



אוגוסט 2021

תכנית עבודה 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 קובעת 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.
- יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה החולפת, לציין האם אוישו בפועל במידה ולא אוישו לפרט מדוע.
- על התכנית לכלול הוראות פעולות 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

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית לב השרון
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולמלשנת 2020 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 540
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 27
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: אתי לוי אוסי תפקיד: מנהלת כח אדם

כתובת מייל: eti@lev-hasharon.com טלפון: 09-7960206

ב. 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 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.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 15 כמה מתוכן משרות ייעודיות לא היה צורך מספר המשרות הייעודיות שאוישו: לא היה צורך	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): לא היה צורך כי עמדנו ביעדים

- (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: כאשר בוועדות המכרזים נמצא מועמד עם מוגבלות כלשהי תינתן עדיפות במידה ונמצא מתאים לתפקיד. לא היה צורך

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 29

- (4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? לא בשל העדר צורך אך מתוכנן לשנת 2022

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

לא נעשו פניות מכיוון שלא היה צורך בשנה החולפת, אך קיימת תשתית עם מוסדות רלוונטים כבשנה הקודמת לקראת תוכנית 2022.

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

1. שיפור הנגישות במוסדות המועצה (בתי ספר, גנים ועוד) התקנת מפות, תאורה, הרחבת המיחשוב והטכנולוגיה.
2. הרחבת המיחשוב והטכנולוגיה.
3. שילוב בנות השירות הלאומי, גרעיני תנועות נוער בשלוחות המועצה כולל מתן אופק תעסוקתי.
4. הדרכות עובדים ככל שניתן בעידן הקורונה
5. קידום ושימור עובדים אשר הפכו לאנשים עם מוגבלות

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

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

1. הסברה והדרכה ככל שניתן בעידן הקורונה
2. העלאת המודעות בקרב העובדים באמצעים שונים.
3. פיקוח והתחשבות בעובדים עם מוגבלות והתאמת סביבתם.

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל (לדוג': משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו)

- א. ניתוח ואפיון משרות רלוונטיות למועמדים עם מוגבלות, להקצות יותר משרות ייעודיות.
- ב. הכנת תוכנית הדרכה, הסברה לעובדי המועצה ושלוחותיה.
- ג. חיזוק הקשר ושיתוף פעולה עם רכזת הנגישות של המועצה, הכנת תוכנית וסקר נגישות למבני המועצה.
- ד. ביסוס הקשר עם העמותות העוסקות בהכשרה ובשילוב אנשים עם מוגבלות במטרה לשלבם כעובדים במחלקות המועצה.
- ה. העדפה מתקנת בקליטת עובדים עם מוגבלות במועצה.

חיזוק

ג. 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 ליעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022: 8 משרות מאד דינמי
מספר המשרות הייעודיות (למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות 2
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 25%
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): מבקר פנים, מנהלי, סיעות אישיות, מטפלות, מוקדנים.

(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 הנחייה זו (הדרכות לועדות המרכזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

הכשרה והדרכה לחברי ועדות המרכזים לקבלת עובדים, פרסום העדפה מתקנת לעובדים עם מוגבלות בכל מכרזי המועצה חיצוק הקשר עם העמותות העוסקות בהשמה ושילוב נשים עם מוגבלות

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

תעסוקה שווה,	עמותת בת עמי
נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות	רשתות חברתיות
יד לתעסוקה שווה	עיתונות ארצית ומקומית
עבודה נגישה	לשכת התעסוקה

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

א..ניתוח ואפיון משרות רלוונטיות למועמדים עם מוגבלות, להקצות יותר משרות יעודיות.

ב. הכנת תוכנית הדרכה, הסברה לעובדי המועצה ושלוחותיה.

ג. חיצוק הקשר ושיתוף פעולה עם רכזת הנגישות של המועצה, הכנת תוכנית וסקר נגישות למבני המועצה.

ד. ביסוס הקשר עם העמותות העוסקות בהכשרה ובשילוב אנשים עם מוגבלות במטרה לשלבם כעובדים במחלקות המועצה.

ה. העדפה מתקנת בקליטת עובדים עם מוגבלות במועצה.

(5) **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 9.10.2021

שם מלא: פנינה אמויאל משה תפקיד: מנכ"לית המועצה

חתימה: _____

ד. גופי סיוע

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 | אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot

לרשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן

יד לתעסוקה שווה

פרויקט השאלת ציוד ותוכנה המאפשר למעסיקים קליטה ושימור עובדים עם מוגבלות במטרה להרחיב את אפשרויות התעסוקה.

עבודה נגישה:

באתר ניתן לפרסם משרות ולקבל מידע על כלים וגופים המסייעים בהעסקת עובדים עם מוגבלות.

טלפון: *2612 | אתר אינטרנט: 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 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 שתקבע 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.