

## פורמט להכנת 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 מגדיר מיהו אדם עם מוגבלות משמעותית, מהו יעד הייצוג ההולם וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה.

- מעסיק ציבורי המעסיק מעל 100 עובדים, שלא עמד עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם בשנה מסוימת יכין תכנית שנתית שתסייע לו בעמידה ביעד ויפעל ליישומה.
- התכנית תאושר על ידי הנהלת הגוף הציבורי ותפורסם באתר האינטרנט שלו עד 31.10 באותה שנה.
- בנוסף לפרסום התכנית השנתית באתר האינטרנט יש לשלוח אותה לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות באמצעות דוא"ל: [Taasukanet@justice.gov.il](mailto:Taasukanet@justice.gov.il)
- התכנית השנתית הינה קלנדרית ועליה לכלול את פעילות הארגון לשנת העבודה העוקבת.
- התכנית השנתית תוכן בהתחשב בגורמים לאי עמידה מלאה ביעד הייצוג בשנה הקודמת.
- על התכנית לכלול 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
- לפרטים נוספים יש לעיין בהוראות ס' 9 לחוק (ראו נספח).
- בכתיבת התכנית מומלץ להיעזר בכלי האבחון ובקובץ בניית תכנית העבודה. קובץ זה כולל רשימת פעולות מומלצות שמהן ניתן לבחור לפי תוצאות אבחון מצב תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון.
- מרכזי התמיכה למעסיקים של עובדים עם מוגבלות של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים עומדים לרשותכם ללא עלות להדרכה בבניית התכנית השנתית. ראו פרטי קשר בסעיף ה' להלן.

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: \_\_\_\_\_ מ.מ.באר עקב
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם בשנת 2017: \_\_\_\_\_ בינונית (3.5-5%) / נמוכה (2-3.5%) / אי-עמידה (0-2%)
- (3) מס' עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): \_\_\_\_\_ סה"כ עובדים \* 0.05 \* 25
- (4) מס' משוער של עובדים עם מוגבלות משמעותית שיש לגייס על מנת לעמוד ביעד: <sup>8</sup> \_\_\_\_\_ לחשב לפי טווח תחתון: בינונית (1.5%), נמוכה (3%), אי עמידה (5%)
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:  
 שם מלא: \_\_\_\_\_ י"א יו"ד \_\_\_\_\_ כתובת מייל: yair@b-y.org.il \_\_\_\_\_ טלפון: 08-9785307

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת (אם הוכנה)

- (1) ייעוד משרות (משרות המיועדות רק למועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית)

ביצוע	יעד
מספר המשרות שאוישו: _____ פירוט סוג המשרות: _____ _____ _____	מספר המשרות שיועדו: _____ תקן ייעודי _____ בלבד
היקף המשרות שאוישו ע"י אנשים עם מוגבלות מתוך סך המשרות שאוישו באופן כללי בארגון: _____%	היקף המשרות שיועדו לאנשים עם מוגבלות מסך המשרות לאיוש בארגון: _____%

- (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: \_\_\_\_\_

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר המשרות שאוישו תוך קידום עובד עם מוגבלות משמעותית: \_\_\_\_\_

פירוט סוג המשרות:

---

---

(4) פירוט הגורמים שאליהם נעשו פניות לצורך איתור מועמדים עם מוגבלות משמעותית (לרבות מרכז תמיכה למעסיקים):

יבוצע החל מ-2019

---

---

(5) פעולות נוספות שנעשו:

לדוגמא:

- ✓ קשר עם הרווחה
- הדרכות בארגון (יום עיון, הדרכה של המטה – הדרכה לוועדת מכרזים, הדרכת צוות/מנהלים, הדרכה פנימית, לומדות)
- ימי למידה חיצוניים
- רתימת בעלי תפקידים בתוך הארגון – קשר עם אגף הנגישות לדוג'.
- ליווי מנהלים
- ✓ קבלה וטיפול של פניות פרטיות של עובדים עם מוגבלות
- השתתפות בוועדות קבלה
- ארגון/השתתפות בכנסי תעסוקה

---

---

(6) פירוט הלקחים שהופקו: למידת עמיתים לגורמי הצלחה

(בא התייחסו לגורמים להצלחה/אי הצלחה בעמידה ביעד) –

לדוגמא: **אי הצלחה** -

- חוסר נגישות בתשתיות הליך המיון (טפסים חסרים/לא מותאמים, חוסר בהירות בתהליך הקבלה, העדר הכשרה לצוות המגייס)
- חוסר הענות מועמדים מתאימים
- העדר כלים לוועדת מכרזים לבחינת שילוב אנשים עם מוגבלות
- תקציבים
- ✓ העדר תוכנית שנתית

**הצלחה** -



ג. תכנית שנתית מפורטת לשנה העוקבת 2018-2019 (תפורסם בכל שנה עד 31.10) – בתאום עם כל בעלי התפקידים הקשורים לנושא.

תחוב	יעד
(1) משרות לאיוש על ידי עובדים עם מוגבלות משמעותית	מספר המשרות לאיוש: 2 (בהתאם ליעד) כמה משרות מתכננים לאייש ע"מ להתקרב ליעד. נתון לשיקול הארגון.
(2) משרות ייעודיות – משרות "צבועות"	מספר מישרות ייעודיות: 2 היקפן מסך המשרות לאיוש: 25% פירוט סוג המשרות: מלויי הסעות סייעות אישיות/רפואיות

ד. פעולות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

בהתאם לסעיף 5, 6 - הפקת הלקחים ופניה לגופים

הפצת מכרזים באמצעות מרכז תמיכה למעסיקים, סיוע וליווי של המרכז

ה. גופי סיוע

מרכזי תמיכה למעסיקים של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, משרד העבודה: הדרכה וליווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות ליווי בבניית תכנית שנתית, הדרכה לממוני תעסוקה.

טלפון: 1700-50-76-76 | אתר אינטרנט: [www.mtlm.org.il](http://www.mtlm.org.il)

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:

מידע על זכויות וחובות המתייחסות להעסקת עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות בירור ועוד.

טלפון: 02-5088001 | אתר אינטרנט: [pniotnez@justice.gov.il](mailto:pniotnez@justice.gov.il)

האתר להלן כולל רשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות:

<http://www.justice.gov.il/Units/NetzivutShivyon/Equality/Taasuka/Pages/Job-Placement-Entities.aspx>