

תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2025

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית אפרת
- (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): 243
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 12
- (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

יש לעדכן את הפרטים גם בקישור הזה לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחויב בחוק

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
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2024: 51	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2024, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 2-3 משרות
• כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 2 ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: 2	

התייחסות מילולית לייעוד משרות

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

במועצה המקומית אפרת קיימת חשיבה מתמדת על שילובם של עובדים עם מוגבלות במועצה בכלל ועל ייעוד משרות לעובדים עם מוגבלות בפרט. ככל שנה, גם במהלך שנת 2024 יועדו משרות שונות לעובדות ועובדים עם מוגבלות. בפרסום כלל המשרות במועצה מצוינת העדפה לאנשים עם מוגבלות בהתאם לאמור בסעיפים 3 ו-9 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות תשנ"ח 1998, בהתאם לעמידתם של המועמדים בתנאי הסף למשרה וכשירותם לביצוע התפקיד. ניתנת תשומת לב להתאמת סביבת העבודה לעובד הנקלט, לתוכנית הכניסה לתפקיד, להדרכה ולליווי באופן מותאם.

חשוב לציין, כי במהלך שנת 2024 נקלטו עובדים עם מוגבלות גם למשרות שאינן ייעודיות, תוך התאמת תנאי העבודה לצרכי העובדים.

(2) משרות שאינן 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) שאינן בהעדפה מתקנת: 3

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2024 (עם או ללא העדפה מתקנת): עובדת שהועסקה במילוי מקום לתקופה קצובה, מועסקת כיום בתקן קבוע. עבור עובדת נוספת נבחנות בימים אלה אפשרויות שונות להעסקתה במועצה.

(4) 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.

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

תעסוקה שווה (גב' נחמה ויסוצקי)	מערכת נמ"ר
עמותת רעות – שירותי שיקום ושילוב בקהילה לאנשים עם מוגבלות (גב' יעל אורבך)	עו"ס תעסוקה במרכז צעירים ברשות
עו"ס צרכים מיוחדים	
רכזת השמה לאנשים עם מוגבלות באפרת ובגוש עציון – החברה למתנ"סים	

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

בתהליך הגיוס מתנהל קשר רציף עם רכזות ההשמה המלוות מועמדים עם מוגבלות. ניתנות הבהרות לגבי המשרות ומתקיימות פגישות לשיח פתוח ומשתף. למועמדים נערכים ראיונות אישיים יחד עם המלוות שלהם, במסגרת פרטית, נגישה, נוחה ונעימה, הנותנת להם מקום להתבטא באופן ובקצב הנוחים להם, וניתן מענה לשאלות שעולות. תנאי העבודה מותאמים ככל הניתן לצרכי העובדים. קיימת גמישות בשעות העבודה בהתאם לצרכי העובדים ועל פי צרכי האגף. משימות התפקיד ניתנות באופן הדרגתי עם הדרכה צמודה. העובדים מקבלים תמיכה וליווי מהממונים עליהם ומצוות מש"א באופן יומיומי.

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

הגברת המודעות לחשיבות העסקת עובדים עם מוגבלות בישיבות צוות, במפגשי הנהלה ולכלל העובדים. למשל, באירוע סיום שנת לימודים חוו כ-60 תומכות חינוך סיור של "דיאלוג בחשיכה" במוזיאון בחולון.
בציון חודש פברואר כחודש "יוצא מן הכלל", התקיימה הרצאה של מישהי עם מוגבלות שסיפרה את סיפורה האישי ואת החשיבות והמשמעות עבורה בשילובה התעסוקתי בקהילה.
הרחבת מקורות הגיוס של גורמים המלווים השמת עובדים עם מוגבלות. 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 עו"ס צרכים מיוחדים, נציגת "מרכז תעסוקה שווה" ורכזות השמה של גופים שונים לצורך איתור ושילוב עובדים עם מוגבלות משמעותית.

הדרכת הגורמים המעורבים בגיוס ובקליטת עובדים ככלל ועובדים עם מוגבלות בפרט, כגון: מנהלי אגפים ומחלקות, נציגי ציבור ונציגי ועד עובדים בוועדות מכרזי כוח אדם. חברי ועדות בחינה קיבלו הדרכה והכוונה בנושא ראיונות למועמדים עם מוגבלות.

בתהליך המיון נעשית שיחת היכרות מוקדמת עם המועמד/ת למתן הסבר על התפקיד, הדרישות, תנאי העבודה, הצגה באופן מאפשר, נעים ונוח של המועמדים ובחינת התאמתם לתפקיד. נעשית התאמה של תנאי ההעסקה לצרכי העובד מבחינת סביבת העבודה, התאמה של היקף המשרה, גמישות בשעות העבודה, מתן משימות באופן הדרגתי ומותאם, וקבלת פידבק מהעובד על יכולותיו בביצוע המשימות. כמו כן, נעשה ליווי של העובדים בכניסתם לתפקיד ע"י רכזת מש"א והממונים וכן קשר רציף במהלך העבודה תוך מתן מענה לצרכים שעולים. השתתפות בימי עיון והעשרה לממונים על העסקת עובדים עם מוגבלות.

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

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

- שימור - הגברת המודעות לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה בקרב מנהלי ועובדי המועצה. המועצה רואה את נושא הנגישות בעדיפות גבוהה ופועלת להנגשת המבנים ולמתן שירות נגיש ורגיש לאנשים עם מוגבלות. אחת לשנה, כלל עובדי המועצה מבצעים לומדה בנושא נגישות לשיפור השירות לאנשים עם מוגבלות. בנוסף, כל עובד חדש שנקלט מקבל מידע כתוב בנושא נגישות.
- שימור - פרסום המשרות באמצעות גופים שונים לאיתור ושילוב מועמדות ומועמדים עם מוגבלות בעבודה במועצה.
- הנהלת המועצה רואה חשיבות רבה וגבוהה בשילוב עובדים עם מוגבלות בעבודה במועצה. בשנה זו נקלטו מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית, כך בהתאם לדיווחיהם. כאמור, בפרסום המשרות מצוינת העדפה מתקנת, וכן ניתנת הדרכה לחברי ועדות בחינה במכרזי כוח אדם בנושא העדפה מתקנת.
- שימור – הגדלת שיתופי הפעולה וחיוזוק הקשר עם גופים שונים הפועלים לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה.
- שיפור – הגדלת מספר העובדים עם מוגבלות במועצה ככל הניתן בהתאם למחויב בחוק.
- שיפור – הגדלת מספר המשרות הייעודיות במועצה ככל הניתן.
- שימור – פרסום משרות בציון העדפה מתקנת.
- שיפור - יצירת קשר עם גורמים נוספים ועמותות שונות לצורך איתור מועמדים לקליטה לעבודה במתכונת של משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלויות.
- שימור – המשך חשיפת מנהלים ועובדים לחשיבות ולמשמעות בהעסקת עובדים עם מוגבלות, כמו ע"י הרצאה מעוררת השראה של עובד עם מוגבלות על התמודדותו להשתלבותו בעבודה.
- שימור – שימור עובדים עם מוגבלות לאורך זמן, תוך המשך ביצוע התאמות של תנאי ההעסקה בצרכיהם, למשל בגמישות בשעות העבודה, וקבלת פידבק מהעובד לגבי יכולות ביצוע המשימות.

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 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.

(לקראת ייעוד משרות, מוצע להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לגבי אופי המשרה והיצע מועמדים)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2025: כ-20 משרות

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 2-3 משרות

היקף מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 10% - 15%.

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

משרה אדמיניסטרטיבית כגון רשם/ת הסעות, תומך/ת חינוך כיתתי/ת, תומך/ת חינוך רפואי/ת, תומך/ת חינוך אישי/ת, תומך/ת חינוך תגבור.

(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 פרט את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון לצורך יישום הנחייה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

המשך 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.

המשך קיום ראיונות מקדימים אישיים למועמדים עם מוגבלות להסבר מעמיק על התפקיד ולבחינת התאמת המועמד לתפקיד באווירה נעימה ומאפשרת.

המשך הדרכה לחברי ועדות בחינה במרכזי כוח אדם 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	עו"ס תעסוקה במטה צעירים
עמותת רעות	גורמים נוספים המסייעים בהשמת אנשים עם מוגבלות
רכזת השמה לאנשים עם מוגבלות באפרת ובגוש עציון – החברה למתנ"סים	עבודה נגישה
עו"ס צרכים מיוחדים	אגף שיקום במשרד הביטחון

(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)

א. חיזוק המודעות לחשיבות ומשמעות העסקת עובדים עם מוגבלות בישיבות הנהלה, בישיבות צוות ובמפגשי עובדים.

ב. קיום מפגשי הדרכה למנהלי אגפים ומחלקות וסגניהם בנושא שילוב עובדים עם מוגבלות.

ג. הדרכה לצוות משאבי אנוש בתהליכי גיוס ובקליטת עובדים, הן בפנייה לגופים המלווים אנשים עם מוגבלות בתהליכי השמה, בהנגשת הראיונות וועדות בחינה למועמדים עם מוגבלות, וניתוח מקרים שאירעו במהלך השנה להפקת לקחים ומסקנות לשיפור.

ד. הדרכת ממונים בנושא ראיון מונגש למועמדים עם מוגבלות.

- ה. הדרכת חברי ועדת בחינה וחברי ועדת קבלה בנושא העדפה מתקנת של מועמדים עם מוגבלות שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים בתפקיד.
- ו. העמקת והרחבת שיתופי הפעולה וההתקשרויות עם עמותות וגורמים מקצועיים להשמה והעסקה של אנשים עם מוגבלות במועצה.
- ז. הרחבת שיתוף הפעולה עם אגף שירותים חברתיים, מוקד עירוני ועם השפ"ח לקידום הנושא במועצה.
- ח. הדרכה לעובדי המועצה בנושא שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, מתן שירות ונגישות בעבודה.
- ט. ליווי והכוונה על ידי גורמים העוסקים בתחום כגון, מרכז תעסוקה שווה.
- י. הנגשת סביבת העבודה ותנאי העסקה ככל הניתן לעובד עם מוגבלות בהתאם לצרכיו. (כגון גמישות בשעות העבודה, ישיבה במקום נגיש, מתן משימות באופן הדרגתי, קבלת פידבק מהעובד על יכולותיו בביצוע המשימות ומינוי חונך אישי), כולל בחינת האפשרויות של השתתפות המדינה במימון התאמות אלה.
- יא. ביצוע שיחת חתך עם עובדים עם מוגבלות לשמיעת 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: 27.10.2024

(6) חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: יפה שטרות תפקיד: מנכ"לית המועצה המקומית אפרת



חתימה: