

## העסקת עובדים בשעות נוספות

דוח מס' 30 לשנת 2001

תיצאת הבדיקה 2002	לוי'ז לביצוע	האחראי לביצוע ההחלטות	החלטות לביצוע ומעקב - 2002	עיקרי המלצות הביקורת 2001	עיקרי ממצאי הביקורת 2001
במסר לביקורת, נכון לחודש דצמבר 2002, כי ההיערכות הטכנולוגית הושלמה, טרם הופץ חוזר בנושא.		סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל		באחריות סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל לדאוג לכך שהוראות התקשי"ר הנוגעות להעסקת עובדים בשעות נוספות ייושמו במלואן.	1. בניגוד להוראות התקשי"ר, עובד מתוגמל על עבודה בש"נ רק אם עבד לפחות 30 דקות ומעלה (מעבר למכסת השעות היומית). אם עבד פחות מכך, הוא אינו מתוגמל. אולם העירייה מתחשבת בזמן זה לצורך קיזוז שעות חוסר, אם נצברו לעובד במהלך החודש.
במסר לביקורת כי ההיערכות הטכנולוגית הושלמה, כך שמתאפשר למנהל מינהל ו/או למנהל אגף שהואצלה לו סמכות - לאשר היקף שעות מעבר ל- 30 שעות נוספות חודשיות. המידע טרם הופץ למנהלים.	דיווח עד תום הרבעון השני של שנת 2002	סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל	מנהלי החטיבות והמינהלים רשאים להחליט, ע"פ שיקול דעתם, האם להאציל סמכות זו על מנהלי האגפים.	באחריות סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל לדאוג לכך שהוראות התקשי"ר הנוגעות להעסקת עובדים בשעות נוספות ייושמו במלואן.	2. בניגוד להוראות התקשי"ר, עובדים המועסקים יותר מ- 30 שעות נוספות בחודש, אינם מקבלים על כך אישור מראש ובכתב מאת האחראי – סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל.

תיצאות הבדיקה 2002	לוי'ז לביצוע	האחראי לביצוע ההחלטות	החלטות לביצוע ומעקב - 2002	עיקרי המלצות הביקורת 2001	עיקרי ממצאי הביקורת 2001	
נמסר לביקורת, נכון לחודש דצמבר 2002, כי סוגיה זו נבחנת מול היועמ"ש לערייה.	דיווח עד תום הרבעון השני של שנת 2002	סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל	המלצת הביקורת מקובלת.	באחריות סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל לדאוג לכך שהוראות הנוגעות להעסקת עובדים במשרה חלקית ייושמו במלואן.	בניגוד להוראות חוזר שהופץ ע"י נציבות שירות המדינה, עובדים מסוימים המועסקים במשרה חלקית, מועסקים דרך קבע מעבר לתקן שעות משרתם החלקית.	3.
נמסר לביקורת כי חוזר למנהלים הוכן והופץ בשם המנכ"ל.	דיווח עד תום הרבעון השני של שנת 2002	סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל	באחריות סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל להפיץ חוזר למנהלי האגפים ולהדגיש בו את האחריות האישית המוטלת על המנהלים.	יש לחייב את המנהלים המאשרים דוחות נוכחות להגביר הפיקוח, ולהטיל עליהם אחריות אישית במקרה של חריגה.	אין פיקוח ובקרה נאותים על שעות עבודתם של עובדים.	4.
נמסר לביקורת כי חוזר בנושא הוכן אך טרם הופץ.	דיווח עד תום הרבעון השני של שנת 2002	סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל	דיווח ידני של שעות נוספות בעיקרון אינו מקובל. יש לעגן הנושא בכללים כתובים וקשיחים ולהגדיר בפירוט מה הן הנסיבות שבגינן ניתן יהיה לדווח ידנית.	אין להתיר דיווחי נוכחות שלא באמצעות כרטיס הנוכחות, אלא במקרים חריגים המצדיקים זאת.		

תיצאות הבדיקה 2002	לוי'ז לביצוע	האחראי לביצוע ההחלטות	החלטות לביצוע ומעקב - 2002	עיקרי המלצות הביקורת 2001	עיקרי ממצאי הביקורת 2001
נמסר לביקורת כי דוחות חריגים/בקרה הוכנו, אך טרם הוחל בהפצתם.	דיווח עד תום הרבעון השני של שנת 2002	סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל	המלצת הביקורת מקובלת.	באחריות מנהל האגף למשאבי אנוש להפיק לסמנכ"ל למשאבי אנוש ולמינהל, לפחות אחת לרבעון, דוחות חריגים ממערכת הנוכחות.	
נמסר לביקורת כי ההיערכות הטכנולוגית הושלמה, המידע טרם הופץ למנהלים.	דיווח עד תום הרבעון השני של שנת 2002	סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל	קיימת חשיבות לעדכן המכסות מעת לעת במגמה לשמר את השעות הנוספות ככלי ביהולי.	יש לבטל את שיטת "מכסת השעות" הקבועה.	קביעת מכסת שעות נוספות מראש ולאורך זמן לעובד מונעת בקרה על נחיצותן של אותן שעות.
לביקורת נמסר כי הוגדרה שיגרת עבודה אוטומטית, כך שמדי שבוע מתבצע איפוס שעונים.	דיווח עד תום הרבעון השני של שנת 2002	סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל	המלצת הביקורת מקובלת.	באחריות סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל לוודא שהשעה בכל שעוני הנוכחות תהא זהה.	6. הפרשי הדקות בין שעוני הנוכחות, (לעיתים אף בשעונים הממוקמים האחד בסמוך לשני), עלולים ליצור מצב בו שעות העבודה המדווחות אינן משקפות נכונה את שעות עבודת העובד בפועל.

תיצאות הבדיקה 2002	לוי'ז לביצוע	האחראי לביצוע ההחלטות	החלטות לביצוע ומעקב - 2002	עיקרי המלצות הביקורת 2001	עיקרי ממצאי הביקורת 2001	
נמסר לביקורת כי הושלמה היערכות בנושא זה ו"המדגם הראשון" יצא לדרך.	דיווח עד תום הרבעון השני של שנת 2002	סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל	המלצת הביקורת מקובלת.	יבוצע הישוב מדגמי לפני החשוב הכולל, כך שניתן יהיה לבדוק ולבקר את התהליך.	כתוצאה מכך שלא מבוצעת בקרה על דיווחי מערכת הנוכחות טרם העברתם למערכת להפקת תלושי שכר, טעויות בדיווח אינן מתגלות במועד.	7.