

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](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 2023

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית מצפה רמון
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם **לשנת 2021** (כפי שפורסם באתר הנציבות): נמוכה
- (3) **סטטוס ביחס לשנת 2020**: ירידה ברמת העמידה ביעד
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 170
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 8
- (6) פרטי **ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות** בארגון:

שם מלא: פנינה כהן תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת כח אדם מועצה מקומית מצפה רמון

כתובת מייל: pninac@mzp.org.il טלפון: 053/7513306

נא לעדכן את הפרטים גם **ב"קישור 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: 11 <b>כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0</b> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 0 יפורסם משרה אחת במהלך שנת 2023

#### התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):  
כל משרה שפרסמנו במהלך השנה, אנו מציינים שישנה עדיפות למועמדים בעלי מוגבלויות. תינתן עדיפות למועמד שמשתייך לאוכלוסייה הזכאית לייצוג הולם אם הוא בעל כישורים דומים לכישורי שאר העובדים, עקב מיקום היישוב גאוגרפית יש קשיים לגיוס כללי למשרות באופן כללי למועצה.

#### (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)?** 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:**

שליחת פרסומים למכרזים בעיתונות+ אתר המועצה+ שירות התעסוקה	נדאג להעביר גם לביטוח לאומי
נמ"ר	
קבוצות וואטסאפ של עובדים ומחלקות המועצה	
אניטה בורנשטיין מנהלת תיק מעסיקים אזור הדרום	

**(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד** (יש להימנע מציון פרטים מזהים):  
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)  
לא ניגשו מועמדים עם מוגבלויות משמעותיות למכרזים שפרסמו.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)  
בוצעו הדרכות לכל מנהלי המחלקות להעסקת עובדים בעלי מוגבלויות בתאריך 18.7.22 ע"י הגב' אביבה כץ.

מתבצעת אחת לחודש וחצי עדכון והעברת מידע עם גיתית- אחראית לשוויון הזדמנויות לבעלי מוגבלויות באיזור דרום

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.  
קיום קשרים נוספים עם עמותות וגופים העוסקים בתעסוקה שווה באיזור הדרום על מנת ליצור שיתופי פעולה לקידום העניין.  
המשך פרסום בכלל המכרזים להעדפה מתקנת לבעלי מוגבלויות  
גיוס שותפים נוספים במחלקות המועצה לקידום הנושא  
\*\*\*חשוב לציין כי בכל המכרזים שפרסמנו השנה, ניגשו מספר מועט של מתמודדים לכל תפקיד והיו משרות שפורסמו שוב לאחר סיום המכרז, כיוון שלא ניגשו מועמדים.

## 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 לייעד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית.**

(בכדי לכוון להיצע מועמדים רחב מומלץ להתיעץ עם "תעסוקה שווה" לקראת ייעוד משרות)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב-2023: לא ידוע

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 1

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): לא ידוע

### (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 בפרסום המכרז הנוגעת 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".

שירות התעסוקה	תעסוקה שווה
נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות	אנוש

### (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 מונגש, ועוד)

המשך הקשר עם אחראית מתן הזדמנויות לבעלי מוגבלויות באזור דרום.

עבודה אינטנסיבית סביב הגדרת משרות ייעודיות לבעלי מוגבלויות ואיתור עובדים בעלי מוגבלויות.

המשך מתן ליווי הכשרה והדרכה למנהלי מחלקות במועצה.

### (5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: התוכנית החדשה תאושר בישיבת המליאה

הקרובה ב – 2.11.2022 נדאג להעביר אליכם את פרוטוקול אישור המליאה.

**חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:**

שם מלא: דרור דבש

תפקיד: מנכ"ל המועצה

חתימה: \_\_\_\_\_

## ד. גופי סיוע

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: [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**

### 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.