



להלן התוכנית השנתית לשנת 2025

פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מ"מ דיר אל אסד
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2023 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2022 : עלייה ברמה אחת
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 388
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 8 עובדים עם מוגבלות המועסקים ברשות.
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון: נורה טאהא
- (7) פרטי איש הקשר:
- שם מלא: זהר ירדן תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מחלקת משאבי אנוש
- כתובת מייל: zohar@deiralasad.muni.il :טלפון: 04-9028016/054-4902364

הפרטים מעודכנים בקישור הנ"ל לטובת עדכון ברשומות בדבר מינוי ממונה כמחויב בחוק- בתאריך 3/10/2023

סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2024

במסגרת התוכנית השנתית נדרש להלן סיכום ותיעוד 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 התוכנית באתר.

ביצוע	יעד
כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0 הערה: לציין כי כל מכרז פנימי/חיצוני מופנה ראשית לאוכלוסיית אנשים עם מוגבלות ואז אוכלוסייה ייחודית בהעדפה מתקנת. ***לא אושרו תקציבים מ"קול קורא" שיועדו לגיוס תפקיד אנשים עם מוגבלות	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאיש בשנת 2024, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 2

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?)

1. מדריך במועדון רב-נכותי, משרה שהתפנתה עקב חל"ת באופן זמני לחצי שנה, ואוישה ע"י אדם עם מוגבלות מיידית ע"י ראיון של ועדת איתור, ובהמשך התפנתה משרה זו, העובד ניקלט על תקן ייעודי והניל מונה באופן רשמי למשרה, בנוסף הניל מילא מילוי מקום של רכז/מדריך לחל"ת עקב מחלת עובד/ת אחרת/ת לתקופה של חודשיים בתוספת משרה של 25% למשרתו בפועל 40%.
2. לא אושרו תקציבים מ"קול קורא" שיועדו לגיוס תפקיד אנשים עם מוגבלות.

(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: 5.



המשרות ברשות מפורסות עם עדיפות להעדרה מתקנת, ואיושן נעשה בהתאם לכישורי המועמד/ת וצרכי הרשות בהתחשבות מלאה לנושא ההעדרה המתקנת.

גויסו 4 עובדים מהחברה הדרוזית: 3 ליחידת הפיקוח של השיטור העירוני, 1-מנהלת ליחידה לפיתוח כלכלי ומיצוי משאבים.

גויס 1 עובדת מהחברה הערבית -נוצרית, ליחידת הפיקוח של השיטור העירוני.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2023 (עם או ללא העדרה מתקנת): 1

קידום עובדים עם/בהעדר מוגבלות נעשית ע"פ כללי מנהל תקין בהתאם לנהלים והנחיות משרד הפנים/מרכז שלטון מקומי. קידום העובדים נעשה בהתאם להגדרות המשרות, עמידה בתנאי סף ע"פ פרמטרים של השכלה, וותק/ניסיון, דירוג ודרגה ע"פ מסלולי הקידום של משרות אלה. בשנה 2024, שנת מלחמת חרבות ברזל, שנה צמצום בתקציבי הרשות, התנהלות היומיום במתכונת שעת חרום.

(4) קיים תיעוד מסודר של הנימוקים לבחירה/אי בחירה של המועמדים במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדרה מתקנת).

מכרזי כ"א מנוהלים באמצעות פרוטוקולים של וועדות המכרזים ונתונייהם חסויים. ישנו תיעוד של החומר האישי אותו מגישה כל מועמד/ת ובנוסף ישנו נוסח מכרז השמור בתיקיית התפקיד. אנו מקפידים לפעול ע"פ הכללים בהם חל איסור להפלות ו/או לתשאל מועמד/ת באשר למוגבלותו ובעיקר לשמור על צנעת הפרט -מחד ובחירה מיטבית מאידך, בהתאם לאופי וסוג המשרה.

(5) מכרזי כ"א מנוהלים באמצעות פרוטוקולים של וועדות המכרזים ונתונייהם חסויים. ישנו תיעוד של החומר האישי אותו מגישה כל מועמד/ת וישנו נוסח מכרז -כל המסמכים הנ"ל שמורים בתיקיית התפקיד.

(6) לא נעזרנו בגורמים חיצוניים לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית, מאגר הידע המקומי סיפק עבורנו את מיטב המידע הדרוש.

(7) התאמות שניתנו למועמד או לעובד - בניין המועצה מונגש בכל האמצעים הנדרשים - בפיסיות המבנה או בדרכי הגישה/מעלית/שירותים וכדומה. ראיונות עבודה בזום מתאפשרים בהתאם לצורך, במידה ומדובר על משרה המצריכה התאמה כלשהי עבור העובד/ת - נשקלו ותישקלנה יישום הקלות/התאמות.

(8) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

- ✓ הצגת הרעיון המרכזי והדגשת חשיבותו בפני פורום מנהלי מחלקות במועצה והבאתו למודעות ולסדר היום, הנושא עלה למודעת סגל ההנהלה בסדנת המנהלים ונכתב בחזון ובקוד האתי של המועצה.
- ✓ בשטח השיפוט של המועצה קיים מועדון רב נכותי- בו משולבים ומועסקים עובדים בעלי מוגבלות, המפעילים ומקימים פעילות יומיומית לאנשים בעלי מוגבלות כגון: טיולים, יצירה ואומנות, חוג יוגה, חוג תאטרון, חוג סיפורי עם, בישול וארוחות קלות, פעילות חברתית, ריקודים, משחקי חשיבה ושיחות אישיות במידת הצורך עם עו"ס לבעלי מוגבלויות ומדריכי המועדון הרב נכותי.
- ✓ בהמשך לשנת 2024 אפשרות לקיום סדנת הכשרה והקניית כלים "לחשיבה אחרת" של מודעות בשילוב אנשים בעלי מוגבלות בתפקידים עתידיים שיתפנו/יתוכננו בעתיד במועצה.
- ✓ מיפוי מצבת כ"א בשגרה ובעיקר בחירום יחד עם רכזת המתנדבים במועצה, בחינת אפשרות גיוס אנשים בעלי מוגבלות ושילובם כח עזר/סיוע במחלקות בעתות חרום ואחרות. -מסורבל
- ✓ עם אישור תקציב 2025 – קביעת צרכים ומשרות עתידיות להשלמת פערם במתן עדיפות לאנשים בעלי מוגבלות במכרזי כח אדם - בכפוף ובהתאם לכללי החוק ועמידה בתנאי הסף הנדרשים-מפגשי הנהלה-גזבר, מנכ"לית, מש"א בנושא העסקה מגוונת בדגש על אנשים עם מוגבלות
- ✓ פניה יזומה לגופים נוספים "להרחבת היריעה" וקשרי גומלין עם עמותות העוסקות בשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה.



(9) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):

- ✓ בחינת תקנים ומשרות עתידיות בהן ניתן לפעול ולקדם מועמדים עם מוגבלות, תוך התאמת ציפיות והכנה מנטלית למנהל הישיר.
- ✓ פניות יזומות לעמותות וגופים העוסקים בהכשרה ושילוב אנשים עם מוגבלות בניסיון להתאמתם-לא נעשה, היו לנו מועמדים מקומיים בעלי מוגבלות אשר חיכו לתעסוקה ושמחנו לגייסם במסגרת התקנים הקיימים.
- ✓ מתן כלים למנהלי המח' ו"חשיבה חיובית" בכל הכרוך בשילובם של אנשים עם מוגבלות-נעשה ע"י שילובם במשרות הדרכה שהוזכרו לעיל ובכך הצוות שקלט אותם לתפקיד-ייצר תהליך קליטה מסודר ומקצועי לעובדים החדשים עם מוגבלות.
- ✓ שאיפה לעמידה בהעסקה מלאה (5%) בתקינה המחייבת.
- ✓ לבצע שגרות עבודה מול מנהל/ת התיק בתעסוקה שווה ולהיות במעקב במהלך השנה באופן שוטף על ביצועים-נעשתה ישיבת זום אחת, במהלך מחצית הראשונה של שנת 2023.
- ✓ נעשו שיחות הנהלה לא מן המניין בהן עברנו על מה נעשה ומה התוכניות הרצויות לשנה הבאה, במידה וינתן תקציב לנושא.



תכנית שנתית מפורטת לשנת 2025

בחלק זה של התכנית ישנה התייחסות לשנה הקרבה (ינואר-דצמבר) - ייעוד משרות בארגון, אופן יישום העדפה מתקנת, וגורמים אליהם כבר פניתם או שבכוונתכם לפנות.

(1) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות:

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2025: **טרם ידוע** – יתווה בהתאם לתקציב לאחר שנת מלחמה ותקציב המתנהל בשעת חרום, בנוסף לסדר עדיפויות.

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 1-2

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: **טרם נקבע** – ייגזר מאילוצי תקציב/תוכניות עבודה/ צרכי מח' פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): הגשת בקשה לחידוש תקציב המשרה להדרכה באומנות דרך קול קורא-מפעל הפיס, גיוס משרות למחלקת תברואה ורישוי עסקים, גיוס משרות למרכז הקהילתי(חינוך בלתי פורמלי), גיוס משרות מוניציפליות בהתאם לתקנים קיימים/חדשים:

בתכנון נכון להיום:

מזכירה מחלקת תברואה ורישוי עסקים-50%

פקח רישוי עסקים-50%

מנהלת חשבונות-100%

עוזר מנכ"ל-100%

יועצת תעסוקה למרכז עוצמה- 50%

2 פקחים ליחידת שיטור עירוני- 100%

וטרינר רשותי-33%

עוזר אישי לראש המועצה-100%

רכזת היסעים למחלקת חינוך-50%

אחראית אדמיניסטרציה מחלקת חינוך-50%

3 פקחים למחלקת מערך אכיפה עירוני, בהתאם לתוכנית ותהליך בבנייה והקמה.

ידוע כי ע"פ כללי משרד הפנים כל מכרז כ"א אשר דרגותיו אינן מצריכות כינוס ועדת מכרז בהתאם לחוזר מנכ"ל, יפורסם בתחילה כמכרז פנימי לעובדי המועצה (גם במכרז בו צוין כי תינתן עדיפות למועמד בעל מוגבלות) לעובדי המועצה. במידה ונבחר מועמד בהליך הפנימי – לא יפורסם מכרז בהליך פומבי.

(2) בנוסף ליעוד משרות, אנו מחויבים כמעסיק למתן העדפה מתקנת בקבלה ו/או בקידום מועמדים עם מוגבלות משמעותית שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד.

להלן פירוט הפעולות שבכוונת הרשות לנקוט ליישום הנחייה זו (הדרכות וועדות מכרזים הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכו'):

- ✓ בנוסח פרסום מכרז פנימי/ פומבי, יודגש כי תינתן עדיפות למועמד/ת עם מוגבלות בתנאים שווים.
- ✓ במסגרת הפרסום ומועדיה (מכרז פומבי בלבד) – יפורסם במקביל גם לגורמי התעסוקה הרלוונטיים.
- ✓ בהחלטות ושיקולי חברי וועדת הבחינה, ילקח פרמטר זה בחשבון ובתנאי שהמועמד/ת יעמוד בכל תנאי הסף במכרז.

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו או/ו בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית, – ניתן להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות וכן במרכזי "תעסוקה שווה".

✓ ית"ד – תכנית לקידום צעירים בסיכון בשיתוף לשכת רווחה

✓ משרד הבטחון – אגף שיקום נכים מחוז צפון/טבריה

✓ עמותת "שכולו טוב"

✓ פניה לחברות השמה מטעם הביטוח הלאומי

✓ 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)

- ✓ אישור התוכנית במליאת המועצה (מחצית אפריל 2025) ובאתר האינטרנט של המועצה - במגמה להעלאת המודעות ומחויבות התהליך של הנהלת המועצה, מנהליה ועובדיה.
- ✓ קיום סדנה למנהלי אגפים ומחלקות בשיתוף נציגי "תעסוקה שווה" להעסקת אנשים עם מוגבלות (מחצית ינואר), הסבר על התהליך חשיבותו והנעתו.
- ✓ במידת הצורך, תבחן אפשרות לקיים הרצאה נוספת לעובדי המועצה בכללותם.
- ✓ מיפוי צרכי המחלקות/האגפים לאחר אישור התקציב ובחינת היתכנות המשאבים (תקציב מול ביצוע).
- ✓ סיוע בפרסום משרות חדשות מול הגופים הרלוונטיים העוסקים בהכוונה ושילוב תעסוקה.
- ✓ המועצה ממשיכה פועלת להקמת יישוב חדש "שיבולת" (כפר שילוב קהילתי) בשיתוף משרד הרווחה, משרד הבינוי והשיכון והחטיבה להתיישבות – כפר בעל אופי ייחודי שעתיד לשלב בעלי מוגבלויות בהיקף משמעותי (כ – 100 בעלי צרכים מיוחדים / מוגבלויות).
- ✓ בניית שגרות עבודה עם תעסוקה שווה
- ✓ שימוש בשירותים המוצעים לנושא(ובינריים, קורסים, כנסים)

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התוכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 23/3/2025.

בכבוד רב,

נאהדה מנסור- מנכ"לית

אחמד דבאח-ראש המועצה

עו"ד חליל נעמה-יועמ"ש



ד . גופי סיוע

מרכזי "תעסוקה שווה", משרד העבודה והרווחה והשירותים החברתיים:
הדרכה וליווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות ליווי בבניית תכנית שנתית, הדרכה לממוני תעסוקה, וסיוע באיתור מועמדים עם מוגבלות למשרות.
טלפון 1700-50-76-76 | <https://taasukashava.org.il>

נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות:
מידע על זכויות וחובות המתייחסות להעסקת עובד עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות בירור ועוד.
טלפון 6763*, מייל: pniotnez@justice.gov.il, אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot

להלן רשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות:
https://www.gov.il/he/departments/general/job_placement_entities_list

מרכז השאלת ציוד להתאמות:
טלפון: 03-9543314 I אתר אינטרנט: www.hatamot.org
נספח – סעיף 9' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית (תיקון מס' 15) תשע"ו-2016

9. (א) בלי לגרוע מהוראות לפי סעיף 9(ג)2, לא עמד מעסיק ציבורי גדול עמידה מלאה ביעד הייצוג על פי הודעה כאמור בסעיף 9(ד) בשנה מסוימת, יפרסם באתר האינטרנט שלו, עד 31 באוקטובר באותה שנה, תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית שאישרה הנהלת המעסיק הציבורי הגדול.
- (ב) תכנית שנתית תוכן בהתחשב בלקחים שהופקו מתכניות שנתיות קודמות ובגורמים לאי-עמידה או לעמידה חלקית ביעד הייצוג בשנה הקודמת.
- (ג) תכנית שנתית תכלול הוראות בעניינים כמפורט להלן לעניין משרות פנויות ולעניין משרות שיתפנו בשנה הקרובה:
- (1) העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים, לתפקיד, למשרה או לקבוצת משרות או לדרגה או לקבוצת דרגות שיפורטו בתכנית השנתית, ולתקופה שתיקבע בה;
- (2) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות שיועסקו בהן, ככל האפשר, רק מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, תוך פירוט היקפן מכלל המשרות הפנויות או שצפוי שיתפנו ופירוט סוג המשרות שייועדו כאמור;
- (3) פנייה לרשימת גורמים העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שתפרסם הנציבות באתר האינטרנט שלה, לשם איתור מועמדים כאמור;
- (4) תיעוד של יישום התכנית השנתית, ובכלל זה של הנימוקים לעניין בחירת מועמדים למשרות פנויות.
- (ד) שר הכלכלה והתעשייה רשאי לקבוע בתקנות הוראות לעניין תכנית שנתית, תוכנה, צורתה ופרטיה.