

אוגוסט 2024

## 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 ופעל 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 האינטרנט שלכם 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 גם תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה האחרונה, 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 2025). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים משנת 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 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 2025

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה הדתית ת"א.
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2023 (כפי שפורסם באתר הניצבות): בינונית.
- (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): 123
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): כ- 7 עובדים
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: תמר כהן תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת משאבי אנוש.

כתובת מייל: [tamik@rabanut.co.il](mailto:tamik@rabanut.co.il) טלפון: 03-6938922

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 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> • כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? <u>0</u> ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: <u>0</u>	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2024, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: <u>0</u>

#### התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?)  
היות ורק פורסמו 2 משרות לשנת 2024 של ממלאי מקום לתפקיד בלנית, משרת מזכירה זמני. לא יועדו משרות ייעודיות אך בפועל תיבחן אופציה להעסיק מ"מ מזכירה באופן קבוע. המועצה רואה לנכון בחשיבות עליונה לקדם משרות לאנשים עם מוגבלות במכרזים אלו הודגש כי תינתן עדיפות עליונה לאנשים עם מוגבלות.

#### (2) משרות שאישו 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) שאישו בהעדפה מתקנת: משרה אחת.

#### (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2024 (עם או ללא העדפה מתקנת): לא נעשו בכלל, נידום פנימיים לכלל העובדים בתוך הארגון ו/או קידומים כמו דרגות ותנאים המגיעים ע"פ חוק, בוצעו לכלל העובדים.

(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. יצרנו קשר עם מועמדת רלוונטית למשרה זמנית לאחר שפרטנו לה פרטים ראשוניים על המשרה, עדכנה שנשלחה אלינו מטעם תעסוקה שווה. יש בכוונת המועצה לקבל אותה במהלך חודש 10/2024.

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

	פרסום מכרזים בעיתונות ובאתר גלאט גובס
	נשלח לתעסוקה שווה – עידו בן משה
	גיזלה פלרמן – רכזת השמה – תעסוקה שווה

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):  
 בוצעו התאמות בעבודה לפי בקשות עובדים כגון: כיסא מותאם, גמישות בשעות, הורדה באחוזי משרה בגין מוגבלות.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:  
 (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)  
 במועצה קיימת הנגשה לפי הנדרש לאנשים עם מוגבלות, הבאים לקבל שירות מטעם המועצה הדתית.  
 הנושא דובר במפגשי הנהלה, וכתוצאה מכך הודק הקשר עם מנהל התיק בתעסוקה שווה במטרה לקבל כלים על מנת לפעול נכון ולשילוב מיטבי עם עובדים בעלי מוגבלות.

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):  
 בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.

1. פרסום מכרזים בדגש להעדפת עובדים עם מוגבלות משמעותית.
2. הדרכות לכלל העובדים עם חברה שתלווה ותיתן הדרכה בנושא, ליווי והתייעצות עם תעסוקה שווה.
3. עריכת נוהל להעסקת ולקליטת עובדים עם מוגבלות.
4. הארגון יתקשר פנימה את החשיבות בהעסקת עובדים עם מוגבלות, בכדי שעובדים הקיימים ייגשו למשרות ככל שייפתחו משרות קידום. התאמות יינתנו לעובדים עם מוגבלות אשר יבקשו התאמה.
5. אחראית משאבי אנוש תתקשר את המינוי שלה אחת לתקופות מסוימות על מנת שעובדים קיימים יפנו אליה בנוגע להתאמות.
6. תהיה התייחסות להעסקת עובדים עם מוגבלות ביום השוויון בתאריך 3/12/2024.
7. יתוכננו מפגשי הדרכה ופגישות עם תעסוקה שווה בנושא ניהול עובדים עם מוגבלות בשגרה במטרה להעניק כלים למנהלים לשמר עובדים עם מוגבלות.

## ג. 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 ליעד 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: אין תכנון למשרות עתידיות לשנת 2025. מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: נכון לעכשיו לא ניתן להעריך את מס' המשרות הצפויות. במידה ויתפרסמו משרות. המועצה תיעד משרות לאנשים עם מוגבלות משמעותית כפי הנדרש.

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: אין תכנון לגבי משרות עתידיות האמורות להתפרסם. 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. נא פרטו את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחיה זו (הדרכות לוועדות המרכזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).  
- פרסום משרות/מכרזים באתרים עם עדיפות למועמדים עם מוגבלות.  
- ייעוד משרות וביצוע העדפה מתקנת בקבלת ובקידום עובדים עם מוגבלות.  
- תיעוד ובקרה על דיונים בהעדפה מתקנת.

(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](#)".

אתר גלאט ג'ובס	תעסוקה שווה
עיתונים יומיים	אתר: עבודה נגישה
עיתון הד העיר	המוסד לביטוח לאומי – אגף השיקום
אתר המועצה הדתית	עיתונות כללית
	אגף שיקום במשרד הביטחון

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר – קבלת ליווי על ידי 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) תפורסם הערה במכרזים שמעודדת העסקה של אנשים עם מוגבלות ומתן העדפה מתקנת לעובדים בעלי מוגבלות משמעותית. עמידה בנוהל להעסקת אנשים עם מוגבלות, הסברה שוטפת לכלל העובדים בנושא עסקת עובדים עם מוגבלות, קבלה והכלה של עובדים עם מוגבלות. הדרכות לכלל העובדים עם חברה שתלווה ותיתן הדרכה בנושא, ליווי והתייעצות עם תעסוקה שווה.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: **כ"ח אלול תשפ"ד 1/10/2024**.  
חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:  
שם מלא: **אלדד מזרחי** תפקיד: **יו"ר המועצה הדתית תל אביב-יפו**

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 שייועדו 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.