תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

במתנ"ס גוש עציון לשנת ***2026***

א. פרטים מנהליים

(1) שם הארגון: מרכז קהילתי אזורי (מתנ"ס) גוש עציון.
(2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2024 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
(3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה):כ 180_____
(4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים):_9__
(5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: **יהודית זיכר** תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): **רכזת מתנדבים וצמי"ד**_____

כתובת מייל: _ yehudit@matnasetzion.com טלפון: ___054-8189352_____

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2025

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2025 לקידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות משמעותית.

(1) ייעוד משרות
במרכז הקהילתי האזורי, המשרות הפנויות מתאימות למגוון האוכלוסיה, ואין משרות המתאימות אך ורק לאנשים עם מוגבליות. ולכן לא פורסמו כאלה. יש לציין כי נקלט עובד העונה לקריטריונים למשרה שהוצעה לציבור החרב.

(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: __1_____

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2025 (עם או ללא העדפה מתקנת): ___0__

(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:

מחלקת הרווחה במועצה האזורית	
תוכנית מעגלי תעסוקה של החברה למתנס"ים	
ועדת צמי"ד בגוש עציון	
הישוב גבעות- ישוב משלב	

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

עובד חדש שהתקבל השנה , עובד בחדר הכושר. שעות המשמרות שלו הותאמו ליכולות. כמו"כ דרישות התפקיד בחדר הכושר הותאמו כדי שהמועמד יוכל לעבוד.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה):
שיתוף עובד בעל מוגבלות בסיפור חייו עם העובדים, במסגרת פברואר יוצא מן הכלל.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת ***2026***

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
(לקראת ייעוד משרות, מוצע להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לגבי אופי המשרה והיצע מועמדים)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2026: _20__
מספר המשרות הייעודיות (**רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית**) המתוכננות: __2___
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: %__10__
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):
משרות מזכירות, קבלה ושירות לקוחות, וכן משרות בצוותי הצהרונים, הדרכה ולוגיסטיקה. בהתאם לאופי העבודה במתנ"ס, המשרות מתאימות להשתלבות הדרגתית של עובדים עם מוגבלות משמעותית, תוך ביצוע התאמות נדרשות בתנאי העבודה ובשעות ההעסקה

(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.
לצורך מימוש ההנחיה להעדפה מתקנת, בכוונתנו לנקוט בצעדים הבאים:

- הוספת סעיף קבוע בכל פרסום משרה ובקול קורא: *"המתנ"ס נותן עדיפות למועמדים עם מוגבלות משמעותית בעלי כישורים מתאימים".*
- קיום **הדרכה לוועדת הקבלה** בנושאי ריאיון מונגש, מודעות לשונות ולשוויון הזדמנויות.
- הקפדה על תהליך מיון מותאם, הכולל אפשרות למענה טלפוני או ראיון פרונטלי מונגש לפי הצורך.

(3) פירוט הגופים אליהם פניו בעת או בכוונתנו לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – ניתן להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות וכן במרכז "תעסוקה שווה".

• **עמותת נגישות ישראל** –לצורך ייעוץ בהנגשת תהליכי גיוס ועבודה.	
• לשכת התעסוקה – יחידת שילוב תעסוקתי לאנשים עם מוגבלות.	
• **אתר האינטרנט של עבודה נגישה**	

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון
במסגרת התוכנית השנתית, המתנ"ס יפעל במספר מישורים משלימים:
ליווי מקצועי: קבלת ליווי ממרכז "תעסוקה שווה" לשם בניית תהליך קליטה מותאם ויעיל.
הדרכות והעלאת מודעות:

- קיום סדנת הנהלה בנושא שילוב עובדים עם מוגבלות ויתרונות הגיוון התעסוקתי.
- הדרכת מנהלי מחלקות וצוותים בנושא ניהול עובדים עם מוגבלות ותקשורת מכבדת.

- שיתוף סיפור השראה של עובד/ת עם מוגבלות במסגרת ישיבת צוות.

התאמות סביבת העבודה:

- גמישות בשעות העבודה ובחלוקת התפקידים בהתאם ליכולות העובדים.

פעילות קהילתית לקידום הנושא:

- ייזום **יום שוויון והכלה קהילתי** במתנ"ס, בשיתוף עובדים, משפחות וקהילת היישוב.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך:_____

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: _____ תפקיד:_____

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.