

אוגוסט 2020

תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998 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 גדול 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.

כמו כן, יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה החולפת.

- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2021). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2020).
- 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' 9ג לחוק (ראו נספח).
- מרכזי "[תעסוקה שווה](#)" של משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים עומדים לרשותכם להדרכה בהכנת התכנית השנתית. [השירות הינו ללא עלות](#). ראו פרטי קשר בסעיף ד' להלן.

לתכנית שנתית לשנת תשפ"א- תשפ"ב – משרד החינוך

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: משרד החינוך- אגף בכיר לכוח אדם בהוראה במשרד החינוך
(2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה

משרד החינוך (מורים) - לפי מחוזות-	סה"כ-
2019	רמה נמוכה
דרום	רמה נמוכה
חינוך התיישבותי	רמה נמוכה
חיפה	רמה נמוכה
ירושלים	רמה נמוכה
מבוגרים חיפה והצפון	רמה נמוכה
מבוגרים ת"א ומרכז	עמידה מלאה
ממלכתי חרדי	אי עמידה
מנח"י	רמה נמוכה
מרכז	רמה נמוכה
סמינרים	רמה בינונית
צפון	רמה נמוכה
תל אביב	רמה נמוכה

מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 138,000

(3) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 6,900

(4) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: שרית לוי ארבל תפקיד: מנהלת תחום רווחה ומינוי מנהלים
כתובת מייל: saritlev@education.gov.il טלפון: 0506283705,
0733935518/9

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.**

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): סעיף זה איננו רלוונטי לעובדי הוראה. קליטת עובדי הוראה נעשית על ידי מנהלי בתי הספר או הפיקוח על גני הילדים, בהתאם לצרכי מוסדות החינוך (עובדי הוראה ומנהלי בתי ספר פטורים מסעיפי חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959 העוסקים בחובת תקן ומכרז. המטרה היא להגביר את המודעות בקרב מנהלים ומפקחים לנושא העסקת עו"ה עם מוגבלות.	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: _____ כמה מתוכן משרות ייעודיות? _____ מספר המשרות הייעודיות שאוישו: _____

(2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת

(העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישרים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים).

מספר המשרות שאוישו בשנת הלימודים בהעדפה מתקנת- כ 118.

לענין זה יובהר- למשרד החינוך תכנית שנקראת "מורים ללא גבולות" התכנית עוסקת בשילוב עובדי הוראה עם מוגבלות במערכת החינוך. התכנית מקדמת את ההבנה כי זכותם של אנשים עם מוגבלות להיות שותפים מלאים בחברה ולהשתלב בשוק העבודה. שילובם בשוק העבודה מועיל לאפקטיביות ולרלוונטיות שלהם ואף הכרחי בהיבטים ציבוריים וערכיים. תכנית זו אף מגבירה את המודעות למאבק בסטריאוטיפים. התכנית מאפשרת לכל מורה לבטא את כישריו ויכולותיו, בסיוע ההתאמות הנדרשות לצורך ביצוע התפקיד. הערכים הנוספים מהם אנו יוצאים נשכרים בתכנית זו, נובעים מכך שהתכנית

מזמנת לתלמידים בבית ספר בו משולב מורה עם מוגבלות, חווית למידה וקבלה. התלמידים לומדים להכיר את האחר, להסתכל על כל אדם באשר הוא כשווה זכויות, בעל איכויות וחזקות וכן לחוות את החברה כמגוונת ורבת פנים. קהילת בית הספר, לרבות הורי התלמידים, זוכה להיות שותפה לחברת מופת בישראל, מתוך דוגמא אישית. במסגרת התכנית משרד החינוך מקצה שעות תוספתיות לכל מנהל שקולט עובד הוראה עם מוגבלות. השעות התוספתיות ניתנות במהלך שנתיים, לאחר מכן המנהל נדרש להשתתף בשעות מתוך תקן בית הספר במקביל לשעות התוספתיות. כאשר המטרה היא שבתום חמש שנים המורה יעסק בתקן השעות של בית הספר בלבד.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

קידום של עו"ה נעשה עפ"י הסכמי שכר הייעודיים לעובדי הוראה, ובמסגרת עמידה בכללים האמורים בהסכמים.

(4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד 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.

לא רלוונטי לעו"ה. כאמור, חוק שירות המדינה מינויים אינו חל על עו"ה. כניסה להוראה אינה כרוכה במכרז.

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

אגף השיקום בביטוח לאומי
משרד העבודה והרווחה
מכללות להכשרת עו"ה

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)
התאמות ללקויי ראייה: מחשבים ניידים, תוכנות קוראות מסך גז', תוכנות פיין רידר, סורק לסריקת ספרים, צג ברייל, מחשבי כף יד אל ברייל 40 החדש, 8 GB, שעות הדרכה, מסכים חיצוניים, תכנת הגדלה זום טקסט, טמ"ס 13 אינץ', סורק, FB1200 Avisision טמ"ס טארנספורמר אץ די "HD Clover + 10 תכנת הגדלה טקסט פיזון + תכנת פיין רידר, תכנות הקראה NVDA+ תכנת פיין רידר וסורק + טמ"ס נייד, מדפסות ברייל כולל תכנת הדפסה, טמ"סים קרוב רחוק, משקפיים מיי איי של חברת אורקם ללקויי שמיעה: מאות שעות של תרגום שפת הסימנים ומאות שעות תמלול לצורך ישיבות צוות של המורים, 'השתלמויות, הדרכות וכדומה.

סביבת עבודה פיזית- הצבה של מורים עם מוגבלות פיזית בכתות הנמצאות בקומות הכניסה ככל הניתן ובהתאם לצרכי בית הספר. תיווך בין יחידות המשרד הרלוונטיות, הרשות המקומית לבין בקשות עו"ה לבניית שיפועים, מעקים וכיתות אקוסטיות.

ליווי חונכות והדרכה של העובדים החדשים בשלבי הקליטה ובתחילת דרכם בהוראה.

בתקופת הקורונה- היות והשעורים נערכו בזום, סופקו למורים ליקויי שמיעה מתמללים לכל השעורים בהתאם למערכת השעות השבועית שנקבעה.

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

- (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)
- פרסום בנוהל שיבוץ המתפרסם מידי שנה לכלל המפקחים ומנהלי מוסדות החינוך
- קשר קבוע עם המוסד לבל"ל לקבלת רשימות מסיימי לימודי הוראה שלא הצליחו למצוא משרה
- שליחת איגרת למוסדות האקדמיים להכשרת עו"ה להפצה בקרב הלומדים
- קשר עם מרכזי התמיכה במכללות להכשרת עו"ה
- מתן שעות תוספתיות למנהלים שקולטים עו"ה עם מוגבלות
- העלאה לשיח ולמודעות במליאות הפיקוח בכל מחוז על מנת שיטמיעו בקרב מנהלי בתי הספר
- ליווי המורים שנקלטו בתכנית מורים ללא גבולות
- תכנית פיילוט עם מחוז תל אביב להגדלת קליטת עו"ה עם מוגבלות
- הדרכות בנושא לעובדי כוח אדם במחוזות
- פרסום נהלים והנחיות בפורטל עו"ה של משרד החינוך
- ימי הוקרה וימי עיון לעו"ה ולמנהליהם בתכנית מורים ללא גבולות

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

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

שילוב עובדי הוראה עם מוגבלות מהווה אתגר למערכת החינוך – מחד גיסא, השילוב תורם הן לעובד ההוראה עם המוגבלות והן לקהילת המוסד החינוכי, לרבות התלמידים. מאידך גיסא, בתי הספר עומדים בפני האתגר לבצע את ההתאמות הנדרשות לשילוב אשר יאפשר לעובד ההוראה ילבצע את תפקיד ההוראה כהגדרתו בהסכמים ובהסדרים הקיבוציים החלים על עובדי ההוראה.

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: _____

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: _____

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: _____ %

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

סעיף זה אינו רלוונטי לעו"ה . קליטת עובדי הוראה נעשית על ידי מנהלי בתי הספר או הפיקוח על גני הילדים, בהתאם לצרכי מוסדות החינוך (עובדי הוראה ומנהלי בתי ספר פטורים מחוק שירות המדינה מינויים) . המטרה היא להגביר את המודעות בקרב מנהלים ומפקחים לנושא העסקת עו"ה עם מוגבלות.

(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).

בכוונתנו לתכנן בשנת תשפ"ב פיילוט באחד ממחוזות המשרד לצורך העלאת המודעות לשילוב עו"ה עם מוגבלויות, בשיתוף מטה משרד החינוך והמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות של משרד העבודה והרווחה.

(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"

אגף השיקום במוסד לביטוח לאומי והמכללות להכשרת עו"ה הם הגופים
הרלוונטים ועימם אנו בקשר



(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 הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המינויים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

כמפורט בסעיפים הקודמים

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 23.12.2020

חתימת מנכ"ל: _____

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: pniotnez@justice.gov.il | אתר האינטרנט: 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

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 שיועמדו 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.