

אוגוסט 2023

## 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](mailto:Taasukanet@justice.gov.il).
- יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנת 2023, 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 2024). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים משנת 2023.
  - 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' 9ג 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 2024

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית שגב שלום
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2022 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2021: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 275
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 14
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: ורה שמויישמן תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מזכירת מנכ"ל

כתובת מייל: mazkirut@segev-shalom.muni.il טלפון: 08-9178203

יש לעדכן את הפרטים גם בקישור הנ"ל לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחויב בחוק

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2023

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2023 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 בשנת 2023: 10<br>כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0<br>מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0 | מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2023, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 0 |

#### התייחסות מילולית לייעוד משרות

- (יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פרסמו - מדוע לא פרסמו? אם פרסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?)
1. בכל מכרז שפורסם הייתה עדיפות לאנשים עם מוגבלות.
  2. במסגרת המשרות שפורסמו לא היו מועמדים 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 בשנת 2023 (עם או ללא העדפה מתקנת): 0

- (4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר של הנימוקים לבחירה/אי בחירה של המועמדים 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:**

| לא נעשתה פנייה יזומה |
|----------------------|
|                      |
|                      |
|                      |

**(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד** (יש להימנע מציון פרטים מזהים):

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

**(7) לא היו במכרזים שפרסמנו מועמדים עם מוגבלות.**

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

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

**(9) הדרכת מנהלי מחלקות.**

**(10) בכל מכרז שפרסמנו הוספנו סעיף עדיפות לאנשים עם מוגבלות.**

**(11) הגדלת מבנה המועצה ושיפור הנגישות במועצה.**

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל. בשנת בחירות המשרות שפורסמו הינן משרות חובה או משרות במערכת החינוך ולא ניתן בשלב זה לייעד אותן לאנשים עם מוגבלות. כמו כן יש לציין כי במגזר הבדואי ובשוק העבודה האזורי יש העדר היענות מצד בעלי המוגבלויות לצאת לעבודה בסביבת מגוריהם.

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2024

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 ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית.**

(לקראת ייעוד משרות, מוצע להתייעץ עם "[תעסוקה שווה](#)" לגבי אופי המשרה והיצע מועמדים)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2024: בעקבות המצב טרם ניתן לקבוע מספר משרות מתוכן. רק לאחר המלחמה והבחירות לרשות המקומיות ניתן יהיה לתכנן את מספר המשרות. מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: כנ"ל היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: %כנ"ל פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

(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 את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחיה זו (הדרכות לוועדות המרכזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

1. פרסום ועידוד העסקת אנשים עם מוגבלות.

2. במכרז שיוצא לפרסום יודגש שזה מיועד אך ורק לאנשים 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](#)".

|  |
|--|
| בעת הרלוונטיות המועצה תפנה באופן יזום לגופים השונים בניסיון לאתר עובדים אשר יוכלו לגשת למכרזים ועונים על דרישות הסף. |
|  |
|  |
|  |

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

(בין היתר – קבלת ליווי על ידי מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

(5) שולחן עגול עם העובדים הבכירים ומנהלי המחלקות על חשיבות השתלבות עובדים עם מוגבלות במועצה.

(6) פרסום באתר המועצה לעודד העסקת אנשים עם מוגבלות.

(7) הסברה והדרכה למנהלי המחלקות על החשיבות להשתלבות אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה.

(8) הדרכות למנהלי המחלקות לטובת העלאת המודעות בגיוס עובדים עם מוגבלות.

(9) **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 14.11.2023

**חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:**

שם מלא: \_\_\_\_\_ תפקיד: \_\_\_\_\_

חתימה: \_\_\_\_\_

מרכזי "תעסוקה שווה", של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה: הדרכה ולייווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות לייווי 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 ברור ועוד. טלפון: \*6763 | מייל: [pnioznez@justice.gov.il](mailto:pnioznez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://www.gov.il/mugbaluyot) לרשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן

#### עבודה נגישה:

באתר ניתן לפרסם משרות ולקבל מידע על כלים וגופים המסייעים בהעסקת עובדים עם מוגבלות. טלפון: \*2612 | אתר אינטרנט: [avodanegisha.labor.gov.il](http://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.