



## נוהל להעסקת עובדים עם מוגבלות בעיריית קריית מלאכי

### 1. כללי

#### 1.1. מחויבות הרשות לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות

1.1.1. הרשות מחויבת לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות ולהשתלבותם המלאה בארגון. 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.

1.1.2. הרשות תפעל למלא אחר הוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 בדבר ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים.

#### 1.2. מטרת הנוהל:

1.2.1. 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.

1.2.2. להסדיר את הסמכות והאחריות של הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות בארגון.

#### 1.3. הגדרות:

##### 1.3.1. אדם עם מוגבלות משמעותית:

- אדם עם נכות בשיעור 40% לפחות המוכרת על ידי המוסד לביטוח לאומי, משרד הביטחון, רשות המיסים או משרד הבריאות.
- או אדם עם דרגת נכות בשיעור 20% לפחות הזכאי לשיקום תעסוקתי או משתתף בתכנית תעסוקה, כמפורט בחוק.
- או אדם הזכאי לשכר מינימום מותאם.
- או 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.

1.3.2. **התאמות לעובד עם מוגבלות**- כל שינוי, תוספת או אביזר 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 עבודה.

1.3.3. **הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות**- בהתאם לחוק השוויון חובה על הרשות למנות ממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות- הממונה לנושא זה הינה: מנהלת אגף משאבי אנוש.



תפקיד הממונה:

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

1.3.4 **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.

1.3.5 **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.

1.3.6 **תכנית שנתית** - מצ"ב בהמשך.

1.4 תחולה:

1.4.1 נוהל זה חל על כל יחידות הרשות ועל כלל העובדים בה.

1.4.2 נוהל זה אינו מחליף נהלים קיימים ברשות אלא מתווסף אליהם. במקרה של סתירה בין נוהל זה לנוהל אחר - נוהל זה גובר.

1.5 אחריות וסמכות

תחום האחריות	הגורם האחראי
<ul style="list-style-type: none"> <li>• אחריות כוללת לביצוע הנוהל והדרכתו.</li> <li>• התאמת כלל האירועים, ההדרכות והפעילויות המיועדים לעובדי הרשות לעובדים עם מוגבלות.</li> <li>• ייעוץ שוטף ומתן מענה והכוונה בנושא יישום הנוהל.</li> <li>• ליווי מכרזים בהם מתמודד אדם עם מוגבלות ככל שידוע על כך מראש.</li> <li>• החלטה בדבר חובת הרשות לבצע התאמה לעובד/ מועמד עם מוגבלות.</li> </ul>	משאבי אנוש
<ul style="list-style-type: none"> <li>• סיוע בביצוע התאמות והנגשת סביבות עבודה לפי צורך.</li> <li>• בניית תכנית עבודה לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות ברשות ויישומה.</li> <li>• בדיקת עמידת הארגון ביעד כפי שיפורסם.</li> </ul>	ממונה נגישות
<ul style="list-style-type: none"> <li>• קליטת עובד עם מוגבלות וסיוע לשילובו המיטבי בתפקידו.</li> <li>• תיעוד ודיווח לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות על צורך אשר עולה לגבי עובד קיים אשר אירעה לו מוגבלות.</li> </ul>	מנהלים



## 2. גיוס וקליטה:

### 2.1.1 מתן הזדמנות שווה למועמדים עם מוגבלות

2.1.1. כל תהליכי הגיוס והקליטה של עובדים ברשות ייעשו תוך מתן הזדמנות שווה למועמדים עם מוגבלות. מתן הזדמנות שווה כוללת מתן התאמות.

2.1.2. 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.

### 2.2 מתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות משמעותית

2.2.1. 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 כישורים הדומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לאותו התפקיד.

2.2.2. בעת פרסום המשרה יצוין כי תינתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות משמעותית.

### 2.3 ייעוד משרות לעובדים עם מוגבלות משמעותית

2.3.1. במידה והרשות אינה עומדת ביעד הייצוג ההולם ייקבע אילו משרות ייעודו לעובדים עם מוגבלות משמעותית. למשרות אלה יתקבלו מועמדים עם מוגבלות משמעותית בלבד.

2.3.2. בעת פרסום המשרה יצוין כי המשרה מיועדת לעובד/ת עם מוגבלות.

### 2.4 הצהרה על מוגבלות

בטופס שאלון אישי למועמד/ לעובד תהיה אפשרות להצהיר על מוגבלות. כמו כן, יכתבו פרטי הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות ואופן הפנייה אליו.

### 2.5 התאמות בתהליך המיון

2.5.1. יש לציין בפני כלל המועמדים למשרות השונות כי במידה והם נדרשים להתאמות בתהליך המיון בשל מוגבלות, באפשרותם לציין זאת.

2.5.2. ציין מועמד כי הוא נדרש להתאמות בתהליך המיון בשל מוגבלות, יועבר באופן מיידי דיווח לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות אשר תנחה את הגורמים הרלוונטיים בדבר מתן ההתאמות הנדרשות.

2.5.3. הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות רשאית להשתתף בתהליכי המיון, לרבות השתתפות בוועדת בוחנים, על פי שיקול דעתה.

### 2.6 תיעוד

2.6.1. בעת קיום תהליכי מיון למועמדים עם מוגבלות יש לתעד בכתב את תהליכי המיון ואת ההתאמות אם ניתנו. בעת מתן עדיפות לעובד או בעת דחיית מועמדותו של אדם עם מוגבלות יש לפרט את ההתייחסות למוגבלות המועמד בין שיקולי ההחלטה.

### 2.7 הודעה בדבר קליטת עובד עם מוגבלות

2.7.1. הממונה על קידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות תנחה את המנהל הישיר של העובד בדבר התאמת תהליכי הקליטה.



2.7.2. בתהליכי המיון תינתן למועמדת 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.

### 3. העסקה שוטפת:

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

#### 3.2. התאמות בעבודה

3.2.1. עובד עם מוגבלות זכאי לקבל התאמות בעבודה ככל שההתאמה נדרשת עקב מוגבלותו ובכדי שיוכל לבצע את עבודתו ככלל העובדים.

3.2.2. במידת הצורך ניתן לפנות בבקשה להשאלת אביזרי התאמה משירות "יד לתעסוקה שווה" של משרד העבודה והרווחה והמוסד לביטוח לאומי.

3.2.3. 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 יפנה לגורם המטפל שסיפק את האישור, במידה ונדרשות הבהרות או במידה ומתבקשת התייחסותו להתאמה שלא פורטה באישור.

#### 3.3. משוב

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

#### 3.4. קידום

3.4.1. יש להבטיח מתן הזדמנות שווה לעובד עם מוגבלות בתהליכי קידום.

3.4.2. במידה והרשות אינה עומדת ביעדי הייצוג ההולם יש לשקול מתן עדיפות בהליכי קידום לעובדים עם מוגבלות.

#### 3.5. עובד קיים שארעה לו מוגבלות

3.5.1. המנהל הישיר יידע את העובד בדבר זכותו לפנות לממונה על קידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות וייתן לו את פרטי הקשר של הממונה.

3.5.2. המנהל הישיר יידע את הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בדבר היארעות מוגבלות לעובד.

3.5.3. הממונה ינחה את המנהל הישיר בדבר האישורים הנדרשים מן העובד ועל התאמות נדרשות.

3.5.4. הממונה ינחה את המנהל הישיר בדבר תהליכי העבודה ובמידת הצורך תסייע בתיאום הדרכה למנהל הישיר ולצוות העובדים.



### 3.6. סיום העסקה

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

### 3.7. השתלמויות ורווחה

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

## 4. **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.

## 5. **תכנית שנתית**

- 5.1. 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 תעקוב אחר הפרסום ותעדכן את מנכ"ל הרשות בדבר שיעור העמידה השנתי של העירייה כפי שפורסם.
- 5.2. במידה והרשות לא עמדה ביעד הייצוגי ההולם יכנס הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות צוות אשר יגבש תכנית שנתית אשר תפורסם באתר העירייה.



## תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות 2022

השתלבות בשוק התעסוקה היא הבסיס למימוש עצמי, לחיים בכבוד, לתרומה למשק ולשוויון חברתי. יחד עם זאת, אנשים עם מוגבלות נתקלים לא פעם בסביבה לא נגישה או מפלה היוצרת עבורם חסמים למימוש זכותם הבסיסית להיות חלק טבעי משוק העבודה. בישראל חיים כיום כ- 1,400,000 אנשים עם מוגבלות, המהווים כ-20% מהאוכלוסייה הבוגרת במדינה, אולם רק כמחצית מהם מועסקים. כמעסיקים, יש לנו תפקיד חשוב בפתיחת השערים, במתן הזדמנות שווה, ובהפיכת הרשות שאנו אמונים עליה למגוונת ומכילה יותר.

**עיריית קריית מלאכי פועלת ליצירת גיוון תעסוקתי ונרתמת לשילוב אנשים עם מוגבלות בארגון.**

### ממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות

הממונה פועל להגעה לייצוג הולם כפי שהוגדר בחוק, ומהווה כתובת לפניות של עובדים ומועמדים בעלי מוגבלות. כמו כן, הוא מהווה מוקד לידע מקצועי ולהכוונה בנושא שילוב אנשים עם מוגבלות ברשות, בכל ההיבטים המתייחסים למחזור חיי העובד בארגון: איתור, מיון, קליטה, התאמת עמדת עבודה, קידום, סיום עבודה (בעת הצורך). בנוסף, הממונה הינו איש הקשר אל מול גורמי סיוע חיצוניים, ואמונה על תכנית העבודה של הרשות.

מ"מ הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות היא נגה שטריט, אחראית תחום הון אנושי באגף משאבי אנוש, טלפון- 08-8500885, דוא"ל: [noga1@k-m.org.il](mailto:noga1@k-m.org.il).

### **פירוט התכנית לשנת 2022**

#### פרטים מנהליים

על פי נתוני נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, עיריית קריית מלאכי עומדת במידה בינונית ביעד הייצוג ההולם (5% מכלל העובדים). מספר העובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד הינו 21 עובדים.

#### סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת

ייעוד משרות 2021- בשל חוסר הוודאות שהביאה איתה מגפת הקורונה, לא יועדו מבעוד מועד משרות מסוימות עבור מועמדים עם מוגבלות. יחד עם זאת, בשל החשיבות הרבה שרואה העירייה בהעסקה מגוונת ושילובם של מועמדים עם מוגבלויות בעירייה במהלך שנת 2021 ועד תאריך כתיבת התוכנית נבחרו ופורסמו 2 משרות כמשרות ייעודיות למועמדים עם מוגבלות. 2 המועמדים שנבחרו למשרות אלו נמצאים בתהליכי אישור וקליטה. בנוסף, במהלך השנה נקלט בעירייה עובד חדש עם מוגבלות.

קשרים עם גורמי חוץ- אגף משאבי אנוש מקפיד לקיים קשר הדוק עם נציגי 'תעסוקה שווה' של מחוז דרום. כל מכרז כח אדם מועבר לפרסום בתעסוקה שווה בליווי מידע נוסף אודות נגישות המשרה. נעשו ניסיונות לקיים הדרכה בנושא שילוב עובדים עם מוגבלות אך בשל גלי התחלואה של הקורונה, ורגישותה של העיר קריית מלאכי בתחום זה, ההדרכה נדחתה.

#### לקחים משנה קודמת

שימור:

- עמידה ביעדי ייעוד המשרות למועמדים עם מוגבלות
- קשר הדוק עם נציגי מרכז תעסוקה שווה.
- הנגשת האפשרות של העובד/המועמד לידע את אגף משאבי אנוש בדבר מוגבלותו.



שיפור:

- קיום הרצאה להנהלת ולעובדי העירייה אודות חשיבות הגיוון התעסוקתי וכלים לשילוב מיטבי.
- יצירת קשר עם גורמי חוץ נוספים מלבד תעסוקה שווה.

### **ייעוד מישרות לשנת 2022**

בשל המציאות המורכבת וחוסר הוודאות שהביאה אתה מגפת הקורונה, יחד עם תחלופת כ"א משתנה ובעיצומו של תכנון תקציב 2022 אין באפשרותנו לצפות באופן מדויק אילו משרות העירייה עתידה לאייש בשנת 2022. עם זאת, אנו מעריכים כי בשנה זו יפורסמו כ- 20 משרות בתחומים שונים, מתוכן, משרה משרדית אחת לפחות תהיה מיועדת למועמד עם מוגבלות. יחד עם זאת, בכל המשרות שיפורסמו תינתן העדפה למועמדים עם מוגבלות משמעותית שהינם בעלי כישורים דומים לכישורים של מועמדים אחרים לתפקיד.

### **פעולות לקידום העסקה ומתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו בקידום של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שהם בעלי כישורים דומים של מועמדים אחרים לתפקיד-**

1. פרסום בתוכן של כלל המכרזים שישנה עדיפות מתקנת לבעלי מוגבלות משמעותית שהינם בעלי כישורים דומים של מועמדים אחרים לתפקיד.
2. פנייה יזומה ללפחות גוף אחד נוסף העוסק בשילוב תעסוקתי של מועמדים בעלי מוגבלות משמעותית.
3. הרצאה לכלל העובדים בנושא קבלת השונה וסובלנות והדרכה למנהלים הבכירים ברשות שתעסוק בחשיבות שבקליטה ובקידום עובדים בעלי מוגבלות משמעותית.

### **פירוט הגופים אליהם פנינו או/ו בכוונתנו לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית**

- מרכזי "תעסוקה שווה"
- עבודה נגישה
- לשכת התעסוקה- קרית מלאכי
- יד לתעסוקה שווה- במידת הצורך

התכנית אושרה על ידי מנכ"ל העירייה בתאריך 05/10/21

התכנית הופצה לכלל עובדי העירייה בתאריך: 10/10/21