

פורמט להכנת תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נועד לקדם העסקת של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. התיקון מגדיר מיהו אדם עם מוגבלות משמעותית, מהו יעד הייצוג ההולם וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה.

- מעסיק ציבורי המעסיק מעל 100 עובדים, שלא עמד עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם בשנה מסוימת יכין תכנית שנתית שתסייע לו בעמידה ביעד ויפעל ליישומה.

- התכנית תאושר על ידי הנהלת הגוף הציבורי ותפורסם באתר האינטרנט שלו עד 31.10 באותה שנה.

- בנוסף לפרסום התכנית השנתית באתר האינטרנט יש לשלוח אותה לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות באמצעות דוא"ל:

Taasukanet@justice.gov.il

- התכנית השנתית הינה קלנדרית ועליה לכלול את פעילות הארגון לשנת העבודה העוקבת.

- התכנית השנתית תוכן בהתחשב בגורמים לאי עמידה מלאה ביעד הייצוג בשנה הקודמת.

- על התכנית לכלול 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

- לפרטים נוספים יש לעיין בהוראות ס' 9 לחוק (ראו נספח).

- בכתיבת התכנית מומלץ להיעזר בכלי האבחון ובקובץ בניית תכנית העבודה. קובץ זה כולל רשימת פעולות מומלצות שמהן ניתן לבחור לפי תוצאות אבחון מצב תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון.

- מרכזי התמיכה למעסיקים של עובדים עם מוגבלות של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים עומדים לרשותכם ללא עלות להדרכה בבניית התכנית השנתית. ראו פרטי קשר בסעיף ה' להלן.

פורמט תכנית שנתית לשנת 2019

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: **מועצה מקומית נחף**
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם בשנת רמה נמוכה
- (3) מס' עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): כ- 15
- (4) מס' משוער של עובדים עם מוגבלות משמעותית שיש לגייס על מנת לעמוד ביעד: 10
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:
שם מלא: **רובא מסרי** כתובת מייל: ruba_ayoub698@yahoo.com טלפון: 049586787

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת (אם הוכנה)

לא הייתה כל פעילות בנושא

- (1) ייעוד משרות
(משרות המיועדות רק למועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית)

ביצוע	יעד
*מספר המשרות שאוישו: 0 *פירוט סוג המשרות: פקידות כללית במחלקות ומוסדות המועצה	*מספר המשרות שיועדו: 10
*היקף המשרות שאוישו מסך המשרות שיועדו: % 0	*היקף המשרות שיועדו מסך המשרות לאיוש: % 3.5

- (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 שאוישו בהעדפה מתקנת: 0

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

*מספר המשרות שאוישו תוך קידום עובד עם מוגבלות משמעותית: _____0_____

*פירוט סוג המשרות:

המועצה המקומית מחויבת לקלוט עובדים בהתאם לאמור בצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה), תשל"ז-1977 _____ אין פירוט למשרות _____

(4) * פירוט הגורמים שאליהם נעשו פניות לצורך איתור מועמדים עם מוגבלות משמעותית (לרבות מרכז תמיכה למעסיקים):

_____ מחלקת הרווחה – מרכז עוצמה _____

(5) פעולות נוספות שנעשו:

_____ במחלקת הרווחה הוטל על עו"ס לדאוג להעסקת אנשים עם מוגבלויות בהתאם למשרות שיפורסמו ע"י הרשות או אחרים _____

(6) פירוט הלקחים שהופקו:

(נא התייחסו לגורמים להצלחה/אי הצלחה בעמידה ביעד)



תחום	יעד
*משרות לאיוש על ידי עובדים עם מוגבלות משמעותית	*מספר המשרות לאיוש: 9
*משרות ייעודיות	*מספר משרות ייעודיות: 3 *היקפן מסך המשרות לאיוש: 33% *פירוט סוג המשרות: עו"ס, פקידות, מורים ואחרים

ד. פעולות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

היעד שלנו השנה למנות שלוש עובדים עם מוגבלות.

הפעולות שנקוט בהן במטרה לעמוד ביעד הן:-

קידום הנושא בארגון ע"י העלאת המודעות של מנהלי המחלקות, בשלב זה ראש המועצה, סגן מ"מ ראש המועצה, המנכ"ל ומחלקת הרווחה, מודעים ונרתמים לעמידה ביעד.

ממונה התעסוקה במועצה משתתף בוועדת הבחינה במידה והוגשו בקשות מתאימות למילוי התפקיד המוצע ויעלה את חשיבות הנושא בפני חברי הוועדה, בנוסף בכל מרכז נוסף את ההערה כי "תינתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות".

נשתף את מחלקת הרווחה במועצה בנושא, ויתבקשו לכוון ולהפנות מועמדים עם מוגבלות למשרות מתאימות.

יש להדגיש, כי מספר התקנים המאושר לרשות מוגבל ברובו משרות ייעודיות ולאחר אישור משרד הפנים, והמועצה מאיישת משרות בהתאם לאישורים שמתקבלים והיכולת התקציבית שלה.

ה. גופי סיוע

מרכזי תמיכה למעסיקים של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, משרד העבודה: הדרכה וליווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות ליווי בבניית תכנית שנתית, הדרכה לממוני תעסוקה. טלפון: 1700-50-76-76 | אתר אינטרנט: www.mtlm.org.il

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:

מידע על זכויות וחובות המתייחסות להעסקת עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות בירור ועוד. טלפון: 02-5088001 | אתר אינטרנט: pniotnez@justice.gov.il

האתר להלן כולל רשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות:

<http://www.justice.gov.il/Units/NetzivutShivyon/Equality/Taasuka/Pages/Job-Placement-Entities.aspx>