



העסקת קרובי משפחה

מחלקת חופים

רקע

1. פקודת העיריות קובעת בהתייחס לנושא "סייגים להעסקת קרוב משפחה" בסעיף 174 א' בין היתר כי:
אדם שקרוב משפחתו ממונה על יחידה מיחידות העירייה לא יתקבל לעבודה באותה יחידה.
אדם שקרוב משפחתו עובד ביחידה מסוימת לא יתמנה לתפקיד הממונה על אותה יחידה.
שר הפנים וועדת השירות רשאים להתיר העסקת עובד כעובד עירייה, בנסיבות אלו, תוך מתן נימוקים בכתב.
2. הודעת אגף משאבי אנוש מס' 6/2008 (מתאריך 13.1.2008) קובעת ומרעננת את ההנחיות העירוניות בנושא העסקת קרובי משפחה בעירייה. ההנחיה קובעת, בין היתר, את הדברים הבאים:
 - א. לא יועסקו קרובי משפחה באותו אגף.
 - ב. אין להעסיק עובד בתפקיד הכפוף מקצועית לקרוב משפחתו גם אם אין הם עובדים באותו אגף.
 - ג. לא ימונה עובד למשרת מנהל אגף, אם מועסק בו קרוב משפחתו.
 - ד. יש לדווח על כל שינוי שנוצר תוך כדי מהלך העבודה מפאת שינוי בתפקיד או היווצרות קשרי משפחה תוך כדי השרות.
 - ה. בעת קבלתו של מועמד לעבודה בעירייה יחוייב העובד להצהיר על קרובי משפחתו ותפקידם, כמו כן, יחוייב המועמד להצהיר על כך שידועה לו חובתו לדווח על כל מקרה בו ייווצרו קשרי משפחה כאמור.
 - ו. טרם קבלתו של עובד לעבודה בעירייה, מחובת מנהל היחידה ופקיד משאבי אנוש לוודא שאין לעובד קרובי משפחה המועסקים בעירייה.
 - ז. כל עוד לא ניתן אישור להעסקת קרובי משפחה - חל איסור מוחלט על קליטת העובד - ויהא מעמדו אשר יהא. קליטת עובד ללא אישור מהווה עברת משמעת.
3. התקשי"ר בפרק "סייגים מטעמי קרבת משפחה" קובע את הדברים הבאים:
לא יועסק עובד במשרה במשרד או ביחידת סמך, לפי העניין, אם:



- א. ההעסקה עלולה להביא ליחסי כפיפות או לקשרי עבודה בינו לבין קרוב משפחה שלו, באותו משרד או ביחידה מנהלית.
- ב. ההעסקה עלולה להביא לניגוד עניינים בשל קרבת משפחה לעובד אחר, באותו משרד או באותה יחידת סמך.
- ג. המושג "קרוב משפחה" מוגדר בתקשי"ר – בן או בת זוג, לרבות ידוע בציבור, הורה, הורי הורה, בן, בת, אח, אחות, גיס, גיסה, דוד, דודה, אחיין, אחיינית, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד או נכדה, סב או סבתא, לרבות קרבה משפחתית חורגת או קרבה הנוצרת עקב אימוץ.
- ד. המושג "קשרי עבודה" מוגדר בתקשי"ר - עבודה משותפת לצורך קבלת החלטות, מתן המלצות וקביעת נהלים. קרוב משפחה ממלא תפקיד בלשכה המשפטית, אגף כוח אדם, יחדת חשב, ביקורת פנים, יחידת משמעת. קרוב משפחה משמש כחבר ועד העובדים.
- התקשי"ר קובע כי על אף המגבלות המפורטות ברישא של הסעיף, רשאי נציב שירות המדינה ליתן היתר להעסקת קרובי משפחה, ורשאי להתנות תנאים לכך.
4. מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסותו לדוח הבדיקה כי: עד לשנת 2001, לא הייתה בפקודת העיריות כל הגבלה על העסקה של קרובי משפחה בעירייה. בהיעדר הוראות לעניין זה בפקודה, פנתה העירייה להוראות התקשי"ר העוסקות בהעסקת קרובי משפחה בשירות המדינה. על פי חו"ד משפטית המתייחסת למועמדים למכרזים שלהם קרבה משפחתית לעובד בעירייה נקבע כי ייתכנו מקרים בהם אין כל מניעה להעסיק אדם ביחידה בה מועסק קרוב משפחתו. זאת כאשר אין ביניהם קשרי עבודה, יחסי כפיפות או ניגוד עניינים - לדוגמא שני נהגי תברואה קרובים המועסקים בחבלים שונים; שני מורים קרובים המועסקים בבתי ספר שונים; שתי אחיות קרובות המועסקות במחלקות נפרדות בבית החולים. גם במקרים בהם אסורה העסקה של קרוב משפחה, ניתן לבקש אישור להעסקה חריגה מהגורם המוסמך: שר הפנים ווועדת השירות במשרד הפנים - במקרה של קרבה משפחתית ל"בכיר" בעירייה (ראש העירייה, סגן ראש העירייה או ממונה על יחידה מיחידות העירייה); או- "נציב השירות" קרי סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בכל יתר המקרים.

ממצאים

5. מבדיקת הביקורת עולה כי לא קיים נוהל עירוני בנושא. אגף משאבי אנוש חידש בשנת 2008 את מתכונת טופס בקשה להעסקת קרובי משפחה שאותו אמור למלא מנהל המחלקה. בטופס נדרשת בדיקה, בין היתר, של הנתונים הבאים:

- א. האם קרוב המשפחה נמנה עם התפקידים – ראש העירייה או סגן ראש העירייה.
- ב. האם קרוב המשפחה ממונה על היחידה.



ג. האם למועמד קרוב ביחידה עליה הוא אמור להיות ממונה.

ד. האם תיתכן עבודה משותפת לצורך קבלת החלטות, מתן המלצות, קביעת נהלים.

ה. האם הקרוב ממלא תפקיד ביחידת מטה.

ו. האם ישנם יחסי כפיפות בין המועמד לקרוביו.

6. מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסותו לדוח הבדיקה כי:

הודעות אגף משאבי אנוש בענין מפורסמות מעת לעת מפרטות ומרעננות את הכללים המחייבים ומהוות כנוהל עבודה בהעסקת קרובי משפחה. הודעות אלו מהוות את תשתית העבודה אל מול מנהלי היחידות ומערך משאבי אנוש. בנוגע לטופס בקשה להעסקת קרובי משפחה, עד שנת 2008 כל יחידה העבירה את בקשתה בצורה שונה, אגף משאבי אנוש יזם שיפור להליך הבקשה ובנה טופס ייעודי שעל פיו ניתן לבחון ולקבל "תמונה מפורטת" ואחידה יותר בנוגע לפרטי המועמד, קשרי העבודה, מהות התפקידים וההיררכיה ביניהם. טופס זה הועבר לסגלים וכיום לא נבחנת בקשה להעסקת קרובים ללא טופס זה.

7. מבדיקה מדגמית שערכה הביקורת, ביחס לעובדי מחלקת חופים, עלה כי חלק מעובדי המחלקה הינם קרובי משפחה. להלן מוצגים 8 מקרים שנדגמו של קירבת משפחה בין עובדים במחלקת חופים, תוך ציון פרטי העובדים, תפקידם, מועד תחילת עבודתם, קיום/אי קיום אישור להעסקת קרובים, דיווח במערך כוח אדם ועוד:

מס' סד'	שם ומספר תעודת זהות	תאריך התחלת עבודה	מעמד	תפקיד	קרבת משפחה	שיבוץ במועד הבדיקה	הוקלד במערכת
1	א. א.	01.05.1992	קבוע	רכז אחזקה	אח	חוף נורדאו נפרד	י. – 2003 ש. – 2005
התחיל את עבודתו כפועל לשכת התעסוקה כעובד יומי בניקיון. החל מ – 1992 נקלט כסדרן חוף במסגרת התקנים של מחלקת החופים.							
1א	י. א.	24.04.1997	קבוע	סגן רכז חוף	אח	פרישמן	ש. – 2005 א. – 2005
החל לעבוד בשנת 1994 כעובד ניקיון. הצהיר על אח (א. א.). ב- 1995 נקלט מחדש כעובד עונתי – סדרן חוף. הצהיר על אח במחלקת החופים.							
1ב	ש. א.	14.03.2001	קבוע	סדרן ראשי	אח	אביב	הוקלד 2005
משנת 1992 נקלט כסדרן חוף עונתי. עבד ברציפות במהלך כל העונות מאז ועד 2003. בשנה זו נקבע ע"י בית המשפט כי יש לתת לו קביעות רטרואקטיבית משנת 2001. העירייה הנפיקה אישור להעסקת קרובי משפחה לשלושת האחים. אישור מתאריך 23.6.2003.							



מס' סד'	שם ומספר תעודת זהות	תאריך התחלת עבודה	מעמד	תפקיד	קרבת משפחה	שיבוץ במועד הבדיקה	הוקלד במערכת
2	מ. ד.	01.11.2008	עובד יומי	ניקיון	אח	ירושלים	אין דיווח במערכת כ"א עירונית
עבד כעובד עונתי סדרן חוף מהשנים 2003 ועד 2008. החל משנת 2008 נקלט כעובד יומי בניקיון חופים.							
2א	ג. ד.	16.04.2009	פקח עונתי	סדרן חוף	אח	צוק צפון	אין דיווח במערכת כ"א עירונית
נקלט ב – 2002 כסדרן חוף עונתי. סיים את עבודתו בשנה זו. חזר לעבוד כסדרן חוף עונתי בעונת 2009. קיים אישור אגף משאבי אנוש מ – 04.05.2009. מנהל אגף משאבי אנוש מסר כי בעקבות הדוח ביצע אגף משאבי אנוש עדכון במערך משאבי אנוש.							

מס' סד'	שם ומספר תעודת זהות	תאריך התחלת עבודה	מעמד	תפקיד	קרבת משפחה	שיבוץ במועד הבדיקה	הוקלד במערכת
3	ד. אפ.	20.4.1996	עובד יומי	ניקיון	דוד	נורדאו נפרד	אין דווח במערכת כ"א העירונית
עובד ברציפות מאז 1996 כעובד יומי בניקיון.							
3א	ד. אר.	16.04.2009	עובד יומי	ניקיון	בן אח	הילטון	אין דווח במערכת כ"א עירונית
נקלט ב 2005 כסדרן חוף עונתי. חזר לעבוד ב 2008 כעובד לישכה בניקיון יומי. עובד בשנת 2009 כעובד יומי בניקיון. לא קיים הצהרה בטופס קליטת עובד. אין אישור העסקת קרובים מאגף משאבי אנוש. מנהל אגף משאבי אנוש מסר כי: מבדיקה שנערכה עולה כי במעמד קליטת העובד (אר), העובד מסר כי לא הבין את המשמעות של קרבה משפחתית, לתפיסתו מדובר על קרבה של אמא, אבא, אח אחות וילדים ולכן לא החשיב את הדוד לרמת קרובי המשפחה בדרגה ראשונה. אגף משאבי אנוש הנחה את מחלקת החופים להעביר בקשה להעסקת קרובי משפחה בהתאם לכללים. מחלקת החופים העבירה בקשה להעסקתו של אר. ד., בקשה זו תידון בישיבה הקרובה של הועדה באישור קליטת עובדים אשר להם קרובי משפחה בעירייה. אגף משאבי אנוש יפעל בהתאם להחלטת הועדה.							

מס' סד'	שם ומספר תעודת זהות	תאריך התחלת עבודה	מעמד	תפקיד	קרבת משפחה	שיבוץ במועד הבדיקה	הוקלד במערכת
4	י. ט.	05.07.1969	קבוע	מנהל קטע ותחנה	דוד	הילטון	אין דווח במערכת כ"א עירונית
עובד ברציפות מאז 1984 כמציל.							



מס' סד'	שם ומספר תעודת זהות	תאריך התחלת עבודה	מעמד	תפקיד	קרבת משפחה	שיבוץ במועד הבדיקה	הוקלד במערכת
4 א	ה.ט.	16.07.1997	קבוע	מציל אחראי תחנת הצלה	בן אח	צ'ארלס קלור	אין דווח במערכת כ"א העירונית
<p>עבד לסרוגין בעונות הרחצה בחופים מאז 1990. בשנת 1990 התקבל אישור אגף משאבי אנוש להעסקת קרובים. בעונת 1991 לא אושרה העסקת קרובים ע"י אגף משאבי אנוש. בטופס חזרה לעבודה בשנת 1993 מצהיר על קרוב-דוד. אין אישור נוסף מאגף משאבי אנוש.</p> <p>מנהל אגף משאבי אנוש מסר כי העובד הצהיר ודיווח, מדובר בעובד וותיק. האגף מקפיד החל מ-2002 על בחינת הבקשה לאישור והקלדתה במערכת לאחר מכן. הבקשה אושרה בזמנו בפעם הראשונה, ייתכן שהתפיסה או הדרך בה נהגו בעבר הייתה להסתמך על האישור הקודם, כיום מקפידים ומבהירים במקרים החריגים בהם מאשרים כי האישור ניתן לעונה זו בלבד, יחד עם זאת מאחר ומדובר בעובדים ותיקים וקבועים בעירייה לא ניתן אלא לאשר זאת כדיעבד ומערך משאבי אנוש עודכן בהתאם.</p>							

מס' סד'	שם ומספר תעודת זהות	תאריך התחלת עבודה	מעמד	תפקיד	קרבת משפחה	שיבוץ במועד הבדיקה	הוקלד במערכת
5	י. ס.	16.04.1989	קבוע	סגן רכז חוף	אח	צוק דרום	אין דווח במערכת כ"א העירונית
<p>אישתו עובדת כיום בלשכת סמנכ"ל לתפעול. קיים אישור העסקת קרובים משנת 2008. בעיסוקה הקודם במחלקת החניה קיים אישור משנת 1996.</p>							
5א	ש. ס.	28.04.1998	קבוע	סדרן ראשי	אח	בוגרשוב	אין דווח במערכת כ"א העירונית
<p>בשנת 1994 נקלט כעובד יומי. בזמן הקליטה דווח על אח במחלקת החופים. בשנת 1995 עבר לעבוד כסדרן חוף עונתי. בעונה זו ניתן אישור העסקת קרובים ע"י העירייה. אישור משאבי אנוש מתאריך 24.5.1995.</p>							

מס' סד'	שם ומספר תעודת זהות	תאריך התחלת עבודה	מעמד	תפקיד	קרבת משפחה	שיבוץ במועד הבדיקה	הוקלד במערכת
6	ר. ש.	02.01.2000	קבוע	סדרן ראשי	אח	נגריה	אין דווח במערכת כ"א העירונית
<p>החל עבודתו בשנת 1995 כעובד יומי בניקיון. בפועל שימש כנגר במחלקה. עבד לסרוגין בכל העונות מאז. בשנת 2000 התקבל כעובד קבוע סדרן ראשי ומשמש כנגר בצוות אחזקה. אין אישור העסקת קרובים מאגף משאבי אנוש.</p>							



מס' סד'	שם ומספר תעודת זהות	תאריך התחלת עבודה	מעמד	תפקיד	קרבת משפחה	שיבוץ במועד הבדיקה	הוקלד במערכת
6א	א. ש.	12.06.1998	עובד יומי	בניקיון	אח	תל ברוך	אין דווח במערכת כ"א העירונית
החל עבודתו משנת 1996 כעובד יומי בניקיון. משובץ בחוף תל ברוך. לא קיים הצהרה בטופס קליטת עובד. אין אישור העסקת קרובים מאגף משאבי אנוש.							
6ב	י. ש.	10.04.1995	עובד יומי	בניקיון	אח	נורדאו מעורב	אין דווח במערכת כ"א העירונית
עובד בניקיון חופים כעובד יומי מאז 1995 ברציפות. לא קיימת הצהרה בטופס קליטת עובד. אין אישור העסקת קרובים מאגף משאבי אנוש. מנהל אגף משאבי אנוש מסר כי ר. ש. ניקלט לראשונה בתאריך 14.4.1993 – משמע לא נזדקק לאישור להעסקת קרובים בתחילת העבודה. י. החל עבודתו לראשונה ב 22.4.1993, לא נמצא טופס קליטת ומתוך כך אין אפשרות לבחון האם העובד הצהיר או לא. א. החל עבודתו 21.3.1994 – גם כאן לא נמצא טופס הקליטה הראשוני ולכן לא ניתן לדעת האם העובד הצהיר או לא.							

בנוסף מסר מנהל אגף משאבי אנוש כי: החל משנת 2000 בוצע שיפור במערך משאבי אנוש שתמציתו הזנת נתוני קרבה משפחתית במערך משאבי אנוש. עד למועד זה, היה כל המידע מצוי בתיקים האישיים בלבד וכי ממועד זה מצוי המידע (החדש) גם במערך משאבי אנוש.

החל משנת 2002 מוקלדים באופן מסודר כל פרטי העובדים הנקלטים בעירייה ולהם קרובי משפחה, פרטים אלה מוקלדים במקביל גם לעובד החדש וגם לעובדים הקיימים, כל נתוני הקרבה המשפחתית כפי שצויינו בדו"ח הבדיקה הוקלדו למערך משאבי אנוש.

לתשומת לב:

נספח א – התייחסות מנהל אגף משאבי אנוש מתאריך 1.11.2009 מצורפת לדוח בפרק הנספחים, ומהווה חלק בלתי נפרד מדוח הבדיקה. הנספחים להתייחסויות (אם צורפו) שמורים במשרד מבקר העירייה.



מסקנות

8. מהטבלה המופיעה לעיל ובהתייחס להנחיה העירונית עולים הדברים הבאים:
- א. במחלקה מועסקים על פני תקופות ארוכות, עובדים שהינם קרובי משפחה. מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסותו לדוח הבדיקה כי: הרוב המכריע של העובדים נקלטו לפני שנת 2000 ומועסקים כך שנים רבות.
 - ב. לחלק מהעובדים ניתן אישור ע"י אגף משאבי אנוש במועד תחילת העבודה, לחלק במועדים מאוחרים יותר למועד תחילת העבודה, לחלק לא הוצא אישור כלל ובטפסים לקבלה לתפקיד לא דווח על ידם על קיום קרובי משפחה העובדים בעירייה. מנהל אגף משאבי אנוש מסר כי החל משנת 2002, תהליך אישור העסקת קרוב משפחה מתבצע בהתאם לכללים ואין להעסיק קרוב משפחה ללא היתר אגף משאבי אנוש וזאת לאחר שהבקשה נבחנה והוצא אישור פרטני ברמת הבקשה. לאחר עיון מעמיק בתיקים האישיים ונבירה במסמכים ובדיקה מול משאבי אנוש במחלקת חופים, בחלק מהמקרים לא ניתן לדעת האם אושרה העסקה לעונה או לצמיתות. כיום ככל שמאשרת העסקת קרובים במחלקת החופים מצויינת תקופת האישור להעסקה.
 - ג. גם במקרים בהם ניתן אישור להעסקת קרובי משפחה, לא נמצא בחלק מהמקרים, בתיק האישי של העובד, טופס הבקשה עם נימוקיה והתייחסות מנומקת של אגף משאבי אנוש. מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסותו לדוח הבדיקה כי: הטופס הוכנס לשימוש החל משנת 2008 ולכן לא נמצא טופס כזה בתיק היחידה או בתיק אגף משאבי אנוש. בנוגע לנימוקים, היחידה היא זו שצריכה לנמק מדוע אותו עובד הוא זה ראוי ונכון להקלט ביחידה על פני עובדים אחרים, אגף משאבי אנוש מנמק כאשר הוא מוציא תשובה שלילית ליחידה ובה מפורטת הסיבה מדוע לא אושרה הבקשה.
 - ד. בכל המקרים למעט אחד (בטבלה מס' 1) אין דיווח על קירבת משפחה במערכת כוח אדם העירונית. מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסותו לדוח הבדיקה כי: מדובר בפגם טכני ולא מהותי, והאגף פעל לטיוב הנתונים במערך משאבי אנוש.
 - ה. בהסתמך על ההנחייה 6/2008, לא ניתן כלל להעסיק עובדים קרובי משפחה באותו אגף/מחלקה. לא נקבעה בהנחייה דרך להעסקה ואופן קבלת אישור להעסקת קרוב משפחה באותו אגף/מחלקה כפי שלמעשה מתבצע בפועל ומעוגן בטופס הבקשה. בפועל, עולה כי ניתנים אישורים להעסקת קרובי משפחה באותו אגף/מחלקה בהתקיים תנאים מסוימים. מאגף משאבי אנוש נמסר כי: "ניתנים אישורים להעסקת עובדים באותו אגף/מחלקה בתנאי שנתבקשו מראש, טרם תחילת ההעסקה ולאחר שנבחנו בעיקר שני פרמטרים: יחסי כפיפות, וקבלת החלטות משותפות. ניתן משקל גם לגודל האגף, פריסתו בפריסת



מרחבים ועוד. הבדיקה נערכה ע"י יחידת ק.ד.מ.ה באגף משאבי אנוש. מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסותו לדוח הבדיקה כי: "סעיף 4 ג' בהודעה 6/2008 המציינת כי "בעת קבלת עובדים לעבודה...", ככלל עת"א אינה מעודדת העסקת קרובי משפחה כפי שבא לידי ביטוי בחוזר, יחד עם זאת ככל שנדרשת העסקת קרובים בנושא בא לידי ביטוי בבחינה והפעלת שיקול דעת. כאמור, עפ"י חוות הדעת המשפטית הקיימת ניתן להעסיק קרובים תוך בחינת המגבלות המתבקשות.

המלצות

9. לאחר וידוא ואימות הממצאים המפורטים בטבלה יש לבדוק ולברר, בהתאמה לכל מקרה, את הדברים הבאים:

- א. הסיבות לאי דיווח על קירבת משפחה ע"י העובד ו/או גורם אחר, הן בטופסי קבלה לעבודה והן במערכת כוח אדם.
- ב. במקרים בהם דווח ע"י העובד בטופס קבלה לעבודה על קרוב משפחה, הסיבות לאי הוצאת אישור העסקת קרובי משפחה והמשך העסקת העובד ללא אישור.
- ג. במקרים בהם ניתן אישור - קיום נימוקים להוצאת האישור על בסיס טופס בקשה מפורט.
- ד. האם חלו שינוי ביחסי כפיפות ובסטטוס העובדים קרובי המשפחה מאז הוצאת האישור להעסקתם.

מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסותו לדוח הבדיקה כי: אגף משאבי אנוש ריענן ומרענן באופן תדיר את ההנחיות בדבר דרך הפעולה שישי לנקוט כאשר ישנם מועמדים לעבודה אשר להם קרבה משפחתית, מודגש כי בהתאם להנחיות אין להעסיק קרוב משפחה ללא אישור מוקדם.

בהתייחס לנתוני הביקורת כיוון שמדובר על אירועים אשר היו לפני שנים רבות, לא ניתן לדעת בבירור את הגורמים והסיבות אשר בעטיין לא הועברו בקשות לאגף משאבי אנוש. בכל מקרה בו ניתן היתר להעסקת קרובי משפחה, הרי שהיתר זה מסוייג מתוחם ומותנה בקיומם של תנאים המאפשרים את ההעסקה כגון היעדר יחסי כפיפות, הפרדה בין אזורים גאוגרפיים וכו'. עידכון הנתונים במערך משאבי אנוש בוצע.

10. יש לבצע בדיקה בין כל עובדי המחלקה האם קיימים מקרים נוספים של קירבת משפחה. למען הסר ספק, מומלץ להעביר טופס הצהרה בנושא זה בין כל העובדים. מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסותו לדוח הבדיקה כי: הנושא מבוצע במסגרת עדכון פרטי העובדים בעירייה שנערך אחת לתקופה.



11. יש לעדכן בהתאם לממצאים את הנתונים במערכת כוח אדם בקטגוריה הקיימת במערכת "קרובי משפחה". מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסותו לדוח הבדיקה כי: עקב עומס נקודתי וקליטה רבה של עובדים במסגרת יישום חוק חברות כ"א ונושאים נוספים עידכון מערך משאבי אנוש לא בוצע בסמוך למתן האישור. מדובר בעדכון טכני בלבד. כל הנתונים עודכנו במערך משאבי אנוש.
12. יש לקבוע נוהל עירוני ו/או להרחיב את ההנחיה הקיימת כך שתכלול את האפשרות להעסיק עובדים קרובי משפחה באותה יחידה לאחר בדיקת פרמטרים שיקבעו (בהתאם לתקשי"ר או אחרים) והנפקת אישור מראש להעסקה זו. בפועל הדבר נעשה אך אינו בא לידי ביטוי בהנחייה הכתובה. מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסותו לדוח הבדיקה כי: "מדיניות העירייה הינה שלא ליתן עדיפות לקליטת קרובי משפחה. יחד עם זאת אין כל הנחייה שתכליתה למניעת מועמדות להעסקה בשל קרבה משפחתית בלבד. עניין זה בא לידי ביטוי בהודעת אגף משאבי אנוש 6/2008 בסעיף 4 ג."
13. יש לבצע מידי תקופה בדיקות ותזכורות בנושא, ביחידות השונות, על מנת ליישם פיקוח ובקרה בנושא העסקת קרובי משפחה. מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסותו לדוח הבדיקה כי: יפעל לריענון ההנחיות מעת לעת ובנוסף הנושא ייבחן בתהליך ניווד עובדים בין יחידות.
14. יש לוודא במקרים של ניידות עובדים ביחידות בהם קיימת חלוקה לאגפים, מחלקות, מרחבים, תחנות וכדומה כי הכללים של אי כפיפות, אי קבלת החלטות משותפת ועוד נשמרים בהעסקת קרובי משפחה. מנהל אגף משאבי אנוש מסר בהתייחסותו לדוח הבדיקה כי: ההמלצה מקובלת – הנושא יוטמע בתהליך הניוד.