

אוגוסט 2022

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 (בפורמט נגיש, קובץ סרוק אינו נגיש!) 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 2023

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית שעב
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי שפורסם באתר הנציבות): נמוכה.
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2020: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 180
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 4
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: שאדי חואלד תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): ממונה תעסוקה לאנשים עם מוגבלות מ.מ שעב.

כתובת מייל: kshadi0007@gmail.com טלפון: 0547405517.

נא לעדכן את הפרטים גם בקישור הנ"ל לטובת עדכון ברשומות

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2022

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 המשרות המיועדות שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם זאת כחלק מפרסום התכנית באתר.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>12</u> כמה מתוכן משרות ייעודיות <u>רק</u> לאנשים עם מוגבלות משמעותית? <u>0</u> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>0</u>	מספר המשרות הייעודיות (<u>רק</u> לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: <u>0</u>

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):

לא פרסמנו משרות ייעודיות אך התייחסנו להעדפה מתקנת, אשר בכל מקרה הודגש שתינתן העדפה להעסקת אנשים עם מוגבלות.

(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) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? 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:

נציבות לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות	תעסוקה שווה
	רשתות חברתיות
	מחלקות רווחה
	באופן עצמי

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

המועצה תסייע בהתאמת סביבת עבודה פיזית , ציוד מתאים , הנגשת מקומות עבודה , ומתן גמישות בשעות העבודה .

לא הייתה פנויות בנושא .

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

התקיימה הדרכה לכל עובדי המועצה והמחלקות השונות בנושא שילוב אנשים עם מוגבלויות בעולם העבודה .

נעשה נגישות פיזית לרוב מוסדות היישוב .

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.

תכננו לייעד משרות ולגייס עובדים עם מוגבלות , ולא הייתה אפשרות לייעד , בנוסף הייתה העדפה מתקנת בכל המכרזים ולא נגשו מועמדים למשרות .

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2023

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 לייעוד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית.** (בכדי לכוון להיצע מועמדים רחב מומלץ להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לקראת ייעוד משרות)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב-2023: **4**, יש לציין שהשנה היא שנת בחירות ואסור פרסום מרכזי כוח אדם אלא אם התקבלה הנחייה אחרת.

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: **1**, יש לציין שהשנה היא שנת בחירות ואסור פרסום מרכזי כוח אדם אלא אם התקבלה הנחייה אחרת.

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: **25%**.

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

לא ידוע לנו כרגע איזה סוג של משרות יתפרסמו בשנת 2023, במידה ויפתחו מכרזים, נייעד מכרזים להעסקת אנשים עם מוגבלות. יש לציין שהשנה היא שנת בחירות ואסור פרסום מרכזי כוח אדם אלא אם התקבלה הנחייה אחרת.

(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 הנחייה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

הוספת הוראה לפרסום המכרז בנוגע להעדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלות, ובנוסף כל מכרז שיתפרסם ברשות יישלח לתוכנית תעסוקה שווה להפצה.
מתוכנן גם כן לעשות הדרכה למנהלי מחלקות במועצה לשנה זו בקשר לנושא העסקת אנשים עם מוגבלויות דרך מנהלת התיק גב' פורקאן עתמה.

* פרסום רחב יותר שיגיע לאנשים עם מוגבלות בעלי כישורים מתאימים.
* לבקש סיוע בפרסום המכרזים מתעסוקה שווה שנוכל להגיע לכמה שיותר מספר אנשים עם מוגבלות.

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

מרכזי תעסוקה שווה	עבודה נגישה
מרכזי עוצמה	
מרכזי ריאן	
משרד המשפטים	

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר - קבלת ליווי על ידי מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שיעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מוגש, ועוד) - בניית תהליך מעקב אחרי מצב המועסקים כל רבעון במטרה לשפרם מול המעסיק מבחינה תעסוקתית, רגשית, צרכים וכיוצא בזה.

- נפגשתי עם מנהלת תיק גב' פורקאן עתמה מ תוכנית 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 ובאתר 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 תוכנית תעסוקה שווה מתי שזה ייקבע .
- הוספת שאלה בעת קליטת העובד האם האדם זקוק להתאמה כלשהיא לצורך מליאת תפקידו.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 18/01/2023, ישיבה מס' 02/2023.

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: מחמוד בוקאעי תפקיד: ראש רשות.

חתימה: _____

מועצה מקומית - שעב
* 1975 *
مجلس شعب المحلي

בוקאעי מחמוד
י"ר מ.מ. שעב

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: pniotnez@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 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 שייועדו 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.