

אוגוסט 2020

## הכנת תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נועד לקדם העסקה של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. התיקון קובע את יעד הייצוג ההולם (5%) וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה.

- מעסיק ציבורי גדול המעסיק מעל 100 עובדים, שלא עמד עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם (5%) בשנה מסוימת יכין תכנית שנתית שתסייע לו לקידום העמידה ביעד ויפעל ליישומה.
- התכנית תאושר על ידי הנהלת הגוף הציבורי ותפורסם באתר האינטרנט שלו עד **31.10** באותה שנה.
- לאחר פרסום התכנית השנתית באתר האינטרנט יש לשלוח קישור אליה לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, היא הגוף המפקח ואוכף ייצוג הולם בגופים הציבוריים, לדוא"ל: [Taasukanet@justice.gov.il](mailto:Taasukanet@justice.gov.il)
- כמו כן, יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה החולפת.
- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2021). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2020).
- התכנית השנתית תוכן בהתחשב בגורמים לאי עמידה מלאה ביעד הייצוג בשנה הקודמת.
- **על-פי החוק יש לכלול בתכנית הוראות בעניינים כמפורט להלן:**
  - העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים/עובדים עם מוגבלות משמעותית
  - ייעוד משרות לאנשים עם מוגבלות במגוון תפקידים ודרגות
  - פניה לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית המפורסמת באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
  - תיעוד יישום התכנית, ובכלל זה הנימוקים לבחירת מועמדים למשרות פנויות (משרות רגילות אליהן התמודדו גם עובדים עם מוגבלות)
- לפרטים נוספים יש לעיין בהוראות ס' 9 לחוק (ראו נספח).
- מרכזי "**תעסוקה שווה**" של משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים עומדים לרשותכם להדרכה בהכנת התכנית השנתית. השירות הינו ללא עלות. ראו פרטי קשר בסעיף ד' להלן.

## פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2021

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית תל-שבע
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): נמוכה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 133
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 2-3
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: אבתסאם אבו פריחה תפקיד: משאבי אנוש

כתובת מייל: iaras28@walla.com טלפון: 08-6293909

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2020

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנה החולפת לקידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות משמעותית.

- (1) ייעוד משרות (משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית)  
**שימו לב!** - במייל שישלח לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, יש לצרף תיעוד של המכרזים שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם מכרזים אלה כחלק מפרסום התכנית באתר.

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>2-3 ולא הוקצו</u> <u>בגלל משבר הקורונה</u>	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>לא פורסם</u> <u>בגלל משבר הקורונה וצמצום במצבת העובדים</u> כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>2 משרות-לא הוקצו</u> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>לא הוקצו</u> בגלל משבר הקורונה

- (2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת  
(העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים)

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: לא נפתחו

- (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: לא קודמו

- (4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? לא  
**שימו לב!** – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.



(5) פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:

פורסמו מכרזיים כללים ,	באתר המועצה
	ובאתרים אחרים עיתון שבועי 24
	כגון בפייסבוק

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:  
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

**בשנה הנוכחית עדיין לא הגישו מועמדות אנשים עם מוגבלות**

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:  
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

לא נעשה

---



---



---

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):  
(בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל)

**כחלק מתהליך השינוי לטובה , נפגשתי עם גב' לימור כהן לבנות תכנית שנתית ואיתור והעדפת אנשים עם מוגבלויות והתאמת מועמדים לסוגי עבודה שונים**

---



---



---



בחלק זה של התכנית יש להתייחס לשנה הקרבה (ינואר-דצמבר) - ייעוד משרות בארגון, אופן יישום העדפה מתקנת, וגורמים אליהם כבר פניתם או שבכוונתכם לפנות. תשומת לבכם כי יישום התכנית עשוי להיבדק על ידי הנציבות, כך שעליכם לתעד את אופן ביצוע התכנית במהלך השנה.

**(1) ייעוד משרות**

מעסיק שלא עמד ביעד חייב ליעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2021: **לא ידוע**  
מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: **2-3 משרות ייעודיות**  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: **% לא ידוע**  
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

**(1) משרה – עוזרת גננת (2) משרה בתחום הרווחה**

**(2) מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו בקידום של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד.**  
נא פרטו הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחיה זו (הדרכות וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

**מזכירות (עבודות משרדיות) וסייעת בחינוך המיוחד**

**(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו או/ו בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – יש להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות, ניתן להסתייע במרכזי "תעסוקה שווה"**

פנייה יזומה לגופי השמה הפועלים באזור דרום	דרך תכנית תעסוקה שווה
פנייה למחלקת רווחה במעוצה לאיתור מועמדים עם מוגבלויות	מרכז ריאן

**(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר – קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיין מונגש, ועוד)**

1. פרסום משרות ייעודיות באתר של המועצה
2. קיום הדרכה למנהלי המחלקות מטעם תכנית תעסוקה שווה לקידום ולהעלאת המודעות לקליטת עובדים .
3. יצירת קשר עם מרכזי התמיכה במטרה למקסם את יכולות הרשות לשלב עובדים עם מוגבלות
4. הנגשת המידע לכל עובדי המועצה .
5. גופי פגישה עם גופי סיוע וקשר שוטף במהלך השנה לקידום הנושא מחלקת הרווחה , וגופי שיקום .
6. השתלמויות והכשרות סביב נושא העסקת עובדים עם מוגבלות , כנסים ימי עיון ופורומים .
7. פגישה של הממונה עם ראש המועצה לצורך מיפוי תפקידים בארגון, אפיון וצרכי גיוס .
- 8.



9. קיום פגישות עם מנהלת תיק מעסיקים מתוכנית תעסוקה שווה על מנת לעדכן את מרכזי כ"א של המועצה בתפקידים שיתפנו במהלך השנה והתאמתם כך שיועדפו העסקה של אנשים עם מוגבלות .
10. פרסום המשרות והמכרזים של המועצה דרך תכנית תעסוקה שווה בפורטל עבודה נגישה .
11. שיתופי בעולה עם מרכזי ריאן שיושבים כיום בישוב חשיבה משותפת יחד לקליטת עובדים עם מוגבלות והעלאת המודעות בקרב עובדי המועצה .

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: \_\_\_\_\_

חתימת מנכ"ל/ראש הרשות: \_\_\_\_\_

#### ד. גופי סיוע

מרכזי "תעסוקה שווה", משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים:  
הדרכה וליווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות ליווי בבניית תכנית שנתית, הדרכה לממוני תעסוקה, וסיוע באיתור מועמדים עם מוגבלות למשרות.  
טלפון: 1700-50-76-76 | <https://taasukashava.org.il>

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:  
מידע על זכויות וחובות המתייחסות להעסקת עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות בירור ועוד.  
טלפון: \*6763 | מייל: [pnioznez@justice.gov.il](mailto:pnioznez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://www.gov.il/mugbaluyot)

לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות [לחץ כאן](#)

מרכז השאלת ציוד להתאמות  
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: [www.hatamot.org](http://www.hatamot.org)

#### נספח – סעיף 9ג' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

**תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית (תיקון מס' 15) תשע"ו-2016**

9ג. (א) בלי לגרוע מהוראות לפי סעיף 9(ג)(2), לא עמד מעסיק ציבורי גדול עמידה מלאה ביעד הייצוג על פי הודעה כאמור בסעיף 9(ד) בשנה מסוימת, יפרסם באתר האינטרנט שלו, עד 31 באוקטובר באותה שנה, תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית שאישרה הנהלת המעסיק הציבורי הגדול.

(ב) תכנית שנתית תוכן בהתחשב בלקחים שהופקו מתכניות שנתיות קודמות ובגורמים לאי-עמידה או לעמידה חלקית ביעד הייצוג בשנה הקודמת.

(ג) תכנית שנתית תכלול הוראות בעניינים כמפורט להלן לעניין משרות פנויות ולעניין משרות שיתפנו בשנה הקרובה:



(1) העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים, לתפקיד, למשרה או לקבוצת משרות או לדרגה או לקבוצת דרגות שיפורטו בתכנית השנתית, ולתקופה שתיקבע בה;

(2) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות שיועסקו בהן, ככל האפשר, רק מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, תוך פירוט היקפן מכלל המשרות הפנויות או שצפוי שיתפנו ופירוט סוג המשרות שייעודו כאמור;

(3) פנייה לרשימת גורמים העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שתפרסם הנציבות באתר האינטרנט שלה, לשם איתור מועמדים כאמור;

(4) תיעוד של יישום התכנית השנתית, ובכלל זה של הנימוקים לעניין בחירת מועמדים למשרות פנויות.

(ד) שר הכלכלה והתעשייה רשאי לקבוע בתקנות הוראות לעניין תכנית שנתית, תוכנה, צורתה ופרטיה.