

Handwritten signature and initials in blue ink.



## פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2021

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: העמותה לניהול ופיקוח
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם) כפי שפורסם באתר הנציבות): רמה נמוכה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 90
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 5
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: פנינה סופר תפקיד: מנהלת המוסד

כתובת מייל: betavotpni@walla.com טלפון: 050-3990397

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2020

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנה החולפת 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 המכרזים שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם מכרזים אלה כחלק מפרסום התכנית באתר.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: לא בוצע כמה מתוכן משרות ייעודיות? 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: לא בוצע 0 * בשל הקורונה הארגון לא קלט לאורך השנה	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): לא בוצע {בשל הקורונה}

### (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: לא בוצע

### (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: לא בוצע – בשל משבר הקורונה המרכז מתמודד גם כיום עם מוגבלות תקופה זו:

#### חירום:

- \* הרבה עובדים יצאו לחל"ת.
- \* בשנה זו המוסד שהה בבידוד עקב חולים מאומתים במוסד.
- \* המוסד לא יכול לקלוט עובדים חדשים או קליטת דיירים חדשים.
- \* המוסד עבד במתכונת חירום עם צוותים קבועים בקפסולות ובמשמרות וכו'...



(4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? 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

	- בשנה האחרונה לא ביצענו קליטות לארגון בשל משבר הקורונה .
	- מדובר במרכז סיעודי בו שוהים מטופלים גבוהה להדבקות .
	- המוסד עבד בתקופה זו עם צוות קבוע בקפסולות במתכונת חירום עפ"י נהלים והנחיות של משרד הבריאות .
	- לא בוצעו בשנה זו קליטת עובדים חדשים למוסד וכן לא קליטת דיירים חדשים למוסד .

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

- לא נעשו התאמות בשל אי קליטת עובדים חדשים

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:  
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

- לא נעשו בשנה האחרונה בשל משבר הקורונה

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):  
(בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל)

- לפני כשנה בפגישתי עם לימור בתאריך 24.02.20 הוכנה תוכנית לביצוע קידום הנושא, בפגישה קיבלתי הדרכה על התוכנית השנתית .
- את התוכנית העברתי למר' רועי שוולב מנהל תחום שילוב בתעסוקה בתאריך 04.03.2020 ולאחר כחודש נכנסנו למשבר ומאז הארגון טרם חזר לפעילות שוטפת, ולכן לא הצלחנו להניע את התוכנית כמתוכנן עפ"י היעדים שהצבנו .
- נקווה לימים טובים יותר בהם נוכל ליישם את התוכנית לעתיד שגובשה!



## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2021

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 לבכם כי יישום התכנית עשוי להיבדק על ידי הנציבות, כך שעליכם לתעד את אופן ביצוע התכנית במהלך השנה.

### (1) ייעוד משרות

מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2021: 5-6

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 2

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: \_\_\_\_\_%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

1. מזכירות – עזרה בעבודה משרדית וכו...

2. מכבסה- עזרה לצוות מכבסה בקיפול כביסות וכו...

(2) מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו בקידום של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד.

נא פרטו הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחייה זו (הדרכות וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

1. הארגון ינקוט במספר פעולות שמטרתן מתן העדפה מתקנת בקבלת עובדים עם מוגבלות כשהם בעלי

כישורים דומים למועמדים אחרים לתפקיד .

הפעולות הם:

1. פרסום משרות נדרשות : הוספה בהוראת הפרסום לכלל המשרות המפורסמות הנדרשות לארגון להעדפה למועמדים עם מוגבלויות .

2. ראיון-עבודה : בראיון עבודה תינתן העדפה למועמדים עם מוגבלויות שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד .

3. פתיחת משרות צהובות יעדיות: המוסד יעד מראש משרות צהובות יעדיות למועמדים עם מוגבלויות .

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו או/ו בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – יש להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות, ניתן להסתייע במרכזי "תעסוקה שווה"

	1. פניה למנהלת תיק מעסיקים בתוכנית "תעסוקה שווה" בדרום .
	2. פניה ללשכות התעסוקה באזור { נתיבות , אופקים שדרות , ב"ש }
	3. תעסוקה שווה – אתר עבודה נגישות

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

(בין היתר – קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שיעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

1. הדרכה והעלאת מודעות בארגון על חשיבות הנושא .

2. ליווי וחניכה של אנשי צוות את העובדים שנקלטו במוסד .

3. פגישת תאום צפיות בין העובדים הנקלטים בארגון לבין הנהלה .

4. משוב – בדיקת יחסי גומלין בין העובדים למעסיק ובדיקת רמת שביעות רצון בארגון {טופס משוב שנבנה בארגון}

3/3/2021

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך:



חתימת מנכ"ל/ראש הרשות.

#### 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](mailto:pnioznez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://www.gov.il/mugbaluyot)

**לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן**

**מרכז השאלת ציוד להתאמות**  
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: [www.hatamot.org](http://www.hatamot.org)

#### 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 שיועודו 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.

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