

נוהל העסקת עובדים עם מוגבלויות

1. כללי

- א. אנחנו, מ.א. יואב, כארגון בעל אחריות חברתית כלפי הקהילה וביחס לעובדיה, פועלת ליצירת גיוון תעסוקתי ונרתמת לשילוב אנשים המתמודדים עם מוגבלות בארגון, בהתאם לכישוריהם, כתברים שווים בקהילה.
- ב. מ.א. יואב פועלת ליישום הוראות חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998 (להלן: **החוק**) והתקנות שהותקנו מכוחו. זאת, תוך עמידה ביעדים שנקבעו להשגת ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות במקום העבודה (בהתאם להוראות התיקון ה-15 לחוק).
- ג. הנוהל מנוסח בלשון זכר אך מתייחס לגברים ולנשים כאחד.

מטרת הנוהל

להסדיר את תהליכי העבודה הקשורים בהעסקת עובד עם מוגבלות אצלנו במ.א. יואב במהלך מחזור שירותו בארגון: גיוס, קליטה, העסקה וסיום העסקה וכן להסדיר את הסמכות והאחריות של הממונה להעסקת עובדים עם מוגבלות בארגון.

הגדרות

- א. **החוק** – חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998 הוא החוק המרכזי העוסק בזכויותיהם של אנשים עם מוגבלות. מטרת החוק היא להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה, בכל תחומי החיים. כמו כן נועד החוק לאפשר מענה הולם לצרכיו של אדם עם מוגבלות באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו.
- פרק ד' בחוק, עוסק בתחום התעסוקה וקובע את זכויותיו של אדם עם מוגבלות בהקשר זה, לרבות איסור אפליה וחובת ייצוג הולם במקומות עבודה.
- ב. **התיקון ה-15 לחוק** (מחודש 8.2016)-קבע את ההוראות לייצוג ההולם בקרב מעסיק ציבורי גדול וכן את חובת מינוי "ממונה על תעסוקה לאנשים עם מוגבלות" בכל גוף ציבורי המונה למעלה מ-25 עובדים
- ג. **ממונה על תעסוקה לאנשים עם מוגבלות** – הגורם בארגון אשר מוביל, תומך ומקדם העסקת עובדים עם מוגבלות ומלווה את הארגון לעמידה בדרישות החוק. כל גוף ציבורי המעסיק 25 עובדים לפחות, יחויב למנות ממונה תעסוקה, אשר ייתן יעוץ והדרכה לגבי חובות המעסיק בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות, יקבל פניות בנושא ייצוג הולם, וייזום פעולות להגברת המודעות לייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות.
- ד. התיקון לחוק קובע דרכים לבירור שיעור העובדים עם מוגבלות כאמור בכל גוף ציבורי. עוד קובע התיקון אמצעים שעל הגוף הציבורי לנקוט כדי להגיע ליעד, ובפרט מינוי ממונה

מועצה אזורית יואב, ד"ר שקימית מיקוד 7981601

טלפון: 08-8500707 פקס: 08-8500773

www.yoav.org.il

אף ע"י

*

בית ספר

*

בית נ"ר

*

טל-און

*

ט

*

ורדן

*

כפר-הר"ף

*

כפר מנחם

*

נדבה

*

נחלה

*

סלמה

*

קדמה
כפר הנאצר

*

רביט

*

רדה יואב

תעסוקה ופרסום תכנית עבודה לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות באותו גוף באתר האינטרנט שלו. התיקון מפרט אמצעי אכיפה והוראות ספציפיות לעניין משרדים ממשלתיים ויחידות סמך, ולעניין גופים ציבוריים בעלי מאפיינים מיוחדים.

ה. **חובת ייצוג הולם-החוק** קובע יעד של 5% לכל הפחות, של עובדים עם מוגבלות משמעותית ממצבת כוח האדם של הגוף הציבורי שעליו חל החוק.

ו. **מעסיק ציבורי**- גופים ציבוריים רלוונטיים כוללים בין היתר משרד ממשלתי, הכנסת, ההסתדרות הציונית והסוכנות היהודית, צה"ל, משטרת ישראל, יחידת סמך, רשות מקומית, תאגיד שהוקם בחוק ותאגידים מסוימים בשליטה ממשלתית או בשליטת רשות מקומית- המעסיקים 100 עובדים ומעלה.

ז. **אדם עם מוגבלות** – אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית, לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים.

ח. **אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות** היא קבוצה רחבה ומגוונת, הכוללת מוגבלויות מסוגים שונים כגון: מוגבלת פיזית, נפשית, שכלית התפתחותית, מוגבלות חושית, לקויות למידה והפרעות קשב וריכוז, מחלות כרוניות.

ט. **מוגבלות משמעותית**- ע"פ החוק, אדם עם מוגבלות משמעותית הוא אחד מהבאים :

- אדם עם דרגת 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 שזכאי 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 הרווחה והשירותים החברתיים.

י. **התאמות לעובד עם מוגבלות** – התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו והשתלבותו במקום העבודה ככל עובד אחר, כגון: סביבת העבודה והגישה אליה, שעות העבודה, מבדקי הקבלה לעבודה, הדרכה והכשרה, נוהלי העבודה.

יא. **עובד מן המניין** – עובד המועסק ע"י מועצה אזורית יואב, אשר אינו ארעי.

תחולת הנוהל

א. נוהל זה חל על כל יחידות הארגון וכל העובדים מן המניין במועצה אזורית יואב.

אף ע"י

*

בית ספר

*

בית נ"ר

*

ד-און

*

דת

*

ורדן

*

כפר-הר"ף

*

כפר מנחם

*

נאבה

*

נחלה

*

סאלה

*

קדמה

כפר הנאצר

*

רה"ט

*

רדה יואב

איתור וגיוס מועמדים.

פרסום משרה

- א. בעת פרסום משרה יש לוודא כי המודעה אינה מפלה מועמדים עם מוגבלות.
- ב. בגיוס באמצעות חברות השמה, יש להעביר את הדרישות בצורה בהירה לגורם המגייס ולוודא שמתקיימים התנאים הנאותים למניעת הפליה בתהליך הגיוס.
- ג. פרסום משרה חיצונית יעשה בנוסף לערוצי ההפצה הרגילים גם ל-"מרכז התמיכה למעסיקים" (משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים), שיפרסמו בכל הפלטפורמות איתן הם עובדים.
- ד. בכל פרסום של משרה חיצונית תודגש העדיפות למועמדים בעלי מוגבלויות.

התאמת תהליכי המיון

- התאמה והנגשה של כל שלבי התהליך עפ"י הצורך – סינון קורות חיים, ראיון טלפוני או חליפי לאנשים עם מוגבלות שמיעה, ראיון אישי, מבחנים ממוחשבים, סימולציות ומרכז הערכה. הנחייה בהתאם במידה וחלק משלבי המיון מנוהלים ע"י חברות חיצוניות.
- תיעוד תהליכי המיון וההתאמה – לרבות הנימוקים לאי קבלת מועמד עם מוגבלות לעבודה לתפקיד אליו ביקש להתקבל.

קליטת עובדים עם מוגבלות

- 3.1. חובה להבטיח את פרטיותו של עובד עם מוגבלות. יש לוודא כי רק מידע נחוץ יועבר, לבעלי התפקידים הרלוונטיים, כי ניתנה לכך הסכמת העובד וכי המידע יישמר באופן הולם.

3.2 התאמות:

1. מיפוי ההתאמות הנדרשות לעובד עם מוגבלות לביצוע תפקידו והמלצה משותפת של הממונה הישיר והממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות בארגון למענה הולם, כולל סיוע במילוי טפסי קליטה ע"פ בקשת העובד
2. ביצוע ההתאמות הנדרשות בהתאם להמלצות הממונה הישיר והממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות בארגון. התאמה שכרוכה בעלות כספית מינימלית או אינה כרוכה בעלות כלל, ניתן לבצעה מיד (בין אם מדובר בהתאמה פיזית ובין אם מדובר בהתאמה בשעות העבודה, מיקום וכו').
- 3.3 במידת הצורך, קיום תדריך לממונה הישיר ולצוות אליו מצטרף העובד, בתיאום עם הממונה על העסקת בעלי מוגבלויות.

אף ע"י

*

בית ספר

*

בית נ"ר

*

אף-און

*

את

*

ורדון

*

כפר-הר"ף

*

כפר מנחם

*

נאבה

*

נחלה

*

סאלה

*

קדמה
כפר הנאצר

*

רה"ט

*

דה יואב

4. סיום העסקה בגין פיטורי עובד עם מוגבלות.

4.1 הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות בארגון ילווה תהליכי פיטורים של עובד עם מוגבלות עפ"י הנדרש בחוק ויוודא שההחלטה על פיטורין אינה נובעת ממוגבלותו ואינה קשורה אליה.

4.2 יתעד את הליכי הפיטורים, לרבות הנימוקים שנשקלו בהליך.

5 סמכות ואחריות הממונה על העסקת בעלי מוגבלויות בארגון.

א. קידום השיח הארגוני בנושא העסקת עובדים עם מוגבלות ושילובם כחלק מהמרקם האנושי הארגוני.

ב. עבודה שוטפת עם הגורמים המקצועיים הרלוונטיים במשק הישראלי להעסקת עובדים עם מוגבלות- מרכזי התמיכה למעסיקים/מורשי נגישות וכיו"ב.

ג. מיפוי עובדים בעלי מוגבלות בארגון.

ד. ליווי תהליכי איתור, גיוס, מיון, איוש משרות בסוכנות ותהליכי ניווד, על מנת לוודא העדפת העסקתם או קידומם של אנשים עם מוגבלות שהם בעלי כישורים מתאימים לתפקיד או למשרה ושהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד או למשרה.

ה. הנגשת משרות פנויות בארגון באמצעות פנייה יזומה לגורמים המתמחים בהשמת עובדים עם מוגבלות.

ו. ליווי תהליכי סיום העסקה בגין פיטורים של עובדים בעלי מוגבלות.

ז. הכנת תוכנית שנתית בנושא קידום העסקת אנשים עם מוגבלות.

ח. תיעוד כתוב של הנימוקים לאי קבלה לעבודה של מועמד בעל מוגבלות ו/או אי קידומו של עובד עם מוגבלות ו/או של פיטורי עובד עם מוגבלות.

ט. מיפוי ההתאמות הנדרשות למועמד לעבודה עם מוגבלות או לעובד עם מוגבלות, עלותן ואופן יישומן.

אף ע"י

*

בית ספר

*

בית נ"ר

*

אף-און

*

את

*

און

*

כפר-הר"ף

*

כפר מנחם

*

נאכה

*

נחלה

*

סאלה

*

קדמה

כפר הנאצר

*

רה"ט

*

עדה יואב