

אוגוסט 2022

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 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 תאפשר 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 (בפורמט נגיש, קובץ סרוק אינו נגיש!) למייל הייעודי של הנציבות: Taasukanet@justice.gov.il.

יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם 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 נספח).
- 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 2023

א. פרטים מנהליים

- (1) **שם הארגון:** עמותת "לביא" (לשעבר אגודת בית ספר תיכון עירוני כל ישראל חברים ע"ש פרופ' רנה קאסן (ע"ר))
- (2) **מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021** (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) **סטטוס ביחס לשנת 2020:** עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
- (4) **מספר עובדים המועסקים בארגון כיום** (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 7,000
- (5) **מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד** (5% מכלל העובדים): 350
- (6) **פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:**

שם מלא: ענבל ברמן תפקיד: מנהלת מחלקת גיוס, רווחה והדרכה

כתובת מייל: inbalb@lavy.org.il טלפון: 02-5332952

נא לעדכן את הפרטים גם בקישור הנ"ל לטובת עדכון ברשומות

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2022

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 המשרות המיועדות שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם זאת כחלק מפרסום התכנית באתר.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: כ- 80 משרות כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: _____	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 2

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכנתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):
בישיבה משותפת עם "תעסוקה שווה" בתאריך 20.10.2022 התקבלה החלטה לבצע תהליך של צביעת משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות, בפרק זמן של חצי שנה. המשרות יפורסמו ביום החלטת צביעת המשרות.

- (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 (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: לא ידוע

- (3) **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: לא ידוע

(4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן/לא
 שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

לשכת התעסוקה	תעסוקה שווה
מרכז כיוון	
מרכז צעירים	
תעסוקה עירונית	

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

- בשלב ראשון וכארגון השם לעצמו מטרה לתת שירות טוב ומותאם עבור העובדים, משרדי העמותה מונגשים. לרשות העובדים חניית נכים, בית שימוש נגיש, מערכת עזר לשמיעה ועמדה נגישה.
- לפי דיווח של מנהלת אגף משאבי אנוש לא התבקשו לערוך התאמות חדשות.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

- חוברת הדרכה בנושא מופצת לכלל העובדים ונמצאת באתר העמותה.
- יציאה לקורס ייעודי עבור ממונה – על מנת לקבל מידע ולהטמיע את הנושא. בין היתר היערכות לקליטת עובדים עם מוגבלות והתאמת תהליכי הגיוס והמיון.
- פרטי הקשר של ממונה העסקת עובדים עם מוגבלות וממונה נגישות מופיעים באתר העמותה. בהמשך לתהליך צביעת המשרות הייעודיות יופיעו פרטי הקשר של הממונה לצורך סיוע בהתאמת תהליך המיון.
- הנגשת האתר החדש של העמותה.
- בשאלון הנשלח למועמד בטרם קבלתו לעבודה ישנה אפשרות למועמד לציין את מוגבלותו ולקבל התאמות כנדרש וכן מופיעים פרטי קשר של הממונה.
- קיום קשר רציף עם "תעסוקה שווה".

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.

המשך ביצוע הפעולות שנעשו בשנת 2022 והעמקת מחויבות הארגון להעסקת עובדים עם מוגבלות בארגון. בנוסף, עדכון תכנית העבודה לשנת 2023 לפי ההדרכה ולווי של מנהלת תיק האזור מטעם "תעסוקה שווה". התוכנית תכלול בין היתר הגדרת משרות ייעודיות והיערכות לקליטת עובדים עם מוגבלות. בשנה שעברה נקבעה הדרכה שלא יצאה לפועל, אנו עתידים לבצע את ההדרכה במהלך השנה הקרובה.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2023

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 לייעד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית.

(בכדי לכוון להיצע מועמדים רחב מומלץ להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לקראת ייעוד משרות)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב- 2023: בין 80-90 משרות
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 5

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 5%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

- משרת מלווי היסעים בחינוך המיוחד – מדובר במשרה עם מספר תקנים רב מאוד
- משרת סייעת/ בצהרונים- מדובר במשרה עם מספר תקנים רב מאוד
- 3 משרות צבועות חדשות במטה העמותה:
 1. רכז/ת משא"ן
 2. מנהלת חשבונות
 3. חשב/ת שכר

(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 הנחייה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

- בפרסום מכרזים יצוין בכל מודעה כי תינתן העדפה לאנשים בעלי מוגבלות .
- סיוע וליווי מועמדים במידת הצורך בהגשת מסמכים למכרז וזאת ע"י קשר ופרסום המשרות לגופים ואנשי קשר המסייעים לבעלי מוגבלויות להשתלב בשוק העבודה.
- המשך קשר רציף ועבודה משותפת עם "תעסוקה שווה".
- פרסום משרות ייעודיות- 3 תקנים חדשים במטה העמותה לעומת שנה שעברה
- העמותה תשקול בחיוב מתן העדפה לאוכלוסיות הזכאיות לייצוג ההולם.
- הנחיית חברי וועדת כוח האדם לגביי אופן מתן העדפה מתקנת בבחירת מועמדים.

(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	יועצת תעסוקה ממשרד הביטחון
מרכז הזדמנות	תעסוקה נתמכת
לשכת התעסוקה	תעסוקה עירונית
מרכז צעירים	

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

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


- הדרכה לצוותים וקבלת ליווי ע"י "תעסוקה שווה" להטמעת הנושא בארגון.
- פרסום חוזר ותזכור לכלל העובדים על כך שיש ממונה וכן פרסום פרטי הממונה. בפעולה זאת ניידע את העובדים מי איש הקשר בארגון אליו יש לפנות לצורכי התאמות נדרשות עבור עובדים בעלי מוגבלויות בארגון.
- פגישות שוטפות עם מנהלת תיק ירושלים מטעם "תעסוקה שווה" לקבלת הכוונה ועדכוניס חשובים.

- כחלק מפעולות הסברה לעובדים והגברת מחוברות העובדים לתהליך, נקיים הדרכת נגישות לכלל עובדי מנהלה- מטה.
- כתיבת נוהל העסקת עובדים עם מוגבלות.
- בתהליך הגיוס נבצע פניה למספר גופים העוסקים בתחום על מנת לקדם העסקה של עובדים עם מוגבלות.

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

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: ארנון איקון, תפקיד: מנכ"ל

חתימה: 

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: pnioznez@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) העדפת 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 שתיקבע 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 שיועדו 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.