

פורמט מוצע לתכנית שנתית לשנת 2026

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: לב השרון
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם **לשנת 2025** (כפי שפורסם באתר הניצבות): בינונית
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2025 : ללא שינוי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 471
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 24
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: אתי לוי אוסי תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): מנהלת משאבי אנוש

כתובת מייל: eti@lev-hasharon.com טלפון: 09-7960206

נא לעדכן את הפרטים גם בקישור הנ"ל לטובת עדכון ברשומות

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2025

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנה החולפת 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 בשנה החולפת: 85 כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 0 מספר המשרות הייעודיות שאוישו: 0	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכן לאייש בשנה החולפת, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: לא פורסם

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות שתכננתם לפרסם ולא פורסמו בסוף או פורסמו ולא אוישו):
במשרות המתפרסמות ע"י המועצה מצוין כי "תינתן עדיפות למועמד המשתייך לאוכלוסייה הזכאית לייצוג הולם שאינה מיוצגת באופן הולם בקרב עובדי הרשות המקומית". ככלל המשרות המתפרסמות ע"י המועצה אינן זוכות לביקוש (מסיבות של שכר), במצב כזה בו ההיצע גובר על הביקוש אין הרשות יכולה להגביל מראש את תנאי הקבלה.

(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: 9

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 7

(4) ככלל, האם קיים תיעוד מסודר בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? כן שימו לב! – ייתכן ותדרשו להציג זאת, ולכן חשוב לבצע תיעוד מסודר.

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

תעסוקה שווה,	עמותת בת עמי
נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות	רשתות חברתיות
יד לתעסוקה שווה	עיתונות ארצית ומקומית
עבודה נגישה	לשכת התעסוקה

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

1. שיפור הנגישות במוסדות המועצה (בתי ספר, גנים ועוד) בבדק הבית של מוסדות החינוך.
2. הרחבת המחשוב והטכנולוגיה והתאמתם לעובדים
3. שילוב בנות השירות הלאומי, גרעיני תנועות נוער בשלוחות המועצה כולל מתן אופק תעסוקתי.
4. הדרכות עובדים
5. קידום ושימור עובדים אשר הפכו לאנשים עם מוגבלות

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

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

1. הסברה והדרכה לעובדים- הרצאה ע"י אם לילד עם מוגבלות.
2. העלאת המודעות בקרב העובדים באמצעים שונים כמו פעילויות של תנועת הנוער "כנפיים של קרמבו" במועצה
3. פיקוח, התחשבות וליווי עובדים עם מוגבלות והתאמת סביבתם או ניווד לתפקיד מתאים.

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

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל.

- א. ניתוח ואפיון משרות רלוונטיות למועמדים עם מוגבלות, להקצות יותר משרות ייעודיות.
- ב. הכנת תוכנית הדרכה, הסברה לעובדי המועצה ושלוחותיה.
- ג. חיזוק הקשר ושיתוף פעולה עם רכזת הנגישות של המועצה, הכנת תוכנית וסקר נגישות למבני המועצה.
- ד. ביסוס הקשר עם העמותות העוסקות בהכשרה ובשילוב אנשים עם מוגבלות במטרה לשלבם כעובדים במחלקות המועצה- התקיימה פגישה בהשתתפות הנהלת המועצה הבכירה ונציגת לשכת התעסוקה האזורית בנושא.
- ה. העדפה מתקנת בקליטת עובדים עם מוגבלות במועצה- פורסמו מכרזים עם העדפה אך לא הוגשו מועמדות.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2026

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.** (בכדי לכוון להיצע מועמדים רחב מומלץ להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לקראת ייעוד משרות)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם ב- 2026: כ- 45 משרות במטה מאד דינמי בשל הבחירות סביר להניח שיהיו שינויים

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 5
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 10%
פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): מנהלת/ מוקד המועצה/ ספרנית

(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 הנחיה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

להמשיך לפרסם במכרזי המועצה את הסעיף הנוגע להעדפה מתקנת, לתת עדיפות למועמדים עם מוגבלות, ואף להשתדל לפרסם מכרזים ייעודיים בהנחה שהביקוש יהיה גבוה.

(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,	עמותת בת עמי
נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות	רשתות חברתיות
יד לתעסוקה שווה	עיתונות ארצית ומקומית
עבודה נגישה	לשכת התעסוקה

(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) א..ניתוח ואפיון משרות רלוונטיות למועמדים עם מוגבלות, לנסות להקצות משרות ייעודיות במקרה של ביקוש רב. ב. הכנת תוכנית הדרכה, הסברה לעובדי המועצה ושלוחותיה ושיתופם בפעילויות של תנועת הנוער כנפיים של קרמבו. ג. חיזוק הקשר ושיתוף פעולה עם רכז הנגישות של המועצה, התאמת הנגישות והסביבה לעובדים. ד. ביסוס הקשר עם העמותות העוסקות בהכשרה ובשילוב אנשים עם מוגבלות במטרה לשלבם כעובדים במחלקות המועצה וקיום פגישות עם הנהלת המועצה והעוסקים בנושא. ה. העדפה מתקנת בקליטת עובדים עם מוגבלות במועצה.

(5) **ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 30.12.2025

חתימת מנכ"ל המועצה:

שם מלא: ניסן כנפי תפקיד: מנכ"ל המועצה

חתימה:

מרכזי "תעסוקה שווה", של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה: 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 (3968*) | אתר אינטרנט: <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: pnioznez@justice.gov.il | אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot לרשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן

יד לתעסוקה שווה

פרויקט השאלת ציוד ותוכנה המאפשר למעסיקים קליטה ושימור עובדים עם מוגבלות במטרה להרחיב את אפשרויות התעסוקה. טלפון: 03-9543314 | אתר אינטרנט: www.hatamot.org

עבודה נגישה:

באתר ניתן לפרסם משרות ולקבל מידע על כלים וגופים המסייעים בהעסקת עובדים עם מוגבלות. טלפון: *2612 | אתר אינטרנט: avodanegisha.labor.gov.il

נספח – סעיף 9ג' לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

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

9ג. (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 שיועדו 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.