בס"ד

תכנית שנתית לשנת 2027

א. פרטים מנהליים

(1) **שם הארגון:** מועצה מקומית קדומים
(2) **מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2025 (כפי שפורסם באתר הנציבות):** נמוכה
(3) **סטטוס ביחס לשנת 2024 :** ללא שינוי
(4) **מספר עובדים המועסקים בארגון כיום** (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 162
(5) **מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד** (5% מכלל העובדים):8
(6) **פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:**

שם מלא: שרית דוד תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת משאבי אנוש

כתובת מייל: sarit@kedumim.org.il טלפון: 09-7778016

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.**

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2026, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 1	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2026: 36 • **כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית?** 1 ○ 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?)
אנו רואים חשיבות רבה בשילוב אנשים עם מוגבלות במצבת כוח האדם ופועלים בהתאם להוראות החוק לקידום יעד זה .עם זאת ,בפועל אנו נתקלים באתגרים מורכבים ומשמעותיים באיוש משרות בכלל ,ומשרות המיועדות לאנשים עם מוגבלות בפרט (היעדר היענות ומחסור בפניות, אי עמידה בתנאי סף מקצועיים, נסיגת מועמדים בגלל מרחק, אופי משרות).

(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: 0

(3) **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2026 (עם או ללא העדפה מתקנת): 0

(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

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

קשר שוטף עם מחלקת הרווחה	**קשר שוטף עם מנהלת ש.י.ל (שירות יעוץ לאזרח)**
קשר עם תעסוקה שווה	**פנייה אקטיבית לתושבים**
קרן שלם	**חוסן שומרון**

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

בשאלון אישי (וגם בשאלון בשלב הגשת מועמדות) שמקבל כל עובד בכניסתו לעבודה ישנו סעיף בו העובד מתבקש למלא סעיף המתייחס לנושא:
הרשות מבצעת התאמה מתקנת כדי לקדם את עקרונות היישום ההולם ואת שוויון ההזדמנויות בעבודה, אם את/ה נמנים עם אחת מהקבוצות הבאות סמן/י X במקום המתאים:
אם כן, אנא פרט איזה התאמות נדרשות לצורך מילוי תפקידך
(כמו כן במהלך השנה מתוקף תפקידי מציפה ובודקת התאמות שעולות בשטח)

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)
1. הרצאה של עמרי רוזנבלט פצוע צה"ל קטוע רגל לעובדי המועצה, כחלק מאירועי שבוע שוויון
2. קשר עם גורמי השמה- לשכת התעסוקה כפר סבא
3. הרצאה של עמי קרוואני- סיפור אישי על התמודדות ובחירה בטוב

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):
בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.
1. שימור- שקיפות ועידוד הגשת מועמדויות
2. שימור- המשך חשיפת המנהלים והעובדים לחשיבות שילוב עובדים עם מוגבלויות, ורתימתם לשמש "שגרירים" לאיתור יזום של מועמדים מתאימים.
3. שיפור- הרחבת ערוצי ההפצה
4. שיפור- הסברה למנהלי המחלקות של הפוטנציאל והתועלת בשילוב עובדים 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: 1
מספר המשרות הייעודיות (**רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית**) המתוכננות: 1
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):
מלווה הסעה

(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).
בכל מכרז אנו מציינים כי תינתן העדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלות העומדים בתנאי הסף

(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".

תעסוקה שווה	**קרן שלם**
מחלקת הרווחה	**לשכת תעסוקה**
תושבים רלוונטיים	

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

1. שת"פ עם מחלקת הרווחה וקרן שלם להבאת פעילות לכלל העובדים
2. הרצאה של עובד עם מוגבלות

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: **ט"ו חשון תשפ"ז 26.10.2026**

שם מלא: תומר דואני **תפקיד:** מנכ"ל המועצה **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 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 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.