

אוקטובר 2021

## 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 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 2022

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית אעבלין.
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2020 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 310.
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 14-16.
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: מוחמד דיב תפקיד: מנהל הון אנושי.

כתובת מייל: [deebm@ibllin.muni.il](mailto:deebm@ibllin.muni.il) טלפון: 0525797123.

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2021

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.**

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 13. כמה מתוכן משרות ייעודיות? 11. מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 09.	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 8.

- (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: 1.

- (3) **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**  
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 1

- (4) **האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)?** כן  
**שימו לב!** – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

תעסוקה שווה	
אתרי אינטרנט	
דפי פייסבוק	
מרכז ריאן	

**(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזיהוי):**  
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

המועצה השקיעה משאבים משמעותיים וביצעה התאמות נגישות במבני המועצה כך שכל מבני המועצה כיום מונגשים, על מנת לסייע לעובדים עם מוגבלות להגיע למקום עבודתם כנדרש.

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

**(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:**  
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

בשנה שחלפה המועצה למדה את הוראות החוק שנוגע לעניין העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית וחשפה את הנושא בפני הנהלת הרשות במטרה לרתום אותם לנושא חשוב זה.

בחודש 04/2021 מונה הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות, אשר חשף את מנהלי המחלקות לנושא על מנת לקדם העסקת אנשים עם מוגבלות ולקדם שיתוף פעולה בין מנהלי המחלקות והנהלת המועצה כדי להעלות מודעות לכך ולבצע זאת בפועל.

לאחר התייעצות עם מזכיר המועצה ורכזת 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 של בעלי מוגבלות. נושא זה יהיה בטיפול ובאחריות מנהלי המחלקות של החינוך והרווחה ומנהל ורכזת משאבי האנוש ובסיוע מזכיר המועצה.

יש לציין שבמועצה החלה תהליך הפנמה לצורך עידוד אנשים עם מוגבלות להשתלב בעבודה, ולכן המועצה מתכוונת לציין ולבטא בכל המכרזים שיפורסמו בעתיד העדפה לאנשים עם מוגבלות למשרות מסוימות על מנת לעודד אותם להגיש מועמדות ולהשתתף במכרזים.

המועצה יצרה קשר באמצעות הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות עם שלוחת מרכזי "ריאן" כפי שצוין בתוכנית, להם יש תכנית מיוחדת לשילוב בעלי מוגבלות באזור הצפון, במטרה לקבל סיוע באיתור מועמדים עם מוגבלות.

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל (לדוג': משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו)

יש לציין בצער, כי באופן גורף לרוב מוחלט של המכרזים שפורסמו, לא הוגשו מועמדות של אנשים בעלי מוגבלות. ביישוב יש מעט אנשים עם מוגבלות, ועוד פחות מוגבלים שהינם אקדמאיים, דבר שמקשה על

גיוסם ושילובם של בעלי המוגבלות במשרות המוצעות ע"י המועצה המקומית. מלבד קידום עובדת אחת בעל מוגבלויות – עובדת סוציאלית במקצועה.

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022

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** לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022: 15.  
מספר המשרות הייעודיות (למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 10.  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 5%.  
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):  
בעיקר חינוך רווחה וחינוך בלתי פורמאלי.

(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 הנחיה זו (הדרכות לוועדות המרכזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).  
הוספנו בכלל הפרסומים הוראות החוק הנגעות להעדפה מתקנת.

(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"**.

אתר האינטרנט הרשומי	
מרכזי ריאן	
דפי הפייסבוק	
עיתונים – עברת וערבית	

(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 ראיון מונגש, ועוד)  
1. קשר עם תוכנית "תעסוקה שווה" לצורך ליווי וסיוע .  
2. הנושא יוצג פעמיים במשך השנה ע"י מנהל משאבי האנוש בישיבות מליאה לכל מנהלי המחלקות במועצה, כולל כחלק מהליווי השוטף שלו למחלקות השונות.  
3. פרסום הודעה שנתית לעובדים עם פרטי הממונה על מנת לאפשר לעובדים עם מוגבלות לקבל התאמות במידת הצורך .  
4. השתתפות שנתית ביום הכשרה לממונים לכשיתרחש.  
5. הצגת עיקרי החוק בפני מליאת המועצה ומנהלי מחלקות לצורך רתימתם והעלאת מודעות.

(5) **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, **התקיימה בתאריך:** 04/12/2021 ישיבת מליאה מס' 07/2021.  
**חתימת מנכ"ל/ליו"ר/ראש הרשות:**

שם מלא: אמיר חביב תפקיד: מזכיר המועצה המקומית

חתימה:

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](mailto:pniotnez@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**

**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](http://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](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 שיועדו 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.