



ינואר 2022

הכנת תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נועד לקדם העסקה של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. התיקון קובע את יעד הייצוג ההולם (5%) וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה.

- מעסיק ציבורי גדול המעסיק מעל 100 עובדים, שלא עמד עמידה מלאה ביעד הייצוג ההולם (5%) בשנה מסוימת יכין תכנית שנתית שתסייע לו לקידום העמידה ביעד ויפעל ליישומה.
- התכנית תאושר על ידי הנהלת הגוף הציבורי ותפורסם באתר האינטרנט שלו עד **31.10** באותה שנה.
- לאחר פרסום התכנית השנתית באתר האינטרנט יש לשלוח קישור אליה לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, היא הגוף המפקח ואוכף ייצוג הולם בגופים הציבוריים, לדוא"ל: Taasukanet@justice.gov.il.

כמו כן, יש לצרף למייל תיעוד של המשרות הייעודיות שפרסמתם בשנה החולפת.

- על התכנית לכלול הוראות ופעולות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בארגון לשנת העבודה הבאה (ינואר-דצמבר 2021). תוך התייחסות לפעולות ולנתונים הרלוונטיים מהשנה החולפת (2020).
- 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 רגילות אליהן התמודדו גם עובדים עם מוגבלות)

• לפרטים נוספים יש לעיין בהוראות ס' 9 לחוק (ראו נספח).

- מרכזי "**תעסוקה שווה**" של משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים עומדים לרשותכם להדרכה בהכנת התכנית השנתית. השירות הינו ללא עלות. ראו פרטי קשר בסעיף ד' להלן.

פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2022

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: __ מ.מ. כאוכב אבו אלהיגא __
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): __110__
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): __2__
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: __ מחמוד עלי קאסם __ תפקיד: __ מזכיר המועצה __

כתובת מייל: __ Mahmudka@ladpc.gov.il __ טלפון: __04-9105109__

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2021

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 המכרזים שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם מכרזים אלה כחלק מפרסום התכנית באתר.

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): __2__	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: __2__ כמה מתוכן משרות ייעודיות? __0__ מספר המשרות הייעודיות שאוישו: __0__

(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: __ לא אוישו משרות בהעדפה מתקנת מאחר ולא היו מכרזים במהלך השנה מלבד שני מכרזים . - בשני המכרזים ציינו כי תנתן עדיפות למועמדים בעלי מוגבלות אשר עומדים בקטריונים של המכרז.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: -

לא היה קידום לאנשים עם מוגבלות ולא לעובדים אחרים, עקב העבודה במצבי חירום בשנתיים של הקרונה.

(4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? לא רלוונטי,

שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.



(5) פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:

	לא היו פניות , אולם בפירסום המרכז הפומבי צוין כי המועצה מעדיפה בעלי מוגבלות העונים על הדרישות של התפקיד.
--	--

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:- קיימת התאמות ונגישות בסביבה של מוסדות הציבור בהם עובדים בעלי המגבלות.
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

המועצה הנגישה את כל המוסדות הציבוריים ביישוב כולל מבנה המועצה , הרכבנו מעלון לקומה ב" במבנה , כמו כן הנגשנו תאי שירותים בכל המוסדות , זאת בנוסף לבניית רמבה תקנית נגישה לפי התקן .

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

- נפגשנו - בפגישות ייעוץ - עם נציגי נציבות שוויון זכויות עם מוגבלים , התייעצנו אתם בשיטות קידום העסקת עובדים עם מוגבלות .פגישות במועצה עם גב" נירית וגב" פורקאן עתמה .
- השתתפנו בכנס שאורגן ע"י הנציבות לשוויון זכויות מוגבלים שנערך בבית מלון בנצרת בינואר 2020 , וגם בכנס שנערך בכפר מנדא בחדש 9/2020. וכנס הזום שנעשה

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

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

היישוב שלנו מאד קטן ומספר העובדים גם מוגבל , עובדה שבמהלך שנת 2021 לא היה לנו יותר משני מכרזים לפסיכולוגים חצי משרה כל פעם . מאחר ומספר המשרות הנחוצות במועצה , ובגלל מצב החירום של נגיף הקורונה לא היתה פעילות סדירה של המועצה , דבר שעיקב קליטת עובדים נוספים במועצה

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022

בחלק זה של התכנית יש להתייחס לשנה הקרובה (ינואר-דצמבר) - ייעוד משרות בארגון, אופן יישום העדפה מתקנת, וגורמים אליהם כבר פניתם או שבכוונתכם לפנות. תשומת לבכם כי יישום התכנית עשוי להיבדק על ידי הנציבות, כך שעליכם לתעד את אופן ביצוע התכנית במהלך השנה.

(1) ייעוד משרות

מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022: לא ידוע, וכנראה לא יהיו אלא אם מתפנות משרות קיימות

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: לא ידוע – במידה ויהיו משרות שיתפנו המועצה תיעד משרות לבעלי מוגבלויות.

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: לא ידוע %
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): לא מתוכנן ולא ידוע

(2) מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו בקידום של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד.

נא פרטו הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחייה זו (הדרכות וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

1- במידה ויהיה נחיצות למשרות במועצה המקומית במהלך שנת התקציב 2022, תתחייב המועצה לתת העדפה לעובדים העונים על הדרישות של התפקידים בעלי מוגבלויות שימלאו התפקידים.

2- המועצה מתחייבת לפרסם את ההעדפה לבעלי מוגבלויות בגוף המכרז של המשרות הפנויות.

3- המועצה תעביר העתק מהפירסום בזמן אמת לנציג המשרד לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות לגב" נירית רוטשטיין במחוז הצפון

4- אנו נמשיך בהתייעצויות והדרכות עם תעסוקה שווה כפי שהתנהלו בשנה האחרונה לצורך קידום נושא העסקת אנשים עם מוגבלות ..

5- אשתתף בכל ימי העיון הנערכים ע"י המשרד לשוויון חברתי נלמד ונתעדכן.

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

-	נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
-	תעסוקה שווה
-	מרכז ריאן

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

(בין היתר – קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ריאן מונגש, ועוד)

1- נעלה את המודעות בפני ראש המועצה והנבחרים על חשיבות שילוב עובדים עם מוגבלות במכרז כח אדם במהלך השנה

2- למרות שהמועצה קטנה והיקף העסקה הינו מאוד מוגבל נדאג לתת העדפה לעובדים בעלי מוגבלות תוך ציון מתן ההעדפה בגוף המכרז עצמו.

3- נעביר העתק מהמכרזים לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד העבודה והרווחה.

4- נטמיע ונרחיב המודעות בין עובדי הרשות על חיוניות וחשיבות העסקת אנשים בעלי מגבלות.

5- נפרסם באתר האנטרנט את הכתובת המלאה כולל הפרטים של הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות במועצה.

6- המועצה נעזרת עם תוכנית תעסוקה שווה ממשרד העבודה והרווחה להשתתף בפורם להסברה בפני הנהלת המועצה ועל חשיבות שילוב והעסקת עובדים עם מוגבלות.

חתימת מנכ"ל/ראש הרשות: _____