



**תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות לשנת 2026**

**א. פרטים מנהליים**

- (1) שם הארגון: **מועצה מקומית פרדסיה**
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם: נמוכה / בינונית / אי עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2024: **ללא שינוי**
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון: **125 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 2025**

יעד	ביצוע
	מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנה החולפת: <b>11</b>
מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאיש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): <b>1</b>	כמה מתוכן משרות ייעודיות? <b>1</b>
	מספר המשרות הייעודיות שאוישו: <b>0</b>

- (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 2026

- (1) מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב- 2026: **10 (משוער)**.
- מספר המשרות הייעודיות (**רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית**) המתוכננות: **2**.  
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: **20%**.  
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): **משרות באגף החינוך והנוער**.
- (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)
  - \* התאמה והנגשה של סביבת העבודה בהתאם למוגבלות
- (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 שיעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מוגש, ועוד)



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

ישיבת פורום בכיר בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך 21.10.2025. (5)

זאב ובר

מזכיר המועצה