אוגוסט 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 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.

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' 9ג 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 2027

א. פרטים מנהליים

(1) **שם הארגון:** **מועצה מקומית עארה ערערה**
(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**):____486___
(5) **מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד** (5% מכלל העובדים)**:** 20 אשר אויש 11 משרות .
(6) **פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:**

שם מלא: **סגא עקל** תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): **עובדת משאבי אנוש**

כתובת מייל: **hr001@arara-ara.muni.il** טלפון: **053-2259920**

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.

(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.**

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2026, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 4	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2026: 75 • **כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית?** 1 ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: 1

התייחסות מילולית לייעוד משרות
(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו – מדוע לא אוישו?)

במהלך השנה נעשו מאמצים לקידום ייעוד משרות לאנשים עם מוגבלות משמעותית. עם זאת, התהליך נתקל בקשיים ובפערים תקציביים עקב תכנית התייעלות, וכן הושפע מחילופי גזבר המועצה, אשר עיכבו את קידום הנושא. בהמשך, המועצה תפעל לבחינת האפשרויות התקציביות ולהמשך קידום ייעוד משרות על ידי הגשת קולות קוראים ובנוסף לפעול בשיתוף פעולה בין מחלקת משאבי אנוש, הנהלת המועצה והגורמים הרלוונטיים על מתנת להקצאות .

(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 2026 (עם או ללא העדפה מתקנת): 0, כי לא ניגשו מועמדים עם מוגבלויות.

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

תעסוקה שווה	**מרכז ריאן**
מרכז פורסה מרכז לרצף תעסוקה אזורי	**חוזר לפעולה בסוף השנה**
מרכז עוצמה ונושמים לרווחה	**יתד**
אגף נוער וקהילה	**אגף התנדבות**

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

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

1. קיצור יום עבודה והתאמה סביבת עבודה פיזית
2. בוצעה התאמת שעות עבודה פחות בהתאם להנחיות רופא תעסוקתי .
3. הנגשת מקום העבודה (מאושר יועץ הנגשה) .
4. גמישות בהגדרת משרות .
5. ניתן ליווי ותמיכה לעובד בהתאם לצרכיו במהלך העבודה.
6. הדרכות לקליטת עובדים עם מוגבלות .
ההתאמות ניתנות בהתאם לצורכי העובד ולמאפייני התפקיד, במטרה לאפשר השתלבות מיטבית בסביבת העבודה.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

1. **<u>האצת מנהלים לגיוס עובדים עם מוגבלות .</u>**

2. **<u>לוודות יישום נוהל להעסקת אדם עם מוגבלות.</u>**

<u>הארגון פועל לקידום שוויון הזדמנויות וליצירת סביבת עבודה מכילה ומכבדת לכלל העובדים.</u>

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

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

שימור (שימור הפעולות הקיימות) :המשך פרסום משרות פנויות והנגשת פרטי הממונה באתר המועצה, לצד המשך הסיוע למחלקות באיתור מועמדים עם מוגבלות משמעותית וקידום שוויון הזדמנויות בתעסוקה.

שיפור (שיפור תהליכים קיימים) :העמקת שיתופי הפעולה עם עמותות וארגונים הפועלים בתחום, הרחבת פעולות ההסברה והעלאת המודעות בקרב התושבים ואוכלוסיית היעד, ושיפור תהליכי הגיוס, המיון והקליטה של עובדים עם מוגבלות.

שינוי (צעדים חדשים להמשך) :בחינת דרכים חדשות להגעה לאנשים עם מוגבלות ולעידוד הגשת מועמדות למשרות במועצה, חיזוק הקשר הישיר עם אוכלוסיית היעד ובחינת הפערים בין התכנון בתכנית השנתית הקודמת לבין הביצוע בפועל, לצורך התאמת הפעולות ושיפור יישומן בשנה הבאה.

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) 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: **בהתא לתקציב המאושר בשנת 2027 והזכיה סקולות הקוראים לבעלי מוגבלות.**
מספר המשרות הייעודיות (**רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית**) המתוכננות: **5 משרות תוך שנתיים**
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 5 %
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

נציג שירות (מוקד עירוני) .
מדריכים .
עובד/ת סוציאלית .
משרה משרדית (חינוך/רווחה) .
משרות מותאמות בתחזוקה .
סייע/ ת בחינוך מיוחד .
מלווה בהסעות.
מזכירות .

(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).

1. מתן הדרכה למחלקת משאבי אנוש בנושא גיוס וקליטת עובדים עם מוגבלות.
2. הרחבת המודעות בקרב התושבים לנושא העסקת אנשים עם מוגבלות.
3. קיום הרצאות ופרסום מידע לצורך העמקת הקשר עם אוכלוסיית היעד.
4. פתיחת תחנת מידע באתר המועצה למתן מענה וליצירת קשר ישיר עם אוכלוסיית היעד.
5. המשך פרסום משרות ייעודיות, לצד קידום העדפה מתקנת בקבלה לעבודה או בקידום עובדים עם מוגבלות משמעותית, בהתאם להוראות הדין ובכפוף לעמידה בדרישות הסף ולכישורים דומים לאלה של מועמדים אחרים לתפקיד.
6. סיוע למחלקות בהתאמת תהליכי המיון והריאיון למועמדים עם מוגבלות.
7. סיוע בהדרכת הצוותים לקראת קליטתם ושילובם של עובדים עם מוגבלות בסביבת העבודה.

כחלק מתפקידי במחלקת משאבי אנוש, אסייע בקידום העסקתם של אנשים עם מוגבלות משמעותית, באמצעות פרסום משרות, איתור מועמדים מתאימים, התאמת תהליכי המיון והגיוס, וליווי תהליך הקליטה והשילוב שלהם בארגון, תוך שיתוף פעולה עם המחלקות הרלוונטיות ומתן הזדמנות שווה להשתלבות בעבודה.

(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	**נציבות שוויון**
מרכז עוצמה ונושמים	**מרכז ריאן**
מרכז יתד	**לשכת התעסוקה**

(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):

1. המשך פעילות יזומה ואינטנסיבית לאיתור מועמדים עם מוגבלות משמעותית ולעידוד הגשת מועמדות למשרות במועצה, לרבות בחינת ייעוד משרות לאוכלוסיית היעד.
2. ביצוע התאמות והנגשות בסביבת העבודה בהתאם לצורכי העובדים ולדרישות התפקיד.
3. מתן התאמות פרטניות לעובדים ולמועמדים עם מוגבלות, בהתאם לצורכיהם ולאופי התפקיד.
4. קיום פגישות של הממונה עם מנהלי האגפים במועצה, לצורך מתן ייעוץ, תמיכה ובחינת ההתאמות הנדרשות במשרות המוצעות.
5. הפצת מידע ועדכונים לכלל עובדי המועצה באמצעות דואר אלקטרוני או ,WhatsApp לרבות מידע על הוראות הדין בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות, פרטי הממונה ודרכי יצירת קשר ישיר עבור עובדים ותושבים.
6. חיזוק שיתוף הפעולה עם נציגי תעסוקה שווה הפועלים במסגרת מרכז פורש"ה, לצורך קבלת ליווי מקצועי, הרחבת המודעות ביישוב וקידום העסקת אנשים עם מוגבלות משמעותית.
7. הרחבת מגוון המשרות המוצעות ובחינת התאמתן לאנשים עם מוגבלות, בהתאם לכישוריהם ולדרישות התפקיד.
8. פיתוח וקידום תכניות ויוזמות ייעודיות לעידוד העסקת אנשים עם מוגבלות משמעותית ולשילובם המיטבי בארגון.

מרכז פורסה מרכז לרצף תעסוקה אזורי, נמצא בתהליך התחדשות והרחבה, וצפוי להיפתח בקרוב במבנה מורחב שיכלול מספר עובדים. המרכז יפעל ליצירת הזדמנויות תעסוקה חדשות ולמתן ליווי ותמיכה לאנשים עם מוגבלות משמעותית, במטרה להגיע לקהל רחב יותר של תושבים ולקדם את שילובם בשוק העבודה.

פעילות המרכז תיעשה בשיתוף פעולה עם מחלקת משאבי אנוש במועצה, אשר תמשיך ללוות את התהליך, לסייע באיתור מועמדים מתאימים, לקדם את התאמת המשרות לצורכי אוכלוסיית היעד ולתמוך בתהליכי הגיוס, הקליטה והשילוב של עובדים עם מוגבלות בארגון.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: _____
חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:
שם מלא: **ד"ר ניזאר אבו עקל** תפקיד: **ראש המועצה מקומית ערער – עארה**

חתימה: _____

ד. 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 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 9ד(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.