



ינואר 2022

## הכנת תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נועד לקדם העסקת של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. התיקון 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.
- לאחר פרסום התכנית השנתית באתר האינטרנט יש לשלוח קישור אליה לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, היא הגוף המפקח ואוכף ייצוג הולם בגופים הציבוריים, לדוא"ל: [Taasukanet@justice.gov.il](mailto:Taasukanet@justice.gov.il)

כמו כן, יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה החולפת.

- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2021). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2020).
- 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 משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים 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.



## פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2022

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: עיריית ביתר  
 (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2020 (כפי שפורסם באתר הנציבות): ביונית (נמוכה) אי-עמידה  
 (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 200  
 (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 10  
 (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: מלכי קניגסופר תפקיד: רכזת כ"א וממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות

כתובת מייל: malkik@5888111.co.il טלפון: 02-5888152

### 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.

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאיש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>4</u>	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>12</u> כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>0</u> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>0</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 (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: 2, בסייגים להלן התקבל עובד אשר למיטב ידיעת הרשות הינו עובד עם מגבלות.

התקבלה עובדת עם נכות משמעותית בהעדפה מתקנת עבור מילוי מקום לחל"ד, אך לאחר שהתקבלה התחרטה ולא רצתה לעבוד.

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: לא קודמו

לאור מצבת כ"א המצומצמת בעירייה אין הרבה קידומים, עם זאת, הידע שלנו לגבי עובדים עם מוגבלות מאד מצומצם. ידוע לנו שישנם עובדים עם מוגבלות בארגון, אך לא תמיד אנו יודעים מי הם. כך שיתכן שקודמו ללא ידיעתנו.

(3) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן/לא

הערה: קיים תיעוד לכלל המכרזים, אך התשובה שלילית, כיון שככל הידוע לנו, לא היו במכרזים מועמדים עם מוגבלות משמעותית.

(4) שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

	<p>אציין כי בשנת 2021 נוצרה שגרת חירום עקב הקורונה. עם כל זאת, לאור חשיבות הנושא, ישבה מנהלת האגף עם 'בית חם', שזו עמותה המסייעת לשילוב אנשים עם מוגבלות בעולם התעסוקה. וזאת במטרה לאתר מועמדים מתאימים למשרות הייעודיות. נציין בנוסף, שבמהלך שנת 2021 פורסמו מכרזים מקצועיים בלבד, כגון עו"סים ופסיכולוגים ומ"מ חיוניים. עקב שגרת הקורונה הבלתי סדירה שלא נתנה מקום לאפשרות פיתוח וגרמה לעיתים קרובות לצמצום מצבת כח האדם הקיימת. והעדפה לעבוד מהבית. ואכן העובדים עם מוגבלות שהתקבלו היו כמפורט לעיל.</p>
--	---

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

העירייה מבצעת התאמות מיוחדות ברגע שנודע לה על הצורך בכך, ביכולתנו לפרט מה נעשה בפועל, נודה להנחיותכם כיצד להעביר את הפירוט משום שלאור מיעוט העובדים קל לזהות במי מדובר ואנו רוצים לשמור על פרטיות העובד.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

תוכננה השתלמות למנהלים בה ידובר על החשיבות שבסיוע לאנשים עם מוגבלות. אולם עקב מוגבלות הקורונה הדבר עדיין לא בוצע ויבוצע בע"ה ב 2022.

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



(בין היתר – קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לווועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד) יום עיון למנהלים שבו ילמדו על החשיבות של שילוב אנשים עם מוגבלות וכן כלים פרקטיים ליישום. פנייה לעמותות העוסקות בשילוב אנשים עם מוגבלות - לצורך שילוב מיטבי הוספה לטפסי קבלה לעבודה פרק המתייחס לעובדים עם מוגבלות, במידה והם מעונינים בכך, הם נדרשים לענות האם נדרשות התאמות לצורך ביצוע תפקידם.

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 13.09.21 כיון שמדובר בתוכנית ל 2022 טרם אושרה מכיון שמצריכה אישור תקנים.

חתימת מנכ"ל/ראש הרשות:  
מאיר רובינשטיין  
ראש העיר

ד. 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, וסיוע באיתור מועמדים עם מוגבלות למשרות. טלפון: 1700-50-76-76 | <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 הגורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן

מרכז השאלת ציוד להתאמות טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: [www.hatamot.org](http://www.hatamot.org)

### 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) הערפת 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 שתקבע 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 שייעודו 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.