



שעות עבודה - עובדים בחוזה בכירים ובחווה אישי

כללי

1. העובדים המועסקים ברשות מקומית מקבלים משכורתם ככלל על פי דרגתם ועל פי הדירוג בו הם נמצאים בהתאם להסכמים שבין מרכז השלטון המקומי, פרום שלוש הערים הגדולות, ההסתדרות הכללית והאיגודים המקצועיים.
2. הבסיס החוקי להעסקת עובדים בחוזה אישי מקורו בהוראות התקשי"ר. הבסיס החוקי להעסקת עובדים בחוזה בכירים מקורו בהוראות שהוציא הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר (בשיתוף עם המנהל הכללי של משרד הפנים) בתאריך 23/3/93, בדבר "חווה אישי מיוחד להעסקת עובד בכיר ברשויות המקומיות ושכרם של העובדים הבכירים".
3. הביקורת בדקה את ממוצע היקף שעות העבודה של עובדים בהתקשרות בחוזה בכירים ושל עובדים בהתקשרות בחוזה אישי, על בסיס הרישומים המופיעים במערכת הנוכחות.
4. הביקורת שוחחה עם: מנהל אגף משאבי אנוש, מנהל מחלקת תשלומי שכר, רכז מיחשוב בכיר משאבי אנוש ומתכנן מיחשוב בכיר (אחראי על מערך הנוכחות).
5. הביקורת נערכה בחודשים יולי – אוקטובר 2002.

ממצאים

חווה בכירים

6. בהוראה שהוציא הממונה על השכר במשרד האוצר, הוגדרו עובדים בכירים כעובדים במינוי סטטוטורי בלבד: מנכ"ל/מזכיר, גזבר, יועץ משפטי, מהנדס העיר ומבקר. בהוראה נקבעה טבלת משכורות המבוססת על שכר העובד הבכיר ביותר ברשות, כשמשכורתם של שאר העובדים הבכירים נקבעה כאחוז מהמשכורת הכוללת של העובד הבכיר ביותר (בשיעור בין 80%-90%).
7. בדוגמת חווה התקשרות שצורפה להוראה נקבע בסעיף 8 כי במשכורת הכוללת כלולים כל התשלומים שהעובד זכאי לקבלם לרבות התשלומים עבור שעות נוספות, כונוניות, פרמיות וקריאות פתע, וכן כל הרכיבים והתשלומים החודשיים והשנתיים, כגון: גמול השתלמות וכו'. בנוסף למשכורת הכוללת זכאי העובד לתשלומים בגין דמי כלכלה, הוצאות רכב, טלפון, הבראה, ועוד.
8. הרשות המקומית נדרשה לדווח למשרד האוצר, לסגן הממונה על השכר, על רשימת העובדים שהוחתמו על חווה בכירים בפירוט אחוז משכורתם ותפקידם.



9. במכתב שהוצא בתאריך 8/3/95 ע"י מחלקת תשלומי שכר של עיריית ת"א (להלן: "מת"ש") למשרד האוצר, לממונה על השכר, הוצגה טבלה שבה נקבעו סוגי התפקידים ואחוזי שכר ממשכורת מנכ"ל בהתקשרות בחוזה בכירים כדלהלן:

אחוזי משכורת	תפקיד
100%	מנכ"ל
95%-90%	גובר, משנה למנכ"ל, מהנדס
90%-85%	סמנכ"ל, מבקר העירייה
85%-80%	מנהל מינהל
80%-75%	סגן מנהל מינהל
75%-65%	מנהל אגף
60%-55%	סגן מנהל אגף
55%-45%	מנהל מחלקה
40%-30%	סגן מנהל מחלקה

10. לא נמסר לביקורת מסמך המעיד על אישור פורמלי של טבלה זו ע"י הממונה על השכר במשרד האוצר אך הובהר לביקורת כי קיימת לגבי ההתקשרויות על סמך הטבלה, הסכמה מכללא של משרד האוצר. מדי שנה מועברת לסגן הממונה על השכר במשרד האוצר רשימת בעלי התפקידים אשר מועסקים בחוזה בכירים בציון שם העובד, תפקידו ושיעור משכורתו משכר מנכ"ל. כמו כן בכל התקשרות בחוזה בכירים מועבר ע"י מת"ש עותק מההסכם למשרד האוצר.

11. מסגרת הטבלה שהועברה בשנת 1995 ע"י מת"ש למשרד האוצר הורחבה, ובפועל מבוצעות התקשרויות עם עובדים מקצועיים (מהנדסים, כלכלנים, משפטנים, תוכניתנים ועוד) במסגרת חוזה בכירים על אף שאינם משמשים בתפקיד ניהולי, וזאת באחוזי שכר הנמוכים או הזהים לאלו המצוינים בטבלה.

12. ברשימת העובדים המועסקים בחוזה בכירים, נכון לשנת 2002, כמחצית מהעובדים אינם בתפקידי ניהול (מנהל מחלקה ומעלה) אלא הינם עובדים מקצועיים בתחומי מיחשוב, הנדסה, כספים ועוד.

13. בחוזה אישי מיוחד להעסקת עובד בכיר (להלן חוזה בכירים) נקבע בסעיף 3 תחת הכותרת: "אמון אישי" כי: "תפקידו של העובד נמנה עם תפקידי הנהלה כמשמעותם בחוק שעות עבודה ומנוחה תש"א 1951 הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי ולפיכך לא יחולו על העובד הוראות החוק הנ"ל והוא לא יהיה זכאי לתמורה נוספת כלשהיא בגין עבודות מלבד זו המפורטת במפורש



בחוזה זה. בחוק שעות עבודה ומנוחה תש"א נקבע כי הוראות החוק לא יחולו על "עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אימון אישי". בסעיפים 7.2, 5.1, 5.2 לחוזה בכירים נכתב: "משכורת כוללת – בתוך המשכורת הכוללת כלולים כל התשלומים שהעובד זכאי לקבלם אילולא הועסק בחוזה זה, לרבות התשלום עבור שעות נוספות, כונניות פרמיות, קריאת פתע ... " (סעיף 7.2). תחת הכותרת חובות העובד נכתב: "... העובד מתחייב למלא את תפקידו במסירות ונאמנות ולשם כך להקדיש את כל זמנו, מרצו כישוריו ונסיונו ככל שמתחייב ונדרש." (סעיף 5.1). בסעיף 5.2 נכתב כי: "בתקופת עבודתו בעירייה לא יהיה העובד רשאי לעסוק בכל עבודה אחרת בשכר ... ללא אישור מראש ובכתב". מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסותו לממצאים כי עמדת אגף משאבי אנוש היא כי מתכונת ההעסקה של חוזה בכירים אינה המתכונת ההולמת העסקת עובדים מקצועיים (אנשי מיחשוב, ר"ח, כלכלנים, מהנדסים). אגף משאבי אנוש החל בתחילת שנת 2002 בעבודה שתכליתה התאמת מתכונת העסקה הולמת לעובדים מקצועיים. המתכונת נשענת על דירוגים הקיימים במדינה ואושרו ע"י משרד האוצר ומוכרים כדירוגים להעסקה במשכורות כוללות. בדיון מתאריך 16/10/02 בראשות מנהל אגף משאבי אנוש, הוחלט כי יאומצו הדירוגים 64 ו-87 משירות המדינה לעירייה וייבחן אימוץ דירוג 14, שהינו דירוג לכלכלנים בכירים בשירות המדינה.

נתוני שעות עבודה חוזה בכירים

14. הביקורת ריכזה נתונים מקובץ נוכחות עובדים לחודשים יוני 2001 – מאי 2002 של אוכלוסיית העובדים במעמד 3 = מעמד חוזה, בדירוג 86 ו-90 = חוזה בכירים. בביקורת לא נכללו עובדים בכירים המחתימים שעון נוכחות בהחתמה אחת ביום (פורום מנכ"ל הסכם 995), עובדי משמרות ועובדים לפי שעות (סוג הסכם 4 ו-6), עובדי משרות חלקיות, ועובדים שעבדו פחות מ-3 חודשים בתקופה הנבדקת.

מספר העובדים בחוזה בכירים שנתוני הנוכחות שלהם עובדו הוא 119 עובדים, המהווים כ-85% מסך כולל של 140 עובדים בחוזה בכירים. לכל עובד נבדקו נתוני שעות עבודה – שמשמען סיכום הפרש היומי בין השעות הנדרשות לשעות הנוכחות בפועל, זמן נדרש בהפחתת זמן בפועל. הזמן בפועל כולל שעות השתלמות מחלה מילואים ועוד. נתוני שעות העודף נאספו בחודשים יוני 2001 – מאי 2002, תקופה של שנת עבודה והנתון המבוקר הוא הממוצע השנתי של שעות העודף/חוסר החודשיות.

15. הנתונים הרלוונטיים המופיעים בגיליון נוכחות מסכם לחודש לעובדים בהסכם בכירים הם: נתונים ברמה יומית של זמן נדרש, זמן נחשב, חוסר/עודף. סיכומים חודשיים של שעות עודף לקיזוז, שעות חוסר וסה"כ עודף/חוסר.

חישוב עודף נעשה בהתייחס לזמן "נחשב" הכולל שעות השתלמות, שעות מילואים, שעות מחלה וכדומה, שממנו מופחת הזמן הנדרש.



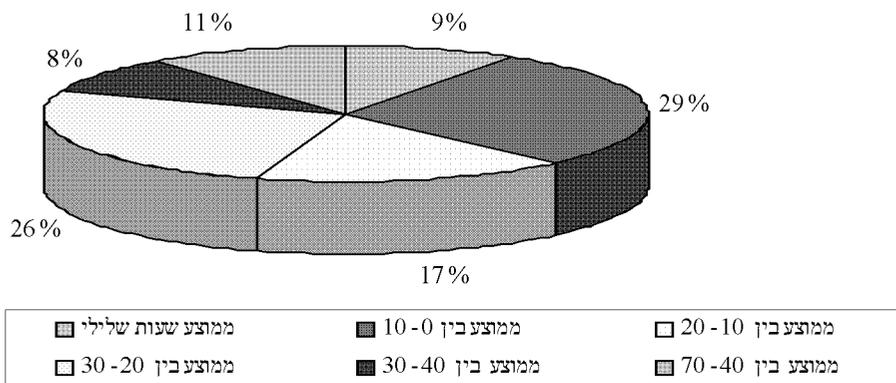
הערה: יש לציין כי במידה והעובד עבד פחות ממצטיית מכסת השעות ליום עבודה, שעות החוסר מקוזזות כנגד חופשה. לא ניתן לקזזם כנגד שעות עודף, גם אם לזכות העובד יתרת שעות גדולה (עודפת) שאינה משולמת.

16. מהדוח הכולל נתוני 119 עובדים בחוזה בכירים עולה כי שעות עודף/חוסר ממוצעות לחודש (במדגם של שנה, חודשים יוני 2001 – מאי 2002) מתפלגות באופן הבא:

מספר עובדים	אחוז מכלל האוכלוסייה	ממוצע שעות עודף/חוסר לחודש
11	9%	0 – (15-)
34	29%	10 – 0
20	17%	20 – 10
31	26%	30 – 20
10	8%	40 – 30
13	11%	70 – 40
<u>119</u>	<u>100%</u>	סה"כ

17. להלן תרשים ממוצע חודשי שעות עודף/חוסר עובדים בחוזה בכירים:

התפלגות שעות עודף/חוסר - עובדים בחוזה בכירים

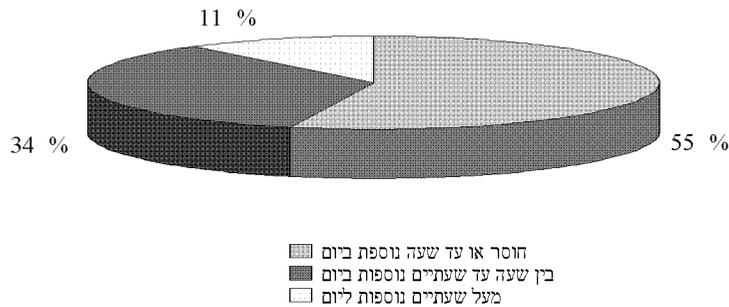


18. ריכוז שעות חוסר/עודף ממוצע ליום עבודה עובדי חוזה בכירים:

מספר עובדים	אחוז	ממוצע שעות חוסר/עודף ליום	ממוצע לחודש
65	55%	חוסר או עד שעה נוספת ביום	20 – (15-)
41	34%	בין שעה עד שעתיים נוספות ביום	40 – 20
13	11%	מעל שעתיים נוספות ביום	70 – 40
<u>119</u>	<u>100%</u>		סה"כ

19. להלן תרשים התפלגות ריכוז ממוצע יומי שעות עודף/חוסר:

ריכוז שעות חוסר/עודף ליום עבודה



20. ברשימת העובדים שממוצע שעות העודף שלהם נע בין חוסר בשעות ל-10 שעות עודף חודשי, מתוך 45 עובדים – 5 עובדים מועסקים בתפקידי ניהול (מנהל מחלקה או סגן מנהל מחלקה), 2 עובדים מועסקים כמנהל מדור וכמנהל יחידה ושאר בעלי התפקידים אינם בתפקיד ניהולי (מנתח מערכות, בוחן, סגן חשב, שרטט ועוד). כלומר, כ-85% אינם מועסקים בתפקידי ניהול. ברשימת העובדים שממוצע שעות העודף שלהם לחודש נע בין 30 ל-70 שעות, מצויים במרבית המקרים מנהלי מחלקות ואגפים.

21. הביקורת בדקה בתקופה הרלוונטית את נתוני סה"כ שעות חופשה, השתלמות, היעדרות שלא בשכר של 11 עובדים בחוזה בכירים, מתוך 45 עובדים בקטגוריית חוסר – 10 שעות עודף חודשיות. להלן נתוני סה"כ שעות חופשה, השתלמות, היעדרות שלא בשכר (בשעות לשנה), ל-11 העובדים:

מספר סידורי	סה"כ שעות חופשה שנתית	סה"כ שעות השתלמות שנתית	סה"כ שעות היעדרות ללא תשלום	ממוצע שעות עודף/חוסר לחודש	סה"כ בימים
2	170	--	209	(13.7-)	46
3	238	78	--	(6.52-)	38
5	219	--	--	(2.7-)	26
6	179	100	--	(2.48-)	34
7	187	226	116	(2.17-)	64
15	201	56	15	1.58	33
19	220	75	317	1.95	74
20	256	62	--	2.2	38



מספר סידורי	סה"כ שעות חופשה שנתית	סה"כ שעות השתלמות שנתית	סה"כ שעות היעדרות ללא תשלום	ממוצע שעות עודף/חוסר לחודש	סה"כ בימים
21	230	78	9	2.24	38
34	227	108	--	5.98	40
39	239	4	--	6.88	29

הנחות העבודה

22. בחינת עובד בחוזה בכירים בהתייחס לנתוני תשומות בלבד (היקף שעות עבודה) הינה רק היבט אחד ממכלול ההיבטים אליהם יש להתייחס בבחינת תפוקות עובד.
23. הנחת העבודה הנורמטיבית של הביקורת בבדיקה זו (המתבססת על תוכן הדברים המופיע בחוזה הבכירים) הינה:
- א. העובדים עימם מתקשרים בחוזה בכירים הינם עובדים המיועדים לתפקידי ניהול הדורשים מידת אמון מיוחדת והשקעת משאבים מיוחדת.
- ב. התקשרות עם עובד בחוזה בכירים לא נועדה להיות רק כלי טכני לתגמול עובדים מקצועיים בהתאם לתנאי השוק (צורך שהינו אמיתי) אלא מהווה הצהרת כוונות הדדית של העובד למחויבות מיוחדת ושל המערכת על רמת ציפיות מיוחדת.
24. הביקורת מציינת כי שעות עודפות לעובדים בחוזה בכירים מקוזזות תחילה כנגד שעות חוסר, על בסיס חודשי, ואם נותרו עדיין שעות עודפות - הן אינן משולמות. שעות חוסר נטו מקוזזות, על בסיס חודשי, כנגד חופשה. במידה ושעות החוסר ביום עולות על 4 שעות, לא ניתן לקזז את שעות החוסר גם אם קיימות שעות עודף.

העסקה לפי חוזה אישי

25. עפ"י הוראות התקשי"ר פרק 16.4, העסקה על פי חוזה מיוחד תיעשה במקרים של "עבודה שלפי טיבה אינה צמיחה ובמשרה בלתי תקנית על פי חוזה מיוחד".
- בסעיפים אחרים בתקשי"ר מפורטים מקרים שונים בהם ההתקשרות תיעשה עפ"י חוזה מיוחד לעבודה שאינה צמיחה מסוג לחץ עבודה, מסוג משימה חולפת, מסוג מילוי מקום ועבודה שנקבעה כחיונית. החוזים אמורים להיות קצובים בזמן, בהתאם למשך ההתקשרות שנקבע בתקשי"ר.
26. בקטגוריה של עובדים בחוזה אישי בעירייה נמצאים בדר"כ עובדים זמניים במשרה חולפת וכן במעט מקרים עובדים זמניים במשרה תקנית. סוגי החוזים האישיים הם חוזה משרה חולפת, חוזה למילוי מקום, חוזה עם הגבלה רפואית, חוזה גיל, חוזה במשרה תקנית.



27. בחודש אפריל 2002 נחתם הסכם בנושא משרות חולפות שקבע כללי טיפול לעובדים במשרות חולפות עפ"י שנות ותק במשרה ופרמטרים אחרים.
28. שעות עודף לעובדים בחוזה אישי משולמות כשעות נוספות במידה ואושרו בהקצבת שעות נוספות וע"י הממונה.

נתוני שעות עבודה – עובדים בחוזה אישי

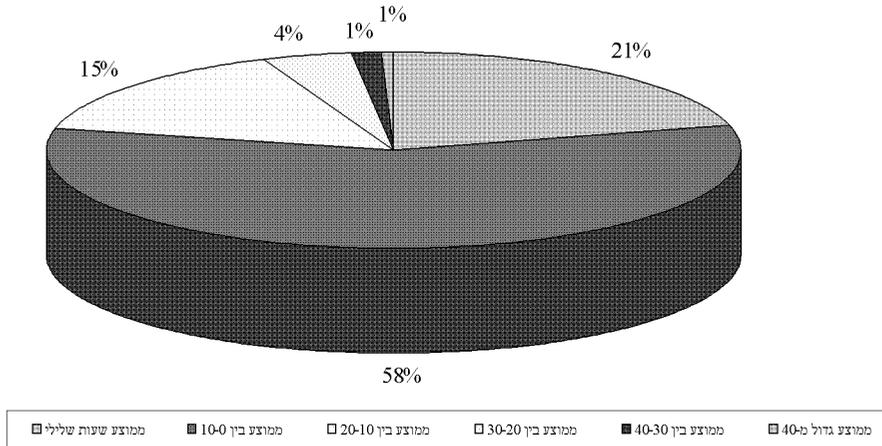
29. נתוני העובדים בחוזה אישי המופיעים בדוח מרכז חודשי הם:
 חוסר – סה"כ חוסר מצטבר על פני החודש.
 עודף מנוספות – סה"כ שעות נוספות (למעט פרקי זמן של עד 30 דקות ליום).
 עודף לקיזוז – זמנים מצטברים בהם העודף היומי קטן מ-30 דקות. עודף זה מקוזז כנגד החוסר בלבד במידה וקיים.
 עודף/חוסר – מתקבל מהפחתת שעות החוסר (בקיזוז עודף לקיזוז) משעות עודף מנוספות.
30. הנתונים נאספו לגבי עובדים בחוזה אישי שהוגדרו כעובדים במעמד 3 – עובדי חוזה שדירוגם שונה מ-86 או 90. הבדיקה לא כללה עובדי כיבוי אש, עובדי משמרות ועובדים יומיים (בסוג הסכם 4 ו-6). סה"כ האוכלוסייה שנבדקה היא 451 עובדים המועסקים בסוג הסכם 1 – (חישוב שעות רגיל) מתוך 534 עובדים.
31. להלן התפלגות הממוצע החודשי של שעות עודף/חוסר של 451 העובדים בחוזה אישי בחודשים יוני 2001 – מאי 2002:

ממוצע שעות עודף/חוסר לחודש	מס' עובדים	אחוז
קטן מ-0	94	21%
0 – 10	260	58%
10 – 20	69	15%
20 – 30	19	4%
30 – 40	6	1%
גדול מ-40	3	1%
סה"כ	<u>451</u>	<u>100%</u>



32. להלן תרשים התפלגות הנתונים לפי הטבלה לעיל:

שעות עודף/חוסר עובדים בחוזה אישי

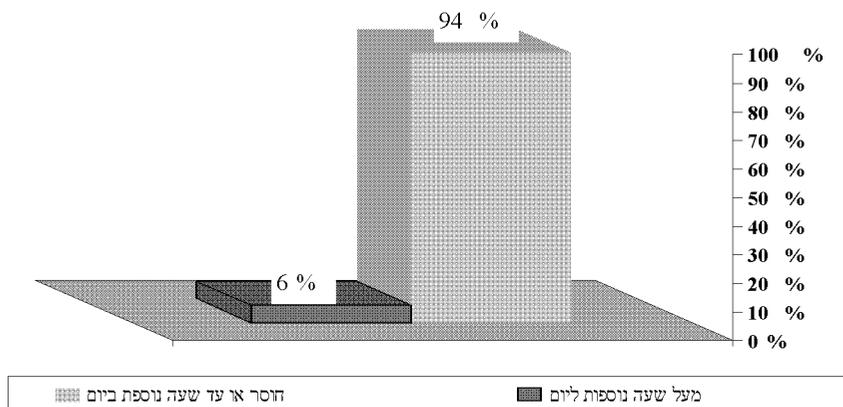


33. להלן ריכוז שעות חוסר/עודף ממוצע ליום:

מספר עובדים	אחוז	ממוצע שעות חוסר/עודף ליום	ממוצע חודשי חוסר/עודף
423	94%	חוסר או עד שעה נוספת ביום	קטן מ-0 - 20 שעות
28	6%	מעל שעה נוספות ביום	גדול מ-20 שעות
<u>451</u>	<u>100%</u>	סה"כ	

34. להלן תרשים התפלגות ממוצע יומי לשעת חוסר/עודף:

ריכוז יומי – עובדים בחוזה אישי





35. הביקורת בדקה את דיווחי נוכחות העובדים בחוזה אישי במערך נוכחות בחודשים ינואר-יולי 2002. בבדיקה נמצא כי מתוך 534 עובדים (כולל עובדי סוג הסכם: משמרות ועובדי שעות) - אצל 153 עובדים נרשמו מעל ל-30 רישומים רטרואקטיביים וידניים (עבודה + תפקיד) בתקופה הנבדקת.

מתוך 153 עובדים – 35 עובדים הינם עובדי מינהל החינוך, התרבות והספורט, בעיקר בתפקידי מדריכים חינוכיים; 95 עובדים הינם עובדי מינהל השירותים החברתיים; 23 עובדים מתחומים שונים. ממחלקת משאבי אנוש של מינהל החינוך נמסר כי מדריכים חינוכיים הינם בדר"כ עובדי פנימיות עירוניות. בפנימיות קיימים שעוני נוכחות והמדריכים אמורים להשתמש לרישום נוכחותם בשעון הנוכחות.

מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסות לממצאים כי לא כל העובדים בעירייה נמצאים במערכת הנוכחות הממוחשבת. עפ"י החלטת מנכ"ל, הבקרה לנושא שעות נוספות היא באחריות המנהלים.

36. ממחלקת משאבי אנוש במינהל השירותים החברתיים נמסר כי לחלק מהעובדים שלהם רישומים ידניים - אין שעון נוכחות במקום העבודה, כדוגמת: עובדות שכונתיות, רכזים של מוקדי קליטה, עובדים המטפלים בדרי רחוב וכדומה. עובדים אלו מעבירים לפקדי משאבי אנוש דיווח ידני המוזן במטה למערכת הנוכחות בציון "ידני" ליד רישום שעת הנוכחות. במערכת הנוכחות אין אינדיקציה באם רישום "י" ידני" נובע מהעבודה שאין במקום העבודה שעון נוכחות או שמדובר ברישום ידני בנוסף לקיום שעון נוכחות. ליתרת עובדי מינהל השירותים החברתיים המוזכרים לעיל קיים שעון נוכחות במקום העבודה. ריבוי הרישומים הידניים יכול, בין היתר, לנבוע מאופי העבודה.

מסקנות

37. למרות שחוזי ההתקשרות בחוזה בכירים מועברים ע"י העירייה באופן שוטף לממונה על השכר במשרד האוצר, לא אושרה מראש ובמישור העקרוני והפורמלי הרחבת המסגרת הצרה המקורית שהוקצתה ע"י משרד האוצר להתקשרות בחוזה בכירים. ההרחבה שנעשתה בפועל חורגת אף ממסגרת הטבלה שנקבעה ע"י העירייה והועברה למשרד האוצר.

38. מעבר למתכונת הפורמלית שנקבעה ע"י משרד האוצר עולה מהתוכן ומהעקרונות הנמצאים בבסיס חוזה בכירים כי מדובר בחוזה המיועד למשרות ניהול, משרות הדורשות מידת אמן מיוחדת, ושתגמולם הגלובלי כולל בין היתר שעות נוספות, כוננויות ועוד. לדעת הביקורת, הגדרות והנחות אלו אינן תואמות את אופי העבודה של עובדים מקצועיים או עובדים ברמת ניהול זוטר. מתגובת אגף משאבי אנוש עולה כי גם לדעת האגף, ההתקשרות בחוזה בכירים אינה מתאימה להעסקת אוכלוסיית עובדים מקצועיים והיא נעשתה מחוסר התאמה לדירוג אחר.



לדעת הביקורת, יש לייחד את ההתקשרות בחוזה בכירים לדרג הניהולי הבכיר בלבד, הן בשל מדיניות משרד האוצר והן בכדי לשמור על ייחודיותו של חוזה בכירים והציפיות המיוחדות הנקשרות אליו.

39. מהנתונים שרוכזו לגבי היקף שעות העבודה של העובדים בחוזה בכירים עולה תמונה, על פיה לגבי יותר ממחצית מהעובדים בחוזה בכירים (55%), הממוצע החודשי של שעות חוסר/עודף שלהם נע בין חוסר בשעות לבין עודף של עד 20 שעות חודשיות. כלומר, לא מתממשת לגביהם ההנחה בחוזה בכירים של הצורך בביצוע שעות נוספות, הנובעת מביצוע עבודה בדרג ניהולי בכיר.

40. התופעה, של ממוצע שעות עבודה מצומצמות, בלטה בקטגוריית עובדים מקצועיים ושאינם מועסקים בתפקידי ניהול בכירים. גם נתוני סה"כ שעות חופשה, השתלמות והיעדרות ללא שכר מדגישים את היקף שעות העבודה הנמוך, ביחס לשעות עבודה נדרשות סטנדרטיות.

41. משהופעלה המדיניות העירונית בהתקשרות רחבה בחוזה בכירים ניתן, כפועל יוצא, בידי ההנהלה הבכירה כלי ניהולי, על פיו ניתן להפיק יותר תשומות ותפוקות מעובדים בחוזה בכירים, אך הכלי הניהולי לא נוצל בכל המקרים (בהנחה כי קיימים צרכים לביצוע עבודה בשעות נוספות).

42. העסקה עפ"י חוזה אישי נועדה למשרות חולפות בנסיבות מיוחדות, המפורטות בתקשי"ר. בפועל, נעשה שימוש באופן התקשרות זה להתקשרויות ארוכות שנים עם עובדים בנסיבות ולתקופות שאינן קבועות בתקשי"ר. יש לציין כי הנושא מטופל משנת 2002 ע"י אגף משאבי אנוש, במגמה לצמצם את היקף החוזים האישיים.

43. חוסר אינדיקציה בדוחות של רישומים ידניים ממערכת הנוכחות, באם הרישום הידני נובע מהיעדר שעון נוכחות או מסיבה אחרת, פוגם באפשרות הפיקוח והבקרה.

44. כעקרון, במקום בו קיים שעון נוכחות אמורים העובדים להטביע את כרטיסי הנוכחות שלהם בשעון הנוכחות. מדוחות ביקורת שונים שנערכו עלה כי מצב של ריבוי רישומים ידניים, יש בו לעתים בכדי להעיד על אי תקינות הרישום. למרות המגמה העירונית לצמצום התופעה של רישומי נוכחות ידניים (במצב בו קיים שעון נוכחות) - קיימים רישומים ידניים בכמות גבוהה לחלק מעובדי חוזה אישי שיש לברר נסיבותיהם והצדקתם.



המלצות

45. על סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל ומנהל אגף משאבי אנוש:
א. להמשיך בתהליך המתבצע ע"י אגף משאבי אנוש להתאמת דירוג לעובדים מקצועיים בכירים והוצאתם ממסגרת חוזה בכירים.
ב. להמשיך בתהליך המתבצע באגף משאבי אנוש לגבי טיפול בחוזים אישיים, העברת עובדים ותיקים לתקנים קבועים.
46. על סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל ומנהל מת"ש לדאוג לקבלת אישור פורמלי ומפורש ממשרד האוצר לגבי היקף מסגרת ההעסקה בחוזה בכירים ולוודא אישור עקרוני ומראש של משרד האוצר להעסקה במתכונת רחבה המתבצעת בפועל בעירייה.
47. על סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל לבחון את היקף העבודה בפועל, המבוצע ע"י עובדים בכירים, ביחס לדרישות ולצרכים ולהנחות שימוש במסגרת העסקה בחוזה בכירים ככלי ניהולי, על פיו ניתן להפיק יותר תשומות ותפוקות מעובדים במידת הצורך.
48. על סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל להנחות את המנהלים לבדוק את רישומי העובדים (המחתימים שעון נוכחות) בהם יש ריבוי של החתמות ידניות ולאבחן את הסיבות וההצדקה לרישומים ידניים אלה.
49. על מנהל אגף משאבי אנוש לדאוג שבמערך הנוכחות הממוחשב תהיה אינדיקציה באם קיים שעון נוכחות ובאם ההחתמה הידנית נובעת מסיבת היעדר שעון נוכחות או מסיבה אחרת.

הערה:

בתאריך 13/4/03 הציג סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל מכתב שהתקבל במשרדו בתאריך 6/4/03 ממנהל אגף בכיר אכיפת שכר במשרד האוצר. במכתב צויין כי: "עיריית ת"א קיבלה את אישור הממונה על השכר להעסקת עובדים בכירים בחוזים אישיים בתפקידים המוגדרים וברמות שכר מוגדרות כפי שעולה מטבלת שכר בכירים המונהגת ע"י העירייה ממרץ 1994. העסקה בחוזים אישיים לעובדים בתפקידים אחרים אינה מאושרת באופן כללי ומחייבת בקשה פרטנית מהממונה על השכר למתן אישור חריג". טבלת התפקידים המוזכרת היא טבלת בעלי תפקיד מרמת מנכ"ל ועד לרמת מנהל מחלקה.