

יולי 2022

## הכנת תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נועד לקדם העסקה של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. התיקון 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.
- לאחר פרסום התכנית השנתית באתר האינטרנט יש לשלוח קישור אליה לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, היא הגוף המפקח ואוכף ייצוג הולם בגופים הציבוריים, לדוא"ל: [Taasukanet@justice.gov.il](mailto:Taasukanet@justice.gov.il)
- כמו כן, יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה החולפת.
- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2021). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2020).
- 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 משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים** עומדים לרשותכם להדרכה בהכנת התכנית השנתית. השירות הינו ללא עלות. ראו פרטי קשר בסעיף ד' להלן.



## תכנית שנתית לשנת 2022

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: החברה הכלכלית לבני ברק בע"מ
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / במוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): כ-500
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 25
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: פנינה טורצין תפקיד: ממונה תעסוקה אנשים עם מוגבלות

כתובת מייל: [tpnina@bbm.org.il](mailto:tpnina@bbm.org.il) טלפון: 0527115066

### 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: 0_ - לא פרסמו משרות בשנה החולפת _____ כמה מתוכן משרות ייעודיות? 0 _____ מספר המשרות הייעודיות שאוישו: _____	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 2_ _____

- (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: 0

- (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 0

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



עסקינן בתאגיד עירוני העוסק בין היתר במתן שירותים לעירייה. אי לכך, בכל הנוגע להעסקת עובדים מתבצע ההליך מול הגורמים המקצועיים השונים בעירייה אשר אחראים לבדוק את התאמת המועמד לתפקיד ולאחריו מופנים לחברה לצורך קיום הליכי קליטה.

עוד יש לציין כי השינוי בעמידה במכסה (מבינונית לנמוכה) נובע ככל הנראה מחודש הבדיקה: בחנוכה, פסח ובחופת הקיץ מופנים עובדים לעבודה לימים בודדים בלבד ומגדילים באופן מלאכותי את מצבת העובדים (כשליש עד מחצית מהמצבת הקיימת) ולכן יש לבדוק עמידה במכסה בחודשים השוטפים ולא בחודשים ספציפיים אלה.

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

1. מחלקת צהרונים בעירייה - ישיבות עם גורמים בהנהלת העירייה לצורך טיוב של הליכי הגיוס.
2. מחלקת הסעות בעירייה
3. מועמדת מבית חם- הופנתה לעירייה לשיבוץ עובדים- נשקלת בימים אלה
4. קשר עם "תעסוקה שווה"- הפניית מועמדים

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)  
לא נדרשו התאמות

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)  
מפגשים עם הגורמים המקצועיים והניהוליים בעירייה וכן ישיבות של הגורמים המקצועיים בחברה לצורך טיוב הליך הגיוס ומתן דגש על החובות המוטלות על החברה מכח החוק ומאמצים ליישומן.  
\*פניה לגורמים בעירייה שאחראים על שיבוץ עובדים  
תקשורת 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)  
פגישה עם מנכ"ל החברה הכלכלית – לקדם העסקת עובדים עם מוגבלות ולקבלת עזרה בתאום פגישות עם הגורמים המגייסים בעירייה(המשרות מאויישות ע"י העיריה או הגננות בגנים). הגדלת הקשר עם גופים שמפנים עובדים עם מוגבלויות כגון תעסוקה שווה ו/או שמעיה. מתן דגש לגבי החובות על פי חוק בפרסומים השונים וקיום ישיבות יישומיות תדירות עם הגורמים הרלוונטיים בעירייה. דיון באפשרויות עתידיות לפרסום משרות ולסווגן כיעודיות.

## 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

מעסיק שלא עמד ביעד חייב ליעד משרות במסגרת 5 התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022: קיים קושי במתן הערכה כללית משום שחלק מן המשרות הנן בגדר גיוסים "מהיום להיום" - מילויי מקום, קייטנות וכיו"ב.

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 2

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % המטרה להגיע לעמידה מלאה של 5%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): פקידות, פארא רפואי, חינוך

(2) מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו 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 וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

הגדלת פרסומים לאיתור עובדים ככל הניתן, מעבר לעובדים המגוייסיים ישירות על ידי גורמים מקצועיים בעירייה.

הוספת משרות ייעודיות.

הוספת הוראה בפרסום המשרות הנוגעת להעדפה מתקנת.

הכנת נוהל.

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו או/ו בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – יש להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות, ניתן להסתייע במרכזי "תעסוקה שווה"

• מרכז "תעסוקה שווה"

• בית חם

• שמעיה

(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)

• ליווי ע"י מרכז תעסוקה שווה

• פגישה עם המנכ"ל לקבלת עזרה מול הגורמים המגייסים בעירייה

• ישיבות מול גורמים מקצועיים בעירייה

הדרכת מנהלי ארגון

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 12/7/22.

ר.ע.

חתימת מנכ"ל/לראש הרשות:



## ד. גופי סיוע

מרכזי "תעסוקה שווה", משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים: 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 | בכתובת דוא"ל: <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](mailto:pniotnez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://www.gov.il/mugbaluyot)

## לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן

מרכז השאלת ציוד להתאמות  
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: [www.hatamot.org](http://www.hatamot.org)

## 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 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.