תכנית שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תכנית שנתית לשנת *2025*

א. פרטים מנהליים

(1) שם הארגון: עיריית רהט
(2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2024 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית / נמוכה / אי-עמידה
(3) סטטוס ביחס לשנת 2024 : עלייה ברמת העמידה ביעד / **ללא שינוי** / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
(4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה)**: 1953**
(5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים)**: 55**
(6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: **מוסא אבו מדיגם** תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): **מנהל משאבי אנוש**

כתובת מייל: **hr@rahat.muni.il** טלפון: **089914804**

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2025

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2025 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.**

יעד	ביצוע
מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2025, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2025: **40** **כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? אין** מספר המשרות הייעודיות שאוישו: **אין**

התייחסות מילולית לייעוד משרות
(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו – מדוע לא אוישו?)
לא פורסמו, כמות המשרות שהיתה נמוכה משמעותית בעקבות קיצוצים בתקציבי הרשות.

(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 בשנת 2025 (עם או ללא העדפה מתקנת): **אין**

(4) 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.

- **עד כה לא ניגשו מועמדים בעלי מוגבלויות למכרזים עם כישורים דומים לשאר המועמדים. בהמשך, במידה וכן יהיו מועמדים, נקיים תיעוד עבור תהליך בחירת המועמד בהתאם להנחיות.**
- **קיים קשר עם " תעסוקה שווה ", באופן רציף והדוק וסוכם על תהליך שיתוף פעולה בהתאם.**

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

פרסום המשרות נעשה ע"פ הנהלים הקיימים:	
❖ פרסום באתר העירייה	
❖ פרסום בעיתון יומי ושבועי	בשתי השפות
לוח מודעות ארגוני	

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים)**:**
(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

<u>סביבת העבודה בעיריית רהט מותאמת ומונגשת לבעלי מוגבלויות, כך שלא נדרשת התאמה מיוחדת עבור עובדים בעלי מוגבלויות התידים להיכנס .</u>

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

<u>לא</u>

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):
בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.

- **בהסתמך על הנתונים אשר הוגשו בשנת 2024, הייתה גב" אניטה בורשטיין – מנהלת תיקי מעסיקים מתעסוקה שווה. במטרה לבנות תכנית שנתית ואיתור והעדפת אנשים עם מוגבלויות והתאמת מועמדים לסוגי משרות שונות.**
- **נדרש לשפר את ערוצי הגיוס שיכולים להעלות את מספר המועמדים עם מוגבלות. כמו: תעסוקה שווה ומרכזי ריאן.**

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2026

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 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 2026: **60**
מספר המשרות הייעודיות (**רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית**) המתוכננות: **2**
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: **6.5%**
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

1. **נציגי שירות למוקד 106.**
2. **מתמחים**

(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).

1. **מכרזים חדשים –ייעוד משרות לאוכלוסייה הייעודית כמופרט לעיל**
2. **מתן העדפה מתקנת בכלל המכרזים העתידיים.**
3. **הוספת ההוראה בכל פרסומי המכרזים (הנחיית חברי וועדת המכרזים)**

(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**	• **ביטוח לאומי –" אגף שיקום"**
• **בעצמי-מרכזי ריאן לקידום תעסוקה בחברה**	• **עבודה נגישה – המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות**
• **אגף הרווחה – עיריית רהט**	• **אתר אינטרנט- " עבודה נגישה"**
• **תחום נכויות במנהל שירותים חברתיים**	

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון
(בין היתר – קבלת ליווי על ידי מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש, ועוד)

- **העירייה תקדם פעולות להעלאת המודעות ולקידום הנושא**
- **בניית שותפויות עם הארגונים שעוסקים בתחום**
- **העברת הנחיות על ידי תעסוקה שווה ומנהל כח אדם לחברי וועדת המכרזים(אפשרות לראיון מותאם)**

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך:**09/12/2025**

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:
שם מלא: **עלי אבו אלחסן** תפקיד: **סמנכ"ל**

חתימה: _____