



(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר – קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנשא, רתימת המנהלים, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לווידאות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

פעילות מוצגות לאוכלוסיות עם מוגבלות קוגניטיבית
פאנל ודיון
הפדוה למנהלי משרות קמפוזי, אוק לפתחוץ וסר
מוצגים עם מילכאולית (מרכזי גזמיקה שווה,
(י'צרות שיוויון זכויות)

ד. גופי סיוע

מרכזי "תעסוקה שווה", משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים:
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 | <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 אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot

להלן רשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות:

https://www.gov.il/he/departments/general/job_placement_entities_list

מרכז השאלת ציוד להתאמות
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: www.hatamot.org



אוגוסט 2019

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 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.
- על התכנית השנתית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2020). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2019).
- 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 בבניית התכנית השנתית. השירות הינו ללא עלות. ראו פרטי קשר בסעיף ד' להלן.



פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2019

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מקורות אג"ש
 (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם: נמוכה / בינונית / אי-עמידה
 (3) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 4
 (4) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: אברהם ארמון תפקיד: מנהל
 כתובת מייל: _____ טלפון: 054-246 4334

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת (2019)
 במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות בארגון בשנה החולפת לקידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות משמעותית.

(1) ייעוד משרות

(משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית)

ביצוע	יעד
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>4</u> כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>0</u> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>0</u> פירוט המשרות: <u>2 משרות לנציבות מ"מ"מ, מולוק</u> <u>מנכ"ל אג"ש ארמון</u></p>	<p>מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית): <u>0</u></p>

(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

פירוט המשרות:



(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 0

פירוט המשרות (משרה נוכחית ומשרה קודמת):

(4) פירוט המשרות והנימוקים לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות שלא נבחר לתפקיד (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת):

אין

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

אין

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב):

פנקוס חייב להיות איש 1803

(7) פעולות נוספות שנעשו: (הדרכות, רתימת הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

אין, לא נעשה

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

אין הצלחה, במצופה לא א"ם את פרויקטים מוצלחים
קיים ואתגרים של אנשים בניו דוקרים עם
= כל/כינוי כניסוח לקריסות פניו פניו לאו קרנה
גבוהה מכולת (מולדת מילנית במילת נכון אקווי



ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2020

בחלק זה של התכנית יש להתייחס לשנה הקרבה - ייעוד משרות בארגון, אופן יישום העדפה מתקנת, וגורמים אליהם כבר פניתם או שבכוונתכם לפנות. תשומת לבכם כי יישום התכנית עשוי להיבדק על-ידי הנציבות, עליכם לתעד את אופן ביצוע התכנית.

(1) ייעוד משרות

תחום	יעד
משרות ייעודיות (מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל)	מספר משרות ייעודיות: <u>1</u> היקפן מסך המשרות הצפויות להתפרסם ב-2020: _____ % פירוט המשרות: <u>מנהל</u> <u>ראו"ב פסגות תלמידי</u> <u>מנהל כצו"ר אנה"מ</u>

(2) העדפה מתקנת בקבלה/קידום עובדים עם מוגבלות משמעותית
(יש להתייחס איך יבוצע במהלך השנה - משרה/קבוצת משרות/דרגה/קבוצת דרגות שבהן תינתן העדפה מתקנת, וציון התקופה בה תיושם)

בקבלה לתפקידים יחסי א"א (א"מ) וראו"ב
בתעסוקה ישלוקים אחרים בקבוצות (פסג) מנות

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם או/ו בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית - יש להיעזר ברשימה המופיעה באתר נציבות שוויון, ניתן להסתייע במרכזי 'תעסוקה שווה'

נו"מ
פא"מ
מנהל פסגות
מנהל כצו"ר אנה"מ