



## תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2023

### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית אבו סנאן.
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי שפורסם באתר הנציבות): אי-עמידה בשל אי הגשת תכנית בשנת 2021. ( בשל מגפת הקורונה).
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2020 : ללא שינוי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 87
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 6 עובדים.
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: טארק מג'דוב תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהל משאבי אנוש ברשות.

כתובת מייל: tariq6960@gmail.com טלפון: 053-7705350

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

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

2022

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: 5 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 1 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 1	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאיש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 1

### התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכנתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):

לא היו משרות כאלה, השרה שיועדה לאנשים עם מוגבלויות הינה רכזת גיל זהב והיא אוישה ע"י עובדת 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: \_\_\_\_\_1\_\_\_\_\_

**(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: אין

**(4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם**

**מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן**  
שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

לא היו כאלה	

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

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

המשרה שיועדה הותאמה מבחינת נגישות ואופי העבודה

---

---

---

---

---

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

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

---

---

---

---

---

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

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

המועצה מנסה תמיד לשלב אנשים עם מוגבלויות והעסקתם בארגון תוך מתן תנאים מתאימים למצבם הבריאותי והמוגבלותי.

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2023

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 לייעוד 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- 2023: לא יהיו משרות מיועדות בשנה זו כי זו שנת בחירות

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 0

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: \_\_\_\_\_%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

---

---

---

---

### (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 המרכזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

במידה ויפורסמו משרות הרי בפרסום יצוין סעיף של העדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלות.

---

---

---

---

### (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"**.

עוד לא נעשתה פניה	

### (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)

קבלת ביטוי במבנה הארגוני החדש של הרשות העדפת קליטת עובדים שהם אנשים עם

מוגבלות משמעותית כהגדרתה בחוק וכל פעולה נוספת הגורמת לקידומם בעבודה של

האנשים עם מוגבלויות, הסתייעות בגופים חיצוניים המקדמים ומשלכים אנשים עם מוגבלויות  
בשוק העבודה

**ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה  
בתאריך:

**חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:**

שם מלא: \_\_\_\_\_  
וסים מוקלד, עו"ד

תפקיד: \_\_\_\_\_  
מנכ"ל הרשות

חתימה:

