



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 בתוכנית 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 התוכנית, 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.



## פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2021

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזרית אלקסום  
 (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): 800 (נתון לשינויים)  
 (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 3%  
 (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: חופית חדר תפקיד: מ"מ מנהלת מחלקת ההון האנושי

כתובת מייל: hr@alqasoum.org.il טלפון: 08-6796108 / 052-3065303

### 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.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: _____ כמה מתוכן משרות ייעודיות? _____0 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/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:

תעסוקה שווה – איתור מזכירים/ות

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

מזכירה בתחום החינוך בעקבות נכות לאורך העסקתה המועצה ביצעה התאמת שעות עבודה - צמצום אחוז משרה 100% ל-60%.  
עובד עם נכות שסווג למשרד מותאם.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון: (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

בשנה האחרונה נעשו במועצה חילופי עובדים ותפקידים, כיום אנו בתהליכים של הבניית סדר וארגון במחלקות, כך גם באגף משאבי אנוש. חופית לפני 9 חודשים למחלקת משאבי אנוש וקיבלה גם את הטיפול באנשים עם מוגבלות במועצה. מתוך פרק זמן זה, היה על חופית ללמוד את תפקידה, להבין את סדר ומבנה המועצה, לתפקד במצב חירום – משבר קורונה. חופית כרגע מקבלת ליווי, תמיכה והדרכה מלימור מנהלת תיקי מעסיקים דרום

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

לאור נתוני 2019, עלינו להכין תכנית מפורטת שתכלול כניסה של מועמדים עם מוגבלות ואף תינתן העדפה.

תיעשה פניה ללימור מתעסוקה שווה ויובאו לידיעתה נוסחי המכרזים הפעילים

### ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2021

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 ליעוד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2021: \_\_\_\_\_ 20

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: \_\_\_\_\_ משרת מזכיר/ה

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % \_\_\_\_\_ 5

**פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):** מזכיר/ה (במידה ויפתחו משרות רלוונטיות נוספות כמובן שאפנה)

- במהלך השנה הנוכחית, הועברו משרות פנויות ל"תעסוקה שווה" על מזכירות שאנחנו צריכים

לאייש והגיעו לוועדת הבחינה 6 מועמדות, מכיוון שהיה צורך מובהק בדוברת ערבית – לא

התקבלה מועמדת מתעסוקה שווה.

(נבחרה מועמדת מתעסוקה שווה (מועמדת עם מוגבלות) ככשירה שנייה לתפקיד).



**(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).

תינתן העדפה מתקנת לעובדים עם מוגבלות – מוסיפה בנוסח המכרז – בוצע  
בשנה הקרובה אעביר למנהלים הדרכה חיצונית מטעם תעסוקה שווה - בדבר שילוב מועמדים עם מוגבלות בעבודה- נמצאת בהליך לקביעת פגישת הדרכה למנהלים בזום.  
פנייה לתעסוקה שווה לקבלת עזרה בגיוס מועמדים עם מוגבלות – בוצע  
שליחת נוסחי המכרז למנהלת לימור – לצורך שיתוף פעולה- בוצע.


**(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 ריאן - רהט
עבודה עברית	
לבדוק עם מעגל החיים	

**(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)

1. להיכנס לפורום של ממונים
2. לקחת חלק בימי עיון בנושאי שילובם של בעלי מוגבלויות
3. לקבל ליווי ממנהלת תיק מעסיקים- תעסוקה שווה.
4. תינתן העדפה מתקנת לעובדים עם מוגבלות במעמד הראיון ובנוסף הוספת שורה בנוסח המכרז
5. בשנה הקרובה אעביר למנהלים הדרכה חיצונית מטעם תעסוקה שווה - בדבר שילוב מועמדים עם מוגבלות בעבודה
6. פנייה לתעסוקה שווה לקבלת עזרה בגיוס מועמדים עם מוגבלות
7. שליחת נוסחי המכרז למנהלת לימור – לצורך שיתוף פעולה.
- 8.

ישיבת הנהלה בה הוצגה התוכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 27/10/2020

חתימת מנכ"ל/ראש הרשות:   
ראש מועצה אזורית אשדוד  
מפקח אזורי  
מפקח כלכלי

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 ברור 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 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)

**ספח – 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.