



אוגוסט 2020

## הכנת 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 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](mailto:Taasukanet@justice.gov.il).

כמו כן, יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה החולפת.

- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2021). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2020).
- 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 2021

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית כאבול
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): כינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 238
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 2
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: יאסר עותמאן תפקיד: מנהל מח' מאבק באלימות, סמים ואלכוהול

כתובת מייל: yaseroth@gmail.com טלפון: 0546763370

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2020

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): 7 | מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 0<br>כמה מתוכן משרות ייעודיות? 0<br>מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0 |

### (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: למרות שלא קיים מידע על אנשים מסוימים אבל הקפיצה מרמה נמוכה לרמה בינונית בעמידה ביעד ההולם מעידה על קידום עובדים עם מוגבלות

### (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.



**(5) פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:**

|  |                  |
|--|------------------|
|  | מרכז תעסוקה שווה |
|  | מרכז עוצמה       |
|  | מתנ"ס            |
|  |                  |

**(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:**

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

רוב המוסדות ביישוב מונגשות כולל משרדי המועצה, בבניין המועצה קיים מעלית, נהיה ערוכים ומגויסים לספק את כל השירותים הדרושים לקליטת ושילוב אנשים עם מוגבלות

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

נשעה פרסום בקבוצות העובדים והמנהלים במועצה להעלאת המודעות בנושא העסקת עובדים עם מוגבלות וקריאה לשיתוף פעולה עם ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות במועצה, הגברת שיתוף פעולה עם גורמים נוספים רלוונטיים כגון מרכז תעסוקה שווה, מרכז עוצמה, מתנ"ס. נקבעה ישיבת הנהלה מיוחדת לדין בנושא לצורך יישום החוק

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

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

לאור המצב הגרעוני שהרשות נמצאת בו בנוסף לקשיים ואתגרים שעלו בתקופת הקורונה לא פורסמו מכרזים למשרות חדשות בשנה הקודמת אך המעבר מרמה נמוכה לרמה בינונית מעיד על מגמת שיפור. הנהלת הרשות קיבלה החלטה עקרונית ליישם את החוק ולהגיע ליעד הנדרש ולפעול לפי תכנית 2021 שתפורסם באתרים הרלוונטיים כולל אתר המועצה בנוסף להגברת שיתוף פעולה עם כל גורם רלוונטי שיסייע לנו בקידום הנושא כגון

|      |        |       |       |        |
|------|--------|-------|-------|--------|
| מרכז | עוצמה, | מתנ"ס | ומרכז | תעסוקה |
| שווה |        |       |       |        |



## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2021

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

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

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2021: 1

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 1

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 100%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

| בתחום | העבודה | סוציאלית | או | בתחום |
|-------|--------|----------|----|-------|
|       |        |          |    |       |

(2) מעסיק 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 בפרסום המכרז למתן עדיפות לאנשים בעלי מוגבלויות שעומדים בתנאי הסף. קביעת הדרכה לחברי וועדת

שווה

(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"

| מרכז תעסוקה שווה |
|------------------|
| מתנ"ס            |
| מרכז 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 לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיין מונגש, ועוד)

נערכה פגישה עם מנהל תיק גב' פורקאן ממרכז תעסוקה שווה לחיזוק שיתוף הפעולה עם מרכז תעסוקה וקבלת ליווי והדרכה בכל נושא קידום העסקת אנשים עם מוגבלויות

הדרכה להנהלת המועצה, מנהלים בכירים וחברי וועדת מכרזים למען יישום החוק להעסקת אנשים עם מוגבלויות איתור עובדים בעלי מוגבלויות קיימים במערכת

הגברת המודעות בקרב הקהילה, עובדי המועצה, חברי וועדת מכרזים והנהלת המועצה נהיה ערוכים ומגויסים לספק את כל השירותים הדרושים לקליטת ושילוב אנשים עם מוגבלות

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 10.11.20



מועצה מקומית כאבול  
سالم ريان  
ראש מ.מ. כאבול

חתימת מנכ"ל/ראש הרשות:

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](mailto:pniotnez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://www.gov.il/mugbaluyot)

לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן

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

### 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 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.