



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
- 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: _____ מעוצה מקומית דיר אלאסד _____
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): **בינונית** / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): _____ 316
- (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: _____ נורה טאהא _____ תפקיד: _____ ממונה להעסקת אנשים עם מוגבלות _____

כתובת מייל: _____ nora.taha71@gmail.com _____ טלפון: _____ 0522372220 _____

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): _____ 3	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: _____ 8 כמה מתוכן משרות ייעודיות? _____ 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: _____ 0

- (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 אוישו**, **בגלל תחלואת הקורונה**.

- (3) **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: _____ עובדת מחלקת רווחה המוכרת כנכה קודמה למשרה מלאה – **לא קודמו עובדים בארגון – בגלל תחלואת הקורונה**.

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



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

	1- קשר שוטף עם מרכז עוצמה
	2- תעסוקה שווה

(6) **התאמות** בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב) הבניין הונגש הנגשת מקום עבודה ומחלקת הסמים המתאימה למצבו הרפואי.

לא רלוונטי מאחר ולא התמודדו מועמדים עם מוגבלות למשרות.

(7) **פעולות** נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

הדרכה ויעוץ לממונה מטעם המשרד בליווי גב פורקאן עתמה

המועצה תשתתף בהדרכות שנקבעו מטעם משרד הרווחה אגף תעסוקה שווה.

7.1- נעשתה חשיבה וניסיון ביצוע התאמה של משרות חדשות בארגון.

7.2 – בוצע שולחן עגול עם הצוות הבכיר של המועצה לעניין השתלבות עובדים עם מוגבלות.

7.3 – בוצעה התאמה והנגשה במוסדות המועצה.

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):

(בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל)

המצב במועצה לא היה שינוי בכלל המועצה לא קלטה עובדים הקורונה שלחה כ-90 אחוז מעובדי המועצה לחל"ת

בין היתר הוכר הכפר כנקודה אדומה היה סגר מלא תקופה ארוכה וסגר חלקי המצב חייב יציאה של עובדים

לחופשה.

עם חזרת המצב לקדמותו נמשיך להעביר את התוכנית שהוצעה כדי להגיע ליעד החוקי. במסגרת הבדיקה שבצע

הממונה גב טאהא נורה בקרב עובדי המועצה התברר כי קיים במועצה עובדים עם מוגבלות שלא נרשמו במ"ל.

היא תנחה אותם להירשם בכך תעמוד המועצה ביעד שנקבע בחוק אפילו בזכות.



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 לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2021: 3

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 3

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 3%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

קביעת סדרן במשרד הפנים החדש

מוקד טלפוני

הנהלת חשבונות מזכירות

(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).

2.1- ביצוע חשיבה מול הגורם המגייס טרם פרסום המשרה לטובת בחינת התאמת המשרה למועמדים בעלי מוגבלות.

2.2- בפרסום המכרז, הוספת התייחסות הנוגעת להעדפה מתקנת.

2.3- ביצוע הדרכה טרם וועדת כח אדם למשתתפי הוועדה.

(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"

תעסוקה שווה
מרכז עוצמה
משרד העבודה

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

(בין היתר – קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שיעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

נערכה פגישה עם מנהלת תיק גב' פורקאן עתמה מ תוכנית תעסוקה שווה כדי לבחון שיתוף פעולה אפשריים, וליווי

והדרכה בתהליך של קליטת עובדים עם מוגבלות.

הדרכת מנהלים בכירים ע"י תעסוקה שווה כדי לקדם העסקת אנשים עם מוגבלות במועצה,

איתור עובדים בעלי מוגבלויות קיימים במערכת

הגברת המודעות בקרב הקהילה, ופורמים במתנ"ס, מרכז עוצמה

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: **07-04-2020**

חתימת מנכ"ל/לראש 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: pniotnez@justice.gov.il | אתר האינטרנט: 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

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 שיועדו 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.