



תכנית שנתית לשנת 2020

א. פרטים מנהליים

- (1) **שם הארגון:** מועצה מקומית עארה ערערה
- (2) **מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם:** נמוכה
- (3) **מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים):** 22
- (4) **פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:**
שם מלא: אמאל יונס תפקיד: עובדת משאבי אנוש

כתובת מייל: amaly@arara-ara.muni.il טלפון: 050-5954338

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2019

בשנת פעילות 2019 מ"מ ערערה כינסה הנהלת הרשות כמה מפגשים הסברתיים סביב הנושא, מטרת הישיבות הייתה לחדד הנהלים, ולרתום מנהלים וציבור כאחד לחשיבות הנושא, אי לכך אירחנו בתאריך 19/03/2019 מפגש עם גורמים מהדרג המקצועי מנציבות שוויון זכויות וכמה אנשי ציבור ומנהלי מחלקות, בנוסף להשתתפות הממונה לכנסים לימודים.

(1) ייעוד משרות

(משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית)

| ביצוע | יעד |
|---|--|
| מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: _____0____ כמה מתוכן משרות ייעודיות? _____0____ מספר המשרות הייעודיות שאוישו: בשנת 2019 לא פורסמו משרות ייעודיות מכיוון ולא הייתה אפשרות למועצה לפרסם משרות בשלב זה | מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): _____11____ |

(2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת

לא פורסמו משרות כלל

מספר המשרות שאוישו בהעדפה מתקנת: _____0____

(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

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

| | |
|--|---|
| | בשלב זה לא היו פניות לגורמים לצורך איתור מועמדים כי לא הייתה אפשרות כלל |
|--|---|

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב):
לא נעשו התאמות מכיוון ולא פורסמו תפקידים ייעודיים

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון: (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

אורגנו ישיבות הסברה, השתתפות בכנסים, מינוי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלויות

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

הלקחים שהופקו הם שמיוור על אוכלוסיית המוגבלים במועצה, שאיפה לגוון את סגל העובדים שלנו עידוד העסקת אנשים עם מוגבלות עם העדפת בעלי מוגבלויות, יצירת קשר עם גורמים מקצועיים וגופי עזר אנחנו מודים שאנחנו בתהליך למידה וננסה כל יכולתנו לפעול למען קידום ה

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2020

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, עליכם 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 2020 : 11

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות : 4

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם : 36 %

פירוט המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

המשרות הייעודיות יהיו משרות של סיעות מלוות מזכירות

המועצה המקומית עארה ערערה
טל. 077-3624300
פקס 04-6352595
מיקוד 30026



مجلس عاره عرعه المحلي
تلفون: 077-3624300
فاكس: 04-6352595
منطقة 30026

(2) מעסיק שלא עמד עמידה מלאה ביעד 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)
אנו מתכוונים לשדרג טופס הגשת המועמדות בימים הקרובים ומתכוונים להוספת הוראה בנוגע 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 | חברות כח אדם |
| קשרי מעסיק | המחלקה לשירותים חברתיים |
| עמותת גלגלים | |
| מרכז התעסוקה של הכפר | |

(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)
הכוונה היא לערוך הדרכות בקרב העובדים והמנהלים במטרה להעלות המודעות.

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 אתר האינטרנט:
www.gov.il/mugbaluyot

להלן רשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות:

https://www.gov.il/he/departments/general/job_placement_entities_list

מרכז השאלת ציוד להתאמות

טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: www.hatamot.org



נוהל להעסקת עובדים עם מוגבלות במועצה מקומית ערערה

כללי:

מחויבות הרשות לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות:
הרשות מחויבת לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות ולהשתלבותם המלאה בה. זאת מתוך הכרה בערך שבהעסקת עובדים עם מוגבלות לרשות כארגון ולכלל התושבים אותם מייצגת הרשות ומתוך הכרה ביכולתם של עובדים עם מוגבלות לתרום לקידום יעדי הרשות ומטרותיה ככלל העובדים. הרשות תפעל למלא אחר הוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 בדבר ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות בגופים ציבוריים.

מטרת הנוהל:

- להסדיר את תהליכי העבודה הקשורים בהעסקת אדם עם מוגבלות ברשות במהלך כל שלבי הקשר עמו גיוס, קליטה, העסקה וסיום העסקה, בכדי להבטיח מתן הזדמנות שווה ויחס שוויוני ובכדי לעמוד בדרישות החוק.
- להסדיר את הסמכות והאחריות של הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות בארגון.

1. הגדרות:

- אדם עם מוגבלות משמעותית:
- 1.1. רשות המיסים או משרד הבריאות.
- 1.2. אדם עם דרגת נכות בשיעור 20% לפחות הזכאי לשיקום תעסוקתי או משתתף בתכנית תעסוקה, כמפורט בחוק.
- 1.3. אדם הזכאי לשכר מינימום מותאם.
- 1.4. אדם שזכאי לשירותי רווחה בשל מוגבלותו, מאת האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית, התפתחותית, השירות לטיפול באדם עם אוטיזם או אגף השיקום במשרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים.

2. התאמות לעובד עם מוגבלות:

כל שינוי, תוספת או אביזר הנדרשים לעובד עם מוגבלות מעבר לנדרש לעמיתו שאינו עם מוגבלות, לשם ביצוע העבודה ולשם תפקוד יומיומי במקום העבודה ככלל העובדים. לדוגמא: סביבת העבודה והגישה אליה, שעות העבודה, מבדקי הקבלה לעבודה, הדרכה והכשרה, נוהלי העבודה.



3. הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות:

- בהתאם לחוק השוויון חובה על הרשות למנות ממונה על תעסוקה לאנשים עם מוגבלות.

4. תפקיד הממונה:

- קבלת פניות של עובדים ושל הגוף הציבורי בנושא ייצוג הולם.
- מתן יעוץ והדרכה בדבר חובות הגוף הציבורי.
- יזום פעולות להגברת המודעות לייצוג הולם והמידע לגביו וליישומו בקרב הממונים והעובדים.

5. ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות:

- לפחות 5% מכלל עובדי הרשות יהיו עובדים עם מוגבלות משמעותית. אחת לשנה תפרסם נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות את שיעור העמידה של הרשות ביעד הייצוג ההולם.

6. מרכזי התמיכה למעסיקים של עובדים עם מוגבלות (מתל"מ) –

- שירות ללא תשלום של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, המספק הדרכה ייעוץ ותמיכה בהעסקת עובדים עם מוגבלות. הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות היא אשת הקשר עם מתל"מ ומתכללת את קבלת השירות בהתאם לצורכי הרשות.

7. תכנית שנתית:

- במידה וייקבע כי הרשות אינה עומדת ביעד הייצוג ההולם יש לכתוב תכנית שנתית בהתאם להוראות חוק השוויון.

8. גיוס וקליטה:

- מתן הזדמנות שווה למועמדים עם מוגבלות.
- כל תהליכי הגיוס והקליטה של עובדים ברשות ייעשו תוך מתן הזדמנות שווה למועמדי עם מוגבלות. מתן הזדמנות שווה כוללת הימנעות מאפליה לרבות מתן התאמות.
- בעת הגדרת משרות או לקראת פרסומן תבחן הגמשת תנאי המשרה כך שתהיינה מותאמות למועמדים עם מוגבלות. זאת מבלי להפחית מתנאי הסף הנדרשים על ידי משרד הפנים.
- מתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות משמעותית במידה והרשות אינה עומדת ביעד הייצוג ההולם, ייקבע באילו משרות תינתן העדפה מתקנת, כלומר תינתן עדיפות למועמד עם מוגבלות משמעותית וזאת בתנאי שהמועמד כשיר לתפקיד, והינו בעל הכישורים הדומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לאותו התפקיד.
- בעת פרסום המשרה יצוין כי תינתן עדיפות למועמדים עם מוגבלות משמעותית.

9. ייעוד משרות לעובדים עם מוגבלות משמעותית:



- במידה והרשות אינה עומדת ביעד הייצוג ההולם ייקבע אילו משרות ייועדו לעובדים עם מוגבלות משמעותית. למשרות אלה יתקבלו מועמדים עם מוגבלות משמעותית בלבד.
- בעת פרסום המשרה יצוין כי המשרה מיועדת לעובד/ת עם מוגבלות.

10. טופס הצהרה על מוגבלות:

- בטפסי התמודדות למשרות/ קליטה יש ליעד טופס לצורך הצהרת המועמד כי הוא אדם עם מוגבלות. הטופס יכלול את הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות תוך ציון תפקידה ואופן הפניה אליה.

11. התאמות בתהליך המיון:

- יש לציין בפני כלל המועמדים למשרות השונות כי במידה והם נדרשים להתאמות בתהליך המיון בשל מוגבלות, באפשרותם לציין זאת.
- ציין מועמד כי הוא נדרש להתאמות בתהליך המיון בשל מוגבלותו, יועבר באופן מיידי דיווח לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות אשר תנחה את הגורמים הרלוונטיים בדבר מתן ההתאמות הנדרשות.
- הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות רשאית להשתתף בהליכי המיון, לרבות השתתפות בוועדת בוחנים, על פי שיקול דעתה.

12. תיעוד:

- בעת קיום תהליכי מיון למועמדים עם מוגבלות יש לתעד בכתב את תהליכי המיון ואת ההתאמות אם ניתנו. בעת מתן עדיפות לעובד עם מוגבלות משמעותית או בעת דחיית מועמדותו של אדם עם מוגבלות לפרט את ההתייחסות למוגבלות המועמד בין שיקולי ההחלטה.
- על הגורם האחראי להעביר את התיעוד לממונה על תעסוקת עובדים עם מוגבלות.

13. הודעה בדבר קליטת עובד עם מוגבלות:

- בעת קליטת עובד עם מוגבלות על הגורם הקולט את העובד ליידע את הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בדבר קליטת העובד.
- הממונה על קידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות תנחה את הגורם הקולט ואת המנהל הישיר של העובד בדבר התאמת תהליכי הקליטה.
- בתהליכי המיון תינתן למועמדת עם מוגבלות במידת האפשר אפשרות לסיור בעמדת העבודה לצורך התרשמות המועמד מהעבודה ולצורך בירור התאמות נדרשות. במידה ואין הדבר אפשרי הסיור יתבצע בתהליכי הקליטה של העובד.

14. העסקה שוטפת:

- יש לפנות לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות להתייעצות בכל סוגיה הקשורה לעובד עם מוגבלות, לרבות עובד שאירעה לו מוגבלות.



15. התאמות בעבודה :

- עובד עם מוגבלות זכאי לקבל התאמות בעבודה ככל שההתאמה נדרשת עקב מוגבלותו ובכדי שיוכל לבצע את עבודתו ככלל העובדים.
- במידת הצורך ניתן לפנות בבקשה לשאול התאמה משירות "יד לתעסוקה שווה" של משרד העבודה והרווחה והמוסד לביטוח לאומי.
- בקביעת ההתאמה יש לקבל מהעובד אישור מגורם מטפל בדבר מוגבלות העובד ופירוט ההתאמות הנדרשות עקב מוגבלותו ולצורך ביצוע עבודתו. הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות תפנה לגורם המטפל שסיפק את האישור, במידה ונדרשות הבהרות או במידה ומתבקשת התייחסותו להתאמה שלא פורטה באישור.

16. משוב:

- יש להתאים את תהליכי מתן המשוב לעובד עם מוגבלות, לרבות הסתייעות בגורם שיקומי מלווה אם ישנו, במידה והעובד נתן לכך את הסכמתו.

17. קידום:

- יש להבטיח מתן הזדמנות שווה לעובד עם מוגבלות בהליכי קידום.
- במידה והרשות אינה עומדת ביעדי הייצוג ההולם יש לשקול מתן עדיפות בהליכי קידום לעובדים עם מוגבלות.

18. עובד קיים שארעה לו מוגבלות:

- המנהל הישיר יידע את העובד בדבר זכותו לפנות לממונה על קידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות וייתן לו את פרטי הקשר של הממונה.
- המנהל הישיר יידע את הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בדבר היארעות המוגבלות לעובד.
- הממונה תנחה את המנהל הישיר בדבר האישורים הנדרשים מן העובד ועל התאמות אם נדרשות.
- הממונה תנחה את המנהל הישיר בדבר תהליכי העבודה ובמידת הצורך תסייע בתיאום הדרכה למנהל הישיר ולצוות העובדים.

19. סיום העסקה :

- במידה ועולה צורך בסיום העסקתו של עובד עם מוגבלות, ימסור המנהל הישיר הודעה על כך לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות.



- תהליכי סיום ההעסקה יתבצעו בהנחיית הייעוץ המשפטי לרשות אשר ייוועץ עם הממונה על קידום העסקת עובדים עם מוגבלות.
- הממונה תבחן צורך בהתערבות או הדרכה בתהליך, לרבות הצורך למתן התאמות אחרות או נוספות ובחינת משרה חלופית לעובד ברשות.

20. השתלמויות ורווחה:

- כלל ההשתלמויות, האירועים והפעילויות ברשות יהיו מותאמות לעובדים עם מוגבלות ויאפשרו השתתפותם יחד עם כלל העובדים.

21. הטמעה, בקרה ולמידה:

- מנכ"ל הרשות ימנה וועדת היגוי לשם יישום נוהל זה. הממונה על קידום העסקת אנשים עם מוגבלות תהיה יו"ר הצוות.
- הצוות יפעל להטמעת הנוהל ברשות, יקיים בקרה על יישומו ויעדכנו במידת הצורך.

22. שמירה על פרטיות העובד:

- מידע בדבר היותו של עובד אדם עם מוגבלות, כל מידע נוסף בדבר ההתאמות שסופקו לו או מידע אחר הנוגע למוגבלותו, לרבות תיעוד שיחות משוב והערכה, יישמר בידי הגורמים הרלוונטיים באופן שלא יהיה נגיש לאחרים. העברת מידע בין גורמים ברשות.

23. תכנית שנתית

- מדי שנה יקבע המוסד לביטוח לאומי את שיעור העובדים עם המוגבלות ברשות (כמו גם בכלל הגופים הציבוריים). הנתונים יפורסמו באתר נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות תעקוב אחר הפרסום ותעדכן את מנכ"ל הרשות בדבר שיעור העמידה השנתי ברשות שפורסם.
- במידה והרשות לא עמדה ביעד הייצוג ההולם תכנס הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות צוות אשר יגבש תכנית שנתית.

24. הפניות/מסמכים ישימים:

- תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 (להלן: חוק השוויון).
- כתב מינוי ממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות.

25. תחולה:

- נוהל זה חל על כל יחידות הרשות ועל כלל העובדים בה.
- נוהל זה אינו מחליף נהלים קיימים ברשות אלא מתווסף אליהם. במקרה של סתירה בין נוהל זה לנוהל אחר - נוהל זה גובר.



אחריות וסמכות:

| מס"ד | הגורם האחראי | תחום האחריות |
|------|-----------------------------------|--|
| 1. | מינהל לארגון ומשאבי אנוש | <ul style="list-style-type: none"> אחריות כוללת לביצוע הנוהל והדרכתו. התאמת כלל האירועים, ההדרכות והפעילויות המיועדים לעובדי הרשות לעובדים עם מוגבלות. |
| 2. | מנהלות הת"ש | <ul style="list-style-type: none"> יידוע הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות בכל קליטה של עובד עם מוגבלות. |
| 3. | הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות | <ul style="list-style-type: none"> בניית תכנית עבודה לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות ברשות ויישומה בדיקת עמידת הארגון ביעד כפי שיפורסם. במידת הצורך – כתיבת תכנית שנתית ואישורה על ידי מנכ"ל הרשות. |
| 4. | לשכה משפטית | <ul style="list-style-type: none"> ייעוץ שוטף ומתן מענה והכוונה בנושא יישום הנוהל. ליווי מכרזים בהם מתמודד אדם עם מוגבלות ככל שידוע על כך מראש. החלטה בדבר חובת העירייה לבצע התאמה לעובד / מועמד עם מוגבלות (התאמה סבירה או נטל כבד מדי). |
| 5. | ממונה נגישות | <ul style="list-style-type: none"> סיוע בביצוע התאמות והנגשת סביבות עבודה על פי צורך. |
| 6. | מנהלי היחידות השונות | <ul style="list-style-type: none"> קליטת אדם עם מוגבלות וסיוע לשילובו המיטבי בתפקידו. תיעוד ודיווח לממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות על צורך אשר עולה לגבי עובד קיים אשר אירעה לו מוגבלות. |