



## תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נועד לקדם העסקה של עובדים עם מוגבלות בגופים ציבוריים. התיקון מגדיר מיהו אדם עם מוגבלות משמעותית, מהו יעד הייצוג ההולם וכן את הפעולות הנדרשות להשגת יעד זה.

מועצה אזורית "מגידו" רואה חשיבות רבה בשילוב עובדים עם מוגבלות במצבת כוח האדם שלה, מתוך אמונה ביכולתם של אנשים עם מוגבלות לבצע את המשימות כשווים, ושמה לה כיעד לעשות כל שניתן לצורך יישום החוק.

מצורפת תכנית עבודה שנתית, אשר מטרתה להוביל לעמידה מלאה של המועצה ביעד הייצוג ההולם, מתוך החשיבות הרבה שאנו מייחסים לכך.



### תכנית עבודה שנתית לשנת 2018

#### פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה אזורית מגידו
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם בשנת 2018: בינונית/ נמוכה/ אי-עמידה
- (3) מס' עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 5 עובדים
- (4) מס' משוער של עובדים עם מוגבלות משמעותית שיש לגייס על מנת לעמוד ביעד: 3 עובדים
- (5) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון: רות שלומיסק, כתובת מייל: [HR@megido.co.il](mailto:HR@megido.co.il), טלפון: 04-9598401.

#### סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת (אם הוכנה)

- (1) ייעוד משרות (משרות המיועדות רק למועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית)

ביצוע	יעד
<p>מספר המשרות שאוישו: ____</p> <p>פירוט סוג המשרות:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>מספר המשרות שיועזו: 0</p> <p><b>**נושא שילוב אנשים עם מוגבלויות היה בתהליך למידה מול מרכז תמיכה למעסיקים ועל כן בשנת 2018 עדיין לא נעשו פעילויות משמעותיות לקידום הנושא. בנוסף, לאור הבחירות לרשויות המקומיות שנערכו בנובמבר האחרון מספר המשרות לגיוס היה קטן משמעותית. כמו כן, המשרות שאושרו לגיוס הצריכו שעות עבודה רבות ועם דרישות ליכולות פיזיות ולבעלי ניידות גבוהה.</b></p>
<p>היקף המשרות שאוישו מסך המשרות שיועזו: ____%</p>	<p>היקף המשרות שיועזו מסך המשרות לאיוש: ____%</p>



### (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 שאוישו בהעדפה מתקנת: 0

### (3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר המשרות שאוישו תוך קידום עובד עם מוגבלות משמעותית: לא אוישו

### (4) פירוט הגורמים שאליהם נעשו פניות לצורך איתור מועמדים עם מוגבלות משמעותית (לרבות מרכז תמיכה למעסיקים):

מרכז התמיכה למעסיקים – מחוז צפון. קשר ישיר וצמוד מול מנהלת התיק – הגברת אורית לנדמן.

### (5) פעולות נוספות שנעשו:

חיזוק הקשר עם המחלקה לשירותים חברתיים של המועצה סביב המידע שקיבלתי ממרכז התמיכה למעסיקים על-מנת לנסות לקבל ולהבין נתונים לגבי אנשים עם מוגבלויות המעוניינים ויכולים להשתלב בעבודה.

### (6) פירוט הלקחים שהופקו:

(נא התייחסו לגורמים להצלחה/אי הצלחה בעמידה ביעד)

- נדרש מיפוי של תושבים עם מוגבלויות היכולים ומעוניינים להשתלב בתפקידים בתחומי המועצה. כמו כן, יש צורך ברבעון ראשון של 2019 לבחון אילו תפקידים עתידיים להיפתח לקליטה ולנסות להתאים בין המכרזים לבעלי התפקידים.
- להמשיך לחזק את הקשר עם מרכז למעסיקים
- לפנות למרכז המעסיקים מיד עם פרסום מכרז ע"מ לאפשר כמה שיותר זמן לאיתור האנשים המתאימים
- חוסר היענות של אנשים עם מוגבלויות לפרסום מכרזים
- לא התקבלו פניות של תושבי מועצה עם בקשות מיוחדות בנושא שילוב אנשים עם מוגבלויות.



## תכנית שנתית מפורטת לשנה העוקבת 2019-

תחום	יעד
משרות לאיוש על ידי עובדים עם מוגבלות משמעותית	מספר המשרות לאיוש: 5
משרות ייעודיות	מספר מישרות ייעודיות: 3 היקפן מסך המשרות לאיוש: 80 % <u>פירוט סוג המשרות:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ספרן בבי"ס</li> <li>• עובד במרכז צעירים</li> <li>• עובד תחזוקה/כללי</li> <li>• סייעת לגן</li> <li>• אדמיניסטרציה</li> </ul>

### פעולות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

- המשך חיזוק הקשר עם המחלקה לשירותים חברתיים במועצה תוך הבנה האם יש ברחבי המועצה אנשים עם מוגבלויות שיכולים ומעוניינים להשתלב בתפקידים שיועדו לכך.
- קיום יום הדרכות דרך מרכז תמיכה למעסיקים לעובדי ומנהלי המועצה.
- מיסוד תהליך קליטה של עובד עם מוגבלות בארגון (בהתאם לנהלי קליטה של עובדים עם מוגבלויות)
- גיוס עו"ס, שירכז/תרכז את נושא המוגבלויות במועצה