

פרוטוקול מליאה מן המניין מס' 11/24

מיום ראשון, 3 בנובמבר 2024, ב' בחשוון תשפ"ה

נוכחים:

נציג תאשור	ניר זמיר
נציגת משמר הנגב	אדי תורגימן
נציגת כרמים	איריס פרץ
נציג גבעות בר	יעל אלטמן
נציגת גבעות בר	ירון בורבא
נציגת בית קמה	בילי כהן
נציג נבטים	אתי וקס
נציגת נבטים	ירון אליהו
נציגת להב	סמדר נחמיה
נציג ברוש	איריס גרין
נציגת חצרים	שלומי אלקיים
נציג תדהר	דקלה רוכמן
נציג דביר	איציק אבוטבול
נציג שומריה	ליאור חיון
נציג דביר	אייל פינס
נציגת שובל	אסף רוט
נציג בית קמה	אימי שופן
	רז מורן

חסרים:

נציגת משמר הנגב	ליעד דרור
נציגת חצרים	אוסה מוריץ

משתתפים:

מנכ"ל	דותן שיפוני
גזברית	נטע לי אביטל
יועמ"ש	אולגה גונן
דוברת המועצה	דנה שמח
מנהל אגף יישובים ואסטרטגיה	איתי זיידנברג
מנהל אגף חינוך	אמיר ברזילי
מנכ"ל ייזום ופיתוח	דרור קרואני
יועצת ארגונית	ציפורית גליק
מנהלת מחלקת מש"א	גילי בנשימול

על סדר היום :

- 3..... [1] אישור פרוטוקול מליאה מיום 6.10.2024 מס' 10/2024
- 3..... [4] דיווח שנתי על תיק ההשקעות של המועצה
- 4..... [2] הצגה שנייה של תהליך אסטרטגי לחינוך וקבלת החלטות להמשך
- 6..... [3] הצגת תהליך אסטרטגי של משאבי אנוש
- 8..... [5] אישור להקצאת מבנה ביה"ס לבנים בשומריה לעמותת "מעין החינוך התורני"
- 9..... [6] אישור תב"רים
- 9..... [7] אישור עבודה – דרור קראונוני

- סיכום דיון -

[1] אישור פרוטוקול מליאה מיום 6.10.2024 מס' 10/2024

ניר זמיר [ראש המועצה]: אישור פרוטוקול מליאה מיום 6.10.2024 מס' 10/2024.

החלטה:	מליאת המועצה מאשרת את פרוטוקול סיכום מליאה מיום 6.10.2024 מס' 10/2024.
	אושר פה אחד

[4] דיווח שנתי על תיק ההשקעות של המועצה

ניר זמיר [ראש המועצה]: למועצה תזרים מזומנים הצבוע ברובו למגוון פרויקטים שאינם תמיד מתממשים ולכן נוצר עודף מזומנים. יחד עם יועץ מומחה בשוק ההון ובהתאם להחלטות משרד הפנים, המועצה מחלקת את עודפים אלו בין מספר זרמי השקעה ובמשך השנים נהנית מרווחי הון המתווספים לתב"ר תקציבי פיתוח בלבד.

נטע לי אביטל [גזברית]: סך ההשקעות בתיק המועצה עומדות על 178.27 מיליון ש"ח המתנהלים ב-3 אפיקים מרכזיים על פי חוזר מנכ"ל: 1. תיקים / אג"ח - (הראל, פעילים ואינפניטי), שם מנוהלים 62.2 מיליון ש"ח בדמי ניהול נמוכים בכדי להיטיב עם המועצה. 2. פיקדונות, בהם מנוהלים 106 מיליון ש"ח. 3. תעודת סל המחקה את מדד ת"א 125 - 10.2 מיליון ש"ח המנוהלים באופן עצמוני על ידי המועצה.

מוצגות תשואות מהשנה האחרונה בכל תיק השקעה, תשואה מצטברת בשלושת התיקים ותשואה מצטברת משנת 2016 ועד היום בכל תיק.

ניר זמיר [ראש המועצה]: עת הגעתי המועצה החזיקה במעט מאוד עודפי מזומנים. יתרוניתה של כרית המזומנים הם שהמועצה מתנהלת על בסיס מזומן כך שאנו בנוחות תזרימית ובנוסף, השקעות אלו מניבות למועצה כסף רב לתקציבי פיתוח.

נטע לי אביטל [גזברית]: באפיק תעודת סל המחקה את מדד ת"א 125, המועצה עשתה תשואה מצטברת פנומנלית של 37%, מתחילת שנה התשואה עומדת על מעט יותר מ-9%. הושקעו 7.4 מיליון ש"ח, כאשר נכון להיום אנו עומדים על 10.2 מיליון ש"ח. באפיק הפיקדונות, ישנם 5 פיקדונות למועצה: 2 במרכנתיל, 2 במזרחי טפחות, 1 בלאומי. מוצגים סכומי הקרן. יש לזכור כי השקעותינו הן לשנה עד שנתיים עם נקודות יציאה, ואילו כשחידשנו את הפיקדון, הריבית ירדה. כך לדוגמה, בינואר '24 הושקע בפיקדון חדש 20 מיליון ש"ח, ואילו במאי '24 נפרע פיקדון בלאומי אשר עמד על 20.6 מיליון ש"ח עם ריבית של 5.2%, זו הייתה הריבית ב-2023, אולם בהשקעה מחדש קיבלנו 4.6%. על רווחים אלו אין מיסוי.

החלטה:

מליאת המועצה רושמת בפניה את הדיווח על תיק ההשקעות של המועצה.

[2] הצגה שנייה של תהליך אסטרטגי לחינוך וקבלת החלטות להמשך

ניר זמיר [ראש המועצה]: לאחר שאישרנו במליאה הקודמת כי מטרתנו לקדם אסטרטגיה בחינוך, יחד עם ועדת חינוך, בשלב ראשון עשינו תהליך חזון, מיהו הבוגר המיטבי של בני שמעון. במליאה הקודמת הוצגו רעיונות שעלו בעת פגישתנו תושבים מהשטח, כעת יוצגו תוצרים בעיקר של תקנים ומבנה ארגוני, השלכות אופרטיביות, ואילו הדילמות האסטרטגיות יידונו בוועדת החינוך אשר הוקמה.

ציפורית גליק [יועצת ארגונית]: בפגישתנו האחרונה הצגנו מפורטות תהליך מיפוי שנעשה באגף החינוך, דובר על מערכת המציגה את מערך החינוך ממספר כיוונים: הארגוני - האגף, גבולות האגף, ממשקי אגף עם שאר יחידות המועצה, ממשקי אגף עם אנשי החינוך בישובים. הצגנו את מערכת הנתונים שסייעה להרכיב תמונה של השינויים שברצוננו ליישם באגף עצמו. כעת יוצג החלק האופרטיבי, ההמלצות לאותו מיפוי וכיווני הפעולה העתידיים. אזכיר כי אנו עובדים בשני צירים מרכזיים במערך החינוך ושניהם בהליכי התקדמות. האחד, תשתיות ארגוניות, כלומר מבנה ארגוני, מבנה כוח אדם, והשני הוא הציר האסטרטגי השואל שאלות גדולות על החינוך ועתידו. בציר הארגוני היה מיפוי רחב ומתוכו עלו מספר תובנות, כאשר הממצאים המרכזיים הצביעו על כך שהתשתית אינה חזקה דיה מבחינת מבנה ארגוני מכמה היבטים – המבנה צר יחסית בהיבט הניהול הפדגוגי, ניהול תחום בתי הספר, חדשנות בחינוך. בנוסף, המבנה אינו חזק מספיק בהקשר לוגיסטי, תפעולי. היות ומערך החינוך הוא מהמערכים הגדולים במועצה, נדרשת בו תשתית מנהלית. מערך החינוך המדובר כולל הן את החינוך הפורמלי והן הבלתי פורמלי ועל כן ההמלצות מתייחסות לשניהם. עלו החוסרים הן באדמיניסטרציה והן בלוגיסטיקה. לאחר בחינתנו את הבנייה מחודשת של המבנה הארגוני, אנו מציעים לעבור למבנה ארגוני אשר יכיל תוספת של 2 תקנים חדשים. האחד תקן פדגוגי, שיעסוק בעיקר בליווי מוסדות החינוך ובתי הספר והכנסה של פדגוגיה חדשה. השני תקן מנהלי אדמיניסטרטיבי שייתן מענה לכל המערך האדמיניסטרטיבי, אולם בשונה מבעבר. ברצוננו לחלק את העבודה של תחום החינוך הפורמלי והבלתי פורמלי לשתי יחידות מנהליות, כך שכל אחת תקבל את תשומת הלב המגיעה לה ואף בכדי שאפשר יהיה לבנות תהליכים יותר מסודרים. עם כניסתם של שני תקנים אלו, אנו לוקחים על עצמנו להגדיר מחדש את התפקידים בתוך האגף. הרעיון בהכנסת תקן חדש הוא לרווח את עבודתם של חלק מבעלי התפקידים כך שיקבלו תכולת עבודה יותר נכונה ומתאימה להם. לכן, תוספת שני תקנים אלו צפויה להשפיע על תכולת העבודה בהיבט האדמיניסטרטיבי של מזכירת האגף ותקציבנית האגף, ובהיבט הפדגוגי של מנהל האגף.

אמיר ברזילי [מנהל אגף חינוך]: למעשה, שני התקנים החדשים אותם אנו מבקשים להוסיף באגף החינוך הם מנהל תחום בתי ספר, תפקיד אותו אני מבצע כיום בנוסף להיותי מנהל האגף, כאשר המטרה היא שתפקיד זה יכסה את תחום בתי הספר וחדשנות בחינוך ויעסוק באסטרטגיה בבתי הספר בלבד וכך יפנה את מנהל האגף לפיתוח אסטרטגי וחשיבה ארוכת טווח במקומות אחרים. התקן השני הוא מנהלנית לתחום החינוך החברתי, היות ומדובר בנפח גדול של עבודה באגף החינוך. עוד נבקש לבצע עדכון שתי משרות קיימות, היות ואגף החינוך גדל ולו התווספו תפקידים רבים בנוסף לקיימים, ותפקידים אלו מתבצעים על

ידי האדם שאינו בהכרח אחראי לכך. כך למשל חלק מתפקידי התקציבאית היושבת תחת אגף החינוך יועברו למנהלנית לחינוך החברתי היושבת תחת האגף לחינוך חברתי ויפנו את התקציבאית לעסוק בענייניה בלבד.

ציפורית גליק [יועצת ארגונית]: לאחר ניתוח עסקי לכלל בעלי התפקידים, לכל תפקיד נבנו הגדרות תפקיד מסודרות וייבנו להם תהליכי עבודה מתאימים.

דוֹתן שיפוני [מנכ"ל]: ברצוני לחדד כי מדובר בתולדה של תהליכים חשובים בהם אני מעורב ברמה יומיומית. מאחורי העבודה הקורית בקצה, נעשתה עבודה פנים ארגונית רבה. מטרת העל בביצוע שינויים ותוספות אלו היא לאפשר עבודה אדמיניסטרטיבית באופן מיטיב ולפנות את אנשי הפדגוגיה והחינוך, לעסוק בחינוך. מטרתנו היא לאפשר מענה טוב יותר בתחום החינוך.

אימי שופן [נציגת שובל]: האם ניתן להציב יעדים מדידים לשנת 2025, כך שבשנה הבאה בעת בחינתנו את הנושא נוכל לראות באם הצלחנו בהשגת המטרה או לא? כיוון שאני אמנם מבינה את העומס הקיים, אולם אינני מבינה לאן ברצונכם להגיע עם הגדלת המנגנון. ייתכן שניתן להשיג את המטרות והיעדים בדרך אחרת.

ציפורית גליק [יועצת ארגונית]: בציר האסטרטגי, מספר סוגיות עליהן יש לעבוד בכדי להגיע לתוצאות טובות יותר. על ציר זה להיות מנוהל על ידי האגף, בשיתוף ועדת חינוך ובשיתוף הנהלת המועצה. ראשית, עלינו להגדיר מדדי הצלחה לחינוך, היות וברצוננו לדעת האם התקדמנו והאם אנו מצליחים, כיוון שהסיבה לתוספות תקנים היא לא עומס בגין תכולת עבודה בלבד, אלא עקב הנאמר בתהליכי האבחון על ידיכם, על ידי נציגים, על ידי מנהלי מוסדות חינוך. באבחון עלתה הבקשה לקפיצת מדרגה במערכת החינוך בבני שמעון. לכן אנו מעבים את כוח האדם שיתנו מענים מסוג זה וגם מייצרים ציר עבודה נוסף שינוהל על ידי מנהל האגף.

אמיר ברזילי [מנהל אגף חינוך]: כל ניהול הציר האסטרטגי מגיע מחר לוועדת החינוך הרשותית. אלו דברים בהם עלינו לטפל, ועבור כך יש צורך בפניות, ובכדי לייצר פניות עלינו להוסיף תקנים. ישנן מגוון סוגיות העולות כגון גודל בית ספר מבואות הנגב, האם לפצל אותו לשני בתי ספר, קיצור שבוע הלימודים לחמישה ימים, נושאים של הישגים לימודיים, לאן רוצים לכוון וכו'.

ניר זמיר [ראש המועצה]: מאחורי תהליך זה נעשתה עבודה רבה אשר החלה מאבחון רחב, מחזון, מבעיות אסטרטגיות קשות. קשה לתפקד כיום כאיש חינוך ממגוון היבטים. לאחר האבחון, ולאחר שנפגשנו וראינו עשרות מתושבי הישובים, הקמנו ועדת חינוך חזקה יחד עם נציגי מליאה ונעשה תהליך שלם, כאשר בחלקו הוחלט להמליץ על שני תפקידים אלו. ועדת חינוך תחליט מהם הדברים בהם היא תדון, קיימת עבודה למספר שנים ויש לדון בכל דילמה או פער. לטעמי נעשתה חשיבה עמוקה וארוכה ולאחריה תהליך ארוך אך יישומי. אמנם לכל דבר נוכל למצוא אלטרנטיבה, אך כדאי לבצע השקעה ארוכת טווח.

דוברת לזיהוי: כמישהי שהייתה בנבכי החינוך בשנים האחרונות, משרות אלו הן טיפה בים. הייתי שמה דגש במקום של צוואר הבקבוק העיקרי, התקציבאית, החולשת על תחומים רבים, ולכן היה נכון יותר לו היינו מוסיפים שם נפח.

ניר זמיר [ראש המועצה]: חובת הוכחה בסוגייה זו היא עלינו ועל אגף חינוך, יינתן דיווח למליאה על התוצאות שיושגו.

דותן שיפוני [מנכ"ל]: בשנת 2025 נצא למהלך הנקרא אספת אזרחים, אליו נבחרנו יחד עם 5 רשויות נוספות לפיילוט המערב תושבים בעשייה. על כל רשות לבחור סוגייה משמעותית בה תעסוק, אנו בוחרים בנושא חינוך. אם כן, ישנו התהליך של ציפורית, ישנה ועדת חינוך העוסקת באסטרטגיה וישנה אספת אזרחים. כלומר, אנו חולשים על נושא החינוך בכדי לעטוף אותו ולתת את הטוב ביותר.

דובר לזיהוי 1: אין לי ביקורת על התהליך. אני מתבסס על אמוני בכס, לטעמי אתם עושים עבודה ראויה ונקייה ואני תומך בכך. אולם עליכם להבין את הקושי שלנו.

ניר זמיר [ראש המועצה]: אני מציע שוועדת החינוך תהווה הגוף שיוביל את האסטרטגיה החינוכית בבני שמעון, הם ידונו בכל סוגייה ויביאו אותה לפתח המליאה, כאשר המליאה היא הגוף המחליט.

החלטה: מליאת המועצה מברכת על התהליך ומאשרת תוספת שני התקנים שהוצגו בתהליך האסטרטגי לחינוך.
מליאת המועצה מאשרת העברת סוגיות באסטרטגיית החינוך לדיונים בוועדת חינוך. המליאה מבקשת לקבל יעדי ביצוע בסוף שנת 2025.

[3] הצגת תהליך אסטרטגי של משאבי אנוש

דותן שיפוני [מנכ"ל]: בתפקידי כמנכ"ל המועצה, אני עוסק יום יום במשאבי אנוש והון אנושי, נושא משמעותי מאוד. צללנו לתחום בחודשים האחרונים עם תהליך עומק שנולד מתוך רצון לעובדים טובים יותר שיחשבו שייכות ויתחברו לערכי המקום. תחום משאבי אנוש במגזר הציבורי בשלטון המקומי, הוא מאוד מורכב, בירוקרטי, מלא בכללים ותקנים, ללא גמישות לעשות דברים שברצוננו לעשות. על כן, בחרנו לצלול לעומק ולבחון את פני הדברים.

ציפורית גליק [יועצת ארגונית]: השגת הון אנושי ברשות המקומית היא מסובכת, הן בשל הרגולציה, המורכבות, והן בשל העובדה שרשויות מקומיות אינן אטרקטיביות עבור הדור הצעיר המחפש עבודות עם תרבות ארגונית אחרת. בכדי להביא עובדים טובים לרשות מקומית, לשמר אותם ולמקצע אותם, דרושה תפיסה עמוקה כיצד לנהל את ההון האנושי ברשות. היות ולרשות מקומית אין אמצעים לתגמול, התגמול המשמעותי ביותר לעובדים ברשות המקומית הוא תחושת שייכות, אכפתיות, פיתוח מקצועי וסביבת עבודה טובה. לטעמי, ההחלטה לשים זאת במוקד ולהתמודד עם שאלות קשות אלו, היא החלטה מאוד מאתגרת. ראשית, בחנו את הקיים כרגע, ישנם מעט פחות מ-700 עובדים בכלל המועצה, כולל תאגידים, המטופלים על ידי מחלקת משאבי אנוש במועצה. מולם מתנהלים תהליכי הטיפול בעובד החל מגיוס, ניהול היום יום, זכויות, חובות, המשמעת הארגונית, הפיתוח המקצועי והתרבות הארגונית. כוח האדם במחלקת משאבי אנוש מורכב מיחידה קטנה. בתהליך המיפוי עשינו ניתוח עיסוקים לכל תפקיד ובדקנו את תחושות העובדים וציפיותיהם ביחס לתחום פיתוח משאבי ההון האנושי ומתוך כך הועלו סוגיות הדורשות התייחסות כגון כך

שאמנם יש התייחסות לעובד, אולם יש ציפייה גדולה לקפיצת מדרגה בתפיסת פיתוח ההון האנושי בתוך המועצה וניהולה השוטף. קיימנו קבוצות מיקוד, שם עלתה התחושה שחסקה אסטרטגיה כוללת לניהול כח האדם המתייחסת להעסקה, מדיניות מול עובדים, אפשרויות גיוון בתעסוקה ופיתוח ארגוני. כיום בפועל מחלקת משאבי אנוש מתעסקת בעיקר בשוטף, אולם הציפייה היא ליותר מעורבות, אף בתהליכים רחבים יותר. האמירה שאנו שמים את משאבי ההון האנושי במרכז היא אמירה מחייבת, שהרי היא דורשת תפיסה שונה ותהליכי העבודה ומנגנונים שונים ולכך אנו מכוונים. עולם התוכן של מערך משאבי אנוש נוגע בכל התחומים עליהם דיברנו, ישנן נקודות שאנו יודעים שעלינו לחזק בתהליך זה, ונקודות שעלינו להתמודד איתן ולבנות להן מענים חדשים. ישנן 3 קטגוריות של המלצות: מיצוב ארגוני, הרחבת ייעוד ומטרות ושיפור כלים ותהליכים. במיצוב הארגוני, כוונתנו למצב את תחום משאבי אנוש בהיררכיה הארגונית, במערך קבלת ההחלטות, במטה, ולהפוך את תחום משאבי אנוש לאגף, ליחידת מטה. כך ניתן יהיה לעבוד בתפיסה מערכתית גם סביב ההון האנושי. ידוע לנו כי שינוי זה משמעותו שותפות אף בתהליכי קבלת החלטות אסטרטגיות הנוגעות לכלל תפעול מערך כוח האדם בארגון. בנוסף, המלצותינו נוגעות אף להרחבת ייעוד ומטרות.

גילי בנשימול [מנהלת מחלקת מש"א]: עד לפני 6 שנים, יחידת משאבי אנוש הייתה יחידה רזה בה תפקדתי לבדי, בהובלתה של הדרה, מנכ"לית המועצה דאז. תפקידנו היה אדמיניסטרציה, נוכחות, תלושי שכר ומכרזים. אט אט ובשיתוף פעולה פורה עם הנהלת המועצה, גדלנו למבנה הארגוני הקיים, בו 3 עובדות כפופות אליי וגלית, אחראית תומכות החינוך הכפופה לאגף החינוך. אנו רואים עצמנו כשותפים אסטרטגיים המסייעים ומובילים להגשמת יעדי המועצה ויעדנו כמש"א. אולם לא נוכל לעשות זאת אילולא נשקיע בעובד. שמנו דגש על ערכי ליבה כגון מצוינות, מקצועיות, שקיפות, חדשנות ודיגיטציה שהם ערכים עכשוויים, אחריות חברתית הכוללת בתוכה גיוון תעסוקתי לכלל קבוצות האוכלוסייה. אנו מפוקחים על ידי משרדי ממשלה ועוברים ביקורות מעת לעת, אותן אנו עוברים בהצלחה יתרה הבאה לידי ביטוי הן במיצובנו כרשות איתנה והן במדד הון אנושי הנושק לציון 100.

ניר זמיר [ראש המועצה]: ציון זה הוא מקור לגאווה. פחות מ-20 רשות מתוך 270, מחזיקות בציון מעל 90 בהון האנושי ורשות איתנה. מה שנותן חופש פעולה ומבטל את הצורך בקבלת אישורים מסוימים.

גילי בנשימול [מנהלת מחלקת מש"א]: היעדים מרכזיים ל-2025 הם לחזק ולרענן את התשתיות במשאבי אנוש, הכולל מיפוי בעלי התפקידים במחלקה. אין ברצוננו להגדיל כח אדם כעת, אלא נשלב תפקידים שוטפים כחלק מהיעדים והתוכנית שברצוננו ליישם. בניית תכנית הדרכה ארגונית, כלומר מיפוי כל עובד במועצה, לבדוק היכן הם צריכים חיזוק, כלים, הכנסת תכנית עבודה והטמעה. באשר לפיתוח ארגוני, חשיבה חדשה הכוללת הובלת פורום מזכירות מכל רחבי המועצה, שישפר את הקשר בין המועצה ליישובים. ניעזר בגוף הנקרא 'מעברים' לצורך יישום תהליך זה. בנוסף, עלה מן השטח הצורך להקים פורום מנהלי משאבי אנוש ביישובים השונים. תוכנית זו תהפוך לתוכנית עבודה וליעדים מדידים.

דודן שיפוני [מנכ"ל]: בתהליך זה בחרנו להתמקד פנימה. באשר לתקינה, אמנם ישנן 4 עובדות מש"א על 700 עובדי מועצה אך נשקיע בתחומים בהם הצוות הצביע שיש חוסרים, ניקח את הצוות הקיים ונעבה את תפקידיו ואת תחומי אחריותו בכדי לבחון זאת. אם כן, אנו עושים שינוי במבנה הארגוני במועצה, והופכים

את מחלקת משאבי אנוש לאגף משאבי אנוש, מתוך מקום של תחום ליבה שצריך להיות בממשק עם כלל התחומים ביחידה. הליך זה דורש אישור משרד הפנים, אותו קיבלנו. אנו מבקשים את אישורכם לשינוי זה.

גילי בנשימול יצאה מהדיון.

דו"ח שיפוטי [מנכ"ל]: אציין כי ההפיכה ממחלקה לאגף הוא אינו פתרון לבעיה שעלתה, אלא חלק ממערך שיפור תחום משאבי אנוש. זאת כיוון שמשאבי אנוש הוא תחום ליבה הבא בממשק עם כלל התחומים במועצה המרכיבים את הליבה, ועקב כך על האגף להיות חלק מצוות המטה של המועצה, המחזיק את התחומים המשמעותיים והחשובים. המערך הכולל של משאבי אנוש והכניסה לתחומי אחריות נוספים, הם שאמורים לתת את המענה ולשפר את תחושות העובדים בקבוצות המיקוד שבדקנו ולהפוך אותנו למעסיק אטרקטיבי יותר. זו מטרת העל של משאבי אנוש.

דובר לזיהוי 2: אני בעד שינוי זה, לטעמי הוא נכון, הון אנושי הוא קריטי. אולם ישיבה שלמה אנו מתעסקים במנגנון הנקרא "מועצה", מנגנון עצום עם 700 עובדים, וישנם הישגים, שהם אירוע דלפון. אבקש שתתייחסו לישובים ותסבירו כיצד תוכלו לתת יותר ליישוב ולא רק כיצד לפתח עוד ועוד את המנגנון. קחו זאת כיעד ל-25'.

ניר זמיר [ראש המועצה]: ב-2025 נציג שני יעדים מרכזיים כחלק מתוכנית העבודה: הגברת החיבור ליישובים ועבודה בין האגפים בתוך המועצה.

החלטה:	מליאת המועצה מאשרת את השינוי הארגוני ההופך את מחלקת משאבי אנוש לאגף משאבי אנוש.
	אושר פה אחד

[5] אישור להקצאת מבנה ביה"ס לבנים בשומריה לעמותת "מעין החינוך התורני"

נטע לי אביטל [גזברית]: על פי חוזר מנכ"ל, נושא זה עולה מפעם לפעם. קרקע של המועצה בה לא ניתן לעשות שימוש, אלא באחת משתי דרכים - מכרז או הקצאה. הקרקע שעליה בנוי תלמוד התורה בשומריה שייכת למועצה, ואילו בית הספר נבנה על ידי כספי משרד החינוך. עד עתה הקרקע הוקצתה לעמותת עצמונה שניהלה את בית הספר. לאחר תהליך ארוך שעשה הישוב, הגיעו למסקנה שהם חדלים את הפעלת בית הספר על ידי עמותת עצמונה ומבקשים לעבור לעמותת המעין התורני, זאת מטעמי תוספות תקציביות. הנושא הובא אלינו ולאחר שדנו על פי חוזר מנכ"ל, אנו נמצאים כעת בשלב האחרון ומאשרים את ההקצאה. היות ולא מדובר בעמותה השייכת לאחד מיישובי המועצה, אלא עמותת המעין התורני, עמותת חיצונית השייכת לתנועת ש"ס ונמצאת בקשיים, היו חששות והתקיימו דיוני עומק, הן עם מנהל אגף חינוך והן עם היישוב. חברי הוועדה קיבלו החלטה להמליץ למליאה לאשר את ההקצאה לשלוש שנים בלבד ולא לחמש שנים כפי שבדרך כלל מאשרים כל הקצאה, כשמתוכם שנת 2024 בפנים. כלומר בעוד שנתיים הם יצטרכו לעשות את התהליך שוב ואנו נבחן שוב בכדי שהקצאה זו לא תתחדש באופן אוטומטי.

החלטה: מליאת המועצה מאשרת את הקצאת מבנה ביה"ס לבנים בשומריה לעמותת "מעין החינוך התורני" למשך שלוש שנים בלבד.
אושר פה אחד

[6] אישור תב"רים.

נטע לי אביטל [גזברית]: התב"רים הוצגו לחברי המליאה.

החלטה: מליאת המועצה מאשרת את התב"רים, כפי שהוצגו.
אושר פה אחד

[7] אישור עבודה – דרור קראונוני

ניר זמיר [ראש המועצה]: אבקש לאשר עבודתו לאחר גיל 67 של דרור קראונוני, מנכ"ל העמותה, החודש ימלאו לו 67 שנים.

החלטה: מליאת המועצה מאשרת המשך עבודתו של דרור קראונוני, מנכ"ל העמותה, לאחר גיל 67.
אושר פה אחד

בברכה,

דותן שיפוני, מנכ"ל המועצה

ניר זמיר, ראש המועצה

נרשם על ידי: חברת סאמיט-איי בע"מ