כך שאדם שקיבל שירות במשך 13-24 חודשים רציפים ייספר פעמיים ואדם שקיבל שירות במשך 25-36 חודשים רציפים ומלאים ייספר שלוש פעמים. לא ניתן לספור את אותו אדם מעל ל-3 פעמים.	הכוונה 200 שמות שונים בשלוש שנים?	3.2.4	.83
מאושר.	נבקש כי בסעיף הניסיון, ניתן יהיה להציג ניסיון מקצועי בתעסוקה במסגרת מרכזי יום. מדובר בתחומים משיקים וניתן באמצעות ההכרה בניסיון.	3.2.4	.84
ראו תשובה לשאלה 83 לעיל.	נודה להבהרה לעניין הניסיון הנדרש מהמציע, האם כאשר כתוב במכרז "200 אנשים במצטבר", הכוונה למספר מצטבר במהלך מספר שנות ניסיון?	3.2.4	.85
אין שינוי בתנאי הסף. לעניין תחלופת המועסקים ראו מענה לשאלה 83.	נבקש כי בסעיף הניסיון, מציעים בעלי ניסיון בהפעלת מסגרות תעסוקה לאנשים עם מוגבלות משמעותית בהן אין תחלופה משמעותית, יידרשו להציג ניסיון עם כמות נמוכה יותר של מקבלי שירות וזאת כדי לאפשר אפשרות להשתתף במכרז, למציעים אשר נותנים שירות לאוכלוסייה שמספרית קטנה באחוזים ניכרים מאוכלוסייה אחרת.	3.2.4	.86
כן.	ניסיון נדרש- האם הפעלת מפעל מוגן או מע"ש מקנה ניסיון? בהגדרות "תעסוקה שיקומית" מוגדר שתעסוקה שנועדה לקידום אנשים עם מוגבלות כהגדרתם	3.2.4	.87





	במכרז זה על פני רצף תעסוקתי באמצעות עבודה שיקומית הכוללת ליווי ותמיכות ומכיוון שהמפעל המוגן או המעש הוא חלק מהרצף התעסוקתי מבקש לקבל תשובה מכם.		
אין ניקוד יתר, מדובר בדרישות סף בלבד.	האם מקבלים ניקוד יתר מעל 200 מקבלי שירות במצטבר? או שהניקוד מקסימאלי לכל מה שהוא שווה ומעל ל- 200?	3.2.4	.88
כן.	האם עבודה נתמכת נחשבת לניסיון מעשי מוכח?	3.2.4	.89
אין שינוי בתנאי הסף. ישנה חשיבות רבה לידע ומקצועיות בתחום התעסוקה עבור אנשים עם מוגבלות.	אנו מבקשים שתשקלו את שינוי תנאי הסף כך שיילקח בחשבון גם הניסיון של המציע במתן שירותים לאנשים עם מוגבלויות לדוגמא שירות מערך דיור, קהילה, מועדוניות לילדים ונוער וסביבה תומכת לבוגרים החיים בבית המשפחה - בכל תחת מכרז של משרד הרווחה או רשויות עירוניות, כל אלו הם פרמטרים איכותיים לבחינת ניסיון רלוונטי ואפילו מאוד דומה, שכן מדובר באותן שיטות עבודה מקצועיות ואין הכרח שהניסיון של המציע יכלול רק ניסיון במתן שירותי תעסוקה שיקומית דווקא. תנאים אלו מחמירים, מונעים ממציעים רבים לגשת למכרז, ולמעשה מאפשרים רק למספר מצומצם מאוד של ארגונים להמשיך לספק את השירות האמור. להבדיל, ארגון שהוא גוף בעל יכולות מוכחות ומקצועיות בתחום, דוחות פיקוח מצוינים, ובעל ניסיון אדיר במתן שירותים דומים לאנשים עם מוגבלויות לא עומד בתנאי הסף למכרז זה. זאת ועוד, השירות לאנשים עם מוגבלויות ניתן רק באמצעות משרד הרווחה, והיה ומשרד הרווחה לא יאפשר למפעילים חדשים להתחיל לספק את השירות המדובר, לעולם הם לא יוכלו לצבור ניסיון, ובשוק יישארו תמיד אותם מפעילים, זאת בניגוד לרצון להגביר. מדובר בפגיעה מהותית הן בחופש העיסוק והן בחופש התחרות.	3.2.4	.90
אין שינוי בתנאי הסף. ראו תשובה לשאלה 90 לעיל.	תנאי הסף דורש ניסיון של 3 שנים לפחות ב-5 השנים האחרונות במתן שירותי תעסוקה שיקומית ל-200 אנשים עם מוגבלות. אנו מבקשים לשקול שינוי שיכיר גם בניסיון בשירותים אחרים לאנשים עם מוגבלויות (כגון דיור, קהילה, מועדוניות, סביבה תומכת), הניתנים תחת מכרזים של משרד הרווחה או רשויות. מדובר בשיטות עבודה דומות ובניסיון רלוונטי, ולכן אין הצדקה להחמרה זו, שמדירה מציעים איכותיים מהתמודדות. בנוסף, הדרישה ל-200 מקבלי שירות גבוהה מדי. תנאים אלו פוגעים בתחרות, בחופש העיסוק וביכולת להכניס מפעילים חדשים, בניגוד לרוח החוק החדש. ראו גם סעיף 2א(ב) לחוק חובת המכרזים ופסיקה רלוונטית.	3.2.4	.91





<p>אין שינוי בתנאי הסף. ראו תשובה לשאלה 90 לעיל.</p>	<p>אנו מבקשים שתשקלו את שינוי תנאי הסף כך שיילקח בחשבון גם הניסיון של המציע במתן שירותים לאנשים עם מוגבלויות לדוגמא שירות מערך דיור, קהילה, מועדוניות לילדים ונוער וסביבה תומכת לבוגרים החיים בבית המשפחה - בכל תחת מכרז של משרד הרווחה או רשויות עירוניות, כל אלו הם פרמטרים איכותיים לבחינת ניסיון רלוונטי ואפילו מאוד דומה, שכן מדובר באותן שיטות עבודה מקצועיות ואין הכרח שהניסיון של המציע יכלול רק ניסיון במתן שירותי תעסוקה שיקומית דווקא. גם הכמות המינימלית של מקבלי השירות, 200, גבוהה מאוד. מדובר בפגיעה מהותית הן בחופש העיסוק והן בחופש התחרות, ראו למשל עת"מ 30315-07-10 או עת"מ 57561-02-14 או ס"ק 64087-11-23. תשומת ליבכם מופנית גם לסעיף 2א(ב) לחוק חובת המכרזים, ואת התוספת אליה מפנה סעיף זה.</p>	<p>3.2.4</p>	<p>.92</p>
<p>שירות לאומי וצבאי, הנם מקומות שמכשירים לעולם התעסוקה ולכן ניתן לכלול אותם. לא ניתן להתייחס להתנדבות או להכשרה תעסוקתית במסגרת הדיור כניסיון בתחום התעסוקה.</p>	<p>נבקש לשנות בתנאי הסף שניסיון המציע יכלול גם שילוב בצבא, שירות לאומי, התנדבויות והתייחסות להכשרה תעסוקתית במסגרת דיור ולא יוגבל רק לתעסוקה. השירות הצבאי/לאומי במשך שנים נכלל במסגרת התעסוקה ברווחה (ד"ר שלי נורדהיים- במסגרת התפיסה שזו מערכת הכשרה תעסוקתית מן המעלה הראשונה לצעירים עם מוגבלויות) כל אלו רלוונטיים להפעלת שירות זה.</p>	<p>3.2.4</p>	<p>.93</p>
<p>אלו תנאי הסף, יש חשיבות רבה בידע מקצועי בליווי שיקומי תעסוקתי עבור אנשים עם מוגבלות, לצורך הצלחת התכנית.</p>	<p>סעיף זה מתייחס לניסיון נדרש מהמציע הוגדר מספר של 200 אנשים שקיבלו שירותי תעסוקה שיקומית מהספק. מדוע הוגדר מספר כה גדול? הדרישה הזו מהווה מכשול בכניסה של גופים חדשים לתחום. מבוקש להתאים תנאי סף זה ל-50.</p>	<p>3.2.4</p>	<p>.94</p>
<p>כן.</p>	<p>נבקש הבהרה האם מציע אשר מפעיל מרכזי יום תעסוקתיים מזה שנים רבות, מכוח מכרז של משרד הרווחה להפעלת מרכזי יום אזוריים שיקומיים- תעסוקתיים עבור אנשים המאובחנים על רצף האוטיזם, עונה על דרישות הניסיון בתנאי הסף?</p>	<p>3.2.4</p>	<p>.95</p>
<p>הבקשה נדחית. יש לעמוד בתנאי הסף ע"י המציע בעצמו.</p>	<p>עמותה המפעילה מערך דיור - האם יכולה להוכיח 3 שנות ניסיון מעשי ע"י הניסיון של עובדת מקצועית המועסקת בעמותה שיש לה ניסיון בניהול מעל 200 אנשים עם מוגבלות ועבדה בשיתוף מלא עם התעסוקה ופרויקטים משותפים שהיו תחת קורת גג אחת?</p>	<p>3.2.4</p>	<p>.96</p>
<p>ראו תשובה לשאלה 94 לעיל.</p>	<p>עמותה אשר מפעילה כיום מסגרות תעסוקה שיקומית ומח"ר מכורח המכרז בקבוצות קטנות. האם ניתן להוריד את מספר האנשים במצטבר על מנת לאפשר גם לארגונים קטנים יותר להמשיך</p>	<p>3.2.4</p>	<p>.97</p>





	ולהפעיל תעסוקה שיקומית ומח"ר? מדוע נקבע הנתון של 200 אנשים?		
כ	האם מרכז יום נחשב לצורך הניסיון הנדרש?	3.2.4	.98
ראו תשובה לשאלה 96 לעיל.	האם ניתן להוכיח את ניסיון המציע ע"י ניסיונה של מנהלת מערך התעסוקה העובדת בעמותה שיש לה ניסיון של 15 שנה בעבודה ניהולית עם דיור לאנשים עם מוגבלות וממשק של תעסוקה למוגבלים?	3.2.4	.99
ראו תשובה לשאלה 83 לעיל.	בסעיף זה מוגדר תנאי סף השייך לניסיון המציע ומתייחס לניסיון של 3 שנים מתוך ה-5 האחרונות במתן שירותי תעסוקה שיקומית לאנשים עם מוגבלות, לפחות 200 איש במצטבר. אנו מבקשים לדייק - אם במהלך כל אחת משלוש השנים האחרונות נתנו שירות בכל שנה לכ- 70 אנשים עם מוגבלות בתחום התעסוקה, חלקם הינם אותם אנשים וחלקם התחלפו ונוספו בין השנים. כלומר ישנה חפיפה מסוימת בין מקבלי השירות משנה לשנה. האם אפשר להתייחס לכל שנה בנפרד ולסכום את מקבלי השירות משנה לשנה?	3.2.4	.100
לא. יש לצרף עותק חסוי מלא.	האם ניתן להחליף דרישה של עותק חסוי מלא בצירוף נספחים מושחרים רק אם יש חלקים בהצעה שהמציע מבקש שיהיו חסויים?	5.3.4	.101
אין צורך לצרף המלצות להצעה.	בסעיף זה מצוין שהמפעיל נדרש לצרף המלצות, נבקש לדעת האם מדובר בהמלצות כתובות וכמה המלצות בסך הכל?	5.3.7	.102
ערבות ביצוע / הוראת קיזוז – נדרש להגיש רק לאחר הזכייה. תתאפשר הגשת הוראת קיזוז רק ככל שהגוף הרלוונטי עומד בקריטריונים להגשת הוראת קיזוז כתחליף לערבות ביצוע.	הוראת קיזוז, האם להגיש את הוראת הקיזוז כבר בשלב זה או רק לאחר הודעת הזכייה.	5.9	.103
אין שינוי בנספח. מדובר בהתחייבות לעתיד על כך שהמבנים שיוצגו יעמדו בתנאים הרלוונטיים.	נספח זה הוא התחייבות לעניין המבנה. כתוב כי יש למלא אותו ולחתום עליו במסגרת הגשת ההצעה. אולם כיצד ניתן להתחייב למבנים אם טרם ידוע אם הספק זכה או לא? הרי אין דרישה במכרז שהספק יפנה למפעלים ומעסיקים לפני ההגשה.	נספח ז'	.104
נדרש לפרט ניסיון רלוונטי על מנת להוכיח עמידה בתנאי הסף בלבד. אין צורך לפרט מעבר לכך (חמש שנים אחרונות).	איך אתם מצפים שנציין את העמודה של מספר מקבלי השירות? יש מפעילים שנותנים שירות הרבה יותר מ-3 שנים.	נספח ח', סעיף 1	.105
ככל שמדובר בשירות שניתן מכח התקשרות עם גוף אחר (ממשלתי או פרטי), יש לציין את שם הגוף הנ"ל.	בעמודה הראשונה בטבלה של נספח ח', לפירוט ניסיון המציע לבדיקת עמידה בתנאי הסף, יש לפרט את שם הגוף / הארגון לו ניתן השירות. כיצד יש להתייחס שם לשירות תעסוקתי הניתן ישירות לאדם? לדוגמא- אם משה עובד בסופרמרקט ומלווה	נספח ח'	.106





	ע"י רכזת תעסוקה של מערך הדיור, האם השירות ניתן למשה/לסופרמרקט/למערך הדיור (המעסיק את רכזת התעסוקה).		
107.	נספח ח'	בעמודה הראשונה בטבלה של נספח ח' לפירוט ניסיון המציע לבדיקת עמידה בתנאי הסף יש לפרט את שם הגוף / הארגון לו ניתן השירות. כיצד יש להתייחס שם לשירות של ליווי בהתנדבות לשירות לאומי או שילוב בצבא? האם יש לציין את מקום השירות או את הארגון האחראי (כמו הרשות לשירות לאומי או מערכת הביטחון)?	כן. ראו גם תשובה לשאלה 106 לעיל.
108.	נספח טו', סעיף 5.1	המכרז כולל תעריף לגופים ציבוריים בלבד - וזאת על אף שמטרתו המוצהרת היא "לאתר גופים, ציבוריים או פרטיים, אשר יכללו במאגר ספקים". המצב בו קיים תעריף אחד בלבד יוצר אפלייה קשה בין מציעים שונים על רקע צורת ההתאגדות שלהם. נבקש להוסיף תעריף לגופים פרטיים החייבים בתשלום מע"מ.	הבקשה נדחית. ככלל שירותי הקהילה התעריפים מתפרסמים במונחים ציבוריים.
109.	נספח טו', סעיף 5.1.1	אנחנו מבקשים להבין את פירוט מודל התעריף. הרי נראה כי יש פה אלמנט של הרעה מהמודל הקיים: המע"מ עלה, שכר עולה, כל תקינת כח האדם עולה ביחס לתקן הקודם ויש גם הרבה דרישות מנהלתיות שעלו ביחס למכרז הקודם. אנו מבקשים פירוט מדויק והסבר.	השאלה כללית מדי. ישנו פירוט של מרכיבי התעריף במכרז.
110.	נספח טו', סעיף 5.1.1	נא הבהרתכם כי התעריף הינו לפני מע"מ.	מדובר בתעריף ציבורי, כלומר עבור גופים שאינם מחויבים במע"מ.
111.	נספח טו', סעיף 5.1.1	נבקש הבהרתכם האם מדובר על תשלום חודשי – בגין כל חודש בו עבד אותו המועסק או שמדובר בתשלום חד פעמי.	תשלום חודשי.
112.	נספח טו', סעיף 5.1.6	אין זה סביר לקבוע שלא יחול כל שינוי בתמורה במקרה של התייקרויות למשך תקופה של 5 שנים. נבקש להצמיד את התעריף לשינוי בשכר המינימום או למדד המחירים לצרכן.	הבקשה נדחית. ראו סעיף 5.1.5 לגבי עדכון התעריף ע"י ועדת התעריפים.
113.	נספח טו', סעיף 5.2.7	במכרזים דומים של משרד הרווחה, בכלל זה במכרז מעונות יום שיקומיים, קיים מנגנון לתשלום תמורה קבועה עבור תפוסה של עד שבעים אחוז, גם כאשר התפוסה בפועל נמוכה מכך, כדי שיהיה משתלם למפעיל להתחיל להפעיל את התוכנית מהרגע שיש לו מספר מינימלי של מקבלי שירות (במקרה שלנו נניח שניים מתוך שישה). האם קיימת אפשרות להחיל מנגנון דומה גם במכרז הזה, אשר יבטיח למפעיל תשלום עבור שיעור תפוסה מינימלי?	הבקשה נדחית.
114.	נספח טו', סעיף 5.2.13	נבקש הבהרתכם כי ככל שמדובר בעובדים אשר מועסקים על ידי המציע עצמו ביחסי עובד-מעסיק	לא נראה כתשלום לצורך פירוש סעיף זה כל תשלום שהספק מקבל ומועבר בשלמותו





ובמישרין לעובד.	בבית העסק של חברה, רשאי המציע לגבות תמורה מהחברה.		
הספק יעביר אחת לחודש דיווח כמותי כמפורט בסעיף 2.7.1, אחת לשנה תתקיים ועדת היגוי. ראה תשובה לשאלה 43.	סעיפים קטנים 11.3 עד 11.7. קהל היעד של התוכנית זקוק לתהליכים ארוכים של התקדמות אישית ותעסוקתית, דרישה לעדכון חודשי באשר למדדי התוצאות אינה משקפת את מלוא התהליך ולפיכך אנו מציעים עדכון חצי שנתי שלעניות דעתנו ישקף התקדמות מצטברת לאורך תקופה.	נספח טו', סעיף 11	115.
מדדי ההצלחה התייחסו לנושא בכל ארבע הקטגוריות. יש להדגיש, כפי שנכתב, כי מדדי ההצלחה יחושבו אחוזית ולא מספרית.	מבוקש לכלול התייחסות גם לרמות התמיכה (בדגש על תחומי תנועה וניידות, תקשורת וטיפול עצמי) של מקבלי השירות כחלק מהניקוד במדדי ההצלחה – במודל המוצג, יש אי שוויון מהותי לרעת ספקים המתמקדים באוכלוסייה מורכבת זו	נספח טו', סעיף 11.4	116.
השאלון החודשי יתייחס למידע כמותי בלבד, סעיף 2.7.1. ראה תשובה לשאלה 43.	נבקש לאפשר למלא שאלון אחת לרבעון ולא אחת לחודש, שכן "איכות חיים ושביעות רצון" קשה למדוד בתדירות חודשית.	נספח טו', סעיף 11.4.3	117.
מדדי ההצלחה התייחסו לנושא בכל ארבע הקטגוריות. יש להדגיש, כפי שנכתב, כי מדדי ההצלחה יחושבו אחוזית ולא מספרית.	מבוקש לכלול התייחסות גם לרמות התמיכה (בדגש על תחומי תנועה וניידות, תקשורת וטיפול עצמי) של מקבלי השירות כחלק מהניקוד במדדי ההצלחה – במודל המוצג, יש אי שוויון מהותי לרעת ספקים המתמקדים באוכלוסייה מורכבת זו	נספח טו', סעיף 11.5	118.
מאושר.	מבוקשת הבהרה לפיה במסגרת פרסום תוצאות המדידה לא יכללו פרטים אישיים של מקבלי שירות ו/או מידע חסוי של הארגונים וכי המידע שיפורסם במסגרת זו יהיה כללי ובעל ערך לשיפור השירות.	נספח טו', סעיף 11.6.2	119.
מאושר. ראו מסמכי מכרז מעודכנים.	מבוקש להוסיף לאחר המילים "שיגרם להם" את המילים "כתוצאה מפעילות התוכנית, ולמעט נזק שנגרם כתוצאה משימוש סביר ו/או בלאי טבעי". בנוסף מבוקש למחוק "לרבות נזקים הנובעים מפגם יסודי במבנים או בתשתית לרבות מערכות המים, חשמל, ביוב, הסקה וגגות". מבנים שאינם בבעלות המפעיל ודאי שאין באחריותו לתקן ליקויים אלו.	נספח טו', סעיף 14.4	120.
הבקשה נדחית.	שורה שניה נבקש כי לאחר המילים "ויחשב כמעבידים" יירשמו המילים "על פי דין".	23.1.3	121.
הבקשה נדחית.	שורה שניה נבקש לשנות את המילים "היה ויטען" למילים "היה ויקבע".	23.1.4	122.
הבקשה נדחית.	נבקש לשנות את גבול האחריות מ- 8,000,000 ₪ ל- 4,000,000 ₪	23.2.2	123.
הבקשה נדחית. הכוונה הינה כי נזק אשר יגרם למקומות התעסוקה ייחשב כנזק לצד שלישי.	נבקש להסיר את הסעיף היות שלא ברור מה הכוונה	23.2.6	124.
הבקשה נדחית.	שורה שניה נבקש למחוק את המילים "וכל הפועלים מטעמו".	23.2.7	125.





הבקשה נדחית.	בהנחיית יועצי הביטוח נבקש להוסיף את המילה "בגין" לאחר המילה "אחראים"	23.2.7	.126
הבקשה נדחית.	בהנחיית יועצי הביטוח, נבקש להוסיף את המילה "בגין" לאחר המילה "אחראים"	23.3.5	.127
מדובר בהתחייבות חוזית של העמותה לכלול בהסכמיה עם הגופים עמם היא מתקשרת את הדרישות הללו ולוודא את עמידתם בדרישות אלו.	ביטוח רכוש באתרים חיצוניים (סעיף 23.4.2)- בהתאם למודל ההפעלה במכרז, העמותה משלבת משתקמים באתרי תעסוקה חיצוניים רבים שאינם בבעלותה או בשליטתה. סעיף 23.4.2 להסכם (נספח טו') מטיל על המפעיל (העמותה) לוודא כי בביטוחי העסק הקולט (הצד השלישי) יכלול סעיף ויתור על זכות התחלוף/שיבוב לטובת המדינה וכו'. קיים קושי מעשי עבור העמותה לאכוף ולוודא עמידה מלאה בדרישה זו על ידי כלל המעסיקים החיצוניים והעצמאיים המשתתפים בתוכנית. שאלתנו: כיצד נדרשת העמותה לעמוד בדרישה זו באופן מעשי? האם הצהרה של העמותה על אי-בעלותה ברכוש, ועל כך שהיא מיידעת את המעסיקים הקולטים בדבר חובתם לכלול את סעיף ויתור השיבוב הנדרש, תיחשב כעמידה מספקת בדרישת סעיף זה?	23.4.2	.128
הבקשה נדחית.	בהנחיית יועצי הביטוח, נבקש למחוק את המילים "בכפוף להרחבי השיפוי כמפורט לעיל" ולהוסיף את המילים " בגין מעשי ו/או מחדלי הספק".	23.5.1	.129
הבקשה נדחית.	שורה ראשונה נבקש למחוק את המילים "ע"י אחד הצדדים".	23.5.2	.130
הבקשה נדחית.	שורה שניה נבקש לשנות את הספרות "60" בספרות "30".	23.5.2	.131
הבקשה מתקבלת. ראו מסמכי מכרז מעודכנים.	נבקש להוסיף בסיפא הסעיף את המילים "אולם אין בביטול החריג כאמור כדי לגרוע מזכויות המבטחת וחובות המבוטח על פי חוק חוזה הביטוח".	23.5.8	.132
הבקשה נדחית.	שורה שניה נבקש למחוק את המילים "וכל עוד אחריותו קיימת".	23.6	.133
הבקשה נדחית.	בהנחיית יועצי הביטוח, נבקש למחוק את המילים "וכל עוד אחריותו קיימת" ולהוסיף במקומן את המילים "ולעניין ביטוח אחריות מקצועית למשך 3 שנים נוספות מתום ההסכם".	23.6	.134
הבקשה נדחית.	שורה שניה נבקש לשנות את המילים "עד למועד" למילים "לא יאוחר מ-7 ימים לאחר מועד"	23.7	.135
הבקשה נדחית.	שורה שלישית נבקש למחוק את המילים "שבעה ימים".	23.7	.136
הבקשה נדחית.	נבקש למחוק סעיף זה ולהסתפק בהמצאת אישור קיום ביטוחים	23.8	.137
הבקשה נדחית.	בהנחיית יועצי הביטוח, נבקש למחוק את הסעיף	23.8	.138
הבקשה נדחית.	בהנחיית יועצי הביטוח, נבקש למחוק את המילים "פוליסות הביטוח".	23.9	.139





140.	23.9	בהנחיית יועצי הביטוח נציין, כי לא מצורף אישור ביטוח למסמכי המכרז ועל כן לא היה באפשרותנו לתת התייחסותנו.	דרישות הביטוח מפורטות במלואן מראש בנספח הביטוח שצורף למכרז. על המציעים לבחון דרישות אלו מראש ואת עמידתם בהם. אישור נדרש להיות מופק על ידי המבטח של הזוכה בהתאם לפוליסות שהותאמו ונערכו לפי נספח הביטוח ולפי הוראות הרגולציה. לבקשת מציע שזכה, תועבר לו דוגמא של אישור ביטוח על מנת שיוכל לוודא כי האסמכתא המוצגת על ידו לעורך המכרז בגין הביטוחים שערך בהתאם לנדרש במכרז, כוללת את כל המידע הניתן להציג, הכל בהתאם להוראות רשות שוק ההון, ביטוח וחסכון.
141.	23.9	שורה שלישית נבקש למחוק את המילים "פוליסות הביטוח /".	הבקשה נדחית.
142.	23.12	נבקש להוסיף בסיפא הסעיף את המילים "מוסכם בזה כי למרות האמור איחור של עד 7 ימים בהמצאת אישור קיום הביטוחים לא יהווה הפרה יסודית של ההסכם".	מקובל כי תבוא ההבהרה: "על אף האמור אי העברת אישור ביטוח בגין חידוש תוך 7 ימים ממועד החידוש לא תהווה הפרה יסודית, ובלבד שהביטוחים חודשו תוך שמירה על הרצף הביטוחי ובהתאם לתנאים נשוא הסכם זה". ראו מסמכי מכרז מעודכנים.
143.	תעריף, סעיף 1.1	מפורט במכרז מבנה התעריף עבור גופים ציבוריים. נודה לפרסום מבנה התעריף גם עבור גופים פרטיים.	ראו תשובה לשאלה 108 לעיל.
144.	תעריף, סעיף 1.1	התעריף במכרז מעודכן לחודש 11/2024 2,375 שח. נבקש לקבל תעריף מעודכן לחודש 4.2025.	ראו מסמכי מכרז מעודכנים עם התעריף המעודכן.
145.	תעריף, סעיף 1.1, עמ' 86	עלות מעביד למנהל למשרה מלאה הרשומה בסעיף היא 10,278 ₪. עלות זו שווה לפחות מ 8,000 ₪ שכר ברוטו. מניסיון העבר עולה כי קשה להעסיק מנהל ברמה הנדרשת בפחות מעלות שכר של כ 14,000 ₪ לחודש. בנוסף יש לשים לב לכך ששכר העו"ס גבוה משכר המנהל, ושכר התומכים המקצועיים כמעט זהה לשכר המנהל. נבקש הבהרה.	תמחור עלויות המשרה הינו רוחבי לכל שירותי משרד הרווחה והביטחון החברתי. רמות השכר בתעריף נקבעו לצורך תקצוב בלבד, בפועל כל מסגרת יכולה לייצר דיפרנציאליות בשכר בהתאם לתנאים הספציפיים שלה.
146.	תעריף, סעיף 1.1.1	תומך מקצועי - התעריף כולל תשלום מלא של מענק תומך מקצועי (500 ש"ח)?	כן.





147	תעריף, סעיף 1.1.1	נבקש הבהרתכם כי אין חובה להפעלת 10 קבוצות וכי כמות התקנים עבור תומך מקצועי במוגבלויות א' הינה 1 ל-6 אנשים.	אין מינימום של מספר קבוצות, כן נשאף שספק יפתח את התכנית כמה שיכול מבחינה מקצועית.
148	תעריף, סעיף 1.1.2	נא הבהרתכם מה כוללת עלות המועסקים המפורטת בסעיף.	לפי חוקי העבודה במדינת ישראל.
149	תעריף, סעיף 1.1.2	עלות מעסיק מחושבת הינה 25.7% בלבד ואילו עלות מעסיק בפועל הינה 35% ולעו"ס אף יותר - יש לעדכן את התעריף.	עלות המעסיקים בתעריף הינה 35%. מצ"ב תעריף מעודכן במחירי 4/25.
150	תעריף, סעיף 1.1.2	נבקש לקבל פירוט רכיבי עלות מעסיקים. בנוסף, האם עלות מעסיקים כוללת גם מס שכר? מס שכר זה חלק מעלות שכר של גוף ציבורי.	עלות מעסיקים כוללת ביטוח לאומי, פנסיה + גמל, חופשות, מחלה ומס שכר חלף מע"מ.
151	תעריף, סעיף 1.1.3	נא הבהרתכם מהו רכיב הוצאות אחזקה המפורט בסעיף.	מכיוון שדרכי ההפעלה לשירותי הקהילה שונות בין מפעילים שונים – רכיב האחזקה מפורסם בשורה אחת.
152	תעריף, סעיף 1.1.3	מה זה התעריף הזה? מה הוא כולל?	ראו תשובה לשאלה 151 לעיל.
153	תעריף, סעיף 1.1.4	מה זה 2 ש"ח מע"מ? איך הגיעו לתחשיב הזה? הרי המע"מ מהתעריף (18%) הוא 427.14 ש"ח	המע"מ מחושב על הוצאות האחזקה בלבד.
154	תעריף, סעיף 1.1.4	סעיף הרווח מאפשר לייצר מרווח ביטחון לספקים וכן לכיסוי של מקרים בלתי צפויים. כאמור, בטבלת התקן נהוג לפרט את שורת הרווח הנ"ל ואילו במכרז הנוכחי סעיף זה אינו מופיע בטבלה. נבקש כי תעדכנו את התעריף כך שיש לכלול גם את סעיף הרווח.	הבקשה אינה מתקבלת, וזאת בהתאם לסטנדרט התמחור הקיים במשרד הרווחה והביטחון החברתי עבור שירותי הקהילה.
155	נספח טו'5	הנספח ואופן קביעת רמות התמיכה אינו ברור כלל, גם לא לאחר נספח א-פרופילים לדוגמא. מתי יהיו הסברים מפורטים על אופן קביעת רמות התמיכה? מתי המחלקות יכירו וידעו לסייע באבחון וההתאמה? הרי עדיין רמות התמיכה לא נכנסו באופן מוסדר לאבחונים של אף גורם מוסמך	נושא התמיכות ממתין לאישור סופי של ועדת הכנסת. כאשר יתקבל האישור הנושא יוטמע באופן מסודר בכלל המקומות הרלוונטיים.
156	נספח טו'6	בהגדרת תפקיד עובד סוציאלי או מרפאה בעיסוק עפ"י הנוהל 6 מטלות 34 שעות חודשיות ל-60 מועסקים, לכן לכל מועסק מוקדש כחצי שעה ולכל מטלה 5 דק בחודש. האם יתכן שתקן כ"א הניתן הוא מספק לדרישות התפקיד ורמת הביצועים? האם תעלו את תקן כ"א?	תפקיד המנהלת והעו"ס ללוות מקצועית את המדריכים. בשטח, אין תפקידם לתת מענה פרטני למקבלי. ות השירות, באופן שוטף. עבור מענה שוטף וקבוע ישנו המדריכה של כל קבוצה.
157	נספח טו'6, סעיף 4.1	מבוקש למחוק "הזקוקים לרמות תמיכה בינוניות". כאמור בשאלה מס' 13190 - ברוח חוק שירותי רווחה אין להגביל את התוכנית ולהתאימה לצרכי האנשים. ישנם אנשים שדווקא בתחום התעסוקה זקוקים לתמיכות מוגברות בעוד שביתר תחומי החיים הם זקוקים לתמיכות נמוכות.	אדם שזקוק לתמיכות מוגברות בתחום התעסוקה, הוא אדם שזקוק לרמת תמיכה בינונית וזכאי לשירות זה.
158	נספח טו'6,	מבוקש להוסיף שהתכנית תופעל גם אצל עמותות.	המכרז מאפשר זאת.





		סעיף 5	
הבקשה נדחית	הגעה לעבודה - מבוקש למחוק את המילים "באופן חריג".	נספח טו'6, סעיף 5	.159
מקומות עבודה שמספקים שירותי הסעה לעובדים שלהם, לרוב יספקו שירותי הסעה גם למקבלי. ות השירות, למרות שעובדים פחות שעות. הדבר קורה גם כיום בקבוצות מח"ר קיימות. במידה ולא יספקו, על מקבל.ת השירות להגיע למקום העבודה בסיוע של תחבורה ציבורית, לפי סעיף 2.5.3.9.	ע' 129 במכרז - הגעה לעבודה - בנוהל כתוב שבמקומות עבודה בהם יש הסעות, יש לדאוג לכך שמקבלי השירות יקבלו תנאים זהים: קרוב לוודאי שמקבלי השירות לא יעבדו משמרת מלאה, ההסעות במקומות העבודה מיועדות לעובדים שעובדים משמרת מלאה. מניסיונונו אנו יודעים שמעסיקים לא מוכנים לממן הסעה למי שעובד משמרת קצרה. האם במצב זה המשרד יממן את ההסעות?	נספח טו'6, סעיף 5	.160
הבקשה נדחית. הדרישה נותרת בעינה.	ע' 129 - היקף העבודה. הדרישה ל-25 שעות עבודה בשבוע למקבלי שירות, הזקוקים לרמת תמיכה בינונית, הינה גבוהה מאד. מניסיונונו בשירות אחר, שבו מקבלי השירות הינם ברמת תפקוד גבוהה יותר, חלק מתקשים לעבוד חצי משרה ומעלה, והם מתחילים בהיקף משרה נמוך. נבקש להוריד את הדרישה.	נספח טו'6, סעיף 5	.161
במכרז זה הכוונה היא למציע בלבד.	נבקש להבהיר האם המונח "המציע" במכרז זה מתייחס אך ורק לתאגיד (החברה או העמותה) המגיש את ההצעה, או שמא הוא כולל גם את בעל השליטה בתאגיד ו/או את המנהל הכללי שלו, כפי שנהוג ומקובל ביתר המכרזים המפורסמים על ידכם?	כללי	.162
לא רלוונטי למכרז זה	האם יתפרסם מכרז משלים לעניין תעסוקה נתמכת ומפעלים מוגנים?	כללי	.163
א. אכן אין במכרז הנוכחי דרישה לאספקת ארוחת צהריים ע"י הספק. ב. ייכנס לתוקף עם תחילת מתן השירות מכח מכרז זה. ג. נבקש שכל מסגרת תקיים התייעצות עם הפיקוח בנושא זה.	אנו מפעילים כיום תכניות מח"ר ותיקות במסגרת מכרז 115/2019 (ו/או הסדרים קודמים), שם נדרשנו (נספח א' סעיף 6.3.9) לספק ארוחת צהריים חמה למשתקמים כאשר זו לא סופקה במקום העבודה. דרישה זו אינה מופיעה במכרז הנוכחי (1173/2025) א. האם אכן בוטלה חובת המפעיל לדאוג לארוחת צהריים עבור המשתקמים? ב. אם כן, מאיזה מועד יש להפסיק את מתן/מימון השירות עבור הקבוצות הקיימות ג. בהנחה שהחובה אכן בוטלה, ובהתחשב בכך שמשתקמים רבים הורגלו לשירות זה והפסקתו עלולה לגרום לתסכול והתנגדות, האם יש למשרד הנחיות או המלצות כיצד מומלץ לנהל שינוי זה מול המשתקמים והמשפחות בקבוצות הקיימות בצורה המיטבית?	כללי	.164
הבקשה נדחית.	המכרז נותן 2,375 ש"ח לדייר ודורש מדריך צמוד לכל שעות העבודה לאחר עידכון שכר המינימום,	כללי	.165





	התשלום אינו מכסה עלות המלווה הצמודה - נבקש להגדיל את התמורה.		
אין דרישה לערבות הצעה.	אבקש להבהיר האם במסגרת הגשת ההצעה למכרז נדרש המציע לצרף כתב ערבות כבר בשלב הגשת המסמכים, או שמא הדרישה להגשת כתב הערבות חלה רק על המציע שיזכה במכרז לאחר ההכרזה על הזכייה?	כללי	166.





את מפרט המכרז המעודכן, ניתן לראות באתר מינהל הרכש הממשלתי, תחת הלשונית "מכרזים".
יודגש כי המפרט המעודכן הוא המפרט הקובע.

ועדת המכרזים מאשרת את נוסח התשובות וההערות כמפורט מעלה:

עו"ד דפנה נטוביץ' רון – נציגת
היועצת המשפטית

גב' הילית גלבר – ס. חשב המשרד

נטלי ליאון, יו"ר הוועדה
