

שם הנוהל: נגישות - העסקת אנשים עם מוגבלות	מס' הנוהל : 4.2.1.1	עדכון מס': 5
תאריך נוהל קודם: 1.7.19	תאריך עדכון: 9.6.21	דף מס': 1
	מתוך: 8	

1. מטרת הנוהל

- 1.1 לתאר את תהליך גיוס העובדים השוויוני והעסקתם במועצה מקומית שהם.
- 1.2 לקבוע כללים והנחיות בהעסקת עובדים עם מוגבלות לאורך כל מעגל ההעסקה (גיוס, מיון קליטה, קידום וסיום העסקה).

2. הגדרות

- 2.1 מעסיק – מעסיק המעסיק 100 עובדים או יותר.
- 2.2 החוק – חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.
- 2.3 תקנות – תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התאמות נגישות לשירות), תשע"ג – 2013 (מסמך ישים 3).
- 2.4 מועצה – מועצה מקומית שהם.
- 2.5 אדם עם מוגבלות משמעותית – אדם עם דרגת נכות בשיעור של 40% לפחות המוכרת ע"י המוסד לביטוח לאומי, משרד הביטחון, רשות המיסים או משרד הבריאות, אדם עם דרגת נכות בשיעור 20% לפחות הזכאי לשיקום תעסוקתי, אדם שזכאי לשכר מינימום מותאם, אדם שזכאי לשירותי רווחה בשל מוגבלותו ממשרד הרווחה ושירותים חברתיים.
- 2.6 עע"מ – עובד עם מוגבלות.
- 2.7 מת"ל – מרכז תמיכה למעסיקים מטעם משרד העבודה. המרכז מלווה מקצועית שילוב עע"מ בארגון.
- 2.8 הממונה - הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות – בהתאם לחוק השוויון חובה על הרשות למנות ממונה על תעסוקה לאנשים עם מוגבלות.

3. תוכן הנוהל –

3.1 כללי

- נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות הינה הגוף הממלכתי האמון על קידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות בישראל מכח שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן: "חוק השוויון").
- העסקת אנשים עם מוגבלות היא הבסיס לקיום חיים בכבוד, למימוש יכולות האדם, לתרומה למשק וליצירת חברה מגוונת המשמעותית לעובד אך לא פחות מכך למעסיק ולגוף הציבורי כולו.
- על פי הסעיפים 8, 9א'-9ה' לחוק השוויון החובות המוטלות על מועצה מקומית שהם הם: איסור הפליה, מתן התאמות, מינוי ממונה תעסוקה, ייצוג הולם בקרב העובדים.
- 3.2 מועצה מקומית שהם מחויבת לפעול לפי צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות (2014) ולפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.
- 3.3 מועצה מקומית שהם דוגלת בהעסקה שוויונית ותפעל לייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות.

שם הנוהל: נגישות - העסקת אנשים עם מוגבלות	מס' הנוהל : 4.2.1.1	עדכון מס': 5
תאריך נוהל קודם: 1.7.19	תאריך עדכון: 9.6.21	דף מס': 2
	מתוך: 8	

- 3.3.1 מועצה מקומית שהם תעסיק במועצה אנשים עם מוגבלות בשיעור של לפחות 5% מקרב עובדיה.
- 3.4 **מיפוי ומדידה**
- 3.4.1 מיפוי ומדידה של היקף העסקת עובדים עם מוגבלות במועצה יבוצע בפועל ויפורסם ע"י הביטוח הלאומי כמוזכר בתיקון 15 לחוק השוויון.
- 3.4.2 רק עובדים המוכנים להצהיר על היותם אע"מ / או בוצעה התאמה – ניתן למנותם.
- 3.5 **גיוס וקליטה**
- 3.6 תהליך הגיוס והקליטה של עובדים יעשה בהתאם לתהליך המפורט בנוהל משאבי אנוש (מסמך ישים 4).
- 3.7 העדפה מתקנת/ייעוד משרות:
- 3.7.1 ניתן להעדיף בקבלה לעבודה אנשים עם מוגבלות, וזאת בתנאי שהמועמד כשיר לתפקיד, והינו בעל הכישורים הדומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לאותו התפקיד.
- 3.7.2 יש לעשות מאמץ לגייס עע"מ, לבצע התאמות בתהליכי המיון וקליטת העובד, כמו גם בסביבת העבודה ו/או דרישות התפקיד, כל הנדרש בעקבות מוגבלותו של העובד, על מנת לאפשר לו לבצע את תפקידו כמו עמיתו ללא המוגבלות.
- 3.7.3 בהתאם לצורך, ניתן להסתייע בגורמים מלווים: "תעסוקה שווה", חברות השמה, ביטוח לאומי, משרד הבטחון, פורטל עבודה נגישה.
- 3.8 פרסום מודעה:
- 3.8.1 ניתן לפרסם כי תינתן עדיפות לאנשים עם מוגבלות, או לייעד משרה לאנשים עם מוגבלות בלבד.
- 3.9 זימון לראיון:
- 3.9.1 טרם ביצוע הראיון לעע"מ, יש לברר את הצורך בהתאמות בתהליך המיון לרבות התאמת טפסים, הקליטה והשילוב בעבודה.
- 3.9.2 בהתאם לצורך יש ליצור קשר עם גורם מלווה תעסוקתי – במידה וישנו. או קישור ל"תעסוקה שווה".
- 3.9.3 בעת ביצוע הראיון, יש לבצע סיור בסביבת העבודה לבירור צרכי התאמות, תצפית והתנסות/האזנות במוקדים (במידת האפשר).
- 3.9.4 ככל הניתן, יש לבצע בירור מול ממליצים ומעסיקים קודמים, גם מתוכניות שיקומיות והתייעצות עם "תעסוקה שווה".
- 3.10 דחיית מועמד עם מוגבלות – תיעוד הראיון, שמירת התייעוד, והעברתו לאחראית תעסוקת עע"מ בארגון.
- 3.11 קליטה – הקצאת חונך/מדריך, קשר עם גורם מלווה, שיחות קליטה, הדרכה למנהל ישיר.

שם הנוהל: נגישות - העסקת אנשים עם מוגבלות	מס' הנוהל : 4.2.1.1	עדכון מס': 5
תאריך נוהל קודם: 1.7.19	תאריך עדכון: 9.6.21	דף מס': 3
	מתוך: 8	

- 3.12 מועצה מקומית שהם תמנה ממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות למען שילוב מיטבי וראוי של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה.
- 3.12.1 פרטי ההתקשרות עם הממונה יפורסמו בארגון.
- 3.13 תפקידי הממונה:
- 3.13.1 קבלת פניות של עובדים ושל הגוף הציבורי בנושא ייצוג הולם.
- 3.13.2 מתן יעוץ והדרכה בדבר חובות הגוף הציבורי.
- 3.13.3 יזום פעולות להגברת המודעות לייצוג הולם והמידע לגביו וליישומו בקרב הממונים והעובדים.
- 3.13.4 זימון לראיון – הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות יבצע בירור לגבי הצורך בהתאמות בתהליך המיון, הקליטה והשילוב בעבודה.
- 3.13.5 הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות יצור קשר עם גורם מלווה תעסוקתי – במידה וישנו, או קישור למרכז תמיכה למעסיקים.
- 3.13.6 הכנת תכנית שנתית לנושא העסקת אנשים עם מוגבלות. התכנית מבוססת על נוהל זה.
- 3.14 הדרכות ומודעות במועצה מקומית שהם:
- 3.15 מועצה מקומית שהם תערוך הדרכות והסברה בקרב העובדים על מנת לקלוט באופן מיטבי את העובדים עם המוגבלויות ולקדם את הסובלנות וההבנה בקרב יתר העובדים (מסמך ישים 5). ההדרכות תכלולנה בין היתר:
- 3.15.1 הדרכות למנהל ישיר,
- 3.15.2 הדרכת קולגות,
- 3.15.3 קשר עם מלווה תעסוקתי,
- 3.15.4 קשר עם "תעסוקה שווה"
- 3.15.5 הדרכת אחראי תעסוקת עע"מ
- 3.16 תקשור הנוהל לכלל העובדים, והיכרות עם נהלי עבודה ואחראי תעסוקת עע"מ.
- 3.17 המועצה תעניק לעובדים שכר שלא יפחת משכר מינימום ואת כל הזכויות הסוציאליות בהתאם לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.
- 3.18 מועצה מקומית שהם תסייע ככל הניתן לעובדים עם מוגבלות ותהיה קשובה לצרכיהם, לביצוע התאמות נגישות נדרשות לעובדים ולשמירה על כבודם.
- 3.18.1 כל עובד עם מוגבלות יקבל תמיכה והנגשה מותאמת לצרכיו ויחד עם זאת יחשב כבעל זכויות שוות כמו כל עובד אחר.
- 3.18.2 המועצה תפעל להתאמת סביבת עבודה ולהנגשת עמדות העבודה של העובדים עם המוגבלויות, בהתאם לצרכיהם:

שם הנוהל: נגישות - העסקת אנשים עם מוגבלות	מס' הנוהל : 4.2.1.1	עדכון מס': 5
תאריך נוהל קודם: 1.7.19	תאריך עדכון: 9.6.21	דף מס': 4
	מתוך: 8	

- 3.18.2.1 הנגשה פיזית כגון רמפה, מעבר לכיסא גלגלים, שירותים מוגנים וכד'.
- 3.18.2.2 אספקת אמצעי עזר כגון באמצעי מחשוב, תוכנות הגדלה, תוכנות פלט קול ו/או תקשורת שונים, מערכות להגברת שמע או כל אמצעי נדרש אחר.
- 3.18.2.3 ההתאמות תסופקנה בהתאם לצרכי העובד בעקבות מוגבלותו, לצורך ביצוע תפקידו.
- 3.18.3 המועצה, בעת ביצוע אירועים לעובדים, הדרכות ופעילויות העשרה ורווחה שונות, תפעל להנגשת המקום/ הפעילות לעובדים עם המוגבלויות על מנת שיוכלו להשתתף באופן שיוויוני כמו כל עובד אחר.
- 3.18.4 ממונה ישיר וממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות יהיו קשובים לעובדים עם מוגבלויות ולצרכיהם ויפעלו לשיפור מתמיד הן בתנאי סביבת העבודה של העובדים והן בממשקי העבודה הפנים ארגוניים (בין העובדים לבין עצמם) והחוץ ארגוניים (מול גורמי חוץ כגון תושבים, ספקים וכל מי שבא ביחסי עבודה עם העובדים).
- 3.18.4.1 ממונה ישיר יידע את ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בכל פנייה של עובד בנושא מוגבלות (בין אם עובד חדש ובין אם עובד ותיק שאירעה לו מוגבלות ומביא את הנושא לידיעת מנהלו הישיר).
- 3.18.4.2 זיהוי הצרכים וההקשבה לעובדים תעשה בין היתר במסגרת הערכת עובדים תקופתית ופגישות עבודה שוטפות מול ממונה ישיר.
- 3.18.4.3 בהתאם לצורך יחודדו נהלים בקרב כלל העובדים, תבוצענה הדרכות, פעילויות הסברה ופעילויות שיפור בקבלת העובדים עם המוגבלויות כחלק בלתי נפרד ממועצה מקומית שהם.
- 3.18.5 מועצה מקומית שהם, כמעסיק, לא תשאל את העובד/ת האם יש לו/לה מוגבלות שכן לעובד אין חובה לחשוף את מוגבלותו. הנתונים מצויים במוסד לביטוח לאומי.
- 3.18.6 **אבני דרך ודגשים בהעסקת אנשים עם מוגבלות:**
- 3.18.6.1 הצבת בעל תפקיד לנושא ממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות.
- 3.18.6.2 הצבת מטרות ויעדים בתכנית העבודה השנתית של אגף משאבי אנוש. תוכנית שנתית תיכתב במידה ובמיופיו של ביטוח לאומי המועצה לא תעמוד בייצוג ההולם של 5% עובדים עם מוגבלות.

שם הנוהל: נגישות - העסקת אנשים עם מוגבלות	מס' הנוהל : 4.2.1.1	עדכון מס': 5
תאריך נוהל קודם: 1.7.19	תאריך עדכון: 9.6.21	דף מס': 5
	מתוך: 8	

- 3.18.6.3 זיהוי ומיפוי בקרב המטה והאגפים השונים העסקה לתפקידים מוגדרים אנשים עם מוגבלות.
- 3.18.6.4 בשלב קבלת העובד, עדכון פרטים אישיים וברור צרכי ההנגשה שלהם הוא נדרש או התאמת סביבת העבודה (כגון מכשיר עזר לכבדו שמיעה, יכולת ניווד עם כסא גלגלים ועוד).
- 3.18.6.5 תיעוד בכתב של כל הנימוקים לאי קבלת מועמד בשל מוגבלות, במידה ונדחה.
- 3.18.6.6 העמקת המודעות בקרב העובדים לגבי שילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה.
- 3.18.6.7 קיום הדרכות בהנחיית המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות
- 3.18.6.8 ישיבות ייעודיות לנושא זה בפורום של מנהלי אגפים וישיבות צוות באגפים.
- 3.18.6.9 תיעוד ועדכון פרטים באופן שוטף.
- 3.18.6.10 קיום משוּב בקרב העובדים לצורך איתור צרכים והענות המועצה לצרכים השונים במידת האפשר.
- 3.19 סיום העסקה**
- 3.19.1 במקרה של סיום העסקת עע"מ יש לידע את הממונה על תעסוקת עע"מ במועצה.
- 3.19.2 תהליך השימוע:
- 3.19.2.1 יש לבחון האם בוצעו התאמות על מנת לאפשר לעובד לבצע את תפקידו, יש לבחון האם התאמה היא סבירה ואינה מבטלת מטלות ליבה של התפקיד.
- 3.19.2.2 יש לבחון אם ניתן לנייד את העובד לתפקיד אחר בארגון.
- 3.19.2.3 יש לוודא שנימוקי הפיטורין הינם ענייניים לתפקודו של העובד, ולא קשורים לקיום המוגבלות.
- 3.19.2.4 יש לדאוג לתיעוד של שיחות משוּב שהביאו לשיחת השימוע, ולתכנית קביעת יעדים בניסיון לשימור העובד.
- 3.19.2.5 ניתן לפנות ליעוץ מת"ל/ תעסוקה שווה או נציבות השוויון.
- 3.20 בקרה**
- 3.20.1 הנהלת מועצה מקומית שהם תבצע בקרה רבעונית על מנת לרכז את המידע הנודע להעסקת עע"מ.
- 3.20.2 הממונה על תעסוקת עע"מ תרכז את המידע המתקבל ממנהלי היחידות השונות לגבי עע"מ:

שם הנוהל: נגישות - העסקת אנשים עם מוגבלות	מס' הנוהל : 4.2.1.1	עדכון מס': 5
תאריך נוהל קודם: 1.7.19	תאריך עדכון: 9.6.21	דף מס': 6
		מתוך: 8

3.20.2.1 תהליכי שילוב עע"מ חדש

3.20.2.2 מקרים בהם עובד ותיק הופך להיות אע"מ – בכל מקרה שכזה

יש לדווח לממונה באמצעות – טופס ייעודי "בקשה לביצוע התאמה

בסביבת העבודה" (מסמך ישים 7), בפירוט שם העובד, מהות

ההתאמה, סיבת הבקשה, וצירוף אישור מגורם רשמי כלשהו – יכול

להיות גם מרופא משפחה.

4. אחריות ביצוע

4.1 מנכ"לית העירייה

4.2 מנהלת משאבי אנוש

4.3 ממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות

5. מסמכים ישימים

5.1 מסמך ישים 1 – צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות (2014),

לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

5.2 מסמך ישים 2 – חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.

5.3 מסמך ישים 3 - תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התאמות נגישות לשירות),

תשע"ג – 2013.

5.4 מסמך ישים 4 – נוהל מס' 4.2.1 – משאבי אנוש – גיוס, מיון וקליטת עובדים.

5.5 מסמך ישים 5 - נוהל מס' 4.2.1.1 - הדרכות עובדים.

5.6 מסמך ישים 6 - חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

5.7 מסמך ישים 7 - טופס ייעודי "בקשה לביצוע התאמה בסביבת העבודה"

6. נספחים

6.1 נספח 1 – צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות

7. תפוצה

7.1 מנכ"לית העירייה

7.2 מנהלת משאבי אנוש

7.3 רכזת נגישות



ISO 9001:2015

שם הנוהל: נגישות - העסקת אנשים עם מוגבלות	מס' הנוהל : 4.2.1.1	עדכון מס': 5
תאריך נוהל קודם: 1.7.19	תאריך עדכון: 9.6.21	דף מס': 7
	מתוך: 8	

7.4. ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות

7.5. מנהלי אגפים ומחלקות.

7.6. קובץ נהלי איכות

כותב הנוהל: מכון אופק לניהול בע"מ	תפקיד: יעוץ ארגוני, הנדסת תעשייה וניהול
מנחה תהליך: גב' דליה בסן	תפקיד מנהלת משאבי אנוש
מאשר הנוהל: גב' דינה פרומוביץ	תפקיד: מנכ"לית העירייה תאריך:

שם הנוהל: נגישות - העסקת אנשים עם מוגבלות	מס' הנוהל : 4.2.1.1	עדכון מס': 5
תאריך נוהל קודם: 1.7.19	תאריך עדכון: 9.6.21	דף מס': 8
	מתוך: 8	

נספח 1 - צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות

צו הרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות* לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי (להלן – ההסכם) שנחתם בין נשיאות הארגונים העסקיים, לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, האגף לאיגוד מקצועי, ביום כ"ז בסיוון התשע"ד (25 ביוני 2014) ומספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים הוא 7027/2014, וכי ההוראות המורחבות שבתוספת יחולו על כל מעסיק כהגדרת "מעביד" בסעיף 9 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, למעט:

מעסיקים המעסיקים פחות מ-100 עובדים. לעניין זה, בקרב מעסיק בענף הבניין, לא יימנו עובדים המועסקים במקצועות תפסנות, רצפות, בנאות, טיח וברזל. בקרב מעסיק בענף עבודה עונתי, מניין העובדים ייבחן ב-1 בינואר לפי ממוצע 12 חודשים אחרונים.

וכן לעניין הייצוג ההולם, יבואו במניין אנשים עם מוגבלות המועסקים בחצרי המעסיק, לצורך השמה בו, ומתקיימים יחסי עובד ומעביד בינם לבין המפעל המוגן, ובלבד שהעסקה באמצעות המפעל המוגן אינה עולה על שישה חודשים ושנקבע להם שכר שלא יפחת משכר מינימום מותאם לזכויות סוציאליות; לעניין זה, "מפעל מוגן" – כמשמעותו בסעיף 17(א) לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

תוספת

ההוראות המורחבות

- מס' הסעיף
בהסכם
1. הגדרות
בצו זה –
"אדם עם מוגבלות" – כמשמעותו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;
"מעסיק" – מעסיק המעסיק 100 עובדים או יותר;
"החוק" – חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.
 2. "ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות" כאמור בסעיף 9 לחוק יהיה – בתום השנה הראשונה לכניסתו לתוקף של צו זה, יראו במעסיק אשר 2% מקרב עובדיו או יותר הם אנשים עם מוגבלות כגוף שיש בו ייצוג הולם כאמור. בתום השנה השנייה לכניסתו לתוקף של צו זה, יראו במעסיק אשר 3% מקרב עובדיו או יותר הם אנשים עם מוגבלות כגוף שיש בו ייצוג הולם כאמור.
 3. מעסיק ימנה אדם מטעמו לאחראי תעסוקת אנשים עם מוגבלות לשם יישום סעיף 2 לעיל וקידום הייצוג ההולם כאמור, ולמען שילוב מיטבי וראוי של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה.
 4. אין בצו זה כדי לגרוע מהוראות כל דין.
כ"ו באלול התשע"ד (21 בספטמבר 2014)
- נפתלי בנט
שר הכלכלה

* פורסם י"פ תשע"ה מס' 6891 מיום 5.10.2014 עמ' 48.