



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.
- התכנית 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 התכנית השנתית יש לפרסם באתר האינטרנט שלכם. לאחר הפרסום, יש לשלוח את הקישור לדף באתר האינטרנט שלכם בו פורסמה התכנית (בפורמט נגיש; קובץ סרוק אינו נגיש!) לכתובת המייל הייעודית של הנציבות: [Taasukanet@justice.gov.il](mailto: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 התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2026). תוך התייחסות לנעשה בשנת 2025, עד למועד פרסום התכנית וכן ולמה שמתוכנן עד סוף שנה.
- התכנית השנתית תוכן בהתחשב בגורמים לאי עמידה מלאה ביעד הייצוג בשנה הקודמת.
- **על-פי החוק יש לכלול בתכנית 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 2026

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: \_\_\_\_\_ עיריית תל אביב
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2024 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2023: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד / לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): \_\_\_\_\_ 12462
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): \_\_\_\_\_ 623
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: \_\_\_\_\_ אלה זהבי מנהלת אגף משאבי אנוש וממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בעיריה  
תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): \_\_\_\_\_ (בנוסף לתפקידה)

כתובת מייל: [zahavi\\_e@mail.tel-aviv.gov.il](mailto:zahavi_e@mail.tel-aviv.gov.il)

טלפון: \_\_\_\_\_ 0544388889

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

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: (עד 19.10.2025) 810 משרות (ב- 500 מכרזים חיצוני ופנימי) כאשר מתוכם 185 משרות ב- 121 מכרזים חיצוניים. כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 12 (ראה הערה מטה*)	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2025, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: _____ 35
• כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: במסגרת שפורטה מטה 12 משרות אוישו. כן לציין, שישנם עוד 2 מועמדים פוטנציאליים להשמה- כעת בשלבי ראיונות.	

### התייחסות מילולית לייעוד משרות\*

- (1) יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?
- (2) התקבלה כאמור החלטה לייעוד משרות מתוך המשרות הפנויות בדרושים לעירייה- לפני מכרז ואו משרות שאינן מצריכות מכרז כמשרות לאיוש, תוך ביצוע מתווה התאמות בהתאם לצורך. כן לציין שישנם מועמדים, שהופנו אף להגיש מכרזים לתפקידים מתאימים עבורם. מספר המשרות שאוישו במסגרת זו: 12 וישנם עוד 2 מועמדים

בשלבי ראיונות. יש מגוון סיבות לאי קליטה של מועמדים נוספים אחרים (סיבות אישיות, חוסר התאמה, אי הגעה לראיונות, חוסר בחלקיות משרות ועוד).

### (3) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת

(העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישרים דומים לכישריהם של מועמדים או עובדים אחרים)

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: בשנת 2025 לא התקבל כל טופס הגשת מועמדות למכרז עם הצהרה של עובד/ת על מוגבלות המצריכה התייחסות להעדפה מתקנת. כאמור כל מועמד/ת עם מוגבלות מוזמן להגיש מועמדות לכל מכרז בעירייה. בטופס הגשת מועמדות ופרטי מועמד ואף בפרסום בדף הבית בסביבת עבודה תל-קריירה (דרושים) ישנו סעיף המתייחס להעדפה מתקנת לאוכלוסיות גיוון לרבות אנשים עם מוגבלות. כאשר מועמד/ת עם מוגבלות משמעותית יבקש/תבקש העדפה, או שיצהיר על עצמו כעל אדם עם מוגבלות משמעותית תיבחן העדפתו/ה.

### (4) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2025 (עם או ללא העדפה מתקנת): לא נדרשנו לבחון העדפה מתקנת. ולגבי מועמדים ללא העדפת מתקנת - ישנה סבירות שעובדים ועובדות עם מוגבלות קודמו לתפקידים שונים מבלי שהארגון ידע וזאת מאחר ולא התקבל השנה כל טופס של הגשת פרטי מועמד עם הצהרה על היות המועמד/ת עם מוגבלות.

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/לא

לציון, שבכל ועדות המכרזים מתבצע תיעוד (פרוטוקול) על נימוקי הבחירה של המועמדים לכל משרה ומשרה.

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	הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בהסתדרות העובדים בישראל
עמותת שיקום אחר	מינהל שירותים חברתיים, תחום נכויות
ארגון נכי צה"ל	אקים
מת"ש- מרכז תעסוקה שיקומי	אגף השיקום במשרד הביטחון
מרכז הזדמנות	מכללת מרשה, עמותת איגי

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

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

\*עבודה בחלקיות משרה – במשרות שניתן להגמיש שעות עבודה.

\*הזמנה ואספקת ציוד ומכשור טכנולוגי מותאם כחלק מביצוע התאמות

\*יישום של החלטות רופאה תעסוקתית ( הסבה לתפקיד אחר, צמצום שעות עבודה (תחום לזמן מוגדר), שיפור תנאי סביבת עבודה ועוד)

\*התאמת דרישות משרה וגמישות מצד העירייה ככל הניתן בגיוס עובדים ועובדות עם מוגבלות.

• \*המשך ליווי צמוד של יחידת הגיוס באגף משאבי אנוש - החל משלב ראיון מקדים ועד קליטה ביחידה, בתוך כך, שימוש בטופס ייעודי למועמדים טרם הראיונות לטובת הכרות עם צרכים ייחודיים.

\*המשך ליווי של מנהלות גיוס במינהלים השונים עד קליטה והסתגלות ביחידה. בנוסף, ליווי במצבי משבר ודילמות ניהוליות.

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

\*אלה זהבי, היא הממונה החדשה על העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה החל מתאריך 1.8.2025. אלה זהבי משמשת בתפקיד מנהלת אגף משאבי אנוש וממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה (בנוסף לתפקידה) יחד עם אפרת מייקין כנפו, מנהלת הרשות לחוסן לשיוויון חברתי והממונה על מניעת גזענות בעירייה, עם צוות ניהול תוכנית הגיוון וכ- 30 ממוני וממונות גיוון ביחידות העיריה השונות, צוותי גיוס בעיריה, מנהלות ומנהלים ביחידות – מקדמים את תוכנית הגיוון התעסוקתי בעירייה לרבות העסקת אנשים עם מוגבלות.

\*במסגרת תוכנית עבודה סדורה עם תעסוקה שווה ותוכנית עבודה עם מרכז "אקורד" התקיימו ברבעון האחרון של שנת 2024 וברבעון הראשון של שנת 2025 - 6 ימי הדרכה בנושא "ניהול בעדשה מגוונת ושיוויונית, הקניית מיומנויות וכלים מקצועיים" כאשר נושא שילוב וקידום העסקת אנשים עם מוגבלות היה חלק בלתי נפרד מתוכנית ההדרכה. השתתפו 435 מנהלות ומנהלי מחלקות, מושוים וסגני מנהלי אגפים מיחידות העיריה השונות.

\*העיריה השתתפה בתוכנית המתמחים לאקדמאים עם מוגבלות בשירות הציבורי (תוכנית סגול) ושילבה מתמחה אקדמאית בין החודשים דצמבר 2024 ועד אפריל 2025 ובהצלחה רבה.

\*העיריה השתתפה בחודש מאי, השנה בכנס בבית הלוחם בנושא "העסקת נכי צה"ל". כן העיריה תשתתף בריד תעסוקה לפצועי צה"ל וכוחות הביטחון, בחודש נובמבר הקרוב.

\*במהלך השנה התקיים שיתוף פעולה עם ארגון נכי צה"ל ונעשו ניסיונות לקליטה של פצועי ופצועות המלחמה. שיתוף הפעולה והתוכנית לקליטת פצועי ופצועות המלחמה ימשכו גם בשנת 2026.

\*המשך העלאת מודעות לחשיבות גיוון תעסוקתי לרבות העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה, במסגרת יום הגיוון הבינלאומי, אותו ציינה העירייה בחודש מאי השנה בראשות מנכל העיריה והנהלה בכירה. במסגרת הכנס שמעו העובדים הרצאה בנושא "שומעת הקול" תוך שיח שוטף עם הקהל על התמודדות אישית ומשפחתית, על אתגרים והזדמנויות, על קבלת האחר וכן תרגול קצר בשפת הסימנים ועוד.

\* במסגרת כנס הגיוון אף הופק סרטון על סיפורי הצלחה – של עובדים ועובדות מאוכלוסיות הגיוון לרבות אנשים עם מוגבלות.

\*איזכור נושא חשיבות הגיוון התעסוקתי לרבות העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה בכנסי העיריה.

\*איזכור נושא חשיבת הגיוון התעסוקתי לרבות העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה – בישיבות הנהלה, פורום מנכ"ל.

\* העיריה כיום באמצעות מת"ש, מפעילה 3 בתי קפה חברתיים, בשלושה מתחמים ראשיים של העירייה. (השנה הופעל בית קפה השלישי במתחם בנין סמל). וזאת כהמשך לשיתוף הפעולה הפורה עם מת"ש.

\*איגרת בנושא חשיבות נגישות השירות, נשלחה לכלל העובדות והעובדים על ידי ממונה נגישות עירוני.

\*פרסום הודעת משאבי אנוש - עדכון שם הממונה החדשה על העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה- נשלח לכלל העובדות והעובדים בעירייה.

\*ב-3.12 העירייה תציין את יום הבינלאומי לזכויות לאנשים עם מוגבלות, כמדי שנה.

\*בחודש דצמבר 2025 (22,24.12) יתקיימו שני מפגשי הדרכה על ידי תעסוקה שווה לחברות וחברי שתי וועדות המכרזים בעירייה, נציגות ונציגי ציבור, עובדות ועובדים מתחום הפרט, גיוס וניוד הרלוונטיים לנושא.

\*העירייה חברה בקבוצות וואטספ קהילות בניהול תעסוקה שווה : קהילת ממונים ואחראים על העסקת אנשים עם מוגבלות, ובקהילת התייעצות לגבי התאמות - לצרכי התייעצות, העשרה ולמידה.

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

- בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.
- יש צורך לשפר ולהגדיל את מספר המשרות בחלקיות משרה – מאד מהותי להגדלת אחוזי קליטת העובדים שעבורם יש צורך בהתאמה זו.
- יש לשמר ולהמשיך עבודה מקצועית עם תעסוקה שווה כעוגן מקצועי לייעוץ והדרכות וכשותף פעיל לקידום הנושא בעירייה
- יש להרחיב פעילויות להעלאת המודעות לנושא בקרב כלל העובדים לא רק בקרב שדרה ניהולית – למען קליטה מיטבית של העובדים ביחידות.
- יש לעודד ולפרסם (בהתאם לאישור העובד/ת) סיפורי הצלחה לצד אתגרים והזדמנויות בכל פורמט רלוונטי שייבחר.
- יש ללמוד מרשויות וארגונים שהצליחו להעלות את יעד הייצוג ההולם מרמה בינונית לעמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם. (הנושא ייבדק מול המטה ותעסוקה שווה מול מי לבדוק)

## **ב. 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 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 2026: \_\_\_\_\_ לא ידוע \_\_\_\_\_  
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: \_\_\_\_\_ 20  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: \_\_\_\_\_% לא ידוע \_\_\_\_\_  
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): טרם ידוע.

**(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).

\*הוספת הוראת פרסום להעדפה מתקנת בכל גוף מרכז מעבר לשאר הפרסומים הקיימים (פורטל, והגשת פרטי מועמד למכרז).

\* הדרכה לחברות וחברי ועדות מכרזים אמורה להתקיים כאמור בדצמ' 2025 אך בנוסף, בכל מינוי חדש ואו שינוי של נציג/ה ציבור, חבר/ה ועדה - הממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות תדאג להדריכם בהתאם.  
\*פרסום רענון הנחיות הן על חשיבות העסקת אנשים עם מוגבלות והן על מתן העדפה מתקנת בקבלה ואו בקידום של מועמדים עם מוגבלות בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד תבוצע אחת לרבעון עלי ידי הממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות בעיריה, לכל הגורמים הרלוונטים לנושא.

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו ו/או בכוננתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – ניתן להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות וכן במרכזי "תעסוקה שווה".

תעסוקה שווה	מוסד לביטוח לאומי אגף השיקום	הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בהסתדרות העובדים בישראל
עמותת שיקום אחר	משרד הבטחון אגף השיקום	מכללת מרשה
ארגון נכי צה"ל	עמותת שיקום אחר	המשך עבודה מול מינהל השירותים החברתיים, מרכז הזדמנויות בעיריה, עבודה מול רכזי הכלה והשתלבות בקהילה
עמותת אנוש	עמותת אשנב	עמותת שווים.

(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)

- ייעוד משרות במגוון תפקידים לפי חלוקה למינהלים וחטיבות –בחירה של משרות בעלות סיכוי גבוה יותר לאיוש. תתקיים פגישת עבודה עם כל מנהל/ת רלוונטית לקידום הנושא.
- המשך עבודה שוטפת עם תעסוקה שווה כגורם משמעותי ביותר כמלווה, מייעץ, מדריך, כשותף וכעוגן מקצועי.
- תתקיים הדרכה לשדרה ניהולית של מנהלי אגפים בנושא ניהול בעדשה מגוונת בשותפות עם תעסוקה שווה.
- המשך קידום תכנית ייחודית עם ארגון נכי צה"ל לקליטת פצועות ופצועי המלחמה, בעירייה.
- במסגרת סבב היכרות של מנהלת אגף משאבי אנוש שהיא גם הממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה החדשה- עם מנהלות ומנהלי יחידות, מחלקות, אגפים, מינהלים וחטיבות – יוצג על ידה גם נושא חשיבות העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה הן לצורך העלאת המודעות והן לצורך קידום המחויבות של כלל המנהלות והמנהלים לקידום הנושא.
- תקשור ממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות בעיריה בשותפות עם מנהלת הרשות לחוסן לשיוויון חברתי לכלל העובדות והעובדים אחת לרבעון – איגרת תשלח לעובדות והעובדים.
- תתקיים עבודה מול רכזי הכלה והשתלבות בקהילה כגורם שיכול להפנות את תושבי העיר הרלוונטים – לתעסוקה בעירייה.
- המשך שיתוף פעולה עם ארגוני חברה אזרחית לטובת גיוס עובדים בעירייה וגורמים אחרים ונוספים עימם העיריה בקשר בנושא.
- שילוב העיריה בתכנית סגול – תכנית התמחות לאקדמאים עם מוגבלות ככל שיתקיים מחזור לימוד לשנת 2026
- הוספת שם ופרטי התקשורת של הממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה בתלוש המשכורת.
- בדיקת היתכנות להוסיף פרמטר להערכת מנהלים – במסגרת פרסי הצטיינות בניהול (מנהלי מחלקות וסגני מנהלי אגפים) – בכל הקשור לנושא גיוון תעסוקתי לרבות העסקת אנשים עם מוגבלות. הפרמטר יכול לכלול התייחסות לקליטה, שימור, קידום או פעילות מעודדת גיוון ומעלה למודעות את חשיבות הגיוון התעסוקתי בעירייה.

- העשרת ידע ומידע בקרב ממונות וממוני גיוון ביחידות העירייה. ( מתקבל מתעסוקה שווה, מפגשים וסיוורים רלוונטיים)
- במסגרת ישיבות פורום מנכ"ל – איזכור חשיבות הגיוון התעסוקתי בעירייה ולרבות העסקת אנשים עם מוגבלות, מתן העדפה מתקנת על פי הנדרש ובהתאם לחוק - אחת לרבעון על ידי מנכ"ל העירייה והממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה.
- המשך איזכור חשיבות הגיוון התעסוקתי לרבות העסקת אנשים עם מוגבלות בכל כנסי העירייה הרבים ביניהם אירוע לילדי כיתה א, אירוע מילדות לבגרות, כנס עובדים חדשים, כנס פרישה, כנס משאבי אנוש, כנס מנהלים ועובדים מצטיינים, כנס גיוון ועוד – על ידי מנכ"ל העירייה/ ממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות.
- תיבדק היתכנות ליצירת מפגשי שיח עם עובדות ועובדים רלוונטיים ואו נציגות - כדי לשמוע ולקדם מענים לצרכים בהתאם. ( לפני כן תיעשה עבודה סדורה מול תעסוקה שווה והמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד העבודה)
- יוקצה תקציב ייעודי לביצוע התאמות לשנת 2026.
- יתקיימו 4 מפגשי הדרכה/הרצאות בזום בנושאים רלוונטיים עבור כלל העובדות והעובדים. חלקם על ידי תעסוקה שווה וחלקם על ידי גורמים רלוונטיים נוספים ואחרים.
- תתבצע למידה ממספר רשויות ומארגונים אחרים, שהצליחו להגיע להגיע ליעד הייצוג ההולם (מרמה בינונית)
- השתתפות של ממונה על העסקת אנשים עם מוגבלות בעירייה בקורס לממונות במגזר הציבורי- ככל שהקורס יתקיים במהלך שנת 2026.
- הוספת פרסום בגוף כל מכרז בנושא העדפה מתקנת מעבר לפרסום הרגיל בפרטי הגשת מועמד ובאתר קריירה.
- רענון הנחיות בנושא התאמות מתבקשות עבור אוכלוסיות גיוון שונות בנושאים שונים במסגרת ימי גיבוש לעובדים כגון : הזמנת מזון רלוונטי ומותאם לאוכלוסיות יעודיות , נגישות לאנשים עם מוגבלות ועוד.

27/10/25

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

**חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:**

שם מלא: \_\_\_\_\_ תפקיד: \_\_\_\_\_

**מנחם לייבה**  
**מנכ"ל העירייה**

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](mailto:pniotnez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://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](http://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 9(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.