



המועצה המקומית תל-מונד מחלקת משאבי אנוש

תל-מונד מקום של חינוך

טל': 09-7774158 / הדקל 52, תל-מונד / דוא"ל: dorits@tel-mond.muni.il

תכנית שנתית לשנת 2024

א. פרטים מנהליים

1. שם הארגון: **המועצה המקומית תל מונד**
2. מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2022 (כפי שפורסם באתר הנציבות): **נמוכה** / בינונית / אי-עמידה
3. **סטטוס ביחס לשנת 2021** : עלייה ברמת העמידה ביעד / **ללא שינוי** / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
4. מספר העובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): **368 עובדים**
5. מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): **18.4**
6. פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:
שם מלא: **שינדלר דורית** תפקיד: **אחראית משאבי אנוש**
כתובת מייל: Dorits@tel-mond.muni.il טלפון: **09-7774158**

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2023

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2023 לקידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות משמעותית.

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 2023: 27 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 2 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2023, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 0 .

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

המשרות אשר פורסמו לא אוישו מכיוון שהמועמדים שנגשו לתפקיד לא עמדו בתנאי הסף הנדרשים. לאורך השנה פעלנו בשיתוף עם "תעסוקה שווה" אשר סייעו לנו בפרסומים שלא צלחו.



המועצה המקומית תל-מונד

מחלקת משאבי אנוש

תל-מונד מקום של חינוך

טל': 09-7774158 / הדקל 52, תל-מונד / דוא"ל: dorits@tel-mond.muni.il

ג. **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: _____

ד. **קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2023 (עם או ללא העדפה מתקנת):

ה. **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.

ו. **פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:**

תעסוקה שווה, סיכויי שווה, פרסום בעיתונות, פרסום ברשתות חברתיות, ביטוח לאומי, לשכת תעסוקה.

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

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

לא נדרשו התאמות מיוחדות

ח. **פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:**

פגישה עם נציגי תעסוקה שווה, יום הדרכה למנהלי המחלקות ברשות.

פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):

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

- הקצאת משרות ייעודיות.
- הדרכות והסברה לכלל עובדי המועצה.
- ביסוס הקשר עם עמותות העוסקות בהכשרות ושילוב אנשים עם מוגבלות.



המועצה המקומית תל-מונד מחלקת משאבי אנוש

תל-מונד מקום של חינוך

טל': 09-7774158 / הדקל 52, תל-מונד / דוא"ל: dorits@tel-mond.muni.il

תכנית שנתית מפורטת לשנת 2024

(1) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות

מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד 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 2024: כ- 20 משרות

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 5-6 משרות

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 25%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

תומכות חינוך, מזכירות, עובדים סוציאליים, פקח/ית

(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 את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחייה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).
פרסום משרות עם העדפה לעובדים עם מוגבלות, פניה יזומה לקהל היעד דרך הגופים שיפורטו בהמשך, העלאת מודעות ביחידות השונות, פוקוס על יום הבינלאומי לשוויון זכויות 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".

תעסוקה שווה	ארגון נכי צה"ל
עו"ס מחלקת שיקום בביטוח לאומי	רשתות חברתיות
עו"ס צרכים מיוחדים במחלקה לשירותים חברתיים	לשכת התעסוקה
אקי"ם	

(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)

מיפוי בשיתוף מנהלי המחלקות/אגפים לבחינת צרכים ותפקידים מתאימים, כנס הסברה לעובדים של תעסוקה שווה, ציון היום הבינלאומי לשוויון זכויות, שיתוף של תנועות הנוער, התנדבות ביום המעשים הטובים.