



אגף משאבי אנוש

פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2022

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית עמק חפר.
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 740
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 37
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: שרון כהן _ תפקיד: חשבת שכר וממונה על עובדים עם מוגבלויות

כתובת מייל: sharon-c@hefer.org.il טלפון: 09-8977312

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.

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>2</u> .	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>כ-6 (מכרזים לתפקידים מקצועיים)</u> . כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>0</u> . מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>0</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)



מועצה אזורית עמק חפר 4025000 ליד מדרשת רופין

טל' אגף משאבי אנוש: 09-8981556 | פקס: 09-7726339 | מוקד 107 לשירותך

www.hefer.org.il



אגף משאבי אנוש

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: 0.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 1.

(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:

דנאל חברת כח אדם	

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב)

- בתקופות הקורונה עובדים המוגדרים בסיכון הונחו להישאר בבית, על מנת לא לחשוף אותם לסכנת הידבקות, חלק מהזמן, הרשות עבדה בקפסולות בהתאם להנחיות משרד הבריאות.

- לא התקבלו מועמדים עם מוגבלויות הנדרשים להתאמה בסביבת העבודה, כמו כן לא נעשתה פנייה להתאמה מצד העובדים הנכללים באוכלוסייה זו.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
 (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

- אנחנו מקפידים לבצע הרצאה בנושא זה אחת לשנה, מקווים לבצע זאת השנה תלוי במצב המגיפה בארץ ובהתייחס לתקנות.

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

(בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל)

- העלאת המודעות בקרב מקבלי החלטות במועצה בדרג הניהול וקיום חשיבה על דרכים יצירתיות לשלב אנשים עם מוגבלויות במקום העבודה.

- חשוב ש"תעסוקה שווה" יהיו אקטיביים יותר בפניות שלהם למעסיקים, שתהייה הדדיות בין שני הצדדים.





אגף משאבי אנוש

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

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

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2021: **כ- 7.**

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: **1.**

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: **14%.**

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

- עובדת בתחום החינוך (סייעת/תומכת הוראה/תפקידים נוספים בתחום זה).
בשנה"ל תשפ"ב אנו קולטים מתנדבת שפעלה בגני ילדים כעובדת מועצה, המתנדבת בעלת צרכים מיוחדים והתנדבה בהצלחה במהלך שנה"ל תשפ"א.

(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).

- יצירת קשר עם חברת כ"א שחלק מהתמחות שלה הינה עבודה עם אנשים עם מוגבלויות באמצעותה אנו מקבלים כ"א.

- הגברת המודעות אצל מנהלים ובדיקתם לגבי תפקידים היכולים להתבצע על ידי אנשים עם מוגבלויות.

(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"**

	מרכז "תעסוקה שווה"
	ביטוח לאומי





אגף משאבי אנוש

(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)

1. פנייה למנהלים לאתר ולגייס עובדים עם מוגבלות, ככל שהדבר אפשרי.
2. הסבת תשומת לב חברי הוועדה לבחירת עובדים באשר לצורך ולתעדף עובדים עם מוגבלות במסגרת שיקולי הקבלה לעבודה.
3. ייעוד משרה אחת לאוכלוסייה זו.

27.10.2021

ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך:

חתימת מנכ"ל/לראש הרשות:

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
טלפון: *6763 | מייל: pniotnez@justice.gov.il | אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot ועוד.

לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות [לחץ כאן](#)

מרכז השאלת ציוד להתאמות

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

נספח – סעיף 19' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות



אגף משאבי אנוש

תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית (תיקון מס' 15) תשע"ו-2016

9. (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 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.

