

אוקטובר 2021

תכנית 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 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.

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 ובמידה ולא אוישו לפרט מדוע.

על התכנית לכלול הוראות ופעולות 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 פרטים מנהליים

1. שם הארגון: מועצה מקומית דיר אל אסד .
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): 250.
4. מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 5.
5. פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: נורא טאהא תפקיד: ממונה העסקת אנשים עם מגבוליות, מזכירה מחלקת גזברות.

כתובת מייל: nora@deiralasad.muni.il טלפון: 052-237-2220

א. 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.**

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>2</u> .	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>4</u> . כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>2</u> . מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>0</u> .

(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: לא היה קידום לאנשים עם מוגבלות עקב תחלואת נגיף הקורונה

(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. פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:
 • תעסוקה שווה
 • מחלקת רווחה במועצה

(5) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
 (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב) נעשה נגישות לרוב מסודות היישוב ובמיוחד נבנתה מעלית לצורך זה למתנ"ס שאם בעתיד נקלטו עובדים עם מוגבלות נהיה מוכנים + שירות לאנשים עם מוגבלות שצריכים שורתם מסוימים מהמועצה

(6) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
 (הדרכת עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

אנו נותנים תשומת לב מיוחדת ללמידה ויישום החוק בשיתוף פעולה עם גורמים נוספים כגון מרכז תעסוקה שווה

גם פגישה עם מנהלי מחלקות וזיהוי עבודות ותפקידים שמתאמים להעסקת עובדים עם מגבלות, והנחת את ועדת המכרזים לקבל מועמדים עם מגבלות במידה ועונים על דרישת התפקיד.
 הכנה תוכנית לתוכנית השתתפות בקורסים המתאמים לצורכיהם שלהם.

(7) 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).
מנסים לשפר תמיד, בניין המעוצה מוגש פיזית, בניין חדש עם מעלית. בנוסף ייעדנו שני מכרזים לאנשים
עם מוגבלות, אשר פורסמו באתר, לא הגיעו מועמדים.
מתוכנן הדרכה מנהלים בכירים של המעוצה להגביר את המודעות וחשיבות הנושא, דרך פורקאן מתעסוקה
שווה.

ב. 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: 4 משרות
מספר המשרות הייעודיות (למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2 משרות היקפן מסך המשרות
המתוכננות להתפרסם: 50%.

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

נפרסם מכרז עובדים ההעדפה לאנשים עם מגבלות
עוזרת במחלקת רווחה, עוזרת במחלקת התנדבות במתנ"ס

(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 הנחיה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה
בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

אין לי מדע כרגע איזו משרות הולכות להתפרסם במידה יפתחו מכרזים נפתח מכרז וניעד אותו לאדם עם מוגבלות
משמעותית.

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

- תעסוקה שווה
- יעוץ אגף שיקום של ביטוח לאומי
- מרכז עוצמה לאתר אנשים עם מוגבלות

(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)
הדרכת מנהלים בכירים ע"י תעסוקה שווה כדי להקדם נושא העסקת עובדים עם מגבלות במועצה ובמידה
ולא הצלחנו נקיים הדרכה בשנה זו

הדרכת ועדת קבלה מחלקת משאבי אנוש פרסום והפצה מכרז מונגש .

ההדרכה תבוצע בשיתוף פעולה עם מנהלי תיק תוכנית תעסוקה שווה .

הייתה פניה ליעוץ המשפטי למנהלי מחלקות לקדם העסקת אנשים עם מגבלות במועצה ולעמוד בדרישות החוק שוויון זכויות לאנשים עם מגבלות .

5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה , התקיימה בתאריך: 13/12/2021

חתימת מנכ"ל/יו"ר/ראש הרשות: ----- שם מלא: אחמד דבאח יו"ר ראש המועצה :



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: pnioznez@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.

טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: www.hatamot.org

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 9ד(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.

בכבוד רב ובמרכה
עו"ד נעמה חליל
מ.מ. ד"ר אל אסד
חליל נעמה עו"ד
יועץ משפטי
מלך 1988

