

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 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 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 לשלוח את הקישור לדף באתר בו פורסמה התכנית (**בפורמט נגיש, קובץ סרוק אינו נגיש!**) למייל הייעודי של הנציבות: [Taasukanet@justice.gov.il](mailto:Taasukanet@justice.gov.il).
- יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנת 2023, 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 2024). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים משנת 2023.
- התכנית השנתית תוכן בהתחשב בגורמים לאי עמידה מלאה ביעד הייצוג 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**.

## תכנית שנתית לשנת 2024

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית ברנר
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2022 (כפי שפורסם באתר הנוציות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2021: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 216
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 10
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: אתי רז תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): רכזת משאבי אנוש

כתובת מייל: [eti@brener.org.il](mailto:eti@brener.org.il) טלפון: 089399974

**יש לעדכן את הפרטים גם בקישור הנ"ל לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחויב בחוק**

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2023

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2023 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 בשנת 2023: 31 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2023, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 0

#### התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?)  
בשנת 2023 היו צפויות להיערך בחירות בחודש אוקטובר. בתקופת הבחירות קיימות הגבלות רבות בגיוס כ"א ובתקנון משרות חדשות. כידוע, מועד הבחירות שב ונדחה לאור המלחמה שפרצה ועדיין מתמשכת. תקופה זו מייצרת חוסר וודאות וחוסר בהירות גם ברשויות המקומיות וגם בציבור כולו כך שכל נושא גיוס כוח אדם הופך להיות בעל מורכבות רבה יותר.

#### 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: 0

- (2) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2023 (עם או ללא העדפה מתקנת): 0

(3) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר של הנימוקים לבחירה/אי בחירה של המועמדים 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.

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

עיתונות, אתר המועצה, אתרי ישוב המועצה, נמ"ר

(5) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):  
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)  
התאמת סביבת עבודה פיזית, חניית נכים, שילוט מוגש, אתר מועצה מוגש

(6) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:  
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

הגשת שאלון קליטת עובדים לייצוג הולם במועצה.

עדכנו מכרזי כוח אדם עם העדפה מתקנת ויעוד משרות לעובדים עם מוגבלות בהתאם לצורכי המועצה.

מתן אפשרות לעובדים עם מוגבלות לקבל התאמות במידת הצורך.

### (7) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):

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

1. שלהי שנת 2023 ובמהלך שנת 2024 התאפינו במורכבות הנוצרה כתוצאה מהגבלות תחת שנת בחירות וממועד הבחירות אשר נדחה בכל פעם במספר חודשים ומתקופת מלחמה וחוסר ודאות, המאפיינים אותה. לכל אלו השלכות רבות וקשיים בגיוס מועמדים לתפקידים פגיעה ביכולת הגיוס ומיעוט המועמדים לכל משרה בכלל ובפרט במשרות ייעודיות/העדפה מתקנת מקשות מאוד באיש משרות ומהוות עבורינו אתגר גדול.
2. בהתייחסות לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל, השנה (לאחר שהוסרו הגבלות שנת בחירות) נצבע משרות ונפרסם משרות ייעודיות ככל שנזדקק
3. תקבע פגישה עם נציג תעסוקה שווה לקידום הרצאה מקדמת למנהלי עובדי המועצה

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2024

### (1) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב-2024: לא ידוע  
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 1  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % לא ידוע  
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): לא ידוע

### (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.

1. ייעוד משרות ומתן קדימות לאנשים עם מוגבלות משמעותית.
2. העלאת המודעות בקרב העובדים ע"י הדרכה ו/או הרצאה בנושא.
3. העמקת שת"פ עם ארגוני נכי צה"ל ותעסוקה שווה .
4. הדרכות לוועדות המכרזים בנושא.
5. הוספת הוראה בכל המכרזים המתפרסמים הנוגעת להעדפה מתקנת וכ"ו.

### (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
+	ארגון נכי צה"ל
+	אגף השיקום של ביטוח לאומי ומשרד הביטחון

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

1. הדרכות מנהלים להעלאת המודעות וחשיבות השילוב של עובדים עם מוגבלות משמעותית.
2. ריענון פרסום בקרב עובדי המועצה על ידי ממונה העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית במועצה תוך דגש על מתן שירות בנושא ע"י הממונה לפי צורך.
3. קבלת ליווי וייעוץ של נציגי מרכז תעסוקה שווה.

### (5) ישיבת מליאה בה הוצגה התוכנית ואושרה, התקיימה בתאריך ה-2/6/2024

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: אלונה קליימן תפקיד: מנכ"לית המועצה

חתימה: \_\_\_\_\_

מרכזי "תעסוקה שווה", של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה: הדרכה ולייווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות לייווי 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](mailto:pnioznez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://www.gov.il/mugbaluyot) לרשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן

#### עבודה נגישה:

באתר ניתן לפרסם משרות ולקבל מידע על כלים וגופים המסייעים בהעסקת עובדים עם מוגבלות. טלפון: \*2612 | אתר אינטרנט: [avodanegisha.labor.gov.il](http://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 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 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.