

**משאבי אנוש**

סימוכין: 216124.docx

**תכנית שנתית לשנת 2022**

**א. פרטים מנהליים**

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית שוהם
- (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): 272
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 14
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון: שם מלא: דליה בסן, תפקיד: מנהלת משאבי אנוש, כתובת מייל: [dalia@shoham.muni.il](mailto:dalia@shoham.muni.il), טלפון: 03-9723055.

**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: 18 כמה מתוכן משרות ייעודיות? 1 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 2	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 1

**(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

**(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)? 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
	לשכת התעסוקה

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

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)  
 הצענו למועמד לאחר שהצהיר שהינו עם מוגבלות, סיוע במכרז ולאחר המכרז הצענו התאמות,  
 העובד אמר שלא זקוק. הצענו לו ליווי על ידי מי מהגופים אך לא נזקק.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)  
 השנה לא קיימנו פעילות.

**(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)  
 השנה הכנסנו בכל המכרזים העדפה מתקנת. רק במכרז אחד הגיע מועמד עם מוגבלות ובחרנו  
 בו, מועמד ראוי.  
 ייעדנו משרה לאדם עם מוגבלות ולמרות הפרסום בעיתונות וגם על ידי תעסוקה שווה לא הגישו  
 מועמדות, לכן הגדלנו הקף משרה לעובד עם מוגבלות שהתקבל גם הוא במשרה ייעודית.  
 נגייס עובד עם מוגבלות, משרה שהייתה מיועדת ל- 2022 אך הקדמנו את קליטתו ל- 2021.

**ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2022**

**(1) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות**

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

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2022: אין לנו תכנית לפרסם משרות.

מספר המשרות הייעודיות (למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 0

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 100%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): אין משרה מאחר והקדמנו ומגייסים ב- 2021 עובד  
 אדמיניסטרטיבי במקום 2022.

(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).

אנו מפרסמים כבר היום בכל המשרות העדפה מתקנת. נקיים הדרכה למנהלי המועצה עם תעסוקה שווה. כמו כן נקיים הדרכה לחברי ועדת הבחינה.

(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".

פורטל עבודה נגישה	תעסוקה שווה
	לשכת התעסוקה
	אלווין ישראל

(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) השתלמות למנהלים.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: **9.11.2021**  
 חתימת מנכ"ל/יו"ר/ראש הרשות:

שם מלא: יוסי בן חיים

תפקיד: מנכ"ל מועצה מקומית שוהם

חתימה: \_\_\_\_\_