

### תכנית עבודה שנתית לשנת 2025

#### א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: החברה העירונית לתרבות נוער וספורט (חמש) בע"מ
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2023 (כפי שפורסם באתר הנציבות): **בינונית** / נמוכה / אי-עמידה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2022: **עלייה ברמת העמידה ביעד** / ללא שינוי / ירידה ברמת העמידה ביעד/לא רלוונטי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 132
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 6
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:  
שם מלא: סיגל ישרים תפקיד בארגון: מנהלת משאבי אנוש

כתובת מייל: [sigaly@shoham.muni.il](mailto:sigaly@shoham.muni.il) טלפון: 039723047

#### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2024

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2024 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.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2023: 6 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2024, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 0

#### התייחסות מילולית לייעוד משרות

- (יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?)
- א. לא פרסמנו משרות ייעודיות מאחר ויש קושי ארצי גדול לגייס כח אדם לתפקידים אותם פרסמנו (רכזי נוער, מטפלות במעונות) ולכן פרסמנו לכלל האוכלוסייה, התקבלה עובדת אחת עם מוגבלות משמעותית שעזבה לאחר 4 חודשים.
  - ב. המשרות שפרסמנו מתאימות גם לאנשים עם מוגבלות, אך לא רק.

**(2) משרות שאישו 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) שאישו בהעדפה מתקנת: 0

**(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**  
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2024 (עם או ללא העדפה מתקנת): 0

**(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.

השנה נקלטה עובדת אחת עם מוגבלות משמעותית, אך החליטה לעזוב לאחר כ- 4 חודשים.

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

תעסוקה שווה	
מחלקת רווחה במועצה המקומית	

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

**(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:**  
(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)  
סדנת נגישות השירות לעובדים חדשים.  
השתתפות הממונה בקורס ממוני העסקת אנשים עם מוגבלות בארגונים (בהיקף של 26 ש')

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

החברה היא חברה קטנה יחסית, ותחלופת כח האדם בחברה היא קטנה, מאחר ויש קושי אמיתי לגייס כח אדם לחברה, אנחנו לא מפרסמים משרות ייעודיות אלא פותחים את הפרסום לכלל האוכלוסייה בתקווה למצוא את המועמד הראוי ביותר בין אם הוא אדם עם מוגבלות ובין אם לא. בפועל קלטנו השנה עובדת אחת לתפקיד של מטפלת במעון, וזו עזבה מרצונה לאחר 4 חודשי עבודה.

### ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2025

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 2025 : 2

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות : 1

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם : 50%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע) : עזרה באירועים

(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).

נפרסם במכרזים ככל שיהיו את ההודעה הנוגעת להעדפה מתקנת.

(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
עבודה נגישה

(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 מונגש, ועוד)

דגש על קליטת עובדים עם מוגבלות בכל תחילתה של ועדת בחינה.

קבלת ליווי על ידי מרכז תעסוקה שווה.

הדרכה להנהלה בכירה- הובלת הארגון ליישום ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות על פי חוק

התאמת תהליכי משוב לעובדים עם מוגבלות

פרסום התכנית השנתית

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך : 22.9.24

חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות :

שם מלא : נמרוד גלנטה

תפקיד : מנכ"ל

חתימה :