



אוגוסט 2019

הכנת תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נועד לקדם העסקה 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
- 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/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: מועצה אזורית עמק הירדן
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם: **נמוכה** / בינונית / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 15
- (4) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: אורית אידי-לבאן תפקיד: מנהלת משאבי אנוש

כתובת מייל: orit@j-v.org.il טלפון: 054-4812919

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: 35</p> <p>כמה מתוכן משרות ייעודיות? לא פורסמו משרות ייעודיות</p> <p>מספר המשרות הייעודיות שאוישו: לא אוישו משרות ייעודיות</p> <p>פירוט המשרות הייעודיות שפורסמו/אוישו:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא ▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא ▪ המשרה: _____ איוש: כן/לא 	<p>מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת):</p> <p>2</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: לא אוישו

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

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



(4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן/לא – לא רלבנטי מאחר ולא ניגש מועמד בעל מוגבלות משמעותית

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

קיים קשר שוטף עם חברת בת עמי	

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

לא רלבנטי מאחר ולא התמודדו מועמדים עם מוגבלות למשרות

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון: (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)
7.1 נעשתה חשיבה וניסיון ביצוע התאמה של המשרות החדשות בארגון.
7.2 בוצע שולחן עגול עם הצוות הבכיר של המועצה לעניין השתלבות עובדים בעלי מוגבלות.
7.3 בוצעו התאמות ושיפור הנגישות במועצה: ריצוף ייעודי במעלית המועצה, הדבקת פסים במסדרון למניעת החלקה, וביצוע התאמות והנגשת מטבחון העובדים.

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

8.1 לטובת שיפור הנגישות במועצה, ימונה אחראי אשר יבצע בשוטף בדיקות מדגמיות ובהתאם לממצאים יתוקנו הכשלים.
8.2 יבוצעו מספר שולחנות עגולים עם מנהלי החינוך הבלתי פורמאלי שבראשם מנהל אגף החינוך, לטובת סיעור מוחות בבחינת השתלבות עובדים בפרויקטים ייעודיים.



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: 15

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 3

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 2%

פירוט המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

1.1 עובד כללי במטה מנכ"ל

1.2 עובד כללי באגף החינוך

1.3 עובד כללי באגף ישובים

(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)

2.1 ביצוע חשיבה מול הגורם המגייס טרם פרסום המשרה לטובת בחינת התאמת המשרה למועמדים בעלי מוגבלות.

2.2 בפרסום המכרז, הוספת התייחסות הנוגעת להעדפה מתקנת.

2.3 ביצוע הדרכה טרם וועדת כח אדם, למשתתפי הוועדה.

(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'

חברת בת עמי	
מנהלי מש"א בישובים ובקיבוצים של המועצה	
מרכז "תעסוקה שווה"	
משרד העבודה	

(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 מוגש, ועוד)

4.1 יצירת קשר עם מרכז "תעסוקה שווה" לטובת קבלת הדרכה וליווי.

4.2 יצירת קשר עם חברת בת עמי לטובת גיוס עובדים ייעודים.

4.3 ביצוע הדרכות למנהלי המועצה לטובת העלאת המודעות בגיוס עובדים בעלי מוגבלות.

4.4 לטובת שיפור הנגישות במועצה, מינוי אחראי אשר יבצע בשוטף בדיקות מדגמיות ובהתאם לממצאים יתוקנו הכשלים.



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 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