



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 תאפשר 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.

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](#).

תכנית שנתית לשנת 2023

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית זבולון
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי שפורסם באתר הניצבות): בינונית
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2020: ללא שינוי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 420
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 21
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: כנרת וולוויץ' תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת משאבי אנוש

כתובת מייל: kineretv@zvulun.co.il טלפון: 04-8478111

נא לעדכן את הפרטים גם בקישור 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: 26__ כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 1__ מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0__	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 1__

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):
פרסמנו משרה ייעודית לעו"ס עם מוגבלות אך לא הצלחנו לגייס, על אף שפרסמנו את המשרה מס' פעמים כולל באתרים של תעסוקה שווה וכו'.

(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: אין מידע

- (4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? 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:

תעסוקה שווה- בקשה לפרסום משרות רגילות וייעודיות	פרסום משרות בפורטל "מעברים בעמק"- הנגשת משרות לתושבים מהאזור, ובפרט אנשים עם מוגבלות המתגוררים בסמיכות
---	--

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

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

1. בקליטת עובד, צורף מסמך שמסביר על העסקת עובדים עם מוגבלות ובו מפורט זכויותיהם במידה והם נכללים באוכלוסייה זו
2. שעות העבודה גמישות, ניתן לבצע עבודה מהבית
3. התאמת סביבת עבודה לעובדת עם מגבלה פיזית זמנית

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

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

1. העלאת המודעות של העובדים לעובדים בעלי מוגבלות והתאמת סביבת העבודה לכך
2. העובדים התנדבו ביום המעשים הטובים במקומות המעסיקים עובדים עם מוגבלות.
3. נעשתה הדרכה למנהלים לתת דגש לעובדים עם מוגבלות הנדרשים להתאמות מיוחדות.
4. קשר עם מכרז "תעסוקה שווה" ופרסום משרות דרך פורטל "תעסוקה שווה"
5. השתתפות בקורס בזום של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות.

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

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

לשימור: פרסום מכרזי כוח אדם שבהם יש העדפה מתקנת למועמדים עם מוגבלות משמעותית, המשך קשר עם מנהלת

תיק מעסיקים ב"תעסוקה שווה", המשך גיוס עובדים בעלי מוגבלות למגוון תפקידים

לשיפור: יותר למידה ארגונית בנושא, תוכנון הדרכות עובדים ומפגשי הנהלה העוסקים בנושא אך לא יצאו לפועל ולכן

נפעל לתאם מחדש לשנת 2023, השתתפות ביום ממונים על חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

לשינוי: לעשות בקרה על התכנית השנתית באמצע שנה ולבדוק יעדים במהלך השנה ולא רק בסופה.

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 להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לקראת ייעוד משרות)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב- 2023: 10
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 20%
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):
עובד סוציאלי, תפקיד אדמיניסטרציה

(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).

גם בשנת 2023 כמו בשנה שעברה, נמשיך לפרסם הוראות בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת לגיוס עובדים עם מוגבלות. נפעל לגייס עובדים במשרה ייעודית על מנת לשפר את העמידה במדד ייצוג הולם. בנוס, המשך קשר עם מרכז "תעסוקה שווה" ופרסום משרות דרך פורטל "תעסוקה שווה"
לכל משרה ייעודית- נדריך את יושבי ועדת מכרזים לפני ותוך כדי, על מנת למצות את הפוטנציאל בגיוס עובד 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".

פורטל	"עבודה נגישה"	תכנית "תעסוקה שווה"
https://www.avodanegisha.org.il		
ביטוח לאומי - שיקום מקצועי לאנשים עם מוגבלות		
אנוש, העמותה הישראלית לבריאות הנפש (ע"ר)		
		המרכז הישראלי לתעסוקה נתמכת בקהילה בע"מ

(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)

1. המשך מעקב, תיעוד וקידום של תהליכי גיוס של מועמדים עם מוגבלות על מנת לקדם את העסקתם במועצה.
2. המשך מתן תמיכה במנהלים המעסיקים עובדים עם מוגבלות.
3. פרסום לעובדים בארגון פרטים על עבודתו של הממונה להעסקת עובדים עם מוגבלות.
4. פעולות נוספות להעלאת מודעות בקרב העובדים בארגון- הדרכות, נהלי קליטת עובד חדש.
5. המשך ליווי המועצה על ידי מנהלת מעסיקים במרכז "תעסוקה שווה" צפון
6. הדרכת מנהלי הארגון בנושא שילוב עובדים עם מוגבלות וגיוס עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון על ידי תעסוקה שווה.
7. השתתפות בהדרכות לממונים של "תעסוקה שווה".

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 28.11.2022

(6) חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: עמוס נצר תפקיד: ראש המועצה האזורית זבולון

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: pnioznez@justice.gov.il | אתר האינטרנט: 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

עבודה נגישה:

באתר ניתן לפרסם משרות ולקבל מידע על כלים וגופים המסייעים בהעסקת עובדים עם מוגבלות. טלפון: *2612 | אתר אינטרנט: 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.