



ינואר 2021

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' 9ג 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.
- להרחבה, ניתן לעיין בחוברת המידע - [העסקת עובדים עם מוגבלות במגזר הציבורי](#).



פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2021

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: _____ עיריית ביתר
- (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): _____ 200
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): _____ 10
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: _____ מלכי קניגסופר _____ תפקיד: _____ רכזת כ"א וממונה על העסקת בעלי מוגבלויות

כתובת מייל: _____ טלפון: _____ 02-5888152 malkik@5888111.co.il

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): _____ 4	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: _____ 12 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: _____ 2, בסייגים להלן התקבל עובד אשר למיטב ידיעת הרשות הינו עובד עם מגבלות.

התקבלה עובדת בעלת נכות משמעותית בהעדפה מתקנת עבור מילוי מקום לחל"ד, אך לאחר שהתקבלה התחרטה ולא רצתה לעבוד.

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

לאור מצבת כ"א המצמצמת בעירייה אין הרבה קידומים, עם זאת, הידע שלנו לגבי עובדים עם מוגבלות מאד מצומצם. ידוע לנו שישנם עובדים עם מוגבלות בארגון, אך לא תמיד אנו יודעים מי הם, כך שיתכן שקודמו ללא ידיעתנו.

(3) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים

רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן/לא

הערה: קיים תיעוד לכלל המכרזים, אך התשובה שלילית, כיון שככל הידוע לנו, לא היו במכרזים מועמדים עם מוגבלות משמעותית.

(4) שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

	<p>אציין כי בשנת 2021 מנהלת האגף הייתה בחופשה עקב מחלה ממארת של בעלה ז"ל, ובמקביל לזאת, הממונה על אנשים עם מוגבלות הייתה בשמירת הריון, כך שהמחלקה תפקדה כבחירום, וזאת בנוסף לשגרת החירום שנוצרה עקב הקורונה.</p> <p>עם כל זאת, לאור חשיבות הנושא, עם מינוי מ"מ למנהלת האגף, ישבה המ"מ עם 'בית חם', שזו עמותה המסייעת לשילוב אנשים עם מוגבלות נפשית וכד' בעולם התעסוקה. וזאת במטרה לאתר מועמדים מתאימים למשרות הייעודיות.</p> <p>נציין בנוסף, שבמהלך שנת 2021 פורסמו מכרזים מקצועיים בלבד, כגון עו"סים ופסיכולוגים ומ"מ חיוניים. עקב שגרת הקורונה הבלתי סדירה שלא נתנה מקום לאפשרות פיתוח וגרמה לעיתים קרובות לצמצום מצבת כח האדם הקיימת. והעדפה לעבוד מהבית. ואכן העובדים עם מוגבלות שהתקבלו היו כמפורט לעיל.</p>
--	---

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:

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

העירייה מבצעת התאמות מיוחדות ברגע שנודע לה על הצורך בכך, ביכולתנו לפרט מה נעשה בפועל, נודה להנחיותכם כיצד להעביר את הפירוט משום שלאור מיעוט העובדים קל לזהות במי מדובר ואנו רוצים לשמור על פרטיות העובד.

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

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

תוכננה השתלמות למנהלים בה ידובר על החשיבות שבסיוע לאנשים עם מוגבלות, אולם עקב מגבלות הקורונה הדבר עדיין לא בוצע ויבוצע בע"ה ב 2022.
(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):
(בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל)

לאור העובדה שעדיין לא מצאנו מועמדים מתאימים למשרות הייעודיות המתוכננות, אנו מתכננים בשנה הקרובה לפנות לעמותות נוספות העוסקות בתחום שילוב אנשים עם מוגבלות.
במטרה לאייש באופן מיידי את התקנים הללו, (אנחנו בתהליך מול עמותות נוספות לאתר מועמדים מתאימים).

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

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022: כ 10 בכפוף לאישור התקנים
מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 2
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % 20
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

לאחר בדיקה מעמיקה של הצרכים של העירייה ושל אפשרות שילוב מיטבי של העובדים עם המוגבלות, הוחלט לייעד משרות עבור ספרנים/יות, זאת כיון שמדובר בעבודה שמאפשרת לעובדים לשלב אותה בהתאם לקיצבאות של ב"ל, וכן מפני שצוות הספרייה הוא חם ותומך, מה שמאפשר קליטה מיטבית.
משרה ייעודית: ספרנים/יות

(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 הנחייה זו (הדרכות וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).
אנו מפרסמים בכל מכרז שתינתן עדיפות לאנשים עם מוגבלות וזאת כדי לעודד שליחה של קו"ח למכרזים ע"י אנשים עם מוגבלות.
כמו"כ בכל ועדת בחינה מונחים חברי הוועדה להעדיף במידת האפשר אנשים עם מוגבלות.

(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"

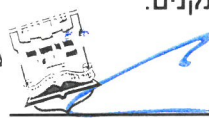
בית חם-נעשתה פנייה	עמותה המסייעת לאנשים בעלי מוגבלות נפשית
שיח סוד-מתוכננת פנייה בשנה הקרובה	עמותה המסייעת לאנשים עם מוגבלות המנהלת מרכזי שילוב שתומכים במעסיק לשילוב מיטבי

--	--

(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 מוגש, ועוד)
יום עיון למנהלים שבו ילמדו על החשיבות של שילוב אנשים עם מוגבלות וכן כלים פרקטיים ליישום.
פנייה לעמותות העוסקות בשילוב אנשים עם מוגבלות - לצורך שילוב מיטבי
הוספה לטפסי קבלה לעבודה פרק המתייחס לעובדים עם מוגבלות, במידה והם מעונינים בכך, הם נדרשים לענות
האם נדרשות התאמות לצורך ביצוע תפקידם.

שיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 13.09.21 כיון שמדובר בתוכנית ל 2022 טרם אושרה מכיון שמצריכה אישור תקנים.

מאיר רובינשטיין
ראש העיר



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: pnioenez@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 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.