

תכנית שנתית לשנת 2024

א. פרטים מנהליים

- שם הארגון: מועצה מקומית בסמ"ה
- מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2022 (כפי שפורסם באתר הניצבות): נמוכה
- סטטוס ביחס לשנת 2021: ירידה ברמת העמידה ביעד
- מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 200
- מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 10
- פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: בלאל כבהא תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהל משאבי אנוש

כתובת מייל: bilalk@basma.muni.il טלפון: 0774709694

ב. 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.

- ייעוד משרות (משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית)

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 2 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	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):
מזכירת ב"ס, עובדת סוציאלית פורסמו עם העדפה לאנשים עם מוגבלות.

(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

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 0

(4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)?

היו מכרזים רגילים שבהם לא התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית ולכן זה לא רלוונטי, אך בכל מקרה כל ועדות המכרזים מתועדות, גם במכרזים רגילים וגם במכרזים ייעודיים או עם העדפה למועמדים עם מוגבלויות.

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

	מחלקת הרווחה - קשר שוטף מול עובדים סוציאליים רלוונטיים לאיתור מועמדים
	ריאן

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

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

לא היה רלוונטי השנה

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

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

א- פרסום כל מכרז עם "עדיפות למועמדים עם מוגבלויות העומדים בתנאי הסף".

ב- קשר שוטף מול מחלקת הרווחה.

ג- נוהל להעסקת עובדים עם מוגבלויות.

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

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

מספר המועמדים במכרזי המועצה באופן כללי נמוך בגלל היותה מועצה קטנה כמו כן, אין חילופי כ"א

לעיתים קרובות רוב המכרזים שיוצאים בתפקידי חינוך לקראת שנת הלימודים) לפיכך התחלנו בקיום פ"ע

מול מחלקות ואנשי מפתח בנושא באיתור מועמדים עם מוגבלויות.

ג. 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

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב- 2024 : 2 משרות
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 1
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 50%
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):
חשב שכר

(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).

- המשך פרסום מכרזים עם העדפה למועמדים עם מוגבלויות
- הדרכת ועדת מכרזים
- מאחר והרשות קטנה וכפי שציינתי ממשיכה לנסות לאתר מועמדים לפיכך הוחלט לקיים פגישה מחודשת עם הגופים הרלוונטיים ברשות.

(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".

מחלקת רווחה	
ריאן	
תעסוקה שווה	
מנהלי מחלקות	

(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)

- הדרכה של ועדת המכרזים
 - חשיבה ופרסום משרה ייעודית כפי שיידרש
 - הדרכת מנהלי מחלקות
 - הדרכת עובדים סוציאליים
 - איתור עובדים רלוונטיים
- (5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 05/10/2023

חתימת מנכ"ל:

שם מלא: קייסר כבהא תפקיד: מזכיר המועצה

חתימה: _____