



**תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2025**

**א. פרטים מנהליים**

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית פרדסיה
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם: נמוכה / בינונית / אי עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2023: ללא שינוי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון: 120 עובדים
- (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: שני מלאכי תפקיד: רכזת משאבי אנוש

כתובת מייל: shani@pardesia.muni.il טלפון: 09-8945551

**ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2024**

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: 12	
כמה מתוכן משרות ייעודיות? 1	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 1
מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	

- (1) התייחסות מילולית לייעוד משרות התמודדו מועמדים עם מוגבלות למשרות שונות.
- (2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: 0.
- (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 0.
- (4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם המתמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן, כל המכרזים מתועדים.
- (5) פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:
  - \* רבדים קריירה בע"מ (מרכז תעסוקה שווה)
  - \* שרות התעסוקה
  - \* עמותת רעות
  - \* תעסוקה שווה
- (6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד לא היה צורך.



(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:  
פנייה לגורמים ייעודיים  
תדרוך מנהלי יחידות  
פרסום פסקה בכל בקשה לקבלת הצעות  
פרסום משרה ייעודית

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):  
המועצה פעלה בהתאם לתכנית שפורסמה בשנה קודמת, הן בפרסום משרה ייעודית והן  
בפרסום משרות שאינן ייעודיות, באופן קבוע הוכנס סעיף של העדפה מתקנת.

### ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2025

- (1) מספר המשרות הכולל המתוכננת להתפרסם ב- 2025: 7 (משוער).  
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 1.  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 20%.  
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): בשלב זה – 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.

נא פרטו הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחייה זו:

- \* הוספת הוראה בפרסום במכרזים הנוגעת להעדפה מתקנת (בוצע ויימשך)
- \* הדרכה של חברי הועדה לבחינת עובדים (בוצע ויימשך)
- \* פרסום למשרה ייעודית לאנשים בעלי מוגבלות משמעותית (בוצע ויימשך)
- \* פרסום מכרזים באתר האינטרנט "עבודה נגישה" (בוצע ויימשך)

- (3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו ו/או בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקת מועמדים עם מוגבלות משמעותית -

רבדים קריירה בע"מ (מרכז תעסוקה שווה)  
שרות התעסוקה  
עמותת רעות  
תעסוקה שווה

- (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)

- \* הדרכת מנהלי הארגון
- \* הצגה בישיבת פורום בכיר
- \* הצגה לחברי הועדה לבחינת עובדים/ ועדות ממיינות

- (5) ישיבת פורום בכיר בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך 28.10.2024

זאב ובר

מזכיר המועצה