



المجلس المحلي عرعرة النقب

ص.ب: 6192 بئر السبع. ميكود: 84911

ت: 08-9972485 فاكس: 08-9972311

המועצה המקומית ערערה בנגב

ת.ד. 6192, באר – שבע, מיקוד: 84911

טל': 08-99729485 פקס: 08-9972311

EMAIL: jasar1970@gmail.com

מזכירות המועצה

## תוכנית שנתית להעסקת אנשים עם מוגבלויות לשנת 2026

פרטים מנהליים:

שם הארגון: מועצה מקומית ערערה בנגב  
מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2024 (כפי שפורסם באתר הנציבות): נמוכה  
סטטוס ביחס לשנת 2025: ללא שינוי  
מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה):  
מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים):  
פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:  
שם: מורן ביטון תפקיד: מזכירת מזכירות המועצה וכ"א.  
כתובת מייל:

[MORAN@ARANGV.ORG.IL](mailto:MORAN@ARANGV.ORG.IL)

טלפון: 08-9972485

(1) ייעוד משרות (משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית)

ביצוע	יעד
<p>מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2025: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>כמה מתוכן משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? לא פורסמו משרות</li> <li>כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: לא אוישו</li> </ul>	<p>מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2025, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: לא יועדו משרות</p>

### התייחסות מילולית לייעוד משרות

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

(2) משרות שאוישו בהעדפה מתקנת

כל המשרות המפורסמות הן עם העדפה מתקנת, המתמודדים לא הצהירו על היותם בעלי מוגבלות.

אנו מציינים בכל פרסום:

"תינתן עדיפות למועמד המשתייך לאוכלוסייה הזכאית לייצוג הולם שאינה מיוצגת כנדרש בקרב עובדי הרשות המקומית, אם המועמד הוא בעל כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים, ובלבד שהוא עונה לדרישות התפקיד"

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: פורסם מכרז 36/25 – קב"ט מוסדות חינוך, אותר מועמד בעל 100% נכות, המועמד הגיש מועמדות ותוך כדי הליך מכרז הסיר מועמדותו מיזמתו.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2025 (עם או ללא העדפה מתקנת): לא ידוע

(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, לכל מכרז יש תיעוד הליך מסודר, לא ידוע על הגשת מועמדות בעל מוגבלות.



## המועצה המקומית ערערה בנגב

ת.ד. 6192, באר – שבע, מיקוד: 84911  
טל': 08-99729485 פקס: 08-9972311

## المجلس المحلي عرعة النقب

ص.ب: 6192 بئر السبع. ميكود: 84911  
ت: 08-9972485 فاكس: 08-9972311-

EMAIL: jasar1970@gmail.com

### מזכירות המועצה

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

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)

לא הייתה דרישה מסוימת לצורך התאמה של מועמד או עובד.

#### (7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית: (הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

\* מינוי ממונה חדשה במועצה

\* יציאת הממונה מורן ביטון לקורס ממונים מטעם משרד העבודה, מורן הוסמכה בהצלחה.

\* קיום פגישות מול מנהלת תיק מעסיקים בדרום מ"תעסוקה שווה"

\* השתתפות בוויבינרים והדרכות לצורך קידום העסקת אנשים עם מוגבלויות, וזאת בתאום ועידוד ראש המועצה.

\* הצטרפות הממונה לקבוצות ווטסאפ ארציות לקבלת רעיונות והשראות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלויות

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

לא הוגשה תוכנית קודמת, הממונה מטעם המועצה עזבה בפתאומיות את העבודה ולא נעשתה חפיפה או הועבר כל מידע לממונה החדשה.

מינוי העסקת מורן ביטון כממונה רשמית מטעם המועצה מהווה התחלה טובה ותשתית לשינוי חיובי בערערה בנגב לקידום העסקה של עובדים עם מוגבלויות ושימור עובדים קיימים וכן עידוד דווח מצד העובדים.



المجلس المحلي عرعة النقب  
ص.ب: 6192 بئر السبع. ميكود: 84911  
ت: 08-9972485 فاكس: 08-9972311

המועצה המקומית ערעה בנגב  
ת.ד. 6192, באר – שבע, מיקוד: 84911  
טל': 08-99729485 פקס: 08-9972311

EMAIL: jasar1970@gmail.com

מזכירות המועצה

## א. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2026

בחלק זה של התוכנית 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 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: לא קיים צפי ידוע לגבי משרות מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: לא ידוע היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: לא ידוע פירוט סוג המשרות הייעודיות (ככל שידוע): לא ידוע כרגע

(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).

\* כל מכרז שהמועצה מפרסמת מלווה בהצהרה: "תינתן עדיפות למועמד הממשיך לאוכלוסייה הזכאית לייצוג הולם שאינה מיוצגת כנדרש בקרב עובדי הרשות המקומית, אם המועמד הוא בעל כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים, ובלבד שהוא עונה לדרישות התפקיד"  
\* פנייה לתעסוקה שווה וארגונים נוספים לאיתור מועמדים עם מוגבלות.  
\* שילוב הדרכות מ"תעסוקה שווה" להנהלת המועצה, מנהלי אגפים ומחלקות.

(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".

<p>תעסוקה שווה בכל מכרז, תעשה פניה ליידוע ולסיוע באיתור מועמדים בעלי מוגבלויות</p>
--

(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)

\* פרסום מכתב מטעם הממונה בהפצה לכלל העובדים במועצה אחת לרבעון המעביר מידע בנושא ומעודד עובדים עם מוגבלויות לדווח ולקבל סיוע בהתאם.

\* כל מכרז שהמועצה מפרסמת מלווה בהצהרה: "תינתן עדיפות למועמד הממשיך לאוכלוסייה הזכאית לייצוג הולם שאינה מיוצגת כנדרש בקרב עובדי הרשות המקומית, אם המועמד הוא בעל כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים, ובלבד שהוא עונה לדרישות התפקיד"

\* פנייה לתעסוקה שווה וארגונים נוספים לאיתור מועמדים עם מוגבלות.

\* שילוב הדרכות מ"תעסוקה שווה" להנהלת המועצה, מנהלי אגפים ומחלקות.



## המועצה המקומית ערערה בנגב

ת.ד. 6192, באר – שבע, מיקוד: 84911  
טל': 08-99729485 פקס: 08-9972311

## المجلس المحلي عرعة النقب

ص.ב: 6192 بئر السبع. ميكود: 84911  
ت: 08-9972485 فاكس: 08-9972311

EMAIL: jasar1970@gmail.com

מזכירות המועצה

**(5) ישיבת הנהלה** בה הוצגה התוכנית ואושרה, התקיימה

בתאריך: 26/10/25, יום א' בחדר ישיבות המועצה

נוכחים: ראש מועצה, סגני ראש המועצה, מנהלי מחלקות ואגפים.

**חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:**

שם מלא: עו"ד טלב אבו עראר,

תפקיד: ראש המועצה



المجلس المحلي عرعة النقب  
ص.ب: 6192 بئر السبع. ميكود: 84911  
ت: 08-9972485 فاكس: 08-9972311

המועצה המקומית ערעה בנגב  
ת.ד. 6192, באר – שבע, מיקוד: 84911  
טל': 08-99729485 פקס: 08-9972311

EMAIL: jasar1970@gmail.com

מזכירות המועצה

## ב. גופי סיוע

מרכזי "תעסוקה שווה", של המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה: הדרכה ולייווי של הארגון לקידום שילוב עובדים עם מוגבלות בארגון, לרבות לייווי 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 עובדים עם מוגבלות, סוגיות משפטיות הטעונות בירור ועוד. טלפון: \*6763 | מייל: [pniotnez@justice.gov.il](mailto:pniotnez@justice.gov.il) | אתר האינטרנט: [www.gov.il/mugbaluyot](http://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](http://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), 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.

### **תשפ"ד-2024 (תיקון מס' 25)**

(ד) שר העבודה רשאי לקבוע בתקנות הוראות לעניין תכנית שנתית, תוכנה, צורתה ופרטיה.