



01.10.2019

נוהל להעסקת עובדים עם מוגבלות במועצה מקומית מעלה עירון

כללי:

מחויבות הרשות לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות:
הרשות מחויבת לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות ולהשתלבותם המלאה בה. זאת מתוך הכרה בערך שבהעסקת עובדים עם מוגבלות לרשות כארגון ולכלל התושבים אותם מייצגת הרשות ומתוך הכרה ביכולתם של עובדים עם מוגבלות לתרום לקידום יעדי הרשות ומטרותיה ככלל העובדים.
הרשות תפעל למלא אחר הוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 בדבר ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים.

מטרת הנוהל:

- להסדיר את תהליכי העבודה הקשורים בהעסקת אדם עם מוגבלות ברשות במהלך כל שלבי הקשר עמו גיוס, קליטה, העסקה וסיום העסקה, בכדי להבטיח מתן הזדמנות שווה ויחס שוויוני ובכדי לעמוד בדרישות החוק.
- להסדיר את הסמכות והאחריות של הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות בארגון.

הגדרות:

1. אדם עם מוגבלות משמעותית -רשות המיסים או משרד הבריאות.
2. אדם עם דרגת נכות בשיעור 20% לפחות הזכאי לשיקום תעסוקתי או משתתף בתכנית תעסוקה, כמפורט בחוק.
3. אדם הזכאי לשכר מינימום מותאם.
4. אדם שזכאי לשירותי רווחה בשל מוגבלותו, מאת האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית, התפתחותית, השירות לטיפול באדם עם אוטיזם או אגף השיקום במשרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים.

התאמות לעובד עם מוגבלות:

כל שינוי, תוספת או אבזור הנדרשים לעובד עם מוגבלות מעבר לנדרש לעמיתו שאינו עם מוגבלות, לשם ביצוע העבודה ולשם תפקוד יומיומי במקום העבודה ככלל העובדים.
לדוגמא:
סביבת העבודה והגישה אליה, שעות העבודה, מבדקי הקבלה לעבודה, הדרכה והכשרה, נוהלי העבודה.

הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות:

בהתאם לחוק השוויון חובה על הרשות למנות ממונה על תעסוקה לאנשים עם מוגבלות.

תפקיד הממונה:

-קבלת פניות של עובדים ושל הגוף הציבורי בנושא ייצוג הולם.
-מתן יעוץ והדרכה בדבר חובות הגוף הציבורי.
-יזום פעולות להגברת המודעות לייצוג הולם והמידע לגביו וליישומו בקרב הממונים

והעובדים.

ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות:

-לפחות 5% מכלל עובדי הרשות יהיו עובדים עם מוגבלות משמעותית. אחת לשנה תפרסם נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות את שיעור העמידה של הרשות ביעד הייצוג ההולם.

מרכזי התמיכה למעסיקים של עובדים עם מוגבלות (מתל"מ-)

שירות ללא תשלום של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, המספק הדרכה ייעוץ ותמיכה בהעסקת עובדים עם מוגבלות. הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות הוא איש הקשר עם מתל"מ ומתכלל את קבלת השירות בהתאם לצורכי הרשות.

תכנית שנתית.

במידה וייקבע כי הרשות אינה עומדת ביעד הייצוג ההולם יש לכתוב תכנית שנתית בהתאם להוראות חוק השוויון.

גיוס וקליטה:

-מתן הזדמנות שווה למועמדים עם מוגבלות.
-כל תהליכי הגיוס והקליטה של עובדים ברשות ייעשו תוך מתן הזדמנות שווה למועמדי עם מוגבלות. מתן הזדמנות שווה כוללת הימנעות מאפליה לרבות מתן התאמות.
-בעת הגדרת משרות או לקראת פרסומן תבחן הגמשת תנאי המשרה כך שתהיינה מותאמות למועמדים עם מוגבלות. זאת מבלי להפחית מתנאי הסף הנדרשים על ידי משרד הפנים.

-מתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות משמעותית במידה והרשות אינה עומדת ביעד הייצוג ההולם, ייקבע באילו משרות תינתן העדפה מתקנת, כלומר תינתן עדיפות למועמד עם מוגבלות משמעותית וזאת בתנאי שהמועמד כשיר לתפקיד, והינו בעל הכישורים הדומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לאותו התפקיד.
-בעת פרסום המשרה יצוין כי תינתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות משמעותית.

ייעוד משרות לעובדים עם מוגבלות משמעותית:

-במידה והרשות אינה עומדת ביעד הייצוג ההולם ייקבע אילו משרות ייועדו לעובדים עם מוגבלות משמעותית. למשרות אלה יתקבלו מועמדים עם מוגבלות משמעותית בלבד.
-בעת פרסום המשרה יצוין כי המשרה מיועדת לעובד/ת עם מוגבלות.

טופס הצהרה על מוגבלות:

בטפסי התמודדות למשרות /קליטה יש ליעד טופס לצורך הצהרת המועמד כי הוא אדם עם מוגבלות. הטופס יכלול את הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות תוך ציון תפקידה ואופן הפניה אליה.

התאמות בתהליך המיון:

-יש לציין בפני כלל המועמדים למשרות השונות כי במידה והם נדרשים להתאמות בתהליך המיון בשל מוגבלות, באפשרותם לציין זאת.
-ציין מועמד כי הוא נדרש להתאמות בתהליך המיון בשל מוגבלותו, יועבר באופן מיידי דיווח לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות אשר תנחה את הגורמים הרלוונטיים בדבר מתן ההתאמות הנדרשות.
-הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות רשאית להשתתף בהליכי המיון, לרבות השתתפות בוועדת בוחנים, על פי שיקול דעתה.

תיעוד:

-בעת קיום תהליכי מיון למועמדים עם מוגבלות יש לתעד בכתב את תהליכי המיון ואת ההתאמות אם ניתנו. בעת מתן עדיפות לעובד עם מוגבלות משמעותית או בעת דחיית מועמדותו של אדם עם מוגבלות לפרט את ההתייחסות למוגבלות המועמד בין שיקולי ההחלטה.
-על הגורם האחראי להעביר את התיעוד לממונה על תעסוקת עובדים עם מוגבלות.

הודעה בדבר קליטת עובד עם מוגבלות:

-בעת קליטת עובד עם מוגבלות על הגורם הקולט את העובד ליידע את הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בדבר קליטת העובד.
-הממונה על קידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות תנחה את הגורם הקולט ואת המנהל הישיר של העובד בדבר התאמת תהליכי הקליטה.
-בתהליכי המיון תינתן למועמד עם מוגבלות במידת האפשר אפשרות לסיור בעמדת העבודה לצורך התרשמות המועמד מהעבודה ולצורך בירור התאמות נדרשות. במידה ואין הדבר אפשרי הסיור יתבצע בתהליכי הקליטה של העובד.

העסקה שוטפת:

-יש לפנות לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות להתייעצות בכל סוגיה הקשורה לעובד עם מוגבלות, לרבות עובד שאירעה לו מוגבלות.

התאמות בעבודה:

-עובד עם מוגבלות זכאי לקבל התאמות בעבודה ככל שההתאמה נדרשת עקב מוגבלותו ובכדי שיוכל לבצע את עבודתו ככלל העובדים.
-במידת הצורך ניתן לפנות בבקשה לשאול התאמה משירות" יד לתעסוקה שווה" של משרד העבודה והרווחה והמוסד לביטוח לאומי.
-בקביעת ההתאמה יש לקבל מהעובד אישור מגורם מטפל בדבר מוגבלות העובד ופירוט ההתאמות הנדרשות עקב מוגבלותו ולצורך ביצוע עבודתו. הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות תפנה לגורם המטפל שסיפק את האישור, במידה ונדרשות הבהרות או במידה ומתבקשת התייחסותו להתאמה שלא פורטה באישור.

משוב:

-יש להתאים את תהליכי מתן המשוב לעובד עם מוגבלות, לרבות הסתייעות בגורם שיקומי מלווה אם ישנו, במידה והעובד נתן לכך את הסכמתו.

קידום:

-יש להבטיח מתן הזדמנות שווה לעובד עם מוגבלות בהליכי קידום.
-במידה והרשות אינה עומדת ביעדי הייצוג ההולם יש לשקול מתן עדיפות בהליכי קידום לעובדים עם מוגבלות.

עובד קיים שארעה לו מוגבלות:

-המנהל הישיר יידע את העובד בדבר זכותו לפנות לממונה על קידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות וייתן לו את פרטי הקשר של הממונה.
-המנהל הישיר יידע את הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בדבר היארעות המוגבלות לעובד.
-הממונה ינחה את המנהל הישיר בדבר האישורים הנדרשים מן העובד ועל התאמות אם נדרשות.
-הממונה ינחה את המנהל הישיר בדבר תהליכי העבודה ובמידת הצורך תסייע בתיאום הדרכה למנהל הישיר ולצוות העובדים.

סיום העסקה:

-במידה ועולה צורך בסיום העסקתו של עובד עם מוגבלות, ימסור המנהל הישיר הודעה על כך לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות.
-תהליכי סיום העסקה יתבצעו בהנחיית הייעוץ המשפטי לרשות אשר ייוועץ עם הממונה על קידום העסקת עובדים עם מוגבלות.
-הממונה יבחן צורך בהתערבות או הדרכה בתהליך, לרבות הצורך למתן התאמות אחרות או נוספות ובחינת משרה חלופית לעובד ברשות.

השתלמויות ורווחה:

-כלל השתלמויות, האירועים והפעילויות ברשות יהיו מותאמות לעובדים עם מוגבלות ויאפשרו השתתפותם יחד עם כלל העובדים

הטמעה, בקרה ולמידה:

-מנכ"ל הרשות ימנה וועדת היגוי לשם יישום נוהל זה. הממונה על קידום העסקת אנשים עם מוגבלות יהיה יו"ר הצוות.
-הצוות יפעל להטמעת הנוהל ברשות, יקיים בקרה על יישומו ויעדכנו במידת הצורך.

שמירה על פרטיות העובד:

-מידע בדבר היותו של עובד אדם עם מוגבלות, כל מידע נוסף בדבר ההתאמות שסופקו לו או מידע אחר הנוגע למוגבלותו, לרבות תיעוד שיחות משוב והערכה, יישמר בידי הגורמים הרלוונטיים באופן שלא יהיה נגיש לאחרים. העברת מידע בין גורמים ברשות.

תכנית שנתית

-מדי שנה יקבע המוסד לביטוח לאומי את שיעור העובדים עם המוגבלות ברשות (כמו גם בכלל הגופים הציבוריים). הנתונים יפורסמו באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות יעקוב אחר הפרסום ויעדכן את מנכ"ל הרשות בדבר שיעור העמידה השנתי ברשות שפורסם.
-במידה והרשות לא עמדה ביעד הייצוג ההולם ייכנס הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות צוות אשר יגבש תכנית שנתית.

הפניות/מסמכים ישימים:

-תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח (1998 – להלן: חוק השוויון).
-כתב מינוי ממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות.

תחולה:

-נוהל זה חל על כל יחידות הרשות ועל כלל העובדים בה.
-נוהל זה אינו מחליף נהלים קיימים ברשות אלא מתווסף אליהם. במקרה של סתירה בין נוהל זה לנוהל אחר- נוהל זה גובר.

אחריות וסמכות:

תחום האחריות	הגורם האחראי	מס"ד
<p>- אחריות כוללת לביצוע הנוהל והדרכתו - התאמת כלל האירועים, הדרכתו והפעילויות המיועדים לעובדי הרשות לעובדים עם מוגבלות</p>	<p>מינהל לארגון ומשאבי אנוש</p>	<p>1</p>
<p>- יידוע הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בכל קליטה של עובד עם מוגבלות</p>	<p>מנהלות הת"ש</p>	<p>2</p>
<p>- בניית תכנית עבודה לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות ברשות ויישומה. - בדיקת עמידת הארגון ביעד כפי שיפורסם במידת הצורך, כתיבת תכנית שנתית ואישורה ע"י מנכ"ל הרשות</p>	<p>הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות</p>	<p>3</p>
<p>- ייעוץ שוטף ומתן מענה והכוונה בנושא יישום הנוהל. - ליווי מכרזים בהם מתמודד אדם עם מוגבלות ככל שידוע על כך מראש. - החלטה בדבר חובת הרשות לבצע התאמה לעובד/ מועמד עם מוגבלות.</p>	<p>לשכה משפטית</p>	<p>4</p>
<p>- סיוע בביצוע התאמות והנגשת סביבות עבודה עפ"י צורך</p>	<p>ממונה נגישות</p>	<p>5</p>
<p>- קליטת אדם עם מוגבלות וסיוע לשילובו המיטבי בתפקידו. - תיעוד ודיווח לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות על צורך אשר עולה לגבי עובד קיים אשר אירעה לו מוגבלות</p>	<p>מנהלי היחידות השונות</p>	<p>6</p>

תכנית שנתית לשנת 2020

א. פרטים מנהליים:

1. שם הארגון: מועצה מקומית מעלה עירו
2. מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם בשנת 2019: נמוכה
3. מס' עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד 5% (מכלל העובדים. 13.5):
4. מס' משוער של עובדים עם מוגבלות משמעותית שיש לגייס על מנת לעמוד ביעד: 6.75
5. פרטי ממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: ג'בארין חביב כתובת מייל: h.jabaren@maaleiron.muni.il טלפון: 04-6409005

סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת:
בשנת פעילות 2019 לא היינו פעילים בזה.

תכנית שנתית מפורטת לשנה העוקבת 2020 (תפורסם בכל שנה עד – 31.10). – בתאום עם כל בעלי התפקידים הקשורים לנושא.

תחום	יעד
(1) משרות לאיוש על ידי עובדים עם מוגבלות משמעותית	מספר המשרות לאיוש : 6.75
(2) משרות ייעודיות	מספר מישרות ייעודיות: היקפן מסך המשרות לאיוש: 3 היקפן מסך המשרות לאיוש % : בהתאם לצרכי המערכת פירוט סוג המשרות: פקידת זכאות קופאית במחלקת הגבייה ליווי חינוך מיוחד.

**הערה: המועצה נמצאת בתוכנית הבראה איוש המשרות נעשה עם משרד הפנים ורק לאחר קבלת אישור נחיצות משרה ניתן לאייש משרה פנויה. ובתוך הפרסום למשרה תינתן עדיפות לאנשים עם מוגבלויות לקבלתם בתפקיד.

▪ פעולות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון:

- יצירת נוהל עבודה מסודר.
- הנגשת המידע לכלל עובדי המועצה.
- יצירת מתווה העסקה של בעלי מוגבלויות במשרות ייעודיות כגון פקידת זכאות, קופאית.
- התאמת סביבת עבודה בעת הצורך לבעלי מוגבלות.
- הכשרות והדרכות לכלל עובדי המועצה.
- רתימת בעלי תפקידים.
- פרסום המשרות באתר של מועצה מקומית מעלה עירון.

▪ גופי סיוע:

היעזרות בגופי העזר כגון מרכז תמיכה למעסיקים של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלויות בעבודה של משרד העבודה, ונציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, בעת הצורך.

- לשכת התעסוקה.
- מרכז ריאן – הכוון תעסוקתי לחברה הערבית.

מרכזי תמיכה למעסיקים של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, משרד העבודה:

הדרכה וליווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות ליווי בבניית תכנית שנתית, הדרכה לממוני תעסוקה.

טלפון: 1700-50-76-76 | אתר אינטרנט: www.mtlm.org.il

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:

מידע על זכויות וחובות המתייחסות להעסקת עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות בירור ועוד.

טלפון: 02-5088001 | אתר אינטרנט: pniotnez@justice.gov.il

האתר להלן כולל רשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות:

<http://www.justice.gov.il/Units/NetzivutShivyon/Equality/Taasuka/Pages/Job-Placement-Entities.aspx>

ביאדה	זלפה	מוסמוס	מושריפה	סאלם
טלפונים לשכת ראש המועצה:			טל' 04-6409006 / פקס: 04-6409034	
			כתובת למכתבים: ת"ד 888 זלפה מיקוד 3092000	
			EMAIL: lischa@maaleiron.muni.il	