



אוגוסט 2019

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, לדואר אלקטרוני: Taasukanet@justice.gov.il
- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2020). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2019).
- 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 או 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 משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים עומדים לרשותכם להדרכה בהכנת התכנית השנתית. השירות הינו ללא עלות. ראו פרטי קשר בסעיף ד' להלן.



פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2020

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מ"מ פרדס חנה כרכור
 (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם: בינונית
 (3) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים):
30
 (4) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:
 שם מלא: וקסלר חני תפקיד: מנהלת אגף משאבי אנוש
 כתובת מייל: v.heni@pardes-hanna-karkur.muni.il טלפון: 077-9779713

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2019

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)

ביצוע	יעד
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>1</u></p> <p>כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>1</u></p> <p>מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>0</u></p> <p>פירוט המשרות הייעודיות שפורסמו/אוישו: ■ המשרה: <u>משלבת</u> אוישו: לא</p>	<p>מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>5</u></p>

(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: 0

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

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



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

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

אין מידע	

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב):

אין מידע

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון: (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

אין מידע - הממונה סיימה את תפקידה בתחילת שנת 2019, והממונה החדשה נכנסה בדצמבר 2019

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

שיתוף פעולה עם גורמים רלוונטיים אשר יכולים לסייע בקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2020

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, עליכם לתעד את אופן ביצוע התכנית במהלך השנה.

(1) ייעוד משרות

מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2020: 10
מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 1
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 10 %
פירוט המשרות הייעודיות (ככל שידוע):
משרת מזכירות

(2) מעסיק שלא עמד עמידה מלאה ביעד מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו 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 וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב)

נוסף בכל מכרז שתינתן עדיפות לאדם עם מוגבלות

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו או/ו בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית. יש להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות, ניתן להסתייע במרכזי 'תעסוקה שווה'

תכנית תעסוקה שווה	עבודה נגישה

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

בין היתר, קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מוגש, ועוד)

1. התקיימה פגישה עם נירית- מנהלת תיק תעסוקה שווה לכתובת תכנית עבודה וקידום תעסוקה שווה ברשות.
2. כל מכרז אשר יצא לפרסום ישלח גם לתעסוקה שווה שיפרסמו דרכם את המשרות.
3. הדרכה להנהלה בכירה על ידי המטה לשילוב אנשים בעלי מוגבלות וקידום תעסוקה שווה.
4. העברת כתב המינוי של מנהלת אגף משאבי אנוש לכל עובדי המועצה.
5. כתיבת נוהל העסקת עובדים עם מוגבלות.
6. במשרות יעודיות תינתן הדרכה לפורום היושב במכרזים.



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 | אתר האינטרנט: <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 אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot

להלן רשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות:

https://www.gov.il/he/departments/general/job_placement_entities_list

מרכז השאלת ציוד להתאמות

טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: www.hatamot.org