

פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2023

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית ברנר
 - (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2021 (כפי שפורסם באתר הנוציות): 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): 285
 - (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 14
 - (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:
- שם מלא: דרורית פרייזנגר תפקיד בארגון - רכזת מש"א.
- כתובת מייל: drorit@brener.org.il טלפון: 08-9399974

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: 26 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 1 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 1

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו): פורסמו מכרזים של משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות אך כמו המשרות הלא ייעודיות הנו חבים תקופה מאתגרת של חוסר היענות של מועמדים למשרות שאנו מפרסמים. משרות רבות לא אוישו או לחילופין נקלטו עובדים אשר עזבו לאחר פרק זמן קצר.

(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, במשרה שאינה מחויבת במכרז.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: אין בידי הרשות מידע על מוגבלות של עובדים קיימים.

(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 קיים תיעוד של הפרסומים של המשרות הרלוונטיות וכמו כן יש תיעוד של פרוטוקול מילולי של מכרזים עבור כל המשרות.. מיכון שלא היו מועמדים עם מוגבלות משמעותית, אין תיעוד רלוונטי.

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

פרסום פומבי בעיתונות , אתר המועצה, אתרי יישובי המועצה ובנמ"ר.	פנייה ופרסום משרה ייעודית להעסקת אנשים עם מוגבלות באגף השיקום של משרד הביטחון.
קיום פגישה עם מנהל תיק מעסיקים בתעסוקה שווה על מנת לקדם שת"פ.	
העברת פרסום מכרזי כוח אדם ייעודיים / בהעדפה מתקנת באתר עבודה נגישה של משרד הכלכלה והתעשייה.	
פנייה ופרסום משרות בארגון נכי צה"ל	

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
התאמת סביבת עבודה פיזית, חניית נכים ושילוט מונגש. הקמת אתר מועצה מונגש.

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

1. פגישות בזום עם מנהל תיק מעסיקים של ארגון "תעסוקה שווה" במטרה לייעוץ ומיפוי צרכי הארגון וייעוד משרות.
2. הגשת שאלון קליטת עובדים לייצוג הולם במועצה.
3. עדכנו מכרזי כוח אדם עם העדפה מתקנת ויעוד משרות לעובדים עם מוגבלות בהתאם לצורכי המועצה.
4. מתן אפשרות לעובדים עם מוגבלות לקבל התאמות במידת הצורך.

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

1. בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל. שנת 2022 מתאפיינת במשבר עולמי, ארצי ומקומי ביכולת לגיוס /שימור עובדים במגזרים השונים ובפרט במגזר הציבורי /רשויות מקומיות. יכולת הגיוס ומיעוט המועמדים לכל משרה בכלל ובפרט במשרות ייעודיות/העדפה מתקנת, אינן מאפשרות איוש משרות ומהוות עבורנו אתגר גדול.
2. בהתייחסות לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל, השנה נצבעו ופורסמו משרות ייעודיות אך לא אוישו.
3. התקיימה פגישה עם נציג תעסוקה שווה לקידום הרצאה מקדמת למנהלי/עובדי המועצה אך בפועל לא התקיימה עקב חילופי תפקידים בארגון תעסוקה שווה.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2023

(1) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב- 2023: לא ידוע
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 1
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % לא ידוע
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): לא ידוע

(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.

1. ייעוד משרות ומתן קדימות לאנשים עם מוגבלות משמעותית.
2. העלאת המודעות בקרב העובדים ע"י הדרכה ו/או הרצאה בנושא.
3. העמקת שת"פ עם ארגוני נכי צה"ל ותעסוקה שווה.
4. הדרכות לוועדות המכרזים בנושא.
5. הוספת הוראה בכל המכרזים המתפרסמים הנוגעת להעדפה מתקנת וכ"ו.

(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".

תעסוקה שווה	
ארגון נכי צה"ל	
אגף השיקום של ביטוח לאומי ומשרד הביטחון	

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

1. הדרכות מנהלים להעלאת המודעות וחשיבות השילוב של עובדים עם מוגבלות משמעותית.
2. ריענון פרסום בקרב עובדי המועצה על ידי ממונה העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית במועצה תוך דגש על מתן שירות בנושא ע"י הממונה לפי צורך.
3. קבלת ליווי וייעוץ של נציגי מרכז תעסוקה שווה.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך 30/10/22

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: דורון שידלוב תפקיד: ראש המועצה



חתימה

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 9ג' 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 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.