

משאבי אנוש

כ"ו אלול תשפ"ד
29 ספטמבר 2024
סימוכין: 229944.docx

תכנית עבודה שנתית לשנת 2025

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית שוהם
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2023 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2022: עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד / לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 270
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 13
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: דליה בסן תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת משאבי אנוש

כתובת מייל: dalia@shoham.muni.il טלפון: 03-9723055

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2024

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2024 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.

ביצוע	יעד
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2024: 25</p> <ul style="list-style-type: none"> • כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 1 ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: 1 	<p>מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאיש בשנת 2024, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 2</p>

התייחסות מילולית לייעוד משרות

יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?

המשרה הנוספת לא פורסמה בשל המצב במדינה והיעדר מנהל מחלקה בתפקיד (מנהל מחלקת בתי ספר), כוונתנו לפעול לאיש המשורה שלא איישו ב- 2024 בשנת 2025.

בנוסף, בכוונתנו לפרסם משרה ייעודית בחודש הקרוב במקום עובדת שסיימה לעבוד והועסקה במשרה ייעודית.

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

(2) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2024 (עם או ללא העדפה מתקנת): 0

(3) 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/לא

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

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

תעסוקה שווה	

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

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה) הצענו לעובד התאמות אך הוא אמר שלא צריך.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה) סדנת נגישות לעובדים חדשים.

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל. המשרות שאנו מתכוונים לאייש במשרות ייעודיות צריכות לעבור בדיקה נוספת על ידינו כדי לוודא שאלו המשרות שניתן לאייש אחרת נצטרך לבחור משרות אחרות לאיוש במשרות ייעודיות.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2025

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 הניציבות, 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 2025: 4.

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 50%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): תחזוקת מוסדות חינוך.

(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 המרכזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

אנו מפרסמים ברוב המכרזים את ההודעה הנוגעת להעדפה מתקנת.

(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	

(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)

קליטת עובדים עם מוגבלויות עם מלווה תעסוקתי או רכזת השמה, ככל שיש למועמד, הוכיח כמסייע בהצלחה בהשתלבות העובד במועצה.

עבודה צמודה עם תעסוקה שווה שמסייעים באיתור מועמדים רלוונטיים.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 12.11.2024

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: דינה פרומוביץ

תפקיד: מנכ"ל המועצה

חתימה:

ד. גופי סיוע

מרכזי "תעסוקה שווה", של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה: הדרכה ולייווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות לייווי 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 עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות בירור ועוד.

טלפון: *6763 | מייל: pnioznez@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 9(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 שיועדו 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.