

תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2024

פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית אפרת
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2020 : עלייה ברמת העמידה ביעד / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 233
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 11
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:
שם מלא: חגית שמואלי תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת אגף משאבי אנוש ושכר

כתובת מייל: mkadam@efrat.muni.il טלפון: 02-9939313

נא לעדכן את הפרטים גם בקישור הנ"ל לטובת עדכון ברשומות

סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2023

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 המשרות המיועדות שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם זאת כחלק מפרסום התכנית באתר.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 42 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 2 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 1	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 2

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):
במהלך שנת 2023 יועדו משרות שונות לעובדות ועובדים עם מוגבלות. ככלל, בפרסום כלל המשרות, מצוינת העדפה לאנשים עם מוגבלות בהתאם לאמור בסעיפים 3 ו-9 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות תשנ"ח 1998. למועמדים העומדים בתנאי הסף למשרה וכשירים לביצוע התפקיד.



(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: -

(4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר 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:

מרכז תעסוקה שווה	
רכזת השמה לאנשים עם מוגבלות באפרת ובגוש עציון – החברה למתנ"סים	
עו"ס צמי"ד במועצה	
יועצת תעסוקתית במרכז הצעירים ברשות	

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

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

בתהליך המיון נעשה ליווי של המועמדים ע"י רכזת השמה לאנשים עם מוגבלות. קודם לוועדת בחינה, נערכו למועמדים ראיונות אישיים במסגרת פרטית נגישה, נוחה ונעימה המאפשרת להם להתבטא באופן ובקצב הנוחים להם ונותנת להם מקום. מסגרת שעות העבודה גמישה בהתאם לצרכי המועמד/ת ולצרכי האגף. העובדים מקבלים תמיכה וליווי מהממונים עליהם ומצוות מש"א.

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

הדרכת רכזות משאבי אנוש בגיוס ובקליטת עובדים עם מוגבלות, בפנייה לגורמים המסייעים בתעסוקת אנשים עם מוגבלות, בהנגשת הראיונות וועדות בחינה וקבלה למועמדים עם מוגבלות וליווי בתהליך קליטת העובדים ובכניסה לתפקיד.

חברי ועדות בחינה קיבלו הדרכה והכוונה בנושא ראיונות למועמדים עם מוגבלות.

במסגרת ועדות קבלה ובחינה נעשתה התאמה בתהליך המיון, כגון: שיחת היכרות מוקדמת עם המועמד/ת למתן הסבר על התפקיד, הדרישות, תנאי העבודה, הצגה באופן מאפשר ובלתי אמצעי של המועמדים ובחינת התאמתם לתפקיד. ליווי העובדים בכניסתם לתפקיד ע"י רכזת מש"א והממונים וכן במהלך עבודתם תוך מתן מענה לצרכים. בפרסום משרות ומכרזים מצוינת העדפה למועמדים עם מוגבלות בהתאם לאמור בסעיפים 3 ו 9 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח 1998 למועמדים העומדים בתנאי הסף למשרה וכשירים לביצוע התפקיד. הועמקו הקשרים עם רכזת צרכים מיוחדים במועצה, עו"ס צרכים מיוחדים ונציגת "מרכז תעסוקה שווה" לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית. בנוסף, נעשה חיזוק המודעות לנושא בישיבות הנהלה.



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

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

- שימור - חיזוק המודעות לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה בקרב מנהלי ועובדי המועצה.
- שימור - פרסום המשרות באמצעות גופים שונים לאיתור ושילוב מועמדות ומועמדים עם מוגבלות בעבודה.
- שימור - חיזוק הקשר ושיתופי פעולה עם גופים שונים הפועלים לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה.
- שיפור – הגדלת מספר העובדים הייעודיים במועצה ככל הניתן בהתאם למחויב בחוק.
- שיפור – הגדלת מספר המכרזים הייעודיים במועצה ככל הניתן.
- שימור – פרסום משרות בציון העדפה מתוקנת.
- שיפור - פניה לגורמים ועמותות נוספים לצורך איתור מועמדים לקליטה לעבודה במתכונת של משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלויות.



תכנית שנתית מפורטת לשנת 2024

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 במגוון תפקידים ודרגות מעסיק שלא עמד ביעד חייב ליעד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית.
(בכדי לכוון להיצע מועמדים רחב מומלץ להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לקראת ייעוד משרות)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב- 2024: כ-20 משרות.
מספר המשרות הייעודיות (**רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית**) המתוכננות: 2-3
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 10% - 15%.
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):
סייעת אישית, סייעת רפואית, סייעת תגבור, סייעת/ת כיתתית ומשרה אדמיניסטרטיבית כגון מזכיר/ת מחלקה.

(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 וכיוצא בזה).
ציון העדפה למועמדים עם מוגבלות בפרסום משרות ומכרזים בהתאם לאמור בסעיפים 3 ו-9 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח 1998 למועמדים העומדים בתנאי הסף למשרה וכשירים לביצוע התפקיד.
קיום ראיונות מקדימים למועמדים עם מוגבלות להסבר מעמיק על התפקיד ולבחירת התאמת המועמד לתפקיד.
תדריך רכזות משי"א וחברי ועדות בחינה בנושא העדפה 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".

מרכז תעסוקה שווה
ממשרד הביטחון – אגף שיקום
רכזת השמה לאנשים עם מוגבלות באפרת ובגוש עציון – החברה למתנ"סים
עבודה נגישה
עו"ס צמי"ד במועצה
יועצת תעסוקתית במרכז הצעירים ברשות
גורמים נוספים המסייעים בהשמת אנשים עם מוגבלות

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון
(בין היתר – קבלת ליווי על ידי 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)
א. הרחבת ההתקשרויות עם עמותות וגורמים רלוונטיים ליישום והעסקה של אנשים עם מוגבלות.
ב. חיזוק המודעות לנושא בישיבות הנהלה ובמפגשי עובדים.
ג. הכוונה והדרכה למנהלי אגפים ומחלקות וסגניהם בנושא שילוב עובדים עם מוגבלות.



- ד. הדרכה לרכזות משאבי אנוש בגיוס ובקליטת עובדים, הן בפנייה לגופים העובדים עם אנשים עם מוגבלות בתהליך הגיוס כאמור, והן בהנגשת הראיונות וועדות בחינה למועמדים עם מוגבלות, וניתוח מקרים שאירעו במהלך השנה והפקת לקחים ומסקנות לשיפור.
- ה. הדרכת מנהלים בנושא ראיון מונגש למועמדים עם מוגבלות.
- ו. הדרכת חברי ועדת בחינה וחברי ועדת קבלה בנושא קידום של מועמדים עם מוגבלות שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים בתפקיד.
- ז. ליווי והכוונה על ידי גורמים העוסקים בתחום כגון, מרכז תעסוקה שווה.
- ח. שיתוף פעולה עם אגף רווחה, מוקד עירוני ועם שפ"ח לקידום הנושא במועצה.
- ט. הדרכה לעובדי המועצה בנושא שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, מתן שירות ונגישות בעבודה.
- י. בקליטת עובד בעל מוגבלות, המועצה תפעל ככל האפשר להנגיש את סביבת העבודה על פי צרכיו. (כגון הנגשת כלי עבודה, סביבת עבודה, הדרכה והכשרה ומינוי חונך אישי), כולל בחינת האפשרויות של השתתפות המדינה במימון התאמות אלה.
- יא. ביצוע שיחת חתך עם עובדים בעלי מוגבלויות קיימים לצורך שמיעת צרכים והתאמות מיוחדות נוספות באם נדרש
- יב. התאמת אירועי ופעילויות המיועדים לעובדות ולעובדי המועצה, כך שיתאימו גם לעובדים עם מוגבלות.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 31.10.2023

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: עודד רביבי תפקיד: ראש מועצה

חתימה:



א. גופי סיוע

מרכזי "תעסוקה שווה", של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה:
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 (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: pniotnez@justice.gov.il | אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot
לרשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן

יד לתעסוקה שווה

פרויקט השאלת ציוד ותוכנה המאפשר למעסיקים קליטה ושימור עובדים עם מוגבלות במטרה להרחיב את אפשרויות התעסוקה.
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: www.hatamot.org

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 9' 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 לא-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.

(ד) שר הכלכלה והתעשייה רשאי לקבוע בתקנות הוראות לעניין תכנית שנתית, תוכנה, צורתה ופרטיה.

