



פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2021

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מאגזין מקומית אלו-190
 (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנוציות) בינונית נמוכה / אי-עמידה
 (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 6
 (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 15
 (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: א.ס.מ. מוקד, עוז תפקיד: מנכ"ל מאגזין המקומית
 כתובת מייל: wasimlaw@gmail.com טלפון: 0585-201155

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2020

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 לאיש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>10</u> משרות שפורסמו עליהם מכרזים משום שהמאגזין נמצאת בקשיים כספיים ואין ביכולתה להעמיס עוד משרות.	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>0</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)

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) 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:

השנת 2020 המועצה והר"ל מצב החילום השל נסילי הקרונה לא ייצפה
ולא אישה שלם אשה, המועצה נמצאת בתקיים כספיים שצוללים, אין
היכולתה איים עלובים תפלים אולי עם ואישה, יש חשש למינוי חשש
למלאה וספק אם תוכל איים עלובים אם השנת 2021.

(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:

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

~~_____~~
~~_____~~
~~_____~~

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

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצ"ב)

~~_____~~
~~_____~~
~~_____~~

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

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

אם יש צ"ן כי השלם המצב הכספי והמנהלון בו נמצאת
המועצה אין יכולת איים עלובים עם ואישה/יות
ואישה.



ג. תכנית שנתית מעורבת לשנת 2021

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 הנוציבות, 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: 5

מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 3

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 60 %

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

אנשים במתקנת הרווחה (2), מא' הנדסה - אנכיליה (1)
מא' תבולת - אנכיליה (1), קיפאם נאלי - אנכיליה (1).

(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).

1. ציון הוראה בתנאי המכרז האזורי להתפרסם.
2. הפלנת וועדת המבחן.
3. אצל אנכיליה.

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו או/ו בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית - יש להיעזר ברשימה המוזכרת באתר הנוציבות, ניתן להסתייע במרכזי "מעסיקים שווים".

	<u>1. אתר הנציבות.</u>
	<u>2. משרד המשלוחים נגון אנכיליה שיקום נכים של משרד המבחן.</u>

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר - קבלת ליווי ע"י 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)

1. הפניה מתק המועצה להגברת המודעות אצל המועצה והתשיבות באיגוד אנשים עם מוגבלות.
2. צירוף יחידת המע"מ הקהילתי השי"ק המועצה הנ"ל.
3. קבלת תיווי ע"י מרכזי תעסוקה וכו'...

שיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 6.10.20



חתימת מנכ"ל/ראש הרשות: א



ד. גילי 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://teasukashava.org.il>

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:
מידע על זכויות וחובות המתייחסות להעסקת עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות ברור ועוד.
טלפון: *6763 | מייל: priolnez@justice.gov.il | אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot

לרשימת הגורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לוחץ כאן

מרכז השאלת ציוד להתאמות
טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: www.hatamot.org

נספח – סעיף 9ג' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

חברת האגודה לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית (חיקון מס' 15) תשע"ו-7116

9ג. (א) בלי לגרוע מהוראות לפי סעיף 9(ג)(2), לא עמד מעסיק ציבורי גדול עמידה מלאה ביעד הייצוג על פי הודעה כאמור בסעיף 9ד(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 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.