
קול קורא להגשת בקשות לפיתוח, יישום ושיפור
של תרבות לבטיחות במקומות העבודה,
ליצירת סביבת עבודה בטוחה לעובד.



מי אנחנו?

קרנות הביטוח הלאומי הינן קרנות לאומיות המובילות השקעות חברתיות בישראל. הקרנות פועלות לצמצום פערים חברתיים וקידום איכות החיים של אוכלוסיות בסיכון. זאת באמצעות מימון, פיתוח, הקמת תשתיות, מיזמים ותוכניות, חדשניות ואפקטיביות, בשותפות עם משרדי ממשלה, רשויות, קרנות, ארגונים ויזמים חברתיים.

קרן מנוף

הקרן למימון פעולות למניעת תאונות עבודה ומחלות מקצוע, פועלת ליצירת סביבת עבודה בטוחה ובריאה לעובדים, באמצעות סיוע בפרויקטים מגוונים בענפי המשק, לרבות, פעולות הדרכה והסברה, פיתוח תכניות התערבות לליווי ותמיכה, פיתוח כלי תשתית לניהול הבטיחות בעבודה, פעולות הצטיידות, בדיקת אמצעים, מו"פ חדשני טכנולוגי, מחקרים יישומיים ועוד.

תקציר קול קורא

קרן מנוף, מזמינה מוסדות וארגונים להגיש בקשות לקבלת סיוע לפיתוח מודלים, שירותים וכלים, שיביאו למימוש של תרבות לבטיחות במקומות העבודה בישראל.



תאריך: 04.03.2020



מטרת הקול הקורא:



מניעת תאונות עבודה ו/או תחלואה תעסוקתית על בסיס פיתוח של תכניות התערבות, מודלים, שירותים וכלים, ליצירת תרבות של בטיחות במקומות העבודה, למען סביבת עבודה בטוחה לעובדים בישראל

אוכלוסיית יעד:



עובדים בסיכון גבוה מענפי הבנייה והתשתיות; התעשייה ובתי מלאכה; החקלאות. עובדים השייכים למגזרים שונים בחברה הישראלית, לרבות עובדים פלשתינים ועובדים זרים. עובדים למען הבטיחות בעבודה: ממוני הבטיחות בעבודה; נאמני בטיחות; עוזרי בטיחות; מנהלי עבודה;

מי יכול להגיש את הבקשה:



מוסדות וארגונים לרבות עסקיים, אקדמיים, מחקרניים, עמותות ורשויות מקומיות.

מועד אחרון להגשת בקשות: 23.4.2020 בשעה 13:00



כנס הסברה והדרכה יתקיים ב"כוורת" ההאב החברתי של ישראל



ביום: 19.3.2020 מ: 09:00 עד 12:00

(רח' החשמונאים 84, לוד – מתחם מכללת עתיד)



להגשת בקשה



לרישום לקבלת עדכונים בנוגע לקול קורא ולהרשמה לכנס חשיפה



תוכן

4.....	1. תנאי סף.....
5.....	2. רציונל.....
6.....	3. תוצאות רצויות.....
7.....	4. מודל הפעולה של התוכניות.....
8.....	5. הסיוע.....
9.....	6. תהליך בחינת הבקשות.....
10.....	7. מדדי בחינת הבקשות.....
12.....	8. יש שאלות?.....
13.....	9. הרחבה על רציונל.....
13.....	10. מקורות נוספים.....

1. תנאי סף

1. מגיש הבקשה הינו גוף המאוגד כחוק, בהתאם לגופים הרשאים להגיש בקשות, לרבות אישור ניהול תקין בתוקף, למי שרלוונטי לכך.
2. לא יינתן סיוע בגין בקשות לפעולות שהינן חובת המעסיקים על פי חקיקת הבטיחות בעבודה.
3. לא יתקבלו בקשות העוסקות בתחום הארגונומיה בלבד (בנושא זה יצא קול קורא ב: 2019).
4. לגוף מגיש הבקשה ניסיון מעשי של שנתיים לפחות בפרויקטים בתחום הפעילות המוצעת, או לחילופין שהצוות המוביל הנמנה על הארגון, הנו בעל ניסיון של שנתיים לפחות בתחום הפעילות המוצעת.
5. התוכנית המוצעת תכלול יישום בארגון/אתר/מפעל/מקום עבודה אחד לפחות.
6. הגשת הצהרה בדבר היעדר ניגוד עניינים, ככל שהדבר נוגע לפרויקט האמור, חתומה ע"י מורשה חתימה בגוף מגיש הבקשה.
7. הגשת התחייבות של מגיש הבקשה להשלמת מימון מלוא תקציב הפרויקט ובנוסף, השלמת תקציב נוסף לחריגה, ככל שתהייה, מעבר לתקציב המתוכנן לפרויקט, חתומה ע"י גזבר/רו"ח מטעם הארגון.
8. טופס הבקשה המלא, כולל מילוי כל הסעיפים הנדרשים וצירוף כל המסמכים הרלוונטיים, בהתאם לדרישות הקול קורא. באחריות מגיש הבקשה לוודא טופס בקשה מלא.

2. רציונל

תרבות לבטיחות ובריאות תעסוקתית בעבודה היא מערך של ערכים, גישות ושיטות הקשורים בבטיחות בעבודה, שאומצו על ידי הארגון. כל חבר בארגון (מהמנכ"ל ועד אחרון העובדים) שותף מלא ואחראי באופן אישי לפעול על פי אותם ערכים, גישות ושיטות.

תרבות לבטיחות כוללת מרכיבים רבים ובין היתר, המפורטים להלן:

1. מחויבות אישית של כל מנהל ועובד. קביעת אחריות לבטיחות בכל הדרגים. כל בעל תפקיד נושא באחריות לבטיחות;
2. מודעות גבוהה לנושא הבטיחות על ידי כל המנהלים והעובדים בארגון;
3. דיווחים על כל אירוע פגיעה או כמעט ונפגע, על כל סיכון וכל מפגע. יש לעודד דיווחי בטיחות;
4. תחקור תאונות ואירועי כמעט ונפגע מתוך רצון ללמוד ולהשתפר ולא מתוך חיפוש האשם;
5. בניית אמון. שיתוף והפצת המידע של תוצאות התחקירים לכלל עובדי הארגון;
6. הסתגלות לשינויים ושיפורים. יישום אמיתי של הלקחים לשיפור, תוך השקעת משאבים נדרשים;
7. עידוד הצלחות בבטיחות. עידוד מובילי בטיחות בארגון;

3. תוצאות רצויות

תוצאה אחת מתוך הרשימה להלן, או שילוב של מספר תוצאות:

1. צמצום בכמות התאונות לשעות עבודה נתונות;
2. צמצום במספר הימים שעברו בין תאונה לתאונה;
3. צמצום בימי ההיעדרות בעקבות תאונת עבודה, עבור אותו סוג של תאונות;
4. צמצום בימי ההיעדרות בעקבות מחלת מקצוע, עבור אותו סוג מחלה;
5. ירידה בכמות הנפגעים בפרק זמן נתון;
6. עליה בכמות אירועי "כמעט ונפגע" המתוחקרים בתוך פרק זמן נתון;
7. עלייה בכמות הדיווחים על נושאי בטיחות בעבודה בפרק זמן נתון;
8. עלייה במספר השינויים ו/או השיפורים בבטיחות העבודה שיושמו בפועל בתוך פרק זמן נתון;
9. ניתן להציע מדדים אחרים / נוספים;

4. מודל הפעולה של התוכניות

1. פעולות התערבות לקידום סביבת עבודה בטוחה במקום העבודה;
 2. בניית תהליכים המבוססים על מעורבות מנהלים ו/או עובדים לקידום הבטיחות;
 3. הפקת לקחים מאירועי בטיחות, עם מעורבות העובדים וההנהלה;
 4. אימון מנהלים ו/או עובדים למנהיגות בטיחותית;
 5. העצמת אנשי המקצוע העוסקים בבטיחות בעבודה;
 6. קידום מחקרי עומק בתחום;
 7. מו"פ טכנולוגי פורץ דרך;
 8. זיהוי, הערכה ובקרה של סיכונים ייחודיים והצגת תכנית יישומית לבקרת הסיכונים;
 9. הכשרות והדרכות – רק באמצעות גופים הרשאים לקיים הכשרות והדרכות, לרבות אישור בתוקף של מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית במשרד העבודה;
- הערה:** ניתן להגיש מספר בקשות עבור אחת או יותר מהפעולות המוגדרות לעיל. במקרה זה, על מגיש הבקשה להגדיר את סדר העדיפות עבור כל בקשה.

5. הסיוע

1. התקציב הכולל שניתן על ידי הקרן לטובת קול קורא זה, הינו כ: 10 מיליון ₪.
2. השתתפות הקרן במימון פרויקט אחד תהיה בטווח שבין 200,000 – 1,750,000 ₪
3. ניתן להגיש את התכנית והתקציב לתקופה של עד 36 חודשים.
4. שיעור הסיוע של הקרן יהיה עד 90% מהתקציב הכולל של הפרויקט.
5. גובה הסיוע ואחוז השתתפות הקרן ייקבעו בכל פרויקט לגופו, בהתאם למדיניות הקרן.
6. לא ישולם שכר לעובדי תקן (המקבלים שכר ממוסד ציבורי, ממכון מחקר או מרשות מחקר).
7. לא ימומנו נסיעות לחו"ל, מחו"ל ובחו"ל.
8. לא יינתן סיוע בדיעבד - הקרן לא תכיר בהוצאה כספית אשר יצאה לפועל טרם אישור הבקשה.
9. התקורה הכוללת המשולמת:
 - א. התקורה הכוללת עבור הפעילות - לא תעלה על 2% ותכלול הוצאות משרדיות, כגון: הדפסות, חומרי משרד מתכלים וכדומה. לא יאושר תקציב בגין הוצאות אלה בנוסף לתקורה.
 - ב. התקורה הכוללת עבור כוח האדם המועסק ביחסי עובד-מעביד - לא תעלה על 5% ותכלול את כל ההוצאות המנהליות עבור כוח האדם. לא יאושר תקציב בגין הוצאות אלה בנוסף לתקורה.

הערה: סיוע הקרן כפוף להוראות חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, התקנות והתקנונים של הקרן, ובכל מקום בו תימצא סתירה בין הכתוב במסמך זה לבין הוראות החוק ו/או התקנות ו/או התקנונים – תגבר ידם של הקבוע בחוק, בתקנות ובתקנונים.

6. תהליך בחינת הבקשות

נושא	מועד	שעה	פירוט והערות
פתיחת קול קורא להגשת בקשות	4.3.20	09.00	הגשת הבקשות באופן מקוון, כולל המסמכים הנלווים הנדרשים, באמצעות מערכת מפת"ח.
כנס הסברה והדרכה	19.3.20	09.00	הכנס יתקיים בכוורת – ההאב החברתי בישראל יש להירשם מראש בקישור .
מועד אחרון לשאלות/הבהרות	2.4.20	13.00	לשאלות והבהרות יש לפנות בדוא"ל לכתובת segevka@nioi.gov.il לא יאוחר מהמועד המצוין.
מועד פרסום תשובות/הבהרות	7.4.20	18.00	פרסום באתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי/קרנות/בקשות לסיוע וקולות קוראים. באחריות המגישים לעקוב אחר התשובות.
מועד סיום הגשת הבקשות	23.4.20	13.00	באחריות המגישים לוודא קבלת מייל מהמערכת המאשר את הגשת הבקשה.
הודעה על דחיית בקשות על הסף	21.5.20	18.00	הודעת דוא"ל תישלח למגישי הבקשה אשר בקשתו נדחתה על הסף.
הודעה על דחיית בקשות בדירוג נמוך	18.6.20	18.00	הודעת דוא"ל תישלח למגישי הבקשה על דחיית הבקשה בדירוג נמוך. עד שלב זה בחינת הבקשות תתבצע על פי הבקשה הכתובה בלבד.
עדכון וטיוב של בקשות ממשיכות להחלטת הוועדות	2.8.20	18.00	בדיקת עומק של הבקשה (הצגת הפרונטלית וככל שיידרש הצגת חומרים כתובים נוספים, עריכת סיור/ביקור בשטח).
חתימה על הסכמים עבור הבקשות שאושרו בוועדות	על פי התקדמות פרטנית עם כל ארגון		ההסכם יכלול, בין היתר, התחייבויות בגין: פרסום, תכולה, בקרת יעדי הפרויקט, עיגון אבני דרך לפרויקט ואופן פריסת התשלומים. טיוטת הסכם לדוגמה ראו באתר הקרן .
הגשת ערעורים			הגשת ערעור בכתב בכל שלב, תוכל להתבצע תוך שבוע מיום קבלת התשובה ורק בצרוף נימוקים ו/או מסמכים רלוונטיים

7. מדדי בחינת הבקשות

1. בקשות שיעמדו בתנאי הסף ייבחנו על פי מדדי איכות התוכנית המפורטים להלן.
2. ציון מעבר במדדי איכות הינו 3 נקודות (מתוך 5). בקשות שציון האיכות המשוקלל שלהן יהיה פחות מציון המעבר יידחו, בלי לבחון את ציון ההעדפות שלהן.
3. בקשות שלהן ציון איכות מעל לציון המעבר, ייבחנו גם בהתאם להעדפות המפורטות להלן.
4. הבקשות ידורגו לפי שקלול של מדדי איכות והעדפות באופן הבא:
מדדי איכות – 80%; העדפות – 20%;
5. המוסד שומר לעצמו את שיקול הדעת, לתת עדיפות בשיעור של עד 10%, באחד או יותר ממרכיבי הקול הקורא, בתנאי שהארגון מגיש הבקשה עבר את תנאי הסף ואת ציון האיכות המינימאלי וזאת בשל פעולה / שירות / מוצר / מערכת ייחודית.
6. בקשות יועברו לאישור הוועדות בהתאם לציון המשוקלל ובהתחשב בבשלות התוכנית לדיון בוועדות. בקשות שקיבלו ציון משוקלל נמוך יחסית יידחו בהתאם למגבלת התקציב שהוגדר לקול הקורא.
7. במידה וארגון בחר להגיש מספר בקשות, יינתן לכך ביטוי בניקוד שיוקנה לבקשות, בהתאם לסדר העדיפות שהגדיר מגיש הבקשה.

הערה: יובהר כי קרן מנוף אינה מתחייבת לקבל ו/או לממן כל בקשה שהיא.

מדדי איכות (80%):

1. הצורך בפרויקט, הרציונל, ההיגיון, הרלוונטיות בהתבסס על מידע/מחקרים/נתונים מקצועיים/כל חומר רלוונטי אחר ומתאים להגדרות הקול הקורא; (30%)
2. אוכלוסיית יעד והיקף הפעילות, לרבות, סוג אוכלוסיית היעד, מספר האתרים/ המפעלים/ מקומות העבודה ומספר העובדים, אשר לגביהם תיושם התכנית; (20%)
3. איכות תכנית עבודה מפורטת, לרבות: מטרות, ישימות, אבני דרך, לוח, תקציב, מדדי הצלחה ואופן בחינתם; (20%)
4. יכולת הארגון לתמוך בפרויקט ולנהל אותו, לרבות דגש על ניסיון קודם ומומחיות בתחום השירות והאוכלוסייה הרלוונטיים מעבר לנדרש בתנאי הסף, הקצאת צוות ניהולי, מקצועי, ייעודי לביצוע הפרויקט, יכולת ניהול תקציבים, תשתיות ארגוניות; (20%)
5. קיימות והרחבה:

- א. גוף עסקי - בקשה אשר תכלול תכנית מעשית להמשך הפעלת הפרויקט, בתום תקופת הסיוע של הקרן, על חשבון המגיש, עד לגובה החזר מלוא סיוע הקרן; (10%)
- ב. גופים שאינם עסקיים - בקשה אשר תכלול תכנית מעשית להמשך הפעלת הפרויקט, בתום תקופת הסיוע של הקרן, בהתאם למשך התקופה הנוספת; (10%)

העדפות (20%)

1. היקף איגום התקציב ביחס לסיוע המתבקש מהביטוח הלאומי/קרן מנוף. (איגום התקציב יכול להיות ממקורות מימון עצמיים ו/או מקורות מימון אחרים, מעבר לנדרש בסעיף 5.4); (40%)
2. תינתן עדיפות לתכניות בהתאם להיסטורית הסיוע (מתי לאחרונה, אם בכלל, נתקבל סיוע מהביטוח הלאומי ומה גובה הסיוע); (30%)
3. תכנית, שמרבית הנהנים ממנה הם עובדים בסיכון גבוה, שאינם בתפקידי ניהול, מענפי העבודה בסדר הבא: בנייה ותשתיות; תעשייה / חקלאות; (30%)

8. יש שאלות?

1. מומלץ להיעזר [במדריך להגשת בקשות](#) בנוגע לאופן מילוי טופס הבקשה. המדריך כולל הסברים ודוגמאות שיקלו עליכם למלא את הטופס באופן מדויק. הקפדה על מילוי מדויק של סעיפי הטופס המקוון תקצר תהליכים ותאפשר לנו לקבל תמונה טובה יותר של הפרויקט המוצע.
2. לשאלות אודות הקול קורא יש לפנות בדוא"ל לכתובת: segevka@nioi.gov.il התשובות או ההבהרות שיינתנו לשאלות יפורסמו באתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי. ראו לעיל (פרק 6) את המועדים לשאלות ופרסום תשובות.
3. לשאלות טכניות הנוגעות לשימוש [במערכת מפת"ח](#) ניתן לפנות לתמיכה הטכנית בכתובת fundss@nioi.gov.il נא השאירו פרטים ומספר טלפון לחזרה. כמו כן, מומלץ להיעזר [בסרטון הדרכה על הגשת בקשות במערכת המקוונת](#).
4. [הירשמו כאן](#) לקבלת עדכונים ולכנס חשיפה, כדי לדעת כל מה שצריך על קול קורא זה.

9. הרחבה על הרציונל

התפיסה הרווחת היא, כי התרומה הכלכלית של ניהול הבטיחות בארגון אינה כדאית. ההשקעה בבטיחות, לא רק שאינה מייצרת ערך לארגון, אלא אף פוגעת בתפוקה ואינה מחזירה את עצמה. האמנם?

חברת alcoa (Aluminum Company Of America), נכנסה לקשיים פיננסיים במהלך שנות ה-80. פול אוניל נכנס לתפקיד המנכ"ל והנהיג מדיניות, בה בכל אירוע של פגיעת עובד, על מנהל המחלקה לתחקר את המקרה, לכתוב דו"ח ולהמליץ על שיפורים וכל זה בתוך 24 שעות מאירוע התאונה. מנהלי המחלקות ששיתפו פעולה, הם אלה שקודמו בתפקידם וזכו בבונסים השנתיים. המדיניות לתרבות בבטיחות בעבודה שהנהיג פול אוניל, חייבה הסקת מסקנות יישומיות בכל מקרה של פגיעה בעובד והביאה לשינויים, התאמות ושיפורים בסביבות העבודה השונות ובתוך כך לצמצום של תאונות העבודה, לשיפור בתהליכי העבודה וליצירה מתמשכת של צמיחה כלכלית בחברה. להרחבה, ראו [כאן](#).

10. מקורות נוספים

1. [Safety Management System and Safety Culture Working Group, EASA ECAST SMS Working Group. Piers, Montijn & Balk Dutch National Aerospace Laboratory \(NLR\)](#)
2. [Healthcare Safety Culture: A Seven-Step Success Framework, Stan Pestotnik, MS, RPh, Patient Safety Products, VP, February 28, 2019](#)
3. [Understanding safety culture , Workplace Health and Safety Queensland](#)
4. [8steps to a strong safety culture, Stephanie Zizzo, 2011, ISHN](#)
5. [מה זה בטיחות פרואקטיבית ולמה זה טוב?, זאב רונן, 2016](#)
6. [הקשר בין אמון בארגון להתנהגות בטיחותית, בני סלוצקי, 2015](#)