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 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 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 שפרסמתם 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' 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: נת"ע
(2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2025 (כפי שפורסם באתר הנציבות): נמוכה
(3) סטטוס ביחס לשנת 2024 : ללא שינוי
(4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 535
(5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 27
(6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

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

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 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: 80 • **כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית?** משרה אחת פורסמה (3 משרות מתוכננות להתפרסם עד סוף 2026) ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: לא ידוע

התייחסות מילולית לייעוד משרות
(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו – מדוע לא אוישו?)
במסגרת גאנט הגיוסים של התברה יועדו 4 משרות לגיוס על ידי אנשים עם מוגבלות, בפועל, לא כל התקנים פורסמו כמשרות ייעודיות מסיבות ארגונית: שינוי בתקינה בעקבות צרכים ארגוניים שהשתנו או מקרים בהם נוידו עובדים פנימיים לתקן שתכננו לייעד.
משרה אחת פורסמה כמשרה ייעודית בין התאריכים הבאים: 13/05/26-07/09/26
בעקבות השינויים הארגוניים בתקינה, ייעדנו 3 משרות אחרות לגיוס על ידי אנשים עם מוגבלות, המשרות יפורסמו במהלך חודשים נובמבר-דצמבר, 26.

(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: 2 משרות

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2026 (עם או ללא העדפה מתקנת): לא ידוע

(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	אנוש, העמותה הישראלית לבריאות הנפש
אגף השיקום של משהב"ט	עבודה נגישה
ארגון נכי צה"ל	חמ"ל חנוך דאום
מכללת גל	שיקום אחר עמותה לפיתוח שירותי שיקום מתקדמים
שווים עמותה לשיקום תעסוקתי (אש"ת)	

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

בוצעו התאמות ברמת סביבת עבודה: דרישה לחדר מואר עם חלון, ישיבה קרובה לאזור השירותים, התאמה סביבה החברתית, התאמה בציוד, הנגשת חניה, אישור לעבודה מרחוק.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

בוצעו מפגשים לעובדים ולמנהלים להעלאת מודעות ומתן כלים לעבודה רגישה תרבותית, התקיימה פעילות להנהלה בכירה במרכז ספיבאק לטובת התנסות ולמידה של האתגרים והחסמים להעסקת אנשים עם מוגבלות, העברת תוכן בקורס פיתוח מנהלי אגפים לרגישות תרבותית, השתתפות בירידי תעסוקה לקידום העסקת אנשי מילואים ופצועות ופצועי צה"ל, אירוח וובינרים לקידום תעסוקה בשיתוף ארגון נכי צה"ל, מיזם של קידום העסקת פצועות ופצועי צה"ל שפורסם ברשתות החברתיות ובתחנות הרכבת, כמו כן, ניתן ייעוץ וליווי מקצועי לעובדים עם מוגבלות ולמנהלים שמובילים צוותים מגוונים.

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

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

התייחסות להפקת הלקחים שבוצעה על הפעילות בשנת 2026

<u>פעולות לשימור</u>

הרצאות להעלאת מודעות, ימי שיא בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות, פרסום סיפורי הצלחה של אנשים עם מוגבלות שהשתלבו בארגון, העמקת שיתופי פעולה עם ארגונים ועמותות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות, המשך קידום שיח תרבותי, חיזוק המעורבות והחשיפה בקרב הנהלה בכירה, המשך פעילות חשיפה, המשך ליווי הדוק של עובדים ומנהלים של צוותים מגוונים, העמקת פעילות צוות ,שגרירי גיוון המשך פעילות אפיון משרות ודיוק תחומי אחריות ומשימות בתפקיד לטובת ביצוע התאמות וקידום קליטת מועמדים עם מוגבלות.

<u>פעולות לשיפור ולשינוי</u>

ניכר כי יש מקום לייעד יותר תקנים של משרות פתיחה להעסקת אנשים עם מוגבלות, פעולות לחיזוק מחויבות ההנהלה ויצירת אחריות משותפת לקידום העסקה של אנשים עם מוגבלות תוך קידום שיח תקופתי במסגרת ישיבות הנהלה.

ג. 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: תכנית הגיוסים בבנייה וטרם אושרה (מתוכנן לדצמבר)

מספר המשרות הייעודיות (**רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית**) המתוכננות: יקבע בהתאם למספר המשרות המתוכננות להתפרסם ב 2027.

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: לפחות 5% מהמשרות

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

תכנית הגיוסים בבנייה וטרם אושרה (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).

אפשרות א'

- המשך פרסום בתקשור פנימי/חיצוני של מכרזים בארגון 'תינתן העדפה מתקנת למועמדים עם מוגבלות משמעותית לטובת קידום
- החלטה במדיניות משאבי אנוש ככל וידוע כי קיים מועמד/ת עם מוגבלות משמעותית העומד/ת בתנאי הסף של המכרז/המשרה הוא יוזמן/ת באופן אוטומטי לשלב הריאיון/הערכה הראשוני
- הטמעת סעיף מובנה בטופס סיכום תהליך הגיוס המתייחס לנושא העדפה מתקנת

(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".

המוסד לביטוח לאומי	איל"ן
תעסוקה שווה	אנוש, העמותה הישראלית לבריאות הנפש
אגף השיקום של משהב"ט	עבודה נגישה
ארגון נכי צה"ל	חמ"ל חנוך דאום
מכללת גל	שיקום אחר
בית הגלגלים	שווים 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 שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש ועוד)

- המשך הסתייעות בגורמים מקצועיים לבחינת התאמות נגישות פרטניות (פיזיות, טכנולוגיות ותהליכיות) בעת קליטת עובד/ת עם מוגבלות
- למידת עמיתים : קיום מפגשי למידה עם חברות ממשלתיות/ציבוריות מקבילות ליישום פרקטיקות מיטביות (Best Practices) בשילוב ובשימור עובדים עם מוגבלות
- רתימת ההנהלה והעלאת מודעות ארגונית

(5) **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך 26.10.26

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

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

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.