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 אזורית דרום השרון
(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):500
(5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים):25
(6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: **שגית גול** תפקיד בארגון (בנוסף על תפקיד): מנהלת אגף ההון האנושי

כתובת מייל: sagitg@dsharon.org.il טלפון: 03-9000554

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: 25 • **כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית?** 2 ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: 2

התייחסות מילולית לייעוד משרות
(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו – מדוע לא אוישו?)
2 בני שירות למוקד המועצה
משרות שאוישו בהעדפה מתקנת 1
(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: **לפחות1 ברמת מוגבלות הנראית לעין, מעבר לכך אין יכולת לדעת מאחר ואף מועמד שנבחר לא הצהיר על כך שקיימת לו מגבלה**

(2) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2026 (עם או ללא העדפה מתקנת): 0

(3) 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 – **כן**

שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת , ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

תעסוקה שווה – בניית תוכנית מיפוי, שיחות אישיות, השתתפות בוובינרים	
ORS – מחלקה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה החופשי – פרסום של כל המשרות, וביצוע שיחות על דיוק המועמדים	
שכולו טוב – שותפות בליווי המתמודדים בקפה טוב בלובי מטה המועצה	
שירות לאומי – שילוב בני שירות במוקד המועצה – שני שירות בעלי חוסן נפשי ויכולת הובלה	
אגף הרווחה של המועצה	

(5) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)
התאמת מסך מחשב, טלפון, שעות עבודה התואמות לצרכיהם האישיים של העובדים.
פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

בוצעו פעילויות הסברה של הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלויות למנהלים במועצה.
בשבוע המודעות לעובדים בעלי מוגבלויות בוצע שת"פ עם אגף שירותיים חברתיים להעלאת המודעות ולשילוב עובדים.ות.
פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי): בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.

- **מבוצעות שיחות ליווי עם כל מנהל.ת נקלט בשיחת הפתיחה לגבי עידוד שילוב עובדים במועצה**
- **בוצעו שיחות ליווי עם המנהלים שקלטו עובדים בעלי מוגבלות להשתלבות מקסימלית של העובד.**
- **להמשך טיפול – בניית תוכנית ייעודית עם תעסוקה שווה המשלבת הרצאות ואף ליווי מנטורינג של ההנהלה למתמודדים.**
- תכנון הדרכות פרטיות למנהלים בתחום 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: **30**
מספר המשרות הייעודיות (**רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית**) המתוכננות: **3**
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 100%
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):
בני שירות למוקד, מזכירה לביה"ס וטכנאי מחשבים

(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.

ג. 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.

נא פרטו את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון לצורך יישום הנחייה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).
*פרסום בכל מכרז באשר לעדיפות הנדרשת בקליטת עובדים עם מוגבלות המתאימים לתפקיד
* הדרכת חברי וועדת המכרזים בדבר חשיבות הנושא

(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	
ORS	
שכולו	
שירות לאומי	
עמותת שלומית	

(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)
בניית תכנית עבודה עם תעסוקה שווה המשלב הרצאות.
שת"פ עם אגף לשירותים חברתיים
חשיפת המשרות הפתוחות לארגונים השמה נוספים המלווים בעלי מוגבלות

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 25/10/2026

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: אורי פדלון תפקיד: מנכ"ל

חתימה: אורי פדלון
מנכ"ל
מ.א. דרום השרון