

אוגוסט 2024

## תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, מקדם את השתתפותם הפעילה של אנשים עם מוגבלות בחברה וכן את העסקתם של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. החוק קובע את יעד הייצוג ההולם (5% לפחות) וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה.

- מעסיק ציבורי גדול המעסיק 100 עובדים לפחות, שלא עמד עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם (5% לפחות) בשנה מסוימת נדרש להכין ולפרסם תכנית שנתית לקידום העמידה ביעד ולפעול ליישומה.
- התכנית תאושר על ידי הנהלת הגוף הציבורי ותפורסם באתר האינטרנט שלו עד 31.10 באותה שנה.
- נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות היא הגוף המפקח והאוכף את הייצוג ההולם בגופים הציבוריים. את התכנית השנתית יש לפרסם באתר האינטרנט שלכם. לאחר הפרסום, יש לשלוח את הקישור לדף באתר האינטרנט שלכם בו פורסמה התכנית (בפורמט נגיש; קובץ סרוק אינו נגיש!) לכתובת המייל הייעודית של הנציבות: [Taasukanet@justice.gov.il](mailto:Taasukanet@justice.gov.il).
- יש לצרף למייל גם תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה האחרונה, ולציין האם אוישו בפועל. במקרה שלא אוישו, יש לפרט את הסיבות לכך.
- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2025). תוך התייחסות לנעשה בשנת 2024.

- 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 שאינן ייעודיות 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 2025

### 1. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: המרכז לחינוך וספורט רמת השרון
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2023 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2022 : עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד / לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 300
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 15
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: מזל גבאי תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): סמנכ"ל"

כתובת מייל: mazal@s-rh.co.il טלפון: 053-7775113

יש לעדכן את הפרטים גם בקישור הזה לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחויב בחוק

### 2. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2024

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2024 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 2024: <u>2</u><br>• כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? <u>2</u><br>○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: <u>0</u> | מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאיש בשנת 2024, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: <u>2</u> |

#### התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו – מדוע לא אוישו?)  
פורסמו 2 משרות אחת לתפקיד אחזקה באולמות הספורט והשנייה הצלה בריכה בחודשי הקיץ.

#### (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 בשנת 2024 (עם או ללא העדפה מתקנת): 1

- (4) 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.

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

|  |                          |
|--|--------------------------|
|  | "אקי"מ"- רמת השרון       |
|  | "קבוצת רקפת"- רמת השרון  |
|  | "כפר עופרים"- בכפר הירוק |
|  | "עמותת אנוש"- רמת השרון  |

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציין פרטים מזהים):  
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

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

בארגון נעשות מס פעילויות לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית, וגם להנגשת המתקנים שלנו לאנשים עם מוגבלות כשאנו מפרסמים מודעת הדרושים או משתפים את מנהלי המחלקות השונות באגודת הספורט, לאורך השנה אם מתקיימת פעילות לאנשים עם מוגבלויות מוזמנים מנהלי מח' הספורט לקחת חלק בפעילות במטרה להיות מעורבים. יום המעשים הטובים הינו מסורת באגודת הספורט בו עובדי האגודה לוקחים חלק בפעילויות קהילתיות שונות וזו הזדמנות להיחשף לאוכלוסייה זו. בשנה האחרונה שילטנו בבריכות הצינוריות בשלטים סגולים " פטור מתור", אנשים עם מוגבלות משמעותית קבלו צמיד סגול, כמו כן כל האולמות שלנו עברו התאמה והנגשה.

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

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

בשנה הקודמת העמידה שלנו ביעד הייתה נמוכה, השנה היא בנויה, בשנה החולפת פרסמנו שתי מודעות דרושים לעבודה במסגרת אגודת הספורט, אחד לתפקיד עוזר מציל בבריכה והשני לתפקיד איש אחזקה באולם הספורט. פרסמנו דרך תעסוקה שווה, באתר אגודת הספורט ובגופים המעסיקים אנשים עם מוגבלויות ברמת השרון. בנוסף חשובה לנו במסגרת קשרי עבודה הדוקים עם מח' הרווחה ומח' שונות בעירייה להיות נגישים במידה ויתעורר צורך בהעסקת אנשים עם מוגבלות

### 3. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2025

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 ליבכם 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.**

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

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2025: 2

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 1/3 משרה ומשרה מלאה

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): עוזר מציל לחודשי הקיץ בבריכה, אחראי אחזקה ותפעול לאולמות הספורט.

(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 את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון לצורך יישום הנחיה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

1. הדרכה לוועדת המכרזים

2. פרסום דרושים

3. עדיפות ראשונה לאנשים עם מוגבלות משמעותית.

4. הדרכות באמצעות "תעסוקה שווה"

5. הדרכה למנהלי המחלקות לפני פרסום משרה, כדי שכולם ידעו ויעזרו בחיפוש עובדים. פרסום כללי עשה ואל תעשה לכלל המנהלים בהתייחסות בראיונות לאנשים עם מוגבלות.

6. סדנאות העשרה לעובדים.

(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".

|                  |                        |
|------------------|------------------------|
| בית אקרשטיין     | תעסוקה שווה            |
| אקים רמת השרון   | אגף שיקום ביטוח לאומי  |
| ספיישל אולימפיקס | אגף שיקום משרד הביטחון |
| עמותת אנוש       |                        |

(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) המשך ליווי עם נציג תעסוקה שווה.

יום חשיפה לאנשים עם מוגבלויות במסגרת "יום המעשים הטובים".

הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלויות תשתתף בכל מפגש/וובינר עתידי בנושא.

ציון חודש המודעות לשוויון ולזכויות לאנשים עם מוגבלויות

(5) **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 8/10/24

**חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:**

שם מלא: \_\_\_\_\_ תפקיד: \_\_\_\_\_

חתימה: \_\_\_\_\_

#### 4. גופי סיוע

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: [pniotnez@justice.gov.il](mailto:pniotnez@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 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.

### **(תיקון מס' 25) תשפ"ד-2024**

(ד) שר העבודה רשאי לקבוע בתקנות הוראות לעניין תכנית שנתית, תוכנה, צורתה ופרטיה.