

## פורמט להכנת 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 מגדיר מיהו אדם עם מוגבלות משמעותית, מהו יעד הייצוג ההולם וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה.

- מעסיק ציבורי המעסיק מעל 100 עובדים, שלא עמד עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם בשנה מסוימת יכין תכנית שנתית שתסייע לו בעמידה ביעד ויפעל ליישומה.
- התכנית תאושר על ידי הנהלת הגוף הציבורי ותפורסם באתר האינטרנט שלו עד 31.10 באותה שנה.
- בנוסף לפרסום התכנית השנתית באתר האינטרנט יש לשלוח אותה לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות באמצעות דוא"ל: [Taasukanet@justice.gov.il](mailto:Taasukanet@justice.gov.il)
- התכנית השנתית הינה קלנדרית ועליה לכלול את פעילות הארגון לשנת העבודה העוקבת.
- התכנית השנתית תוכן בהתחשב בגורמים לאי עמידה מלאה ביעד הייצוג בשנה הקודמת.
- על התכנית לכלול 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
- לפרטים נוספים יש לעיין בהוראות ס' 9 לחוק (ראו נספח).
- בכתיבת התכנית מומלץ להיעזר בכלי האבחון ובקובץ בניית תכנית העבודה. קובץ זה כולל רשימת פעולות מומלצות שמהן ניתן לבחור לפי תוצאות אבחון מצב תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון.
- מרכזי התמיכה למעסיקים של עובדים עם מוגבלות של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים עומדים לרשותכם ללא עלות להדרכה בבניית התכנית השנתית. ראו פרטי קשר בסעיף ה' להלן.

## פורמט הכנית שנתית לשנת 2020

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מ.מ. אעבלין
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם בשנת 2018: בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מס' עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 10-12
- (4) מס' משוער של עובדים עם מוגבלות משמעותית שיש לגייס על מנת לעמוד ביעד: 4-5
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:  
שם מלא: אמיר חביב כתובת מייל: amirh@ibllin.muni.il טלפון: 04-9866594

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת (אם הוכנה)

- (1) ייעוד משרות (משרות המיועדות רק למועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית)

ביצוע	יעד
*מספר המשרות שאוישו: <u>1</u> *פירוט סוג המשרות: <u>עו"ס</u> _____ _____	*מספר המשרות שיועדו: <u>1</u>
*היקף המשרות שאוישו מסך המשרות שיועדו: <u>100%</u>	*היקף המשרות שיועדו מסך המשרות לאיוש: <u>7%</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 שאוישו בהעדפה מתקנת: 1

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

\*מספר המשרות שאוישו תוך קידום עובד עם מוגבלות משמעותית: לא

\*פירוט סוג המשרות:

(4) \*פירוט הגורמים שאליהם נעשו פניות לצורך איתור מועמדים עם מוגבלות משמעותית (לרבות מרכז תמיכה למעסיקים):

מרכז "ריאן"

(5) פעולות נוספות שנעשו:

בשנה שחלפה המועצה למדה את הוראות החוק שנוגע לעניין העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית ורק בשנה זו מונה הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות, אשר חשף את מנהלי המחלקות לנושא על מנת לקדם העסקת אנשים עם מוגבלות ולקיום שיתוף פעולה בין מנהלי המחלקות והנהלת המועצה כדי להצליח במשימה.

לאחר התייעצות עם רכזת משאבי אנוש, המועצה מתכננת לייעד משרות במחלקת החינוך, במחלקת הרווחה ובשאר המחלקות ככל שיהיו תקנים חדשים או יתפנו משרות ובהתאם לצרכים של המועצה עד לשלב של עמידה ביעד הייצוג ההולם. נושא זה יהיה בטיפול ובאחריות מנהלי המחלקות של החינוך והרווחה ורכזת משאבי האנוש ובסיוע מזכיר המועצה.

יש לציין שבמועצה החל תהליך הפנמה לצורך עידוד אנשים עם מוגבלות להשתלב בעבודה, ולכן המועצה מתכוונת לרשום במכרזים שיפורסמו בעתיד העדפה לאנשים עם מוגבלות למשרות מסוימות על מנת לעודד אותם להשתתף במכרזים ולהגיש מועמדות.

המועצה יצרה קשר באמצעות הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות עם שלוחת "ריאן" כפי שצוין בתוכנית לצורך סיוע באיתור מועמדים עם מוגבלות, היות ולמרכזי "ריאן" יש תוכנית מיוחדת לעניין זה באזור הצפון.

המועצה ביצעה התאמות נגישות במבנה על מנת לסייע לעובדים עם מוגבלות להגיע למקום עבודתם כנדרש.

במועצה ניתן לפנות למהנדס המועצה על מנת לקבל מענים בתחום ההנגשה ולרכזת משאבי אנוש על מנת לקבל מענים בעניינים אישיים וטיפול בפניות פרטיות של עובדים עם מוגבלות.

(6) פירוט הלקחים שהופקו:

(בא התייחסו לגורמים להצלחה/אי הצלחה בעמידה ביעד)

נתקלנו בחוסר פניות של אנשים עם מוגבלות למכרזים שפרסמנו , ביישוב יש מעט אנשים עם מוגבלות שהינם  
אקדמאיים דבר שמקשה על הגיוס .



תחום	יעד
*משרות לאיוש על ידי עובדים עם מוגבלות משמעותית	*מספר המשרות לאיוש: 3-4
*משרות ייעודיות	*מספר מישרות ייעודיות: 1 *היקפן מסך המשרות לאיוש: 13% *פירוט סוג המשרות: <u>מנהלה</u> <u>חינוך ורווחה</u>

**ד. פעולות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון**

- **קשר עם תוכנית "תעסוקה שווה" לצורך ליווי וסיוע.**
- **כל מרכזי כח האדם שהמועצה מוציאה יועברו לתוכנית "תעסוקה שווה", לצורך פרסומן לקהל היעד**
- **פרסום הודעה שנתית לעובדים עם פרטי הממונה על מנת לאפשר לעובדים עם מוגבלות לקבל התאמות במידת הצורך.**
- **הממונה השתתף בכנס "העבודה כבסיס להצלחה" של קרן "מסירה" כדי ללמוד את הנושא יותר לעומק**
- **השתתפות שנתית ביום הכשרה לממונים.**
- **הצגת עיקרי החוק בפני מליאת המועצה ומנהלי מחלקות לצורך רתימתם והעלאת מודעות.**

**ה. 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.

טלפון: 1700-50-76-76 | אתר אינטרנט <http://taasukashava.org.il>

**נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:**

מידע על זכויות וחובות המתייחסות להעסקת עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות בירור ועוד.

טלפון: \*6767 | מייל: [pniotnez@justice.gov.il](mailto:pniotnez@justice.gov.il) אתר אינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://www.gov.il/mugbaluyot)

האתר להלן כולל רשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות:

<http://www.justice.gov.il/Units/NetzivutShivyon/Equality/Taasuka/Pages/Job-Placement-Entities.aspx>

מרכז השאלת ציוד להתאמות

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