

אוגוסט 2025

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.
- התוכנית תאפשר 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 התוכנית השנתית יש לפרסם באתר האינטרנט שלכם. לאחר הפרסום, יש לשלוח את הקישור לדף באתר האינטרנט שלכם בו פורסמה התוכנית (בפורמט נגיש; קובץ סרוק אינו נגיש!) לכתובת המייל הייעודית של הנציבות: Taasukanet@justice.gov.il.
- יש לצרף למייל גם תיעוד של המשרות הייעודיות שפורסמתם בשנה האחרונה, ולציין האם אוישו בפועל. במקרה שלא אוישו, יש לפרט את הסיבות לכך.
- על התוכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2026). תוך התייחסות לנעשה בשנת 2025, עד למועד פרסום התוכנית וכן ולמה שמתוכנן עד סוף שנה.
- התוכנית השנתית תוכן בהתחשב בגורמים לאי עמידה מלאה ביעד הייצוג בשנה הקודמת.
- על-פי החוק יש לכלול בתוכנית 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' 9 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 2026

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: נת"ע
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2024 (כפי שפורסם באתר הנציבות): נמוכה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2023 : לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 444
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 23
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: אור טייכמן-מלכא תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת מחלקת מש"א, גיוון והכללה

כתובת מייל: ort@nta.co.il טלפון: 052-5657775

יש לעדכן את הפרטים גם בקישור הזה לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחויב בחוק

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** (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.**

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2025: 116 • כמה מתוכן משרות ייעודיות <u>רק</u> לאנשים עם מוגבלות משמעותית? לא רלוונטי ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: לא רלוונטי	מספר המשרות הייעודיות (<u>רק</u> לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2025, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: לא רלוונטי (לא נדרשנו לכך)

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו – מדוע לא אוישו?)
השנה אנחנו לראשונה נממדים לגבי העסקת אנשים עם מוגבלות משמעותית. עד כה לא נדרשנו לייעוד משרות ולא התבצעה מדידה מקצועית לגבי איוש המשרות בחברה על ידי אנשים עם מוגבלות משמעותית.

(2) משרות שאושו 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) שאושו בהעדפה מתקנת: לא ידוע על משרות שאושו על ידי העדפה מתקנת.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2025 (עם או ללא העדפה מתקנת): לא ידוע על עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו.

(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 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	ארגון שכולו טוב
אגף השיקום של משהב"ט	אשנב
ארגון נכי צה"ל	חנוך דאום
מכללת גל	

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)
גמישות בשעות עבודה, חניה ייעודית, שינוי מקום ישיבה.

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

- הדרכות למנהלים מגייסים למתן כלים לניהול והעסקה של עובדים עם מוגבלות
- הדרכות לצוות הגיוס ומש"א לקבלת כלים לאיתור מיון וגיוס מועמדים עם מוגבלות וביצוע התאמות בהעסקה
- ליווי פרטני למנהלים ולעובדים בצוותים הכוללים עובד עם מוגבלות בכדי לאפשר ולתמוך בשילוב מיטבי של העובד
- השתתפות בתוכנית מנטורינג בשיתוף 'תעסוקה שווה'
- השתתפות של ההנהלה הבכירה בסדנא במרכז 'נא לגעת' לטובת חשיפה לאתגרים בהעסקת אנשים עם מוגבלות והגברת המודעות

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

- בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתוכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.
- ביצוע תהליך הפקת לקחים, מדוע משרות אליהם התקבלו קו"ח של מועמדים עם מוגבלות, הסתיימו ללא איוש.
 - המשך פעולות עומק ברמת חשיפה, מודעות ותרבותית ארגונית להנהלה.
 - נדרשת הצהרת כוונות של הנהלה הבכירה למחויבות של החברה להעסקת אנשים עם מוגבלות, הגדרת יעדים חטיבתיים והקצאת משאבים.

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

מעסיק שלא עמד ביעד חייב ליעד 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 2026: כ 80
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: לפחות 4 משרות ייעודיות
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 5%
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):
תכנית הגיוסים בבנייה וטרם אושרה ברמת התקינה על ידי דירקטוריון החברה (מתוכנן לדצמבר)

(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).

- הדרכות למנהלים מגייסים לתהליך גיוס מותאם במכרזים ולראיון מוגש
- פרסום בתקשורת פנימי של מכרזים בארגון 'תינתן העדפה מתקנת למועמדים עם מוגבלות משמעותית לטובת קידום'.

(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	ארגון שכולו טוב
אגף השיקום של משהב"ט	עבודה נגישה
ארגון נכי צה"ל	המוסד לביטוח לאומי - אגף השיקום
מכללת גל	שיקום אחר עמותה לפיתוח שירותי שיקום מתקדמים
אנוש, העמותה הישראלית לבריאות הנפש	שוים עמותה לשיקום תעסוקתי (אש"ת)

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

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

- ציון יום המודעות לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
- פעילות חשיפה להנהלה בכירה בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות
- הדרכות למנהלים מגייסים לתהליך גיוס מותאם במכרזים ולראיון מוגש
- מתן קדימות בכלל המשרות ב 5 ימי הפרסום הראשונים לאנשים עם מוגבלות
- פרסום משרות בשבועיים הראשונים עבור אנשים עם מוגבלות, ככל והתהליך מסתיים ללא איש לפתוח את הפרסום לכלל האוכלוסייה
- אירוח יום חשיפה בשיתוף מכללת גל, לאנשים עם מוגבלות בגיל התעסוקה
- בחינת השתתפות ב'תכנית סגול'
- הרצאה לקידום תרבות ארגונית מכילה והעסקת אנשים עם מוגבלות

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 01.09.2025

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: איתמר בן מאיר תפקיד: מנכ"ל חברת נת"ע

חתימה:

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 שיועדו 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.