

אוקטובר 2026

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 תאפשר 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.
- 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 2027). תוך התייחסות לנעשה בשנת 2026, עד למועד פרסום התכנית וכן ולמה שמתוכנן עד סוף שנה.
- 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.

תוכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2027

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה דתית תל אביב
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2025 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2024: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד / לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 120_
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 6

פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: תמר כהן תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת משאבי אנוש וממונת העסקת אנשים עם מוגבלות

כתובת מייל: tamik@rabanut.co.il טלפון: 054-8453581_

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

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2026

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2026 לקידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות משמעותית.

ניתן להדגיש כי בשל אופי תפקודה ותחום עיסוקה של המועצה הדתית, המשרות המתפרסמות ע"פ חוב באופן חוזר ונשנה, משרות של בלנים ובלניות, מדריכות כלה, מפקחי ומשגיחי כשרות – נדרשת להם השכלה תורנית ייחודית. וכן בחלקם עבודה הכרוכה במאמץ פיזי כמו בלן/בלנית. בשל כך הפוטנציאל לא רחב כמו בשאר הארגונים. על אף זאת, כמובן נעשים מאמצים על מנת לאתר קבלת מועמדים מוגבלים.

- (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 2026: 4 משרות במכרז פומבי	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2026, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: לא נדרשנו לפרסם תוכנית היות ועמדנו ביעד
• כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0_	
○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: 0_	

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?)
במהלך השנה החולפת פורסמו 4 מכרזים חיצוניים לתפקידים ספציפיים לא התאפשר לייעד משרות אלו מראש באופן בלעדי. עם זאת, כל המכרזים כוללים מתן ביטוי לייצוג הולם והתאמות נדרשות בהתאם לחוק.
נציין שבשל כך שהמועצה הדתית עמדה בעמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם, לא נדרשנו לפרסם תכנית שנתית בשנת 2025 לשנת 2026

(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: 0

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2026 (עם או ללא העדפה מתקנת):

בשנת 2026 לא קודמו עובדים עם מוגבלות משמעותית. המועצה מעודדת את עובדיה להגיש מועמדות למכרזים פנימיים ובוחנת באופן שוטף מתן התאמות והעדפה מתקנת בהליכי קידום פנימיים בהתאם.

(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)?

(5) היות ולא נגשו מועמדים עם מוגבלות משמעותית, למרות שבכל המכרזים מופיע 'תינתן עדיפות לאנשים עם מוגבלות', אין על כך כל תיעוד, ככלל המועצה מתעדת כל מכרז בוועדת בחינה ובוחנים שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

	פרסום מכרזים בעיתונות, באתר המועצה הדתית, אתר גלאט' ג'ובס, דרך המייל לתעסוקה שווה עידו בן משה – מנהל תיק לתעסוקה שווה שמפיץ גם בדרכים שלו, כמו ביטוח לאומי וכו'

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

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה) במהלך שנת הדיווח לא התקבלו בקשות ספציפיות להתאמות ממועמדים או מעובדים. עם זאת, המועצה ערוכה ומחויבת לספק את כלל ההתאמות הנדרשות – הן בתהליכי המיון והמכרזים (כגון הגשת בחינות וחדרי ראיונות) והן בסביבת העבודה הפיזית והארגונית (ציוד מותאם, הגמשת שעות וכד') – בהתאם לפניות שיעלו התקיימה הדרכת מנהלים עם תעסוקה שווה.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה) הנגשת מבנה המועצה, עמדות שירות הלקוחות/הקהל וסביבת העבודה הפיזית והדיגיטלית. הגדרת גורם אחראי באגף משאבי אנוש לריכוז הטיפול, הליווי והליווי הפרטני של העובדים נשלח מייל לידיעת כל העובדים באם יצטרכו עזרה והתאמות או כל דבר שיכול לעזור, התקיימה הדרכת מנהלים בליווי תעסוקה שווה

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

פרסום מכרזים בדגש להעדפת עובדים עם מוגבלות הדרכות לכלל העובדים בליווי חברה שתלווה ותיתן הדרכה בנושא, ליווי והתייעצות עם תעסוקה שווה.

אחראית משאבי אנוש תתקשר את המינוי שלה אחת לתקופות מסוימות על מנתהת שעובדים קיימים יפנו אליה בנוגע לכל פנייה והתאמות בעבודה
פניה ליותר גורמים על מנת לאתר מועמדים (אגף שיקום משהב"ט, אגף שיקום בטל"א, ארגון נכי צה"ל, עמותות כמו עזר מציון ועוד

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2027

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) (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 2027: נכון לעכשיו אין משרות פנויות ותקנים נוספים ולא ניתן לתכנן מראש

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלויות משמעותיות) המתוכננות:
נכון לעכשיו לא ניתן להעריך את מס' המשרות עם מוגבלות משמעותית, ואין כרגע תקנים פנויים.
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: אין תכנון לגבי משרות עתידיות האמורות להתפרסם.
ייתכן ובשנה הקרובה יהיו פרישות, יציאה לחל"ד, עזיבות או פיטורין שאפשר לתכנן לייעד גם את התקנים האלה

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):
חלק מהמשרות והתקנים לגבי עובדים שפרשו לגמלאות לא אוישו, ולא נכנסו במקומם עובדים חדשים.

(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 הנחייה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).
לצורך יישום מוקדם של חובת ההעדפה המתקנת, בכוונת המועצה לנקוט בצעדים הבאים
עדכון נוסחי הפרסום: הוספת סעיף מפורש בכל המכרזים בדבר מתן העדפה מתקנת למועמדים עם מוגבלות משמעותית בעלי כישורים דומים, לצד הזמנה להגשת בקשות להתאמות.
הדרכת ועדות המכרזים: ריענון נהלים מובנה לחברי הבוחנים והוועדות לגבי אופן שקילת העדפה מתקנת ומתן המשקל כחוק.
תיעוד ממוקם בפרוטוקול: הטמעת רובריקה ייעודית בטפסי הוועדה לתיעוד מפורש של השיקולים לבחירה או אי-בחירה.

פנייה נוספת לגופים, עמותות וארגונים העוסקים בשילוב אנשים עם מוגבלות על מנת להרחיב את הפוטנציאל.

(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 או גוף שמלווה גופים בנידון	עיתונים יומיים
אתר עבודה נגישה	אתר המועצה הדתית
המוסד לביטוח לאומי אגף השיקום	אגף השיקום במשרד הביטחון, ארגון נכי צה"ל ועוד עמותות כמו עזר מציון למשל (מלווה אנשים עם מוגבלות שמגיעים מהקהילה החרדית ביציאה לשוק התעסוקה
אתר גלאט ג'ובס	

(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)

הסתייעות במרכזי "תעסוקה שווה" לאיתור ומיון מועמדים" ליווי מקצועי, קיום הדרכות בנושא ראיון מונגש, התאמות והעדפה מתקנת, הדרכת מנהלים, וועדות, מפגשי הסברה ודיוני הנהלה תקופתיים ליצירת אקלים ארגוני מכיל: העלאת מודעות, פרסום משרות עם דגש לעדיפות לאנשים עם מוגבלות. מיפוי וביצוע התאמות נדרשות בסביבת העבודה: נגישות פיזית וטכנולוגית.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: ז' חשון תשפ"ז 18/10/2026.

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

תפקיד: יו"ר המועצה הדתית תל אביב - יפו

שם מלא: מר אלדד מזרחי

אילן

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 עובדים עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות בירור ועוד.
טלפון: 6763* | מייל: pniotnez@justice.gov.il | אתר האינטרנט: 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

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 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.

(תיקון מס' 25) תשפ"ד-2024

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

ה.