



## פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2021

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית ערערה
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): 3%
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 380
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 8
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: אמאל פאדל יונס      תפקיד: עובדת משאבי אנוש

כתובת מייל: [amaly@arara-ara.muni.il](mailto:amaly@arara-ara.muni.il)      טלפון: 050-5954338

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2020

בשל המציאות החדשה שנחתה עלינו ללא כל אזהרה (קורונה וירוס) ואי הוודאות, והוצאת הרבה עובדים לחל"ת הוקפאו הפעילויות שתוכננו במטרה לקידום הנושא,

- (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.

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 0	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 11 כמה מתוכן משרות ייעודיות? 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0

- (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  
לא ידוע לנו על קידום עובדים עם מוגבלות, מתכוונים לעשות מיפוי לעובדים עם מוגבלות.

- (4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? 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	מרכז ריאן ערערה
מרכז עוצמה	מרכז הזדמנות (מרכז תעסוקה בערערה)

**(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:**

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב) לא הייתה בקשה מיוחדת להתאמה, כל בקשה שתתקבל בעתיד, נעשה התאמות בהתאם לבקשות שמתקבלות, מבנה המועצה מונגש באופן חלקי.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

1. אורגנה ישיבה עם נציגים מנציבות שוויון זכויות בהשתתפות ראש המועצה וכמה ממנהלי המחלקות ונבחרי ציבור.
2. המועצה מתכוונת להשתתף ביריד התעסוקה שמארגנת פורקאן מתעסוקה שווה בוואדי עארה, נייעד שתי משרות
3. התחלנו תהליך מיפוי עובדים עם מוגבלות.
4. יצירת קשר עם מרכז הזדמנות ערערה לקידום יריד תעסוקה בערערה
5. הגשנו בקשה לפורקאן מנהלת תיק להשתתף בהדרכה למנהלי מחלקות.

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

(בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל) הלקחים שהופקו מהתכנית של השנה שעברה הם:

1. קיום פער בין המצוי לרצוי ושאינו שינויי משמעותי, המועצה חייבת לאמץ תהליכים למען קידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות.
2. בצל משבר הקורונה ומחדל הוצאת העובדים לחל"ת לא הזדמן למועצה לצבוע תפקידים ייעודיים.
3. השאיפה של המועצה שבעוד כמה שנים יהיה לנו ייצוג מלא.



## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2021

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

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

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2021: לא ידוע

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 2

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: לא ידוע

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): עו"ס במחלקת רווחה, מלוות

(2) מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו 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 וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

הכוונה היא לפרסם מודעה בקרב עובדי המועצה על מהות תפקיד הממונה ולהדגיש שדרכו ניתן לבקש עזרה והתאמות הקלות קידום ובכך נצליח למפות פחות או יותר כמות העובדים עם מוגבלות.

הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת

(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"

תעסוקה שווה	
מרכז הזדמנות(מרכז תעסוקה ערערה)	
מרכז ריאן	
מרכז עוצמה	

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

(בין היתר – קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שיעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

הזמנת הדרכות בסיוע תעסוקה שווה במטרה לרתום המנהלים והעובדים כאחד סביב חשיבות נושא קידום תעסוקת בעלי מוגבלות

השתתפות בירידי תעסוקה, יצירת קשר עם עמותות וארגונים לקידום תעסוקת בעלי מוגבלויות

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 27/06/2021

חתימת מנכ"ל/ראש קב"ש: רוואיט א. א. א.





## ד. 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 בירור ועוד.  
טלפון: \*6763 | מייל: [pniotnez@justice.gov.il](mailto:pniotnez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://www.gov.il/mugbaluyot)

## לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן

מרכז השאלת ציוד להתאמות  
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: [www.hatamot.org](http://www.hatamot.org)

## 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 שייעודו 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.