



## תכנית שנתית לשנת 2026

### פרטים מנהליים

1. שם הארגון : מועצה מקומית עמנואל
2. מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2024 (כפי שפורסם באתר הנציבות) : אי-עמידה
3. סטטוס ביחס לשנת 2023 : לא רלוונטי
4. מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה) : 97
5. מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים) : 5
6. פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון :

שם מלא : יונת ראטה תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד) : עו"ס מטפלת זוגית ומשפחתית

כתובת מייל : yonat@emanuel.muni.il טלפון : 058-4973616

### סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2025

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2025 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>• מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2025 : <u>32</u></li> <li>• כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? <u>0</u></li> <li>○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל : <u>0</u></li> </ul>	<p>מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2025, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת : <u>0</u></p>

התייחסות מילולית לייעוד משרות

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

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: 0

3. קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2025 (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.

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


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

פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:

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

פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):

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



## 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 ליבכם 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 ליעד 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 2026: 20

מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 5

היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 25%

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע):

מלווה הסעות / תומך חינוך אישי / רפואי / עוזרת 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 את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון לצורך יישום הנחיה זו (הדרכות לוועדות המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

בכל מכרז אנו מפרטים כי:

תינתן עדיפות למועמד המשוך לאוכלוסייה הזכאית לייצוג הולם שאינה מיוצגת באופן הולם בקרב עובדי הרשות המקומית אם הוא בעל כישורים דומים לכישורי שאר המועמדים, מועמד/ת עם מוגבלויות זכאית להתאמות בהליכי הקבלה לעבודה.

(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
אגף שיקום משרד הבטחון
ביטוח לאומי
עמותת עמנואל עמיחיל



**(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 המועצה תפרסם משרות ייעודיות ותפנה לגורמים שיסייעו לה לאיתור מועמדים בעלי מוגבלות המתאימים לתפקידים שניתן לשלבם בעבודה ותתאים עבורם את סביבת העבודה כנדרש. כמו"כ הרשות תעלה למודעות בקרב העובדים את נושא העסקת אנשים עם מוגבלות וכן תערוך הדרכה לעובדים.

**ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 1.12.2025

**חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:**

שם מלא: משה רוטנשטיין, תפקיד: מנכ"ל, חתימה: 