



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, לדואר אלקטרוני: [Taasukanet@justice.gov.il](mailto: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 או 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: מועצה מקומית שעב .
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם: בינונית
- (3) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 10
- (4) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: שאדי חואלד \_\_\_\_\_ תפקיד: ממונה תעסוקה לאנשים עם מגבלות מ.מ שעב .

כתובת מייל: [kshadi0007@gmail.com](mailto:kshadi0007@gmail.com) טלפון: 0547405517 .

### 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: <u>0</u></p> <p>כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>0</u></p> <p>מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>0</u></p> <p>פירוט המשרות הייעודיות שפורסמו/אוישו:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא</li> <li>▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא</li> <li>▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא</li> </ul>	<p>מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת):</p> <p style="text-align: center;"><u>1</u></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: לא היה משרות .

#### (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: לא היה משרות



(4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן.

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

מרכז תמיכה למעסיקים	
מרכזי ריאן	
מרכזי עוצמה	

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

לא היה לנו, כי עובדים עם מוגבלות לא הצהירו על עצמם.

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

קשר עם מחלקות רווחה כדי לאתר עובדים פוטנציאליים עם מוגבלות.

השתתפות בפגישות הדרכה של מרכז התמיכה במעסיקים.

השתתפות ביום הכשרה של משרד העבודה והרווחה.

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

התפרסמו מכרזים שונים ולא הגישו אנשים עם מוגבלות למכרזים אלו.



## 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 לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2020: 10

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 1

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 10%

פירוט המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

אני לא יודע כרגע איזה משרות הולכות להתפרסם בשנת 2020, במידה ויפתחו מכרזים, נפתח מכרז ונייעד אותו לאדם עם מוגבלות.

### (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)

הוספת הוראה לפרסום המכרז בנוגע להעדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלות, ובנוסף כל מכרז שמתפרסם ברשות יישלח לתוכנית תעסוקה שווה להפצה.

### (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'

תוכנית תעסוקה שווה	מרכזי ריאן	מרכזי עוצמה

### (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 לועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

– נפגשתי עם מנהלת תיק גב' נירית רוטשטיין מ תכנית תעסוקה שווה כדי לבחון שיתוף פעולה אפשריים, וליווי והדרכה בתהליך של קליטת עובדים עם מוגבלות.

- כל מכרז שיתפרסם יועבר לתכנית תעסוקה שווה להפצה.



- להוסיף במודעות המועצה שאני הממונה בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות במועצה מקומית כפר שעב , ובכל עניין של אנשים עם מוגבלות יכולים לפנות אלי בכל רגע .

- בישיבת ההנהלה של המועצה אני אסביר על מצב המועצה בדרישת החוק בקשר לאנשים עם מוגבלות .  
- השתתפות ביום הכשרה של המימונים של תכנית תעסוקה שווה מתי שזה ייקבע .  
- הוספת שאלה בעת קליטת העובד האם האדם זקוק להתאמה כלשהיא לצורך מליאת תפקידו .

### 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 | אתר האינטרנט: <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](mailto:pniotnez@justice.gov.il) אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://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](https://www.gov.il/he/departments/general/job_placement_entities_list)

### מרכז השאלת ציוד להתאמות

טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: [www.hatamot.org](http://www.hatamot.org)