

## פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2027

### פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: "גיל-עד" מרכז גריאטרי ציבורי אזורי (ע"ר)
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם **לשנת 2026** (כפי **שפורסם באתר הנציבות**): **בינונית** / נמוכה / אי-עמידה
- (3) **סטטוס ביחס לשנת 2025**: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): **140**
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): **7.0**
- \* **נכון להיום אנו עומדים על 4 מועסקים עם מוגבלות.**
- (6) פרטי **ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות** בארגון:

שם מלא: **יילוז סימונה** תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): **אחראית כח אדם**

כתובת מייל: **simona.i@giladc.co.il** טלפון: **037346131**

נא לעדכן את הפרטים גם **בקישור הנ"ל** לטובת עדכון ברשומות

### סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2026

#### מגבלות תפעוליות ומדיניות גיוס נוכחית:

בשל מעבר החברה לסטטוס של עבודה תחת אחריות של נציג בית משפט החל מתאריך 1.10.2025, כפועל יוצא ממצב זה, ומתוך הכרח לשמור על מסגרת תקציבית הדוקה, חלה האטה של גיוסי עובדים חדשים.

כל הליך גיוס או איוש משרה נבחן כעת באופן פרטני ומצומצם ביותר, מתוך התמקדות אך ורק בצרכים תפעוליים דחופים ובכפוף לאישורם הישיר של נאמני הכינוס.

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנה החולפת 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 בשנה החולפת: <b>3</b><br>המשרות הינן משרות חדשות כמו: ריפוי בעיסוק, ע. תעסוקה וחלקן חוזרות – כמו עובדי ניקיון, כ"ע.<br><b>כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 3</b><br>לפי החוק כל 3 המשרות מופנות גם לאנשים עם מוגבלות.<br>מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <b>1</b> | מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: <b>3</b> |

| ביצוע | יעד |
|-------|-----|
|       |     |

### התייחסות מילולית ליעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):  
 במסגרת מחויבותנו לקידום שוויון הזדמנויות והכללה תעסוקתית, גיבשנו תכנית מקיפה לשילוב עובדים עם מוגבלות בבית האבות. התכנית כוללת התאמת סביבת עבודה, הגדרת תפקידים ייעודיים וליווי מקצועי שוטף. **כחלק ממהלך זה, אופיינו מספר משרות ייעודיות; חלקן תוכננו לפרסום אך הקפאתן בשלבי התכנון מנעה את יציאתן אל הפועל, ואילו אחרות פורסמו לקהל הרחב אך טרם אוישו בהצלחה.** אנו ממשיכים לפעול כדי להתגבר על פערים אלו ולהביא לאיושן בהקדם.

במהלך השנה תכננו ליעד מספר משרות ייחודיות עבור מועמדים עם מוגבלות, ביניהן:  
**1. משרה חצרן/ית**

**מהות התפקיד:** תחזוקה, סידור וניקיון קל של שטחי החוץ, והכנת אזורים לפעילויות דיירים.

**התאמות מוצעות:** גמישות בשעות (אפשרות למשרה חלקית), ציוד ארגונומי, וחלוקת משימות לפי יכולת פיזית.

**סטטוס הנוכחי:** המשרה פורסמה ואוישה לזמן קצר בלבד. האתגרים המרכזיים: קושי בגיוס מועמדים לתפקיד פיזי ומגבלות נגישות בשטחי החוץ.

**צעדים להמשך:** פיצול התפקיד לתחומי אחריות מצומצמים ופנייה לעמותות מתמחות למועמדים עם מוגבלות פיזית קלה.

### 2. משרת עובד/ת ניקיון

**מהות התפקיד:** ניקיון וחיתוי שטחים ציבוריים, וסיוע בסידור חללים לפעילויות.

**התאמות מוצעות:** ליווי צמוד של אם הבית, עזרי ניקיון קלים וארגונומיים, ומיקוד באזורים נגישים.

**סטטוס הנוכחי:** המשרה פורסמה ואוישה למספר חודשים בלבד, בשל שילוב של דרישות פיזיות ומחסור בנגישות מלאה בכל חלקי המבנה.

**צעדים להמשך:** הנגשת ציוד וסימון אזורי עבודה נגישים, לצד בחינת פיצול המשרה בשיתוף צוות הניהול.

### 3. משרת מטפלת (כוח עזר) במחלקות סיעודיות

**מהות התפקיד:** סיוע לצוות המקצועי בטיפול השוטף בדיירים, תמיכה בניידות והאכלה, ושמירה על סביבה בטוחה ונעימה במחלקה.

**התאמות מוצעות:** התמקדות במשימות תמיכה שאינן דורשות מאמץ פיזי קיצוני, עבודה בצוותים (צמדים), והדרכות מותאמות.

**סטטוס הנוכחי:** המשרה תוכננה כחלק מהתכנית אך **פורסמה ולא אוישה**, עקב מורכבות דרישות התפקיד הסיעודי והצורך בהתאמה מדויקת ורגישה ליכולות המועמדים.

**צעדים להמשך:** אפיון מחדש של הגדרת התפקיד כ"עוזר מחלקה" (ללא משימות פיזיות מורכבות) ופנייה ייעודית לגורמי תיווך תעסוקתי.

## **סיכום סטטוס ותוכנית פעולה -**

למרות התכנון והפרסום, חלק מהמשרות אוישו באופן זמני בלבד או שלא אוישו כלל. הפערים נבעו בעיקר מחוסר התאמה בין האופי הפיזי של התפקידים לבין יכולות ורצונות המועמדים, לצד אתגרי נגישות בשטח. **היעד הבא:** אנו פועלים לשיפור התהליך דרך דיוק הגדרות התפקיד והגברת המודעות בקרב מנהלי המחלקות. המשרות המותאמות מפורסמות כל הזמן, תוך דגש על נגישות ואטרקטיביות גבוהה יותר.

## **2. משרות שאוישו 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) שאוישו בהעדפה מתקנת: 1\_ בשנת 2026

## **3. קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**

הארגון רואה חשיבות רבה לא רק בשילוב עובדים עם מוגבלות, אלא גם בקידומם המקצועי והאישי לאורך זמן. מתוך תפיסה ערכית ומעשית, אנו פועלים ליצירת מסלולי התפתחות מותאמים, המאפשרים לעובדים עם מוגבלות לממש את הפוטנציאל שלהם, להשתלב בתפקידי מפתח ולהיות חלק משמעותי מהעשייה הארגונית.

**4. ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן/לא – ישנו תיעוד מסודר לכל המשרות שפורסמו, למשרות הנ"ל לא מתבצעים מכרזים, אנו מבצעים מכרזים רק למשרות בכירות. שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.**

## **5. פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:**

- **מכוני שיקום תעסוקתי** – כגון "עבודה שווה" ו"אנוש", המסייעים בהכוונה תעסוקתית ובהתאמת מועמדים עם מוגבלות לתפקידים מתאימים.
- **משרדי ממשלה וגופים ציבוריים** – לרבות נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, שירות התעסוקה, משרד הרווחה והביטחון החברתי, והאגף לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות.
- **מרכזי תעסוקה אזוריים** – המספקים שירותי תיווך, הכשרה וליווי תעסוקתי לאנשים עם מוגבלות.

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

- (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה) במסגרת תהליכי המיון, הגיוס והקליטה, הארגון מיישם מערך התאמות אישיות במטרה להבטיח שילוב מיטבי ומימוש הפוטנציאל התעסוקתי של כל עובד/ת:
- **מותאמות בתהליך המיון:** ניהול ראיונות בסביבה סטרילית מרעשים ומותאמת קצב, תוך קשב מלא לצרכי המועמד/ת.
- **התאמת המרחב הפיזי והטכנולוגי:** הנגשת עמדות העבודה באמצעות ריהוט ארגונומי (שולחן וכיסא), ויסות תאורה, פינוי מעברים ממכשולים, והטמעת עזרי קצה טכנולוגיים (מקלדות ועכברים ייעודיים).

- **התאמת דרישות התפקיד:** הגדרת משימות מודולרית המבוססת על חוזקות העובד/ת, לצד פישוט תהליכי עבודה ומתווה הנחיות ברור להפחתת עומס קוגניטיבי.
- **גמישות תפעולית ומסגרת השעות:** התאמת היקף המשרה (חלקית/גמישה) ושילוב הפסקות מובנות לאורך יום העבודה לשימור הרווחה הפיזית והנפשית.
- **מעטפת ליווי מקצועית:** מינוי חונך/ת פנימי מתוך הצוות לתמיכה מקצועית וחברתית, לצד סנכרון שוטף מול גורמי שיקום וליווי חיצוניים.

#### 7. פעולות רוחניות לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית

- הארגון מוביל תוכנית אקטיבית ליצירת סביבה ארגונית מכילה, נגישה ומכבדת, באמצעות הצעדים הבאים:
- **מנגנון חניכה אישי:** שילוב כל עובד במערך ליווי פנים-ארגוני או מקצועי, המהווה עוגן להשתלבות מהירה, פתרון אתגרים ופיתוח קריירה.
- **שיח תקופתי ומשוב (הקשבה פעילה):** קיום פגישות הערכה וקשב קבועות למיפוי צרכים משתנים, הצפת פתרונות וחזוק תחושת השייכות.
- **תקופת התנסות מוגנת:** מתן אפשרות לתקופת הסתגלות והערכה מותאמת טרם הקליטה המלאה, הכוללת ויסות הדרגתי של משימות.
- **הכשרות והסברה מפעליות:** העברת הדרכות וסדנאות לכלל העובדים והמנהלים בנושאי נגישות, תקשורת מכילה, מניעת סטיגמות והסרת חסמים חברתיים.
- **השקעה בתשתיות ובטכנולוגיה מסייעת:** שדרוג מתמיד של סביבת העבודה, כולל רכש ציוד נגיש, תוכנות תומכות והתאמת התשתיות הפיזיות במבנה.

#### 8. תובנות ניהוליות והפקת לקחים: שימור, שיפור ושינוי

הפערים שנחשפו במהלך השנה בין היעדים האסטרטגיים לבין מימושם בשטח, לצד הצלחות המפתח שנרשמו, גיבשו עבור הארגון תמונת מצב ברורה להמשך. להלן עיקרי התובנות:

- **שימור -** ביסוס והרחבת מודל הליווי האישי והחניכה לעובדים, הידוק שיתופי הפעולה המקצועיים עם עמותות הגיוס, והמשך קיום סדנאות ההסברה לצוותים, שהוכיחו תרומה ישירה ליציבות העובדים.
- **שיפור -** הרחבת מתווה תקופת ההתנסות המוגנות לפני קליטה, טיוב ערוצי הנגשת המידע הפנים-ארגוני, והטמעת מנגנון בקרה ומעקב שוטף למדידת אפקטיביות ההתאמות.
- **שינוי -** עדכון וכיול מחדש של מדדי ההצלחה כך שישקפו איכות ולא רק כמות, שילוב נציגות של עובדים עם מוגבלות בשלבי תכנון המדיניות, והעברת הכשרות ייעודיות לדרג הניהול הבכיר להובלת המהלך מלמעלה למטה.

## **תכנית שנתית מפורטת לשנת 2027**

תקופה: ינואר–דצמבר 2027

**רקע וסטטוס ארגוני:** החל מתאריך 1.10.2025 עמותת "גיל עד" מצויה ומנהלת את פעילותה תחת נציג בית משפט. מטבע הדברים, סטטוס משפטי ותפעולי זה מטיל הגבלות משמעותיות על תקציבי כוח האדם ומצמצם כמעט לחלוטין את פעילות הגיוס הכללית בארגון. עם זאת, ומתוך מחויבות עמוקה להוראות נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, הנהלת החברה והכונס החליטו לתת קדימות תקציבית ותפעולית לנושא הגיוון התעסוקתי. בהתאם לכך, ובכפוף לאישורי הכונס, גובשה תכנית ממוקדת ומותאמת למגבלות הקיימות:

### **1. הקצאה וייעוד משרות תחת הגבלות גיוס**

בשל צמצום תקני כוח האדם הכלליים בארגון, המשרות שיוקצו בשנת 2027 יתמקדו בצרכים תפעוליים חיוניים ביותר, מתוך כוונה לייצר שילוב מקצועי מיטבי:

- **הקצאת משרות ממוקדת:** יועמדו 4 משרות ייעודיות המיועדות באופן בלעדי לקליטת עובדים עם מוגבלות משמעותית. המשרות ישולבו בליבת הפעילות המאושרת של החברה: תחומי הטיפול הפרא-רפואי, כוח עזר מחלקתי ומשק.
- **נתח גיוס יחסי** – בשל העובדה שכמעט ואין גיוסי עובדים כלליים בארגון, המשרות הייעודיות המוזכרות מהוות את רוב נפח הגיוס המתוכנן 90% – מסך כלל המשרות החדשות שיאושרו לפרסום בארגון במהלך שנת 2027 סך משרות כולל מתוכנן לפרסום בכפוף למגבלות 4
- **נגישות תהליך הגיוס והמיון:** מתודולוגיית הגיוס תותאם באופן פרסונלי למאפייני המועמדים. המיון יונגש במגוון ערוצים, כגון שיחות מקדימות, ראיונות דיגיטליים (Zoom), מפגשים פרונטליים מותאמים, או תהליכי מיון מונחים בליווי אנשי הצוות

### **2. הטמעה ויישום של מדיניות העדפה מתקנת**

החברה מעגנת את עקרון השוויון ומבטיחה יתרון יחסי למועמדים מתאימים בכל שלבי האיתור והמיון:

- **קדימות מובנית בגיוס:** בכל הליך קבלה לעבודה שיאושר על ידי הכונס, תינתן עדיפות מובהקת למועמדים עם מוגבלות משמעותית אשר עומדים בדרישות הסף המקצועיות של התפקיד.
- **בקרה וייעוד מוסדר:** ינוהל מעקב פנימי קפדני ומתועד של כל מועמד/ת שנקלטו בארגון תחת מתווה ההעדפה המתקנת. התייעוד יכלול פרוטוקול מפורט של מערך ההתאמות הפיזיות, הקוגניטיביות והטכנולוגיות שבוצעו עבורם, במטרה לייצר בסיס נתונים לשיפור מתמיד.

### **פירוט סוגי המשרות הייעודיות (נכון למועד כתיבת התוכנית)**

במסגרת תוכנית העבודה לשנת 2027 ותחת עבודה באחריות נציג בית משפט, יקודם גיוס ממוקד למשרות תפעוליות קריטיות באזורים הסובלים מחוסר מתמשך בכוח אדם. המשרות הייעודיות כוללות כוח עזר לטיפול בקשישים במוסד סיעודי, עובדי ניקיון, אנשי חצרנות ועוזרי כביסה, תוך התאמת סביבת העבודה לשילוב עובדים עם מוגבלות משמעותית. בהנחיית המנכ"ל, מיושמת מדיניות העדפה מתקנת בקרב מועמדים אלו לצד מעטפת ליווי ובקרה אישית לאורך תקופת הקליטה.

(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". גופים לשיתוף פעולה בתחום שילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית

1. **רבדים** – עמותה המתמחה בשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, תוך ליווי אישי, הכשרות מקצועיות והתאמת תפקידים.
2. **תעסוקה שווה** – **מרכז תמיכה למעסיקים (אזור המרכז)** – גוף ממשלתי המספק ייעוץ, הכשרות וליווי למעסיקים, כולל סיוע בגיוס, קליטה וביצוע התאמות נדרשות.
3. **המשקם** – חברה ציבורית הפועלת לשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, בעיקר בתחומי תעשייה, ניקיון, לוגיסטיקה ותחזוקה, תוך מתן מעטפת תומכת.

**גופים נוספים שנפנה אליהם לשיתוף פעולה בתחום התעסוקה:**

1. **עמותת נגישות ישראל** מציעה הדרכות, ייעוץ וליווי למעסיקים בנושא נגישות, שילוב עובדים עם מוגבלות, והתאמות במקום העבודה.
2. **שירות התעסוקה** – **עבודה נגישה** פלטפורמה ממשלתית המרכזת מידע, כלים וגופים תומכים לשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, כולל סיוע בגיוס, התאמות והכשרות.

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

1. **ליווי מקצועי** ממרכזי תעסוקה שווה – בגיוס, קליטה והתאמות.
2. **העלאת מודעות** – הסברה פנים-ארגונית, שילוב סיפורי הצלחה והפצת מידע.
3. **מפגשי צוות בכיר** – בנושא הכלה, נגישות והעדפה מתקנת.
4. **הדרכת ועדות מיון** – על ניהול ראיון מונגש והתאמת תהליך הקבלה.

אישור התכנית וסטטוס ישיבות הנהלה - תוכנית העבודה לשילוב עובדים עם מוגבלות הוצגה באופן מסודר ואושרה רשמית בישיבת ההנהלה האחרונה שהתקיימה בתאריך 8.9.2025, טרם השינוי הארגוני.

החל מתאריך 1.10.2025 עם מעבר החברה לפעילות תחת מתווה עבודה באחריות נציג בית המשפט, הוקפאו ישיבות ההנהלה המקוריות ובמתכונתן הרגילה הן אינן מתקיימות עוד. ניהול החברה והוצאתן לפועל של המדיניות והתוכניות המאושרות מבוצעים כיום בעבודה ישירה מול נאמני נציגי בית המשפט ובכפוף לאישורם.

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: אלון קלמן תפקיד: מנכ"ל

חתימה: אלון קלמן – מנכ"ל גיל עד מרכז גריאטרי ציבורי אזורי, תל השומר (ע"ר)

**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 עובד 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**

**יד לתעסוקה שווה**

פרויקט השאלת ציוד ותוכנה המאפשר למעסיקים קליטה ושימור עובדים עם מוגבלות במטרה להרחיב את אפשרויות התעסוקה.  
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: [www.hatamot.org](http://www.hatamot.org)

**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 9ד(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 לא-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 שיועדו 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.

(ד) שר הכלכלה והתעשייה רשאי לקבוע בתקנות הוראות לעניין תכנית שנתית, תוכנה, צורתה ופרטיה.