



אוגוסט 2023

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 המפעיל מעל 100 עובדים, שלא עמד עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם (5%) בשנה מסוימת יכול תכנית שנתית שתסייע לו לקידום העמידה ביעד ויפעל ליישומה.
- התכנית תאשר 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 לשלווח 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 השירות הייעודי שפרסמתם בשנת 2023, לציין האם אוישו בפועל
ובמידה ולא אוישו לפרט מודיע.**

- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2024). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים משנת 2023.
 - התכנית השנתית תוקן בהתחשב בגורמים לאו עמידה מלאה ביעד הייצוג בשנה הקודמת.
 - **על-פי החוק יש לכלול בתכנית הוראות בעניינים ממפורט להלן:**
 - העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים/עובדים עם מוגבלות משמעותית
 - "יעוד שירותי לאנשים עם מוגבלות במגוון תפקידים ודרגות
 - פניה לרשות הגורמים העוסקים בשילוב מועמדים עם מוגבלות ממשמעותית המפורסת באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
 - תיעוד יישום התכנית, ובכלל זה הנימוקים לבחירת מועמדים לשרות פניות (שרות רגילות אליוין התמודדו גם עובדים עם מוגבלות)
 - פרטים נוספים יש לעיין בהוראות ס' 9ג לחוק (ראו נספח).
- מרכזי "תעסוקה שווה" של המתא לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה עומדים לרשותכם להדרכה בהכנות התכנית השנתית. השירות הינו לא עלות. ראו פרטיו קשור בסעיף ד' להלן.**
- להרחבה, ניתן לעיין בחוברת המידע - העסקת עובדים עם מוגבלות במגזר הציבורי וכן באטר הנציבות.**

פורמט מוצע לתוכנית שנתית לשנת 2024

א. פרטיים מנהליים

- (1) שם הארגון: תיקון הראל – מبشرת ציון
 - (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2022 (כפי שפורסם באתר הנציבות): נמוכה
 - (3) סטטוס ביחס לשנת 2021 : ללא שינוי
 - (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמינים או בחילוקיות משרה): 140
 - (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 7
 - (6) פרטינו ממונה תעסוקת אנשיים עם מוגבלויות בארגון:

קרן טמיר-צאליך תפקיד בארגון (אם بالإضافة על תפקיד): מזכירה פדגוגית

כתובת מייל: 025333466 mazharel2018@gmail.com טלפון:

יש לעדכן את הפרטים גם [בקישור הנ"ל](#) לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחזיב בפקיד

ב. סיכון פעילות לקיום העסקת אנשיים עם מוגבלות בשנת 2023

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסקם ולתעד את הפעולות שנעשתה בארגון בשנת 2023 לקידום העסקות של עובדים עם מוגבלות משמעותית

- (1) ייעוד משרות (משרות המיעודות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית)
שיימו לב! - במיל שישליך לנכיבות שוין זכויות לאנשים עם מוגבלות, יש לצרף תיעוד של המשרות המיעודות שפורסמו ולצער האם אוישו. לצורך שמירה על אונחת הפרט, אין לפרסום זאת כחלק מפרסום המכון באתרים

| ביצוע | יעד |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>מספר משרחות כולל שהארגון פרסם בשנת 2023: 0</p> <p>כמה מתוכן משרות יהודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0</p> <p>מספר המשרות היהודיות שאוישו: 0</p> | <p>מספר המשרות היהודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאיש בשנת 2023, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 1</p> |
| | |

התיקות מילולית ליעוד משרות

(יש לפרטל לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מודיע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו - מודיע לא אוישו?)
מדובר בבי"ס תיכון – המשרתת שמתפרקשות מותאמות

(2) שירותי שואישו בהעדפה מתקנת

(העדפת העסוקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריים של מועמדים או עובדים אחרים)

מספר המשרות (שאין ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: תיכון הראל הינו מוסד לימודי והמשرات הנדרשות בכל שנה הן עפ"י מקצועות והתחממות של בעל/ת התפקיד. גיוס העובדים נערך כחץ שנה קודם לכינוסת העובד/ת לתפקיד ע"י הנהלת בה"ס בהתאם לצרכים לקראת שנה"ל הבאה. כמו בכל שנה, גם בשנה זו נגביר את המאמצים לגיוס עובד/ת עם מגבלות המתאים לצרכים ולדרישות המקצועית בה"ס, בתיכון.

העסקת עובדים עם מגבלותיהם נמצוא בסדר העדיפויות יחד עם האפקת אוגדיים – מוקטן גורם למאכ"ם ביחס

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתחום הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקדמו בארגון בשנת 2023 (עם או ללא העדפה מתקנת): לא ידוע –
אין תפקידים בתיכון נעשה קודם לפि צרכי המערכת והתאמת בעלי המקצוע בתחום ההוראה ובינוי והתאמה
לתקיך. בתיכון לכל עובד/ת יש שוויון הזרמיות בהתאם לתקיךו, והתאמתו לתקיך הנדרש.

**(4) בכלל, האם קיימים תיעוד מסודר של הנימוקים לבחירה/אי בחירה של המועמדים במכרזים בהם התמודד
מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? לא –
שים לב! – יתכן ותדרשו להציג זאת, ولكن חשוב לבצע תיעוד מסודר.**

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

| משרד החינוך |
|-------------|
| |
| |
| |
| |

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע לציין פרטים מזהים):
(בתהילך המינוי, סביבת העבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעوت העבודה וכיוצא בהז)
עיקר העבודה בתיכון זאת למידה פרונטלית, עבודה עם בני נוער במהלך רצוף בתיכון – במידה יש צורך
בהתאמות לעובדים ואף לתלמידים אנחנו מוצעים התאמות כפי הנדרש:

* עבודה בכיתות בקומת הראשונה (לא נדרש עלות מדרגות)

* התאמה בטיליום במידת הצורך

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

(הדריכות לעבודים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בהז)

* העלאת מודעות בקרב העובדים וחברות הנהלה

* ניסיון להביא הריצאות מתאימות לסלג העובדים

* קשר ישיר עם תעסוקה שווה, והבנה שתיכון הראל זה מוסד חינוכי עם המורכבות של מוסד חינוכי.

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שמעור-SHIPOR-שיוני):

בין היתר, יש להתייחס לפערם בין מה שדוח בתקנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.

* תיכון הראל הינו מוסד חינוכי ועיקר העובדים בו הם עובדי הוראה. גיוס העובדים נעשה ע"י הנהלה בהתאם לצרכים לשנה"ל הבאה ולדרישות המקצועיות תוך מתן תשומת לב ותחשבות רבה בעובדים עם מוגבלויות אשר בעלי התאמה למסגרת התיכון. גיוס העובדים נעשה במהלך השנה ותחילת העבודה עם תחילת שנה"ל ב-9/1.

* העלאת המודעות של צוות הגיוס ולגיוס אנשיים עם מוגבלויות והעדפה מתקנת – תואמת את הצרכים המקצועיים
ועפ"י התקן.

* שיפור: הגברת המודעות בקרב עובדי התיכון והעלאת מספר עובדים עם מוגבלות בתיכון בעלי מקצוע.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2024

בחלק זה של התכנית יש להתייחס לשנה הקרובה (ינואר-דצמבר) - ייעוד משרות בארגון, אופן יישום העדפה מתקנת, וגורמים אליום כבר פניהם או שכונתכם לפנות. תשומת לבכם כי יישום התכנית עשוי להיבדק על ידי הנציגות, כך שעלייכם לתעד את אופן ביצוע התכנית במהלך השנה.

(1) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות

מעסיק שלא עמד בעבר חייב ליעוד משרות ול齊ין זאת במסגרת התוכנית השנתית.

(לקראת ייעוד משרות, מוצע להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לגבי אופי המשרה והיעז מועמדים)

מספר המשרות הכול המתוכנות להתרפס בשנת 2024: לא ידוע, באמצעות שנה"ל ידעו את התכנית השנתית לשנה"ל תשפ"ה

מספר המשרות הייעודיות (רק لمועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכנות: לא ידוע, בהתאם לצורך

היקפן מסך המשרות המתוכנות להתרפס: %

פירוט סוג המשרות הייעודיות (כלל שידוע):

באמצע/לקראת שנה"ל הבאה נערכים בהתאם לפי כמות אנשי ההוראה.

(2) בנוסף ליעוד משרות, מעסיק חייב למתן עדפה מתקנת בקבלה /או בקידום של מועמדים עם מוגבלות

משמעותית שהם בעלי כישורים דומים לכישורייהם של מועמדים אחרים לתפקיד.

נא פרטו את הפעולות שבכונתכם לנקט בארגון לישום הנחיה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

הנהלה אחראית על גישת עובדים וקידום בהתאם לצרכים המKeySpecים ושרות שמתפנות – יש מודעות גבוהה

בנושא ורצון לגיס/קדם עובדים עם מוגבלות בעלי מקצועות מתאימים.

(3) פירוט הגופים אליהם פנitem בעת הדז'ו /או בכונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – ניתן להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציגות וכן במרכזו "תעסוקה שווה".

| |
|------------------------------------------|
| משרד החינוך |
| תעסוקה שווה |
| פרסום משרות <u>יעודיות לעובדי ההוראה</u> |
| |

(4) פירוט פעולות מתוכנות ונוסאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון בין היתר – קבלת ליווי על ידי מרכז תעסוקה שווה, פעולות שיישעו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות וקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המינויים/הקבלת אודות ראיון מונגש, ועוד)

1. ליווי מקצועי ע"י תעסוקה שווה.

2. הכנת הרצה לעובדי התיכון בנושא זכויות עובדים עם מוגבלות.

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

29/10/23

חתימת מנכ"ל/ששב ראש/ראש הרשות:

38/נ/2

שם מלא:

שם מלא: _____

תפקיד:

יו"ט שמעון
ראש המועצה המקומית
מבשרת ציון

חתימה:

ד. גופי סיוע

מרכז "מעסוקה שווה", של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה:
הדרך ולווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות לוויי בبنית תכנית ثن�티, הדרכה לממוני תעסוקה, וויע באיתור מועמדים עם מוגבלות לשרות.
טלפון: 1700-50-76-76 | אתר אינטרנט: <https://taasukashava.org.il> (3968*)

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:
מידע על זכויות וחובות המתיחסות להעסקת עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטענות בירור ועוד.
טלפון: 6763* | מייל: mugbaluyot@justice.gov.il | אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot
רשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן

עבודה נגישה:

באתר ניתן לפרסם משרות ולקבל מידע על כלים וגופים המשמשים בהעסקת עובדים עם מוגבלות.
טלפון: 2612* | אתר אינטרנט: avodanegisha.labor.gov.il

נספח – סעיף 9ג' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

תכנית ثن�티 לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות ממשמעותית (תיקון מס' 15) תשע"ז-2016

9ג. (א) בלי לגרוע מהוראות לפי סעיף 9(ג)(2), לא עמד מעסיק ציבורי גדול במידה מלאה ביעד הייצוג על פי הودעה כאמור בסעיף 9(ד) בשנה מסוימת, יפרסם באתר האינטרנט שלו, עד 13 באוקטובר באותה שנה, תוכנית ثن�티 לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות ממשמעותית שאישרה הנהלת המעסיק הציבורי הגדל.

(ב) תוכנית ثن�티 תוכן בהתאם בלחצים שהופקו מתכניות ثن��יות קודמות ובגורמים לא-עמידה או לעמידה חלקית ביעד הייצוג בשנה הקודמת.

(ג) תוכנית ثن�티 תכלול הוראות בעניינים כמפורט להלן לעניין משרות פנוית ולענין משרות שיתפנו בשנה הקרכבה:

(1) העדפת העסקות או קידום של מועמדים או עובדים עם מוגבלות ממשמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישורייהם של מועמדים או עובדים אחרים, לתפקיד, למשמעות או לחשיבות משרות או לדרגה או לקבוצה דרגות שיפורטו בתכנית השנה, ולהקופה שתיקבע בה;

(2) ייעוד משרות במוגון תפקדים ודרגות שיועסקו בהן, ככל האפשר, רק מועמדים או עובדים עם מוגבלות ממשמעותית, תוך פירוט היקפן מכל המשרות הפנוית או שצפו שיתפנו ופירוט סוג השירות שייעודו כאמור;

(3) פניה לרשימת גורמים העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות ממשמעותית שחברם הנציגות באתר האינטרנט שלו, לשם איתור מועמדים כאמור;

(4) תיעוד של יישום התכנית השנה, ובכלל זה של הנימוקים לעניין בחירת מועמדים לשרות פנוית.

(ד) שר הכלכלת והתשתייה רשאי לקבוע בתיקנות הוראות לעניין תוכנית השנה, תוכנה, צורתה ופרטיה.