

26 אוגוסט 2026

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 תאפשר 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.
- 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 2027). תוך התייחסות לנעשה בשנת 2026, 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' 9 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 2027

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית אלקסום
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2025 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2024: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד / לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): כ- 630 (נתון לשינוי דינמי)
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 3%
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: רינה יעקובי תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): תחשיבנית

כתובת מייל: mrevaha1@alqasoum.org.il טלפון: 08-6797322

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

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2026

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2026 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 2026: כ- 21	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2026, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 2
• כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 4	
○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: 0	

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?)

המועצה רואה חשיבות רבה בקידום שוויון הזדמנויות ובשילוב אנשים עם מוגבלות במעגל התעסוקה, ופועלת באופן יזום ליצירת סביבת עבודה מכילה, שוויונית ונגישה. משרות תמיד מפורסמות והמועצה עושה כל שביכולתה כדי לקלוט אנשים עם מוגבלות. לפעמים יש משתנים מסוימים כמו מיקום העבודה ועבודת שטח משולבת שלא מתאימה למועמד/ת.

(2) משרות שאישו בהעדפה מתקנת
(העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים)

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאישו בהעדפה מתקנת: 0

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2026 (עם או ללא העדפה מתקנת): 1

(4) 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
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	
עמותת אלווין	איה דבסאן מקדמת תעסוקה, אלווין אלקודס
הסתדרות לאומית	ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות
דנאל חברת כח אדם	רכזת אנשים עם מוגבלויות - איזור הדרום

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

בשנה הנוכחית לא היו התאמות לעובדים מאחר ולא עלה צורך מסוים מצד העובדים. במהלך השנים הקודמות ניתנו התאמות בהתאם.

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

כחלק מפעולות לשילובם של עובדים עם מוגבלות, החל מתהליכי הגיוס והקליטה המועצה מלווה את המועמד/ת. תחילה לפני קיום ראיון העבודה הוא מוזמן למקום העבודה.

בצעד ייחודי של הזמנת המועמד/ת להיכרות פיזית עם מקום העבודה טרם הראיון מאפשרת לו להתרשם מסביבת העבודה, להפחית חששות וליצור חיבור ראשוני לארגון ובכך להגביר את המוטיבציה שלו להמשיך בתהליך הגיוס. לאחר מכן בקליטת העובד/ת ישנו מתן חפיפה ארוך ונרחב, התאמת סביבת העבודה בהתאם לצרכים האישיים. פעילות זו מבטאת את מחויבות המועצה למתן הזדמנות שווה לכל אדם למיצוי יכולותיו ולשילובו המלא והמיטבי במקום העבודה שלנו.

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.

שימור-הדרכות פרטניות למנהלי מחלקות ואגפים בדבר שימור עובדים עם מוגבלות ומתן כלים לעבודה. סיעור מוחות משותף כיצד ניתן להגדיל את אחוז העסקת העובדים.

שיפור- גיוס תקציבים לפיתוח תחום העסקת אנשים עם מוגבלות.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2027

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 2027: כ-15
 מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2
 היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 13.30 %
 פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

טרם ידוע, כל המשרות עולות לפי הצורך

(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 פרט את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון לצורך יישום הנחייה זו (הדרכות לוועדות המרכזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

המועצה מזה שנים מקפידה בכלל הפרסומים שלה על ההוראה בפרסום הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה. אנו מאמינים כי קידום של מועמדים עם מוגבלות מיטיב עם הארגון שכן העובדים עשויים להפגין מחויבות, מוטיבציה, הערכה ונאמנות גבוהה למקום העבודה, לצד רצון משמעותי להוכיח את יכולותיהם ולתרום להצלחת הארגון.

הדרכות לוועדות המרכזים קיימות, כלומר לפני כל וועדה מוצג מדריך אשר מדגיש כיצד להתנהל בראיון עבודה/וועדה באופן פרטני ומורחב.

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

מעסיקים אזור דרום -תעסוקה שווה	תעסוקה שווה
ביטוח לאומי	רכזי השמה
שימוש באתרים ובידע של משרד הכלכלה והתעשייה	
זרוע העבודה, משרד העבודה והרווחה, ותעסוקה שווה.	
לשכת תעסוקה	
הסתדרות לאומית -שווה hr	גב' זוהר סלע
אחלם אלצאנע	יעצת ומנהלת בית ספר לקייה

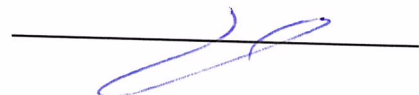
(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון
 (בין היתר – קבלת ליווי על ידי מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שיעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש ועוד)

העלאת מודעות בקרב התושבים והאוכלוסייה והמשך התנהלות המועצה ביחס לראיון מונגש וההליכים בקליטת העובד.

25/08/2026 (5) **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך:

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: ג'בר אבו כף תפקיד: ראש הרשות מועצה אזורית אל-קסום

חתימה: 

ד. גופי סיוע

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 | אתר האינטרנט: 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

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 שתקבע 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.