פורמט תכנית שנתית לשנת 2020- 2021

א. פרטים מנהליים

(1) שם הארגון: המועצה המקומית דייר אל אסד

(2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם בשנת 2019 : בינונית

(3) מס' עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 12-13 עובדים

(4) מס' משוער של עובדים עם מוגבלות משמעותית שיש לגייס על מנת לעמוד ביעד: בין 5 ל 7 עובדים

(5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: **נורה טאהא** כתובת מייל: **nora.taha71@gmail.com** טלפון: **04-9886655**

ב. תכנית שנתית מפורטת לשנה העוקבת 2020 (תפורסם בכל שנה עד 31.10)

תחום	יעד
(1) משרות לאיוש על ידי עובדים עם מוגבלות משמעותית	מספר המשרות לאיוש: 7
(2) משרות ייעודיות צבועות	מספר מישרות ייעודיות: 3 פירוט סוג המשרות: עוזר במחלקת האכיפה המועצה , רכזי מתנדים , עובדים בתוכנית העשרה במתנ"ס .

ג. פעולות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

אנו עובדים על הקמת מערך אכיפה עירונית ורוצים לייעד את משרות איש תיוק ורישום מעקב למועמדים עם מוגבלות.

בנוסף, אנו מתכננים יום עיון למנהלי המחלקות בנושא זה יחד עם מרכז תמיכה למעסיקים

ד. גופי סיוע

מרכזי תמיכה למעסיקים של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, משרד העבודה:

הדרכה וליווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות ליווי בבניית תכנית שנתית, הדרכה לממוני תעסוקה.

טלפון: 1700-50-76-76 | אתר אינטרנט: www.mtlm.org.il

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:

מידע על זכויות וחובות המתייחסות להעסקת עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות בירור ועוד.

טלפון: 02-5088001 | אתר אינטרנט: pniotnez@justice.gov.il

האתר להלן כולל רשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות:

http://www.justice.gov.il/Units/NetzivutShivyon/Equality/Taasuka/Pages/Job-Placement-Entities.aspx

פברואר 2020

פורמט להכנת 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 מגדיר מיהו אדם עם מוגבלות משמעותית, מהו יעד הייצוג ההולם וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה.

- מעסיק ציבורי המעסיק מעל 100 עובדים, שלא עמד עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם בשנה מסוימת יכין תכנית שנתית שתסייע לו בעמידה ביעד ויפעל ליישומה.
- התכנית תאושר על ידי הנהלת הגוף הציבורי ותפורסם באתר האינטרנט שלו **עד 31.10** באותה שנה.
- בנוסף לפרסום התכנית השנתית באתר האינטרנט יש לשלוח אותה לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות באמצעות דוא"ל: Taasukanet@justice.gov.il
- התכנית השנתית הינה קלנדרית ועליה לכלול את פעילות הארגון לשנת העבודה העוקבת.
- התכנית השנתית תוכן בהתחשב בגורמים לאי עמידה מלאה ביעד הייצוג בשנה הקודמת.
- על התכנית לכלול 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
- לפרטים נוספים יש לעיין בהוראות ס' 9ג לחוק (ראו נספח).
- בכתיבת התכנית מומלץ להיעזר בכלי האבחון ובקובץ בניית תכנית העבודה. קובץ זה כולל רשימת פעולות מומלצות שמהן ניתן לבחור לפי תוצאות אבחון מצב תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון.

הנחיות לממונה תעסוקה לאנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים על בסיס תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (להלן "**החוק**") קובע שגוף ציבורי שהוא מעסיק כהגדרתו בסעיף 9(ד) המונה מעל 25 עובדים, ימנה ממונה תעסוקה לאנשים עם מוגבלות (להלן "**הממונה**"). ממונה זה, יכול שימונה בנוסף על תפקידים אחרים שהוא ממלא, בהתחשב במספר המועסקים בגוף הציבורי.

<u>תפקידי הממונה על פי התיקון לחוק:</u>

- יקבל פניות של עובדים ומועמדים ושל הגוף הציבורי בנושא ייצוג הולם.
- ייזום פעולות להגברת המודעות לייצוג הולם והמידע לגביו וליישומו בקרב הממונים והעובדים, בשיתוף עם הגורמים הנוגעים בדבר.
- ייתן יעוץ והדרכה בדבר חובות הגוף הציבורי לפי פרק התעסוקה לחוק.

מכאן, שהממונה הינו הגורם המרכזי בארגון שתפקידו להניע, להטמיע וללוות את תהליך השילוב של עובדים עם מוגבלות בגוף הציבורי בכל ההיבטים.

<u>הבהרות לתפקידי הממונה:</u>

(1) **הממונה יפעל לקידום העסקתם של אנשים עם מוגבלות בארגונו, ויפעל להגעה ליעד ייצוג הולם כפי שהוגדר בחוק**

(2) **הממונה יהווה מוקד ידע** והכתובת המקצועית בגוף הציבורי לנושא שילוב אנשים עם מוגבלות בכל ההיבטים המתייחסים למחזור חיי העובד בארגון (איתור, מיון, קליטה, התאמת עמדת עבודה, קידום, פיטורין בעת הצורך, הכשרה, זכויות בן משפחה ועוד).

(3) **הממונה יכיר את דרישות החוק בהתייחס** לתעסוקת אנשים עם מוגבלות (סעיף 6 להלן, פרק ד' בחוק).

(4) **הממונה יהיה גורם מייעץ פנים-ארגוני** לכל היחידות הרלוונטיות בנושא העסקת עובדים עם מוגבלות מחד וכן כתובת לפניות של עובדים עם מוגבלות המועסקים בארגון מאידך.

(5) **הממונה יהיה איש הקשר** לגורמי הסיוע החיצוניים, כגון המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות ונציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

(6) **הממונה ידאג לפרסם** את דרכי ההתקשרות עמו.

(7) **הממונה יוודא קיומן של פעולות הסברה** להנהלה בכירה, למנהלים ישירים, לעובדי משאבי אנוש וכלל העובדים לגבי התיקון לחוק, חשיבותו והדרכים ליישומו.

(8) **הממונה יכיר את כלי הסיוע** של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה לרבות מרכזי התמיכה במעסיקים, מערך ההדרכות, האוגדן המלא למעסיק, פורטל עבודה נגישה, המרכז להשאלת ציוד ועוד.

(9) **הממונה יוודא התאמה של נהלי הארגון** ותהליכי העבודה בנושא גיוס, קליטה וקידום עובדים עם מוגבלות הקיימים בארגון בהתאם לחוק ודרישותיו ויוודא הטמעתם בקרב העובדים האמונים על הנושא בארגון. בנוסף, יאתר חסמים בתהליכים ויציג שינויים נדרשים בפני הנהלת הארגון.

(10) **הממונה יבנה תכנית עבודה** הכוללת את כלל הפעולות הנדרשות לצורך יישום החוק. במסגרת זו יבוצע איפיון של תפקידים בארגון וצרכי גיוס וכן התאמה של תהליכי האיתור, המיון והקליטה כך שיאפשרו ויעודדו קליטה של אנשים עם מוגבלות למירב התפקידים האפשריים.

(11) **הממונה יפעל למניעת הטיות הנובעות מסטיגמות ודעות קדומות כלפי אנשים עם מוגבלות, בין היתר בעת הראיונות ושלבי הקבלה לעבודה.**

(12) **הממונה יפעל לאיתור** יזום של מועמדים עם מוגבלות.

(13) **הממונה ידאג לתאם עם מרכז התמיכה הדרכות לעובדי הארגון** בדרגים ובתפקידים השונים כדי להבטיח הכרת ההיבטים השונים של נושא העסקת אנשים עם מוגבלות לצורך קליטה וניהול מיטביים של עובדים עם מוגבלות בארגון.

(14) **הממונה יוודא יישום התאמות** מכל הסוגים (פיסיות, טכנולוגיות ושירותיות) בהתאם לצרכי העובדים והמועמדים עם המוגבלות. כמפורט באתר המטה.

(15) **הממונה יוודא שמתקיים תיעוד** של הפעולות שהארגון נוקט לצורך קידום העסקת אנשים עם מוגבלות, בהתאמה לנהלי הארגון הקיימים.

(16) **הממונה יפעל ליישם הנחיות** בנושא אשר תפורסמנה מעת לעת ע"י הנציבות או המטה. ויתעדכן לכל הפחות פעם בשנה בהנחיות של גורמים אלה.

(17) **עם הפרסום השנתי באתר הנציבות את מידת העמידה ביעד** של המעסיקים הציבוריים, הממונה יוודא שההנהלה מקיימת תהליך הפקת לקחים ולמידה ופועלת בהתאמה לממצאים אלה:

א. **ככל שהגוף הציבורי אינו עומד ביעד הייצוג ההולם** החוק מחייבו לפרסם תכנית שנתית. לצורך כך הממונה יפעל מול הנהלת הארגון להכנה של תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית לצורך עמידה מלאה ביעד הנדרש וכן יוודא שתפורסם באתר האינטרנט של הארגון עד 31.10 בכל שנה. התכנית השנתית תתייחס לנושאים המפורטים בסעיף 9ג בתיקון לחוק כמפורט:

- **העדפת העסקתם** או קידומם של עובדים או מועמדים עם מוגבלות משמעותית –התכנית תכלול פעולות שהארגון ינקוט כדי לוודא שההעדפה המתקנת נשמרת, לרבות תכנית הדרכות, פרסום מכרזים באופן מתאים, קיום נהלים והנחיות לוועדות המכרזים ועוד.
- **ייעוד מישרות** במגוון תפקידים ודרגות עבור מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית תוך פירוט היקפן מכלל המשרות הפנויות או הצפויות להתפנות.
- **פנייה לגורמים** העוסקים בשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה כפי שהם מופיעים באתר הנציבות או בפנייה למרכזי התמיכה במעסיקים.

- **תיעוד** של יישום התכנית ובכלל זה של הנימוקים לעניין בחירת מועמדים למשרות פנויות.

ב. **ככל שהגוף הציבורי עומד ביעד הייצוג ההולם:**

הממונה יפעל מול ההנהלה לעדכן את התכנית השנתית בדגש על שימור עובדים קיימים וקידומם בארגון.

בכל האמור לעיל ניתן ורצוי להסתייע במרכזי התמיכה במעסיקים שמפעיל המטה. במרכזי התמיכה אנשי מקצוע היכולים לסייע בכל שלבי התהליך.

מי יכול לשמש בתפקיד ממונה תעסוקה?

החוק אינו מגדיר מי הגורם בארגון שיש למנותו לתפקיד זה.
המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה ממליץ, שיהיה זה בעל תפקיד מתחום משאבי אנוש בהיותו הגורם המלווה את העובד במהלך מחזור חייו בארגון. בארגונים גדולים, מומלץ מאוד שממונה התעסוקה יהיה עובד ייעודי. מומלץ שיהיה עובד בכיר וככל האפשר אדם עם מוגבלות בעצמו.

הכשרת ממונה תעסוקה

החוק קובע שממונה התעסוקה יפעל עפ"י הנחיות מקצועיות שיתן המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה בהתייעצות עם הנציבות. לאור חשיבות תפקידו של ממונה התעסוקה מוצע שעם כניסתו לתפקיד יעבור הדרכה ייעודית המועברת ע"י גופי המטה וכן ישתתף בהדרכות תקופתיות אשר תקוימנה.

כיצד מתחילים?

א. אנו ממליצים על קריאת החומרים שבסעיף הבא.
ב. תיאום פגישת היכרות עם נציג מרכז התמיכה במעסיקים שבאזור הרלוונטי לצורך בניית תכנית עבודה וקביעת מתכונת ליווי בהתאמה לצרכי הארגון.
ג. השתתפות בהדרכות ייעודיות לממונים אשר יקיים המטה אחת לתקופה.

חומר עזר לממונה :

- **חוברת עיקרי תיקון 15 לחוק שוויון לאנשים עם מוגבלות וכלים ליישומו.**
http://economy.gov.il/publications/publications/doclib/employmentofworkerswithdisabilitiesinpublicsector.pdf
- **חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח – 1998**
http://www.justice.gov.il/Units/NetzivutShivyon/mishpati/HokShivion/Pages/HokShivion.aspx
- **חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (תיקון מס' 15)**
http://www.justice.gov.il/SitePages/OpenFile-Old.aspx?d=4A49CqZQMS1fP4a9tebtomQn9TUZ86tKmG5J6bMGVHk%3d
- **אתר המטה לתעסוקת אנשים עם מוגבלות, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים:**
http://employment.molsa.gov.il/mugbalut

- **האוגדן המלא למעסיק** – מדריך מקוון המאגד את כל המידע השימושי לטובת קליטה והעסקה של אנשים עם מוגבלות
http://economy.gov.il/DisabilityEmploymentGuide
- **אתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים:**
http://www.justice.gov.il/Units/NetzivutShivyon/Equality/Taasuka/Pages/Default-Lobby.aspx

פייסבוק : https://www.facebook.com/NetzivutMugbaluyot/
- **אתר עבודה נגישה**
http://www.avodanegisha.org.il/

<u>פרטי קשר :</u>

גוף	איש קשר	תפקיד	מייל	טלפון
המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות	תרצה בר-חיים	אחראית ליישום תיקון 15 במיגזר הציבורי	mate.shiluv@gmail.com	054-6719600
מרכזי תמיכה למעסיקים – מוקד		מוקד	www.mtlm.org.il	1700-50-76-76
מרכז תמיכה ירושלים והדרום	אלכס ויינטראוב	מנהל המרכז	darom@mtlm.org.il	
מרכז תמיכה מרכז	רינת דגן	מנהלת המרכז	merkaz@mtlm.org.il	
מרכז תמיכה צפון	עינת דותן- זך	מנהלת המרכז	tzafon@mtlm.org.il	
יחידת ההדרכה של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות	אורנה חביב-תמיר	אחראית יחידת ההדרכה במטה	limor.tzarfati@economy.gov.il	02-6662501
נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים		פניות ציבור	pniotnez@justice.gov.il	02-5088001

ב ה צ ל ח ה !

- מרכזי התמיכה למעסיקים של עובדים עם מוגבלות של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים עומדים לרשותכם ללא עלות להדרכה בבניית התכנית השנתית. ראו פרטי קשר בסעיף ה' להלן.