



אוגוסט 2019

הכנת תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נועד לקדם העסקת 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
- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2020). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2019).
- 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 2020

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: _____ מוע"ז אלקסום _____
 (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם: **נמוכה** / בינונית / אי-עמידה
 (3) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): _____
 (4) 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 2019

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)

ביצוע	יעד
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: _____</p> <p>כמה מתוכן משרות ייעודיות? _____ 0</p> <p>מספר המשרות הייעודיות שאוישו: _____ 0</p> <p>פירוט המשרות הייעודיות שפורסמו/אוישו:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא ▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא ▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא 	<p>מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת):</p> <p>לא נעשתה תכנית ב- 2019</p>

(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 שאוישו בהעדפה מתקנת: _____ 0

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

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



(4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? **כן/לא** - כן קיים תיעוד במועצה, נפח תיק להעסקת עובדים עם מוגבלויות ושם מתועדים תהליכים מול עובדים עם מוגבלות שמועסקים, ומול תעסוקה שווה והנציבות.

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

המועצה עד כה לא עשתה פניות לגורמים שנותנים שירות לאנשים עם מוגבלות	

(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% ל60%

(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 נקלטה לפני כחצי שנה 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 2020

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, עליכם לתעד את אופן ביצוע התכנית במהלך השנה.

(1) ייעוד משרות

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

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2020: _____ 20

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: משרת מזכירה

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % 5

פירוט המשרות הייעודיות (ככל שידוע): מזכירה במועצה.

(2) מעסיק שלא עמד עמידה מלאה ביעד 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)

תינתן העדפה מתקנת לעובדים עם מוגבלות – מוסיפה בנוסח המכרז

בשנה הקרובה אעביר למנהלים הדרכה חיצונית מטעם תעסוקה שווה - בדבר שילוב מועמדים עם מוגבלות בעבודה

פנייה לתעסוקה שווה לקבלת עזרה בגיוס מועמדים עם מוגבלות

שליחת נוסחי המכרז למנהלת לימור – לצורך שיתוף פעולה.

(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 שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מוגש, 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 הריאיון 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.



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

להלן רשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות:

https://www.gov.il/he/departments/general/job_placement_entities_list

מרכז השאלת ציוד להתאמות
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: www.hatamot.org