



תכנית שנתית לשנת 2026

פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מועצה מקומית קדומים
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2024 (כפי שפורסם באתר הנציבות): נמוכה
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2023: ללא שינוי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 152
- (5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 8
- (6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: שרית דוד

תפקיד בארגון: מנהלת משאבי אנוש

כתובת מייל: sarit@kedumim.org.il טלפון: 09-7778016

א. 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)

ביצוע	יעד
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2025: 22</p> <ul style="list-style-type: none"> • כמה מתוך משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 1 ○ כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: 0 	<p>מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2025, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 1</p>

התייחסות מילולית לייעוד משרות בשיתוף עם תעסוקה שווה- ניתחנו את המשרה שאנו חושבים שתתאים להעסקת אנשים עם מוגבלות. המשרה פורסמה גם באתר של תעסוקה שווה וגם אצלנו במדיה הרגילה. לצערי הרב לא ניגש אפילו מועמד אחד, אנחנו איתרנו באופן אקטיבי מועמד אחד שלצערי לא רצה להמשיך.

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

קשר שוטף עם מחלקת הרווחה	קשר שוטף עם מנהלת ש.י.ל (שירות יעוץ לאזרח)
קשר שוטף מול ניצה אלסטר – תעסוקה שווה	

- (6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):
 (בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)
- בשאלון אישי (וגם בשאלון בשלב הגשת מועמדות) שמקבל כל עובד בכניסתו לעבודה ישנו סעיף בו העובד מתבקש למלא סעיף המתייחס לנושא:
- הרשות מבצעת הצדפה מתקנת כדי לקדם את עקרונות הייצוב ההולכי ואת שוויון ההזדמנויות בצבודה, אם אתה נאניס עם אחת מהקבוצות הבאות סמנ'י X במקום האתאיט:*
- אם כן, אנא פרט איזה התאמות נאישות נדרשות לצורך מיאוי תפקידך*
- (כמו כן במהלך השנה מתוקף תפקידי מציפה ובודקת התאמות שעולות בשטח)

- (7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:
 (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)
- א. במסגרת המלחמה- לצערנו הרב נחשפנו לתושבי הישוב שנפצעו במהלך המלחמה וההתמודדות שלהם היומיומית.
- ב. איתור אקטיבי של אנשים עם מוגבלות והבאתם למרכז- נבחן מועמד לשנת הלימודים, לצערי בסוף לא יצא לפועל. לא הסתדר לו, לא רוצה לנסוע לישוב ליד.
- ג. ביקור מנהלי מחלקות במוזיאון בחולון- הזמנה לשקט.

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

שימור-הבאת הרצאות של עובדים עם מוגבלות ממחישות יותר את המציאות ומביאות לתודעה של העובדים והמנהלים, כך שהם גם יהיו שליחים למציאת עובדים אלו לעתיד.



ב. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2026

(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 2026: 1

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

פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): מלווה הסעה/תומך חינוך רפואי/אישי

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

בכל מכרז אנו מציינים כי תינתן העדפה מתקנת לאנשים עם מוגבלות העומדים בתנאי הסף, הדרכה לוועדות מכרזים ע"י תעסוקה שווה- שלא הצלחנו להביא ב-2025.

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו ו/או בכונתכם 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
לשכת הרווחה	ביטוח לאומי
תושבים רלוונטיים	

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון

(בין היתר – המשך 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)

לצערי עקב המלחמה, מה שתוכנן לא יצא לפועל ובעז"ה מתוכנן לשנת 2026.

1. ביקור בעיר נגישה שהם
2. הדרכה למנהלי מחלקות ועובדים מובילים שיש להם ממשק לנושא-בוצע ע"י אור-תעסוקה שווה, היה מוצלח מאוד!
3. הרצאה של עובד עם מוגבלות

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: ד' חשון תשפ"ו 26.10.2025

חתימה: קלר פולני

שם מלא: תומר דואני תפקיד: מנכ"ל המועצה



ג. גופי סיוע

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: pniotnez@justice.gov.il | אתר האינטרנט: www.gov.il/mugbaluyot

לרשימת גורמים העוסקים בשילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות לחץ כאן.

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 שיועמדו 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 העבודה רשאי לקבוע בתקנות הוראות **(תיקון מס' 25) תשפ"ד-2024** לעניין תכנית שנתית, תוכנה, צורתה ופרטיה.