

תוכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות 2022

שם הארגון: מועצה מקומית קדומים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית קדומים
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): אי עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 137
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 7
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם: שרית זוד תפקיד: מנהלת משאבי אנוש כתובת מייל: sarit@kedumim.org.il טלפון: 09-7778016

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998

- **אדם עם מוגבלות** "מוגדר בחוק כאדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקרי".
 - החוק קובע כי זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות ומחויבותה של החברה בישראל לזכויות אלה, מושתתות על ההכרה בעקרון השוויון, על ההכרה בערך האדם שנברא בצלם ועל עקרון כבוד הבריות.
 - בנוסף מגדיר החוק את זכותו של אדם עם מוגבלות לקבל החלטות הנוגעות לחייו, ו**מעודד העדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלויות**.
 - **בתחום התעסוקה** החוק קובע כי אסור להפלות אדם בגלל מוגבלותו בקבלה לעבודה, בתנאי העבודה ובקידום בעבודה, ובלבד שהוא כשיר לתפקיד. על מקום העבודה לבצע התאמות לעובד (למשל בציווד, בהכשרה ובשעות העבודה) כל עוד לא יוטל בכך על המעביד נטל בלתי סביר.
- הצהרת הרשות:** מועצה מקומית קדומים והחברה הכלכלית לקדומים רואה חשיבות רבה בשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה הציבורית בכלל ובקדומים בפרט. לשם כך, נקבע נוהל להעסקת עובדים עם מוגבלות ותוכנית שנתית, ליישום החוק ועמידה ביעד.

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

(1) ייעוד משרות (משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית)

ביצוע	יעד
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 24</p> <p>כמה מתוכן משרות ייעודיות? 0</p> <p>מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0</p>	<p>מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 1 משרות</p>

(2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת אוישו 2 תפקידים במחלקת חינוך וגינון.

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: 2

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 0

(4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? לא היו מכרזים רגילים שבהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית ולכן זה לא רלוונטי, אך בכל מקרה כל ועדות המכרזים מתועדות, גם במכרזים רגילים וגם במכרזים ייעודיים או עם העדפה למועמדים עם מוגבלויות.

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

	מחלקת הרווחה- קשר שוטף מול עוסים רלוונטיים לאיתור מועמדים
	קשר שוטף עם מנהלת שירות יעוץ לאזרח (ש.י.ל)
	תעסוקה שווה- הגברת עינת אקרמן

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד: (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב) לא היה רלוונטי השנה.



(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:

1. פרסום כל מכרז עם "עדיפות למועמדים עם מוגבלויות העומדים בתנאי הסף".
2. פרסום בעיתון מקומי.
3. בתאריך 30.11.2020 התקיימה פגישה בזום עם תרצה בר חיים מהמטה ועינת אקרמן- מול מנהלי מחלקות המועצה- מטרת הפגישה להעלות את המודעות אצל המנהלים ולערב את ההנהלה באיתור/מציאת עובדים. (הפגישה לא צויינה בתכנית של 2021 מאחר ומעדכנים את התוכנית ב10.2020, לפיכך ציינתי אותה בתוכנית זו).
4. קשר שוטף מול מחלקת הרווחה.
5. נוהל להעסקת עובדים עם מוגבלויות.
6. קשר שוטף מול מנהלת מחלקת קליטה לאתר מועמדים מתאימים.
7. קשר שוטף מול מנהלת ש.י.ל.

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

1. גויסה 1 עובדת עם מוגבלות במכרזים עם העדפה למועמדים עם מוגבלויות, אך לאחר הגיוס התברר שיש לה מתחת ל 40% נכות, ולכן אינה נספרת.
2. בשוטף-ניהול חשיבה מחודשת להוצאת משרות ייעודיות ואיך אפשר להגיע למועמדים רלוונטיים.
3. מספר המועמדים במכרזי המועצה באופן כללי (בגלל היותה מועצה קטנה ויישוב הממוקם רחוק יחסית) נמוך (2/3 מועמדים בממוצע) כמו כן, אין חילופי כ"א לעיתים קרובות (רוב המכרזים שיוצאים בתפקידי חינוך לקראת שנת הלימודים) לפיכך התחלנו בקיום פ"ע מול מחלקות ואנשי מפתח בנושא באיתור מועמדים עם מוגבלויות.

ב. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022

(1) ייעוד משרות

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022: 2 (רשות קטנה)

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 1

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: לא רלוונטי.

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

השערה בלבד: עובדי מחלקת חינוך ותחזוקה כללי (כולל גינון).

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

- המשך פרסום מכרזים עם העדפה למועמדים עם מוגבלויות
- הדרכת ועדת מכרזים
- מאחר והרשות קטנה וכפי שציינתי מגיעים 2/3 מועמדים לועדת בחינה ממשיכה לנסות לאתר מועמדים לפיכך הוחלט לקיים פגישה מחודשת עם הגופים הרלוונטיים ברשות.


(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"

	מחלקת הרווחה- קשר שוטף
	שירות יעוץ לאזרח- קשר שוטף
	מנהלי מחלקות
	מוטי לוי – תעסוקה שווה

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

1. הדרכה של ועדת המכרזים
2. חשיבה ופרסום משרה ייעודית כפי שיידרש
3. איתור אקטיבי של מועמדים רלוונטיים

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: **19.10.2021**

שם מלא: שמואל בדיחי תפקיד: מנכ"ל חתימה: 



ג. גופי סיוע

מרכזי "תעסוקה שווה", משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים:
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 | <https://taasukashava.org.il>

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:
מידע על זכויות וחובות המתייחסות להעסקת עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות ברור ועוד.
טלפון: *6763 | מייל: pniotnez@justice.gov.il | אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot

לרשימת הגורמים 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

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 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 שיועודו 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.