



אוגוסט 2021

תכנית עבודה 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 למייל הייעודי של הנציבות: Taasukanet@justice.gov.il.

יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפורסמתם 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 גספח).
- 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 2022

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: תיכון הראל
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2020 (כפי שפורסם באתר הנציבות): נמוכה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 135
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 7
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: קרן טמיר-צאליק תפקיד: מזכירה פדגוגית וממונה על העסקת עובדים עם מוגבלויות

כתובת מייל: mazharel2018@gmail.com טלפון: 02-5333466

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.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 3 כמה מתוכן משרות ייעודיות? 1 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 1	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 1

(2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת

(העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישרים דומים לכישריהם של מועמדים או עובדים אחרים)

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: לא היה מקרה של העדפה מתקנת

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 1 – תיכון הראל הינו מוסד לימודים והמשרות הן עפ"י מקצועיות והתמחות של בעלי התפקיד.

- (4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן/לא –
התפקיד בתוך הארגון לא הצריך מכרז, המועמד/ת נמצא ראוי ומתאים לתפקיד הנ"ל.

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

תעסוקה שווה	שתי"ל

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

דוגמה להתאמות שניתנו לעובד/ת בתיכון הראל בהתאם לצורך עקב המגבלה:
* שיבוץ שעות ההוראה במערכת בהתאם לצרכים/השעות בהם במורה יכולה ללמד – לעבוד.
* שיבוץ שיעורים פרטניים במערכת בהתאם לשעות בהם המורה יכולה ללמד.

לכל עובד/ת בארגון עם מוגבלות יש דלת פתוחה לפנות למנהלת התיכון/למנהלנית/לממונה ומקבלים מענה בהתאם לצרכיהם.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

* השתתפות הממונה בקורס ממוני העסקת עובדים עם מוגבלויות של משרד העבודה והרווחה
* קשר עם תעסוקה שווה
* העלאת המודעות בתוך ההנהלה והארגון.

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):
בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל (לדוג': משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו)

* בתיכון מגייסים עובדים לקראת שנה"ל החדשה - בזמן שנפתחים תקנים/משרות - פרסום באתרים הרלוונטיים

* הממונה תשלח לעובדים מכתב המפרט את תפקידה ואת מהות הנושא

* הזמנת הרצאה לעובדים בנושא זכויות של עובדים עם מוגבלויות

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022

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 לייעוד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב- 2022: 3
מספר המשרות הייעודיות (למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 1
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 33.33%
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):
משרת מתרגל/ת בתיכון הראל - עבודה בבקרים עם תלמידי תיכון בכיתות מב"ר ול"ב הניגשים לבגרויות, עזרה בלימודים ובתרגול בכיתה ופרטני (לפי הצורך). מיועד לאנשים שאוהבים חינוך, למידה.

(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 הנחיה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).
* פרסום משרות במידה ויפתחו תקנים
* הדרכה לצוות העובדים

(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".

תעסוקה שווה	שתי"ל
ג'ובקרוב - ארגון נכי צה"ל	
עבודה נגישה	

(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 מונגש, ועוד)
* המשך קשר וליווי ע"י תעסוקה שווה
* המשך השתתפות הממונה בהרצאות וקורסים שיפתחו בעתיד מתאם משרד העבודה והרווחה
* הבאת הרצאה לצוות העובדים
* פרסום משרות (כמידה ויהיו) בגופים הרלוונטיים

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 26/10/21

חתימת מנכ"ל/ר/ראש הרשות:

שם מלא יורם שמעון תפקיד ראש המועצה המקומית

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: pniotnez@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) 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.