



פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2021

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית קרית ארבע
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2019 (כפי שפורסם באתר הנציבות): נמוכה
- (3) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 190
- (4) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 10
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון: תמרה פייגלין
תפקיד: עובדת סוציאלית למשפחות עם מוגבלויות

כתובת מייל: revaha515@gmail.com טלפון: 02-9969515

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

ייעוד משרות

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <u>4</u>	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <u>22</u> כמה מתוכן משרות ייעודיות? <u>4</u> מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <u>2</u>

- (1) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת 0
- (2) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון 0
- (3) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? לא
- (4) פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית: מרכז "עוצמה", תוכנית "בעצמי" ומחלקת הרווחה במועצה.
- (5) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:
לא היו בשנת 2020 התאמות לעובדים אבל כן היה טיפול בהנגשת בנין המועצה.
- (6) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
 - יצא מכתב מסודר למנהלי מחלקות לעידוד שילוב אנשים עם מוגבלויות
 - קשר קבוע עם רכזת משאבי אנוש במטרה שכל המכרזים שיוצאים יהיו עם העדפה מתקנת
 - הצעת עובדים עם מוגבלויות לתפקידים במועצה.
 - הנגשת בנין המועצה.
- (7) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):

בשנה החולפת הייתה התחלפות של מנהל מחלקת משאבי אנוש, יציאה לחופשת לידה של רכזת משאבי אנוש ויציאה לחופשת לידה באפריל של הממונה שלאחר מכן הודיעה על עזיבה. דבר זה הקשה על קידום ושילוב אנשים עם מוגבלויות במועצה. בנוסף, מצב הקורונה בארץ השפיע גם בתוך המועצה ונפתחו פחות משרות מאשר מה שהיה צפוי. וגם כאשר נפתחו, היה מורכב לשלב אנשים עם מוגבלות עקב הקורונה בו היה לחץ לאייש משרות אלו.

מבחינת שימור-

1. קשר ישיר וקבוע בין הממונה לרכזת משאבי אנוש
2. הכנסת העדפה מתקנת בכל מכרזי המועצה בתקופה שהממונה הייתה.
3. הגברת מודעות אצל מנהלי מחלקות.



ג. תוכנית שנתית מפורטת לשנת 2021

(1) ייעוד משרות

מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות במסגרת התוכנית השנתית ובפועל.

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב 2021: כ 25
מספר המשרות הייעודיות המתוכננות: 1
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: % 4
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):
חונך/ת לתלמיד בודד, מזכירה, עובדי ניקיון. במקביל לתוכנית להכניס מועמדים בהעדפה מתקנת.

(2) מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו בקידום של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד.

1. השנה בכל המכרזים יופיע התייחסות להעדפה מתקנת.
2. מפגשים במהלך השנה עם מנהלי מחלקות והדרכות על מנת ליצר שינוי עמדות.
3. פרסום לכל עובדי המועצה על תפקיד הממונה ודרכי יצירת הקשר עימה.

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו או/ו בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – יש להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות, ניתן להסתייע במרכזי "תעסוקה שווה"

מרכז "עוצמה"	וליווי של "תעסוקה שווה"
תוכנית "בעצמי"	עמותת "ידיד נפש"
עמותת "שמעיה"	
אגף הרווחה במועצה	

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

1. קבלת ליווי ע"י מרכזי תעסוקה שווה,
2. מתן הדרכה למנהלי מחלקות ע"י תעסוקה שווה העלאת מודעות בקרב עובדי המועצה ומנהלי המחלקות.
3. פרסום תפקיד המיומנה בין עובדי המועצה לצורך יצירת התאמות ועידוד המשך שילובם של אנשים עם מוגבלות במועצה.
4. פניה לגורמי תעסוקה בקהילה- "שמעיה", תוכנית "בעצמי "ידיד נפש" ומרכז "עוצמה" לשיחופי פעולה,
5. מיפוי עובדי המועצה,
6. ייעוד משרות לאנשים עם מוגבלויות.
7. קשר קבוע עם מנהלי מחלקה להם יש משרה ייעודית לאדם עם מוגבלות במטרה לקדם את קליטתו של האדם וליווי העסקתו בצורה טובה.
8. יצירת התאמות מותאמות לאנשים עם מוגבלויות
9. המשך פירסום העדפה מתקנת בכל פרסום מכרז.

ישיבת הנהלה בה הוצגה התוכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 9/3/2021

אורי חבר
מנכ"ל המועצה המקומית
קרית ארבע חברון
חתימת מנכ"ל/ראש הרשות: