



אוקטובר 2021

## תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מקדם את השתתפותם הפעילה של אנשים עם מוגבלות בחברה וכן את קידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. החוק 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.
  - נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות היא הגוף המפקח ואוכף ייצוג הולם בגופים הציבוריים.
- לאחר פרסום התכנית השנתית יש לשלוח את הקישור לדף באתר בו פורסמה התכנית למייל הייעודי של הנציבות:  
[Taasukanet@justice.gov.il](mailto:Taasukanet@justice.gov.il).

יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה החולפת, לציין האם אוישו בפועל ובמידה ולא אוישו לפרט מדוע.

- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2022). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2021).
- 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 המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה עומדים לרשותכם להדרכה בהכנת התכנית השנתית. השירות הינו ללא עלות. ראו פרטי קשר בסעיף ד' להלן.
- להרחבה, ניתן לעיין בחוברת המידע - העסקת עובדים עם מוגבלות במגזר הציבורי וכן באתר הנציבות.

## פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2022

1. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית עילוט
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2020 (כפי שפורסם באתר הנציבות: (בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה) 150\_ :
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים) 4\_ :
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: סיהראב אבו ראס תפקיד: רכזת תעסוקה

כתובת מייל: [sehrab\\_1990@hotmail.com](mailto:sehrab_1990@hotmail.com) טלפון: 050-3272479

## 2. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2021

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 שישלה 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.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 1 כמה מתוכן משרות ייעודיות? 1 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 1

- (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: 0

- (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון  
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 0

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

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

מנהלי תיק בתכנית תעסוקה שווה	
עמותת אנחנו כאן לאנשים עם מוגבלויות	
מרכז ריאן נצרת	
מרכז עוצמה -אגף רווחה	

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):  
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

### נשלח מכתב הסבר לכל העובדים בנושא ההתאמות, ולא היו פניות בנושא זה.

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

- 1- פגישה ודיונים עם מנהל כח אדם בנושא קידום מועמדים או עובדים עם מוגבלות ולייעד משרות מתאימות לאנשים עם מוגבלות במגוון תפקידים ורמות.
- 2- פגישה עם מנהל משאבי אנוש לצורך מיפוי תפקידים בארגון, אפיון וצרכי גיוס.
- 3- להנחות את ועדת המכרזים לקבלת מועמדים עם מוגבלות במידה ועונים על דרישות התפקיד.
- 4- ייעוד משרה לאנשים עם מוגבלות, פרטי המכרז פורסמו באתר המועצה ונשלח עותק למנהלי תיק בתוכנית תעסוקה שווה להפצה.
- 5- השתתפות בקורס הכנה לממונים שהועבר בזום דרך תעסוקה שווה.
- 6- עברנו הדרכה לוועדת מכרזים לצורך קבלת מועמדת עם מוגבלות דרך תעסוקה שווה.
- 7- השתתפות כממונה במפגש למידה מהצלחות למגזר הערבי שהיה במשרדי תעסוקה שווה ( סיפורי הצלחות של רשויות מהמגזר הערבי ).
- 8- מתוכנן הדרכת מנהלים בכירים ע"י תעסוקה שווה בכדי לקדם אנשים עם מוגבלות במועצה – צפוי להדרכה במהלך חודש נובמבר.

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):  
בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתוכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל (לדוג': משרות ייעודיות שתכנתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):

ייעוד משרה אחת לאנשים עם מוגבלות, פרסום המשרה באתר המועצה ובאתר הנציבות להפצה, רק מועמדת אחת עם מוגבלות הגישה את המועמדות שלה לתפקיד המוצע, ולא היתה מתאימה לדרישות התפקיד לכן המשרה לא אוישה

### 3. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022

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 במגוון תפקידים ודרגות  
מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022:

אין לנו מספר מדויק במידה ויהיה מכרזים ומשרות פנויות אנו מעוניינים לייעד לפחות שתי משרות לאנשים עם מוגבלות וכמובן תינתן העדפה לאנשים עם מוגבלות בכל מכרז שיפורסם ע"י המועצה .  
מספר המשרות הייעודיות (למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 20%  
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

עדיין לא הוחלט איזה משרות לייעד , בהחלט שכל משרה ייעודית ניתנת לאיוש ותואם לאנשים עם מוגבלות .

(2) בנוסף לייעוד משרות, מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה ו/או 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 לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

- 1- פגישה עם מנהל משאבי אנוש לצורך מיפוי תפקידים בארגון , אפיון וצרכי גיוס .
- 2- הוספת הוראת הפרסם לפחות מכרז בנוגע להעדפה מתקנת מיועד לאנשים עם מוגבלות ובנוסף כל מכרז שמתפרסם ברשות יישלח לתוכנית תעסוקה שווה להפצה .

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

מרכזי ריאן
מרכזי תעסוקה שווה
מרכז עוצמה
מתנ"ס

(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 ראיון מונגש, ועוד) .

- 1- הדרכת מנהלים בכירים ע"י תעסוקה שווה בכדי לקדם נושא העסקת עובדים עם מוגבלות במועצה – במידה ולא הצלחנו לקיים הדרכה בשנה זו .
- 2- איתור עובדים עם מוגבלות במערכת ולשמר את התפקיד שלהם במערכת .
- 3- העלאת המודעות בקרב עובדי המועצה בנוגע לזכויות העובדים במיוחד לעובדים עם מוגבלות ובכלל הקשור בעניין זה .
- 4- כל מכרז שיתפרסם יועבר לתוכנית תעסוקה שווה להפצה .
- 5- הדרכת ועדת הקבלה ומחלקת משאבי אנוש אודות פרסום והפצת מכרז מונגש -ההדרכה תבוצע בשיתוף פעולה עם מנהלי תיק בתוכנית תעסוקה שווה .
- 6- הדרכת וועדת המיונים אודות ראיון מונגש ההדרכה תבוצע בשיתוף פעולה עם מנהלי תיק תוכנית תעסוקה שווה .
- 7- השתתפות בפילוט התאמות דרך תעסוקה שווה .

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 14/10/2021

חתימת מנכ"ל/יו"ר/ראש הרשות:

שם מלא: מר. אהוד אלכסנדר

תפקיד: מנכ"ל

חתימה:

4. גופי סיוע

מועצה מוניציפלית  
Local Council Illut  
(103)

מרכזי "תעסוקה שווה", של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה:  
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 (\*3968) | אתר אינטרנט: <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](mailto:pniotnez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://www.gov.il/mugbaluyot)

לרשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן

ד' לתעסוקה שווה  
פרויקט השאלת ציוד ותוכנה המאפשר למעסיקים קליטה ושימור עובדים עם מוגבלות במטרה להרחיב את אפשרויות  
התעסוקה.  
טלפון: 03-9543314 I אתר אינטרנט: [www.hatamot.org](http://www.hatamot.org)

עבודה נגישה:  
באתר ניתן לפרסם משרות ולקבל מידע על כלים וגופים המסייעים בהעסקת עובדים עם מוגבלות.  
טלפון: \*2612 | אתר אינטרנט: [avodanegisha.labor.gov.il](http://avodanegisha.labor.gov.il)

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 9ד) 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 שייועדו 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.