

פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2022

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית קדימה צורן
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2020 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 349
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 17
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: הילה בן יוסף תפקיד: מנהלת ההון האנושי

כתובת מייל: hila@kadima-zoran.muni.il טלפון: 09-8902926

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.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>28</u> כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>4</u> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>0</u>	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>7</u>

- (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 בשנה החולפת: לא רלוונטי

- (4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד 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"
	פרסום מכרזים באתר המועצה
	פרסום בעיתונות
	שירותי כ"א ולשכות התעסוקה

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
 (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)
לא היו בקשות להתאמות

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
 (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)
בוצעו הדרכות בקרב מנהלי המועצה להעלאת המודעות להעסקת עובדים עם מוגבלות.
פרסום באתר המועצה פרטי הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות.
הכשרות מקצועיות לממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות.

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):
 בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל (לדוג':
 משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו)

המעצה עובדת באופן שוטף מול "תעסוקה שווה" בייעוץ, הכוונה והדרכה של העובדים והמנהלים.
בנוסף אנו בקשר הדוק עם לשכת התעסוקה – במתן דגש להפניית מועמדים עם מוגבלות.
קשר עם תעסוקה נפגעי צה"ל – הלומי קרב.
תיעוד ועדות בחינה בהם ישנו מתמודד בעל מוגבלות ומתן העדפה למועמד.
בשנת 2021 ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות עבר הכשרה בנושא

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022

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 לבכם 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 במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022: 20
 מספר המשרות הייעודיות (למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2
 היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 10 %
 פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

- סיעות גני ילדים
- חונכות צמודות לילד
- מזכירות.
- מנהל חשבונות
- עובדות סוציאליות

(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 הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחייה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

- העלאת המודעות בקרב העובדים/תושבים על שילוב עובדים בעלי מוגבלות
- תינתן הכשרה לחברי וועדת מכרזים בתחום העדפה מתקנת
- חיזוק ממשקי העובדה עם מרכז "תעסוקה שווה", עמותות וארגונים וארגוני צה"ל.

(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".

	מרכז "תעסוקה שווה"
	לשכת התעסוקה
	עמותות וארגונים
	קשר עם ארגוני צה"ל

(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 ראיון מונגש, ועוד)

- הדרכות למנהלים
- ביצוע הדרכות לחברי ועדות בחינה ועובדי המועצה
- תיעוד ועדות בחינה
- קבלת הדרכה ע"י מרכז ל"תעסוקה שווה"

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 09/11/2021

חתימת מנכ"ל/יו"ר/ראש הרשות:

שם מלא: עמיקם לוי נגר תפקיד: מנכ"ל