



הטיפול במשמעת בעיריית תל אביב – יפו

כללי

1. משמעת הינה מערכת הקובעת חובות וסמכויות של המשרתים בארגון וסדרי ציות לכללים, לחוקים ולהתנהגות על-פיהם. בנוסף לכך, המשמעת הינה מערכת של חובות המוטלות על העובד אשר נועדו להבטיח התנהגות נאותה של העובד בהתאם לצרכים הלגיטימיים של הארגון.
2. פעילותה התקינה של עיריית תל אביב – יפו כמסגרת ארגונית תלויה במידה רבה בקיום כללי המשמעת בידי עובדיה. כללים אלה, המבטיחים התנהגות נאותה של העובדים בהתאם למדיניות העירייה, רשומים ב - "תקנון הכללי לעובדי העירייה" (להלן התקנון) משנת 1981 שאושר על ידי ארגון העובדים והעירייה.
3. דרך הטיפול בנושא המשמעת אינו מעוגן בנוהל עירוני. עם זאת, על בסיס התקנון, והבסיס החוקי להליכים המשמעתיים, המפורטים להלן, נוצר במהלך השנים הליך טיפול במשמעת בעירייה, לפיו פעל התובע העירוני לענייני משמעת (ששימש בתפקיד משנת 1985 ופרש בתאריך 31.3.10 לגימלאות, להלן: התובע היוצא) ואגף משאבי אנוש.

בהתייחסותו של התובע היוצא לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 16.9.10 ציין התובע היוצא כי: **"עובר לכניסתי לתפקיד התובע, התפקיד לא היה מאויש במשך כ- 4 חודשים וכשהגעתי לתפקיד הייתי צריך ליצור את הכל יש מאין. לא היו בפני כל נהלים כתובים, לא של קודמי בתפקיד ולא של המערכת העירונית."**

4. הבסיס החוקי להליכים משמעתיים מעוגן ב:

חוק הרשויות המקומיות (משמעת), התשל"ח - 1978 (להלן חוק הרשויות – משמעת).

תקנות הרשויות המקומיות (משמעת) (התאמת הוראות), התשל"ט - 1979, המכילות את סעיפי חוק המשמעת של שירות המדינה שהוחלו על הרשויות המקומיות.

חוק שירות המדינה משמעת, התשכ"ג - 1963.
5. הביקורת בדקה את הליך הטיפול במשמעת בעירייה מול הבסיס החוקי, החל משלב הגשת הקובלנה ועד להגשת תובענה לבית הדין למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות, ואופן יישום פסקי הדין והחלטות אחרות המתקבלות בהליך המשמעתי בעירייה.
6. בשנים 2008 - 2009 נפתחו על ידי התובע העירוני לענייני משמעת (להלן "התובע") 143 מטלות בנושא משמעת. הביקורת בדקה באופן אקראי 45 מטלות בנושא משמעת המהוות מדגם של 30%. בנוסף בדקה הביקורת 15 תיקים שהועברו, על פי הנחיית התובע לבדיקת מנהלים.



ממצאים

רקע

7. בעלי תפקידים וסמכויותיהם ומושגים בהתאם לחוק הרשויות המקומיות משמעת:

א. "תובע" - "ראש רשות מקומית ימנה אדם לקבלת קובלנות ולהגשת תובענות לבית הדין נגד עובדי אותה רשות מקומית הנאשמים בביצוע עבירות משמעת לפי חוק זה (להלן- תובע); המינוי יכול שיהא כללי, או לצורך ענין מסויים." (סעיף 10).

התובע בעיריית תל אביב - יפו משתייך ארגונית לחטיבת משאבי אנוש.

ב. "קובלנה" - "ראש רשות מקומית או מי שהוא הסמיך לכך או היועץ המשפטי לממשלה רשאים להגיש לתובע קובלנה על עבירת משמעת שעבר עובד הרשות המקומית." (סעיף 11).

ראש העירייה הסמיך את מנכ"ל העירייה וסמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל להגיש קובלנה לתובע:

מנכ"ל העירייה – לגבי עובדים מרמת מנהל אגף ומעלה.

סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל – לגבי עובדים עד רמת מנהל אגף.

סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל (להלן: מש"א ומינהל) משמש כממונה על המשמעת בעירייה.

ג. "חוקר" - "ראש רשות מקומית רשאי למנות לענין חוק זה חוקרים שיפעלו לפי הוראת התובע, המינוי יכול שיהא כללי או לצורך ענין מסוים, לא נתן התובע לחוקר הוראה לענין פלוני רשאי ראש הרשות המקומית לתיתה." (סעיף 12).

ד. "תובענה" –

"(א) ראה התובע שיש בקובלנה ובחומר החקירה ראיות מספיקות לכאורה לאישום עובד רשות מקומית בעבירת משמעת, רשאי הוא להגיש נגדו תובענה לבית הדין; החליט התובע שלא להעמיד את העובד לדין רשאי היועץ המשפטי לממשלה או מי שהוא הסמיך לכך לחייבו לעשות כן."

(ב) בתובענה כאמור בסעיף קטן (א), מותר להאשים בעבירת משמעת אף אם לא צוינה בקובלנה." (סעיף 14).

8. "עובד רשות מקומית שעשה אחת מאלה אשם בעבירת משמעת: (סעיף 9).

(1) עשה מעשה או התנהג באופן שפגע במשמעת עובדי הרשות המקומית;

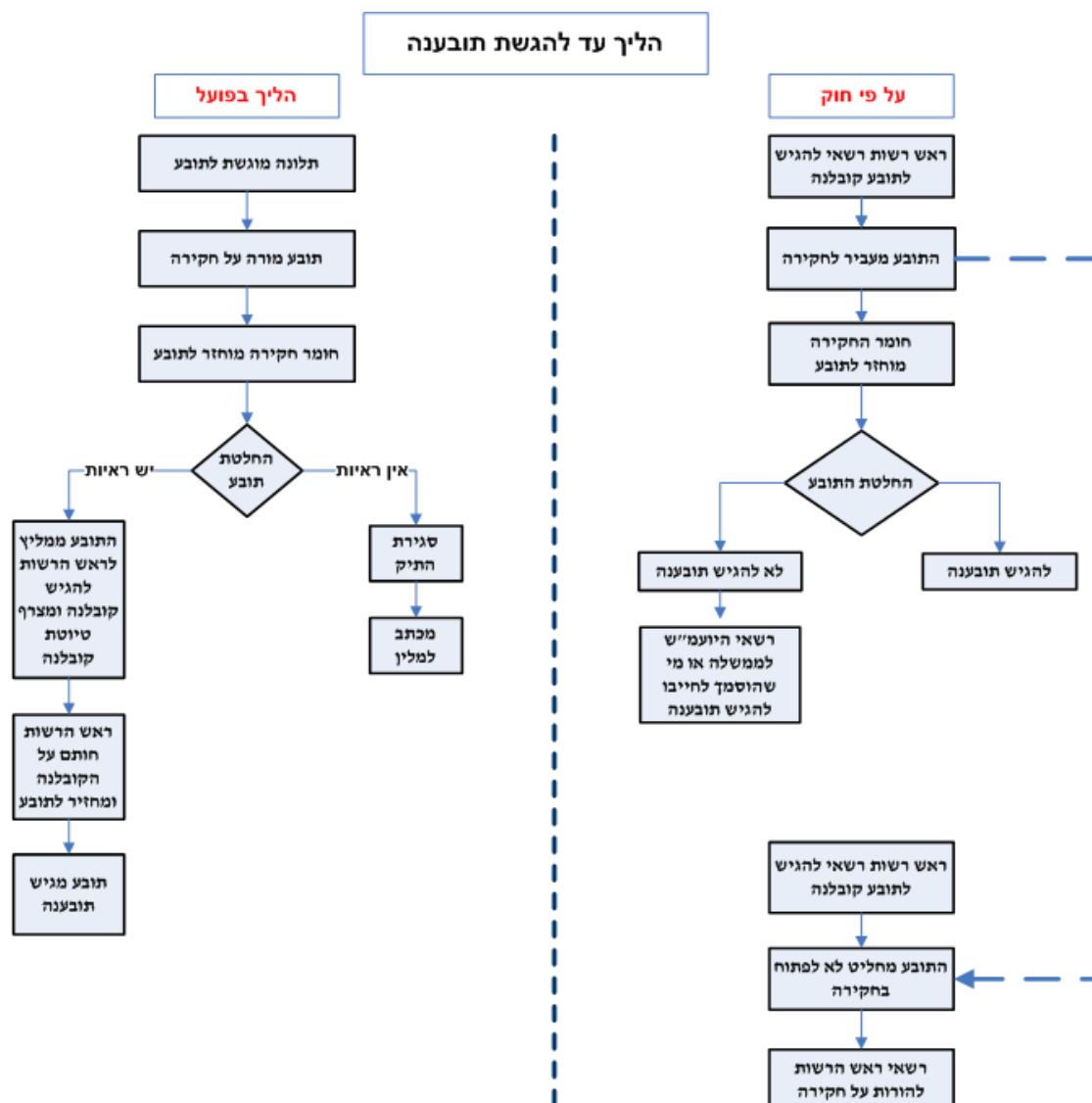
(2) לא קיים את המוטל עליו כעובד הרשות המקומית על פי חוק, תקנה, נוהג, הוראה כללית או הוראה מיוחדת שניתנה לו כדין, או התרשל בקיום המוטל עליו כאמור;

- (3) התנהג התנהגות שאינה הולמת את תפקידו כעובד הרשות המקומית או התנהג התנהגות העלולה לפגוע בתדמיתה או בשמה הטוב של הרשות המקומית;
- (4) התנהג התנהגות בלתי הוגנת במילוי תפקידו או בקשר איתו;
- (5) השיג את מינויו כעובד הרשות המקומית במסירת ידיעה כוזבת או בהעלמת עובדה הנוגעת לענין, או בשימוש באיזמים או בכוח או באמצעים פסולים אחרים;
- (6) הורשע על עבירה שיש עמה קלון."

פרק א - טיפול התובע בקובלנות

כללי

9. להלן תאור הליך עבודת התובע בטיפול בקובלנה עד להגשת תובענה בהשוואה להליך הקבוע בחוק:





10. ממצאי הביקורת:

- א. על פי החוק, פתיחת הליך משמעותי הינה בהגשת קובלנה לתובע בעקבות תלונה על ידי אדם שימונה לכך על ידי ראש הרשות.
- בהליך בפועל, התובע מקבל תלונה (מכל גורם שהוא), מורה על פתיחת חקירה ובסיומה, אם נמצאו ראיות, מוגשת על ידו המלצה לראש הרשות להגיש קובלנה.
- ב. על פי החוק, כאשר התובע החליט שלא לפתוח בחקירה, החוק מעניק לראש הרשות שיקול דעת וסמכות להורות על פתיחה בחקירה.
- בהליך בפועל, התובע אינו מדווח לראש הרשות על החלטתו שלא לפתוח בחקירה.
- סגנית בכירה א' ליועמ"ש בשירות המשפטי מסרה לביקורת בתאריך 16.9.10 בהתייחסות לממצאים כי:
1. "הגנו סבורים, כי "ההליך בפועל" שמתואר בסעיפים אלו, עולה בקנה אחד עם הוראות החוק, ומכל מקום הוא אינו מנוגד לו. ויובהר.
 2. בסעיף 11 לחוק הרשויות המקומיות (משמעת), התשל"ח - 1978 (להלן: "החוק") נקבע כי:
"ראש רשות או מי שהוא הסמיך לכך... רשאי להגיש לתובע קובלנה על עבירת משמעת שעבר עובד הרשות המקומית".
 3. בסעיף 12 של אותו החוק נקבע, כי:
"ראש רשות מקומית רשאית למנות לעניין חוק זה חוקרים, שיפעלו לפי הוראות התובע".
 4. לכן, משראש הרשות או מי שהסמיך לכך (להלן: "ראש הרשות") רשאי על פי סמכותו להגיש קובלנה רק במקום שמדובר בעבירת משמעת, מן הראוי שיוודא תחילה שעסקינן בעבירת משמעת, ולו לכאורה. לפיכך, נכון הוא להעביר את התלונה שהוגשה לחקירה, ורק ככל שיימצא שיש תשתית ראייתית לכאורית לעבירת משמעת, רשאי ראש הרשות להגיש קובלנה. באין ראיות לעבירת משמעת, אין לראש הרשות סמכות להגיש קובלנה כלל.
 5. על פי סעיף 12 סייפא לחוק, ככל שהתובע קבע שלא לחקור עניין פלוני, רשאי ראש הרשות המקומית להורות על חקירה. מכאן, שעל התובע ליידע את ראש הרשות על החלטתו שלא לפתוח בחקירה בעניין פלוני. ככל שעניין זה לא נעשה כיום, נראה כי נכון לעשותו, ובכך תתמלא הוראת סעיף 12 סייפא לחוק.
 6. עוד נוסיף ונעיר, כי לאחר שחומר החקירה מוחזר לתובע והתובע מוצא כי אין תשתית ראייתית להגשת תובענה, דבר המביא לסגירת התיק כמפורט בתיאור ההליך בפועל (בעמ' 3), אנו מוצאים כי יש להודיע על כך ליועץ המשפטי, על מנת שהיועץ המשפטי יפעיל את שיקול דעתו ויחייבו להגיש תובענה, ככל שימצא לנכון (סעיף 14(א) לחוק).



בהתייחסותו של התובע היוצא לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 16.9.10 ציין התובע היוצא כי:

"ממצאי הביקורת בעניין הגשת קובלנה

1. עפ"י ממצאי הביקורת, הליך הגשת הקובלנה ע"י התובע לאחר סיום החקירה אינו חוקי ולדידם יש להגיש את הקובלנה לפני פתיחת החקירה.
 2. אם נקבל את עמדת הביקורת כי אז יהיה צריך להגיש כ- 140-150 קובלנות בשנה (מס' התלונות המוגשות מדי שנה) ורק אחר-כך להחליט אילו סוג תלונות יועברו לחקירה משמעתית כקבוע בחוק.
 3. אין הגיון שהמוסמך להגיש קובלנות יחתום על 130-140 קובלנות בשנה, כאשר בפועל מס' החקירות שמצדיקות הגשת קובלנות לבית הדין עומד על 25-30 בשנה.
 4. זאת ועוד. מי שמוסמך להגיש קובלנות צריך וחייב לדעת מה הם פרמי המקרה ורק לאחר שמתגבשות ראיות מתאימות שמצדיקות העמדה לדין, יש להגיש קובלנה. אין להגיש קובלנה רק בעקבות תלונה שמרם התבררה וכאשר העובדות לא ברורות וכאשר אין התייחסות מתאימה ממי שהתלוננו נגדו.
 5. רוצה לומר, יש להגיש קובלנה רק לאחר שהחקירה מסתיימת, נשקלות העדויות והראיות המתאימות ורק לאחר שהתובע הגיע למסקנה שהחומר מצדיק העמדה לדין. במילים אחרות, חקירה נעשית על מנת לברר אם יש תשתית ראייתית לכאורה לעבירת משמעת ועל כן היא נעשית כדין ולא בניגוד לחוק. התובע אינו ממליץ על הגשת קובלנה, אלא מעביר את תוצאות הסדיקה (הטעות במקור) שנערכה בקשר עם התלונה, וככל שיש בה תשתית ראייתית לכאורה לעבירת משמעת המצדיקה העמדה לדין ומצדף טיוטת קובלנה, לחתימת המוסמך להגיש קובלנות.
 6. לעניות דעתי, אין כל פסול בכך שהתובע מנסח את הקובלנה ומצרפה לדו"ח המסכם, כאשר ממילא המוסמך להגיש קובלנה צריך להחליט אם להגיש או לאו."
- בהתייחסותו של התובע לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 ציין התובע כי:
- "החוק אינו קובע מפורשות מהו השלב בו יש להגיש את הקובלנה מטעם ראש הרשות.**
- ההליך כפי שהוא מתנהל בפועל מזה שנים ארוכות, הוכיח את עצמו ואת יעילותו והוא מגשים את מטרת החוק ועולה בקנה אחד איתו."**
11. החלטת התובע על דרך הטיפול בפנייה/תלונה בנושא משמעת נעשית באחת מהדרכים הבאות:
 - א. הליך מנהל בודק – התובע מעביר את התלונה לבדיקת המנהל הממונה על העובד (לא בהכרח הממונה הישיר). המנהל מעביר את ממצאי הבדיקה לתובע. בהתאם לתוצאות הבדיקה התובע מחליט על סגירת התיק, או על נקיטה בהליכים משמעתיים.
 - ב. במקרה בו החליט התובע על סגירת התיק הוא מוציא דו"ח סיכום לפונה, ומכתב לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אגף משאבי אנוש (להלן: אמ"א), אחראית כלי בקרה



במת"ב (מידע, תיאום, בקרה - להלן: אחראית בקרה) באגף משאבי אנוש. כיתוב הגורמים המוזכרים לעיל לידיעה אינו קבוע, לעיתים מכותבים חלק מהם בלבד.

ב. הליך חקירה משמעתית – התובע מורה לחוקר לפתוח בחקירה. החוקר מעביר את ממצאי החקירה לתובע. התובע שולח המלצה להגיש קובלנה לסמנכ"ל מש"א ומינהל. ההמלצה כוללת דו"ח מסכם של תוצאות החקירה (מימצאים, מסקנות והמלצות). התובע מכתב לידיעה את מנהל אמ"א, אחראית בקרה והממונה על העובד.

במקרה בו מחליט התובע על סגירת התיק, הוא מוציא דו"ח סיכום לפונה, או למנהל היחידה ומכתב לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אמ"א ואחראית בקרה. כיתוב הגורמים המוזכרים לעיל לידיעה אינו קבוע, לעיתים מכותבים חלק מהם בלבד.

פרק ב – הליך בדיקה על ידי מנהל

העברת תלונה לבדיקת מנהל

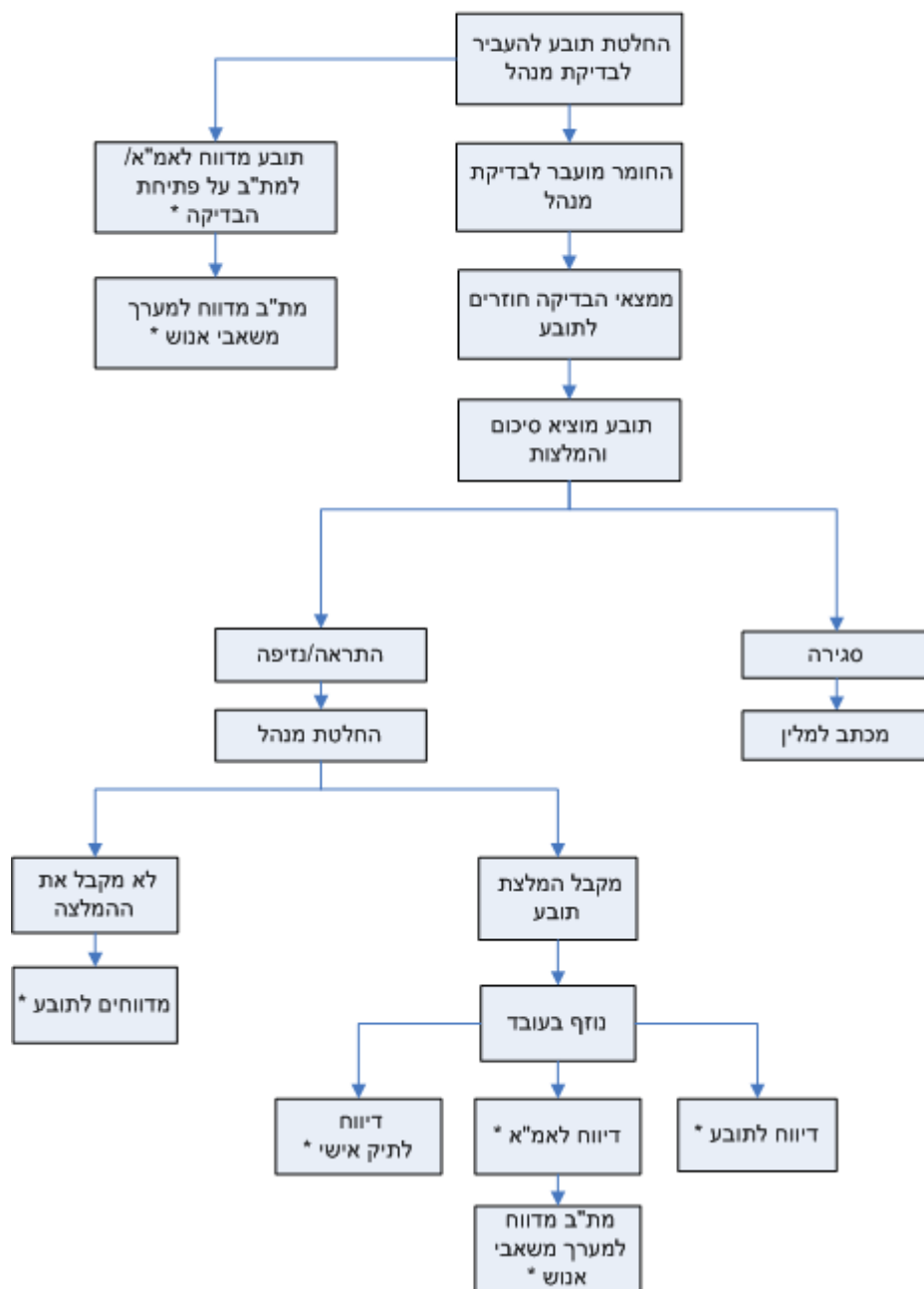
12. סעיף 15 לחוק הרשויות המקומיות – משמעת, התשל"ח – 1978 קובע כי:

"אין בהוראות סעיפים 10 – 14 כדי למנוע ראש רשות מקומית מלהתרוות או לנזוף בעובד על מעשה או מחל שישיש בו משום עבירה משמעת; התראה או נזיפה כאמור לא יראוה כאמצעי משמעת לענין סעיף 19".

בהמשך לחוות דעת של סגן בכיר א' ליועמ"ש מתאריך 13.8.06 שניתנה בנושא "האצלת סמכות של ראש העירייה להתרוות או לנזוף בעובד", החליטה מועצת העירייה בישיבתה ה- 49 מתאריך 12.11.2006, לאשר האצלה של סמכות ראש העירייה להתרוות או לנזוף בעובד על מעשה או מחל שישיש בו משום עבירה משמעת לבעלי תפקידים בעירייה מדרגת מנהלי אגפים ומעלה וכן למנכ"ל המרכז הרפואי וסמנכ"ל משאבי אנוש במרכז הרפואי.

בחוות הדעת נכתב, בין היתר, כי: "בהתראה או נזיפה של ראש הרשות לעובד שמקורה בסעיף 15, יכול שיעשה רק עקב עבירה משמעתית, ואולם אין זה מונע ו/או גורע מסמכותו הטבעה של כל מנהל, לנזוף או להתרוות בעובדו שלא במסגרת הליך משמעת, דהיינו כהערה מינהלית."

הליך בדיקת מנהל



* ראה פרק יב - תהליך הדיווח והטיפול בהליכים משמעתיים במערך הממוחשב של משאבי אנוש.



13. להלן ממצאי הביקורת:

- א. ההליך לא מעוגן בחוק.
- ב. התובע, בעקבות ממצאי בדיקת מנהל, ממליץ למנהל לנזוף בעובד ולעדכן אותו על החלטתו. המלצת התובע במרבית המקרים שהביקורת בדקה לא יושמו, והמנהלים לא עדכנו את התובע, בין אם קיבלו את המלצתו ונזפו בעובד, ובין אם לא קיבלו את ההמלצה. מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי:

"הממצא נכון. אין הערות לתרשים".

סגנית בכירה א' ליועמ"ש בשירות המשפטי מסרה לביקורת בהתייחסותה לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 16.9.10 כי:

1. "הליך של 'מנהל בודק' אמנם אינו מעוגן בחוק, אבל נראה, שהליך זה נשאב מכוח סמכותו המבוטעת והאינהרנטית של התובע לבדיקת תשתית הראייתית הראשונית. ככל שהמנהל מוצא ראשית ראייה לתלונה הוא יעביר את ממצאיו לתובע, ואלו ייבדקו ויחקרו על ידי הגורם המוסמך.
2. ככל שאין תשתית ראייתית תחילית, או שהתובע מוצא לנכון שלא להגיש תובענה בנסיבות המקרה, וסעיף 14(א) סייף לחוק לא מופעל (דהיינו היועץ המשפטי לא מורה על הגשת תובענה) יכול המנהל, בהמלצת התובע, לנזוף בעובד. נזיפה כזו תהא נזיפה מנהלית ולא משמעית, על כל המשתמע מכך. מרם שהעובד ייונף על המנהל לזמנו להליך שימוע בפניו, תוך שלעובד יועבר החומר הרלוונטי שבגינו מתבקש השימוע, ויתאפשר לו להעלות את מענותיו והשגותיו ולשכנע את המנהל שלא לנזוף בו."

התובע היוצא מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 16.9.10 כי:

1. "הביקורת קובעת, כי החלטות התובע להעביר תלונות לבדיקת מנהל ולא לחקירה משמעית אינן מעוגנות בחוק ואין להן מקום.
2. נכון שסוג זה של בדיקה אינו מעוגן בחוק כמו דברים אחרים שאינם נזכרים בחוק. עם זאת, אני סבור, כי אין כל מניעה מנהלית או משפטית לנקוט בדרך זו, כאשר מדובר בתלונות קלות וזניחות, שעל פניהן נראה כי לא יסתיימו בהליך משמעתי בבית הדין, אך מאידך מצדיקה בדיקה ראשונית.
3. אין מקום ואין הצדקה לפתוח בחקירה משמעית בסוג כזה של תלונות, כאשר הדברים נראים על פניהם כברורים וכוזבי זומות.
4. מאידך, מאחר והוגשה תלונה, יש מקום לבררה גם אם אינה נראית חמורה, שכן המתלונן זכאי תמיד לקבל תשובה מתאימה.
5. אם נקבל את עמדת הביקורת, יוצר מצב שכאשר התובע חושב שאין מקום לפתוח בחקירה, אל לו לעשות דבר, אלא לקבוע שהמקרה אינו מצדיק חקירה ובכך לסיים את הטיפול בתלונה הקלה.



6. קרה לא אחת, שבעקבות ממצאים ראשוניים של בדיקת תלונה ע"י מנהל התגלו עניינים ועובדות חמורות שהצדיקו והצריכו פתיחה בחקירה משמעתית מלאה על כל המשתמע.
7. כפי שצוין, הליך "מנהל בודק" (סעיף 10 עמוד 4 בדו"ח) ההליך אינו מאוגד בחוק, אך ניתן לראות בכך כהליך שנשאב מכוח סמכותו הטבועה והאינהרנטית של התובע, לבדיקת התשתית הראייתית הראשונית. ככל שמנהל מוצא ראשית ראייה לתלונה, הוא יעביר את ממצאיו לתובע ואלה יבדקו ויחקרו ע"י הגורם המוסמך. ככל שאין תשתית ראייתית תחילתית או שהתובע רואה לנכון שלא להגיש קובלנה, יכול ורשאי הממונה בהמלצת התובע לנוף בעובד. סוג כזה של נזיפה הינו נזיפה מנהלית ולא נזיפה משמעתית. ומשכך, בטרם ינוף העובד יש לזמנו להליך שימוע בפני הממונה, תוך המצאת החומר הרלוונטי ולאפשר לו להעלות את טענותיו והשגותיו ולשכנע את הממונה עליו שלא ינוף בו.
8. (כללי הצדק הטבעי דורשים לנהוג כך).".
- התובע מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי:
- "המדובר בסמכות טבועה שיש לתובע העירוני במסגרת תפקידו להפעיל את שיקול דעתו בטיפול בתלונות המגיעות אליו ובהתאם לנסיבות הענין אף לערוך בירורים באמצעות המנהל , לפני פתיחה בחקירה.
- אלמלא כן יוצא שכל תלונה שעל פניה מגלה עבירת משמעת תועבר לחקירה אוטומטית ללא כל שיקול דעת, תוצאה שיש להניח שהמחוקק לא התכוון אליה.
- לתרשים הזרימה המופיע בעמוד 5 לטיוטת הממצאים יש מקום להוסיף גם את האופציה שהתלונה תועבר לחקירה משמעתית, במידת הצורך אף לאחר בדיקת מנהל".
14. הביקורת בדקה 15 תיקי מטלה בקטגוריה של בדיקה על ידי מנהל ולהלן פירוט ממצאי הביקורת:

א. מס' מטלה 143/08

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
4/12/08	ניצול תו חנייה אזורי במרמה	בדיקת מנהל אגף מחשוב ומ"מ	4/12/08	24/12/08	1/1/09	28	אין

ממצאי הביקורת:

תלונה אנונימית הופנתה למבקרת העירייה בנושא ניצול תו חנייה אזורי במרמה של עובדת (מנהלת הפעלת שרות לקוחות באגף) באגף המחשוב ומ"מ. המבקרת העבירה את התלונה לתובע לכל טיפול שימצא לנכון. התובע פנה למנהל אגף מחשוב ומ"מ, ולמ"מ מנהל האגף לגביית ארנונה ומים. מנהל אגף מחשוב ומ"מ התבקש לבדוק את התלונה מול העובדת, מ"מ מנהל האגף לגביית ארנונה ומים התבקש לבדוק כיצד הוצא תו חניה לאזור מס' 1 למי שאינו תושב ת"א. בעקבות ההתייחסות שקיבל התובע ממ"מ מנהל האגף לגביית ארנונה ומים, הוא פנה למנהל אגף החנייה לברר איך קורה שעובדת עירייה תושבת חולון (שאינה



בעלת נכס בת"א) מחזיקה תו חניה לאזור מגורים בת"א וקיבל התייחסות לפנייתו ממנהלת פניות בכתב של אגף החניה.

מנהל אגף מחשוב ומ"מ בדק את התלונה בהנחיית התובע והעביר את ממצאיו לתובע. התובע המליץ למנהל אגף מחשוב ומ"מ להעיר בע"פ לעובדת "על כך שלא החזירה את תו החנייה האזורי של ת"א עת עברה להתגורר בחולון, ועל כך שעשתה שימוש בתו החנייה כאשר כבר לא היתה תושבת ת"א". וכיתב לידיעה את מנהל אמ"א ואת אחראית כלי בקרה. מנהל אגף מחשוב ומ"מ דיווח לתובע "יבוצע" וכיתב לידיעה את מנהל אמ"א ואת אחראית כלי בקרה.

במערך משאבי אנוש אין דיווח על הליך משמעת.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: **"הממצא נכון"**.

ב. מס' מטלה 100/08

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
16/7/08	מכרז למנהל תחנת הצלה	בדיקת התובע	29/12/08	29/12/08	29/12/08		

ממצאי הביקורת:

התובע בדק בעצמו, לבקשת מנהל אמ"א, מכתב תלונה של עובד אגף החופים שהופנה אל רכזת ועדת מכרזים. מכתב התלונה כולל שורה של אירועים שונים הקשורים להתנהגותו של עובד אחר באגף החופים שהגיש מועמדותו למכרז מנהל תחנה. התובע העביר למנהל אמ"א תוצאות בדיקתו ללא המלצות. אין בחומר תיעוד על השתלשלות העניינים מעבר לכך.

בהתייחס לאחד האירועים שבמכתב התלונה ציין התובע שמשרדו ערך חקירה בנושא (מטלה 53/08) ובמכתב שכתב התובע לעובד שהגיש את התלונה בעבר ציין כי **"מחומר החקירה כמות שהוא לא הצדיק מסקנות אחרות אלא סגירת התיק"**.

התובע כתב כי בעקבות מכתב המליץ בדק התובע עם החוקר לענייני משמעת מחדש את חומר החקירה, ושניהם הגיעו לאותה מסקנה על סגירת התיק.

במכתב לעובד שהגיש את התלונה מכותבים לידיעה, סמנכ"ל מש"א ומינהל, סמנכ"ל תפעול, מבקרת העירייה, היועץ המשפטי לעירייה, מנהל אמ"א, מנהל מחלקת החופים.



ג. מס' מטלה 42/08

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
3/3/08	תחקיר ארוע ברח' הברזל	בדיקת מנהל אגף שפ"ע	3/3/08	19/3/08	19/3/08	16	אין

ממצאי הביקורת:

מנהל אגף שפ"ע ערך תחקיר בעקבות אירוע אלימות מילולית באגף, של סגן מנהל אזור המרכז כלפי מנהל מחלקת גנים ונוף. בתאריך 3.3.08 העביר מנהל אגף שפ"ע את התחקיר לתובע, וביקש מהתובע לטפל בסעיף 1 בסיכום התחקיר שערך, תלונת מנהל מחלקת גנים ונוף על האלימות המילולית של סגן מנהל אזור המרכז כלפיו.

התובע העביר במייל בתאריך 19.3.08 את התחקיר לעיונו של מנהל אמ"א, תוך שציין, כי ממצאי התחקיר מקובלים עליו.

בנוסף, ביקש התובע ממנהל אמ"א לזמן אליו את העובד, להציג לו את ממצאי התחקיר, ולקבל התייחסותו. אם התייחסותו של העובד לא תניח את דעתו של מנהל אמ"א, עליו לנזוף בעובד הן בע"פ והן במכתב שיתויק לתיקו האישי, ולהבהיר לעובד, כי אם יישנה מקרה דומה בעתיד, יפעל מנהל אמ"א להעמדתו לדין בפני בית הדין למשמעת, והעירייה תדרוש את פיטוריו.

התובע ציין, כי העובד כבר הורשע בשנת 2007 בבי"ד למשמעת בתקיפת עובד אחר.

התובע כיתב במייל לידיעה את מנהל אגף שפ"ע, מנהל המחלקה לגנים ונוף, אחראית בקרה.

המייל ששלח התובע תויק בתיקו האישי של העובד. על גבי המייל ישנה תרשומת בכתב יד. מהתרשומת עולה, כי אחראית בקרה דיווחה במערך משאבי אנוש בתאריך 19.3.08, עם קבלת המייל, על הליך חקירה. המשך התרשומת עוסק בסגירת הליך החקירה, והמלצת התובע העירוני. על פי התרשומת מנהל אמ"א לא נפגש עם העובד כפי שהמליץ התובע. אחראית בקרה סגרה את הליך החקירה בתאריך 6.4.10 ללא מכתב נזיפה. במערך כח אדם מופיע דיווח על הליך משמעתי מסוג חקירה.

ד. מס' מטלה 157/08

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
24/12/08	השתלטות על מגרש	בדיקת מנהל אגף נכסי העירייה	24/12/08	31/12/08	31/12/08	7	



ממצאי הביקורת:

פניה של נציג מפלג הונאה ת"א לתובע, לגבי חניון שנמצא מאחורי מחוז ת"א של המשטרה
בחשד להשתלטות לא חוקית.

התובע ערך בירור ראשוני בנושא מול אגף הנכסים, בהמשך פנה למנהל האגף והמליץ
לבדוק את הנושא ולפעול בהתאם לנדרש ולעדכן אותו.

סמנכ"ל מש"א ומינהל ומנהל אמ"א אינם מכותבים בנושא.

ה. מס' מטלה 147/08

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
8/12/08	עיסוקים פרטיים בשעות העבודה	בדיקת מנהל אגף המחשוב	8/12/08	31/12/08	1/1/09	24	יש

ממצאי הביקורת:

מכתב בעילום שם הגיע לתובע בנושא עיסוקים פרטיים של עובד אגף מחשוב ומ"מ.
התובע העביר את הנושא לבדיקתו של מנהל אגף מחשוב ומ"מ וכיתב לידיעה את סמנכ"ל
תכנון, סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אמ"א. בעקבות ממצאי הבדיקה התובע המליץ למנהל
אגף מחשוב ומ"מ לנזוף בעובד (מנהל רשת), ולתייק את מכתב הנזיפה בתיקו האישי.
במכתב ההמלצה מכותבים סמנכ"ל מש"א ומינהל ומנהל אמ"א.

שנתיים קודם, קיבל העובד בנפרד ממנהל אגף מחשוב ומ"מ וממנהל אמ"א הנחייה חד
משמעית להפסיק כל עבודה פרטית.

מנהל אגף מחשוב ומ"מ נזף בעובד בכתב בתאריך 1.1.09, וכיתב במכתב הנזיפה את
סמנכ"ל מש"א ומינהל, סמנכ"ל לתכנון, מנהל אמ"א, התובע העירוני, ס. מנהל אגף מחשוב
ומ"מ, מנהל מחלקת תפעול אגף מחשוב ומ"מ, תיק אישי עובד.

במערך משאבי אנוש אין דיווח על הליך משמעותי.

מכתב הנזיפה מתויק בתיק האישי של העובד.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי:

"אגף משאבי אנוש מודה לביקורת על ההערה. אגף משאבי אנוש יפעל למסד תהליך של

תיעוד "נזיפה" במקרה של בדיקת מנהל. מיומא בנושא כבר מוכנה כמצויין לעיל."



1. מס' מטלה 140/08

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
18/11/08	מרמה והפרת אמונים ביום הבחירות לעירייה של מנהל משק בבי"ס	בדיקת מנהל	18/11/08	26/11/08	8/12/08	20	

ממצאי הביקורת:

תלונה אנונימית הופנתה למבקרת העירייה בנושא התנהלות לקויה של סדרנים שאינם עובדי עירייה. המבקרת העבירה את התלונה לתובע לכל טיפול שימצא לנכון. התובע ביקש ממנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך לבדוק ולקבל הבהרות במה מדובר. מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך ביקש את התייחסותו של סגן מנהל אגף משאבי חינוך במינהל החינוך לנושא התלונה מאחר והנושא בתחום טיפולו.

סגן מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך בדק את הנושא והעביר את התייחסותו למנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך, וכיתב לידיעה את התובע ואת מנהל אגף משאבי חינוך. בעקבות כך, פנה התובע בתאריך 8.12.08 למנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך וביקש לדעת האם ההתייחסות של סגן מנהל אגף משאבי חינוך במינהל החינוך מקובלת עליו, ונענה בחיוב. בתיק המטלה יש רישום של התובע "סיום" בכתב ידו וחתמתו מתאריך 8.12.08 על גבי הדפסה של התרשומת שהובאה לעיל.

2. מס' מטלה 144/08

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
4/12/08	עבודה פרטית בשעות העבודה	בדיקת מנהל האגף לגביית אגרות ודמ"ש	4/12/08	4/12/08	4/12/08	0	אין

ממצאי הביקורת:

בתאריך 4.12.08 נשלחה לתובע העירוני תלונה אנונימית במייל, בנושא עבודה פרטית בשעות העבודה של עובדת האגף לגביית אגרות ודמ"ש. התובע העביר את התלונה בו ביום לטיפול של מנהל האגף לגביית אגרות ודמ"ש, וכיתב לידיעה את סגן גזבר העירייה.

מנהל האגף לגביית אגרות ודמ"ש, מסרה לתובע בו ביום כי זימנה את העובדת (מנהלת צוות שירות), אליה, וזו אישרה בפניה כי היא מוכרת בגדים בבנין העירייה לאחר שעות העבודה. מנהל האגף מסרה לתובע כי הבהירה לעובדת שחל איסור מוחלט לעסוק ברכילות במתקני העירייה, ולצורך עבודה נוספת יש לקבל אישור מוקדם מהגורמים



המוסמכים בעירייה. כ"כ הוסיפה כי תרענן את הנהלים בנושא לכלל העובדים באגף. התובע ביקש ממנהלת האגף להבהיר לעובדת כי אם היא תמשיך במעשיה לאחר שעות העבודה ללא קבלת אישור הגורמים המוסמכים בעירייה, היא תועמד לדין בפני בית הדין. התובע כיתב לידיעה את סגן הגזבר, מנהלת מחלקת משאבי אנוש ומנהל באגף, מנהל מחלקת הגבייה. התובע שלח מייל לפונה באותו יום ועידכן אותו על הצעדים שננקטו נגד העובדת בעקבות תלונתו.

בתאריך 9.12.08 פנה התובע לראשונה בנושא במייל לסמנכ"ל מש"א ומינהל "בהמשך לשיחתנו מהיום – מצ"ב מכתבה של מנהלת האגף לעובדת בעקבות פנייתי אליה". בתאריך 11.12.08 שלח סמנכ"ל מש"א ומינהל מייל לתובע ולמנהלת האגף ובו שיבח דרך פעולה זו כעדיפה במקרה של תלונה אנונימית על פני ביצוע חקירות. עם זאת ציין סמנכ"ל מש"א ומינהל כי לא ברור לו מה העלה הבירור שנעשה עם העובדת וביקש פירוט. מנהלת האגף העבירה לסמנכ"ל פירוט של השתלשלות העניינים.

ה. מס' מטלה 113/08

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
3//8/08	חשד למרמה, גניבה, הפרת אמונים בוועד מינהל החינוך	בדיקת מנהל כ"א במינהל החינוך	3/8/08	3/8/08	3/8/08	0	

ממצאי הביקורת:

מבקרת העירייה העבירה לתובע תלונה בנושא חשד למרמה, גניבה, הפרת אמונים במינהל החינוך לכל טיפול שימצא לנכון. התובע העביר את התלונה לבדיקתם של מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך ומנהל אמ"א. מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך מסר לתובע כי מדובר בתלונות חוזרות ונשנות באותם נושאים, כאשר התלונות שנבדקו בעבר לא היה בהן ממש. מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך כיתב בהתייחסותו לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהלת מינהל החינוך, יו"ר ארגון העובדים, מנהל אמ"א. התובע פנה למנהל אמ"א וביקש לדעת האם הוא בדעתו של מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך וכיתב לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהלת מינהל החינוך, מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך. מנהל אמ"א השיב כי לא ראה את התלונה האחרונה, אך מקבל עקרונית את עמדתו של מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך. התובע סגר את התיק. אין בתיק המטלה דיווח לגורם כלשהו על סגירת התיק.



ט. מס' מטלה 36/09

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
5/4/09	מכירת שקיות אשפה של עיריית ת"א בעיר טירה	בדיקת מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה	5/4/09	15/6/09	15/6/09	71	

ממצאי הביקורת:

תושבת באר יעקב פנתה לתובע ודיווחה על מכירת שקיות אשפה של עיריית ת"א בעיר טירה. התובע העביר את הנושא בטעות לבדיקת מנהלת המחלקה לחינוך על יסודי וכתב לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל ואת סמנכ"ל לתפעול. סמנכ"ל מש"א ומינהל העיר תשומת לבו לכך שהנושא הועבר לטיפול גורם לא מתאים, והתובע השיב כי שוחח בנושא עם מנהל אגף התברואה, וסמנכ"ל תפעול.

מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה בעקבות פנייתו של מנהל אגף התברואה בנושא, פנה לתובע וביקש ממנו פרטי הפונה כדי לאסוף פרטים נוספים. מנהל אגף התברואה פנה לתובע, לסמנכ"ל מש"א ומינהל ולמנהל אגף רכש ולוגיסטיקה וציין כי אם יקבל דוגמא של שקית ניתן יהיה לאתר את מקורה. בהמשך פנה התובע למנהל אגף רכש ולוגיסטיקה וביקש לדעת אם נעשתה בדיקה ונענה כי הקשר עם הפונה נותק. אין בתיק המטלה דיווח של התובע לגורם כלשהו על סגירת התיק.

י. מס' מטלה 101/09

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
22/10/09	הוצאת רכוש עירוני ממתחם הסוללים	בדיקת מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה	22/10/09	9/11/09		38	יש

ממצאי הביקורת:

מנהל מחלקת מחסנים דיווח למנהל אגף רכש ולוגיסטיקה וכתב לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל, על הוצאת רכוש עירוני ללא רשות וללא קבלת היתר ממתחם הסוללים. מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה הורה לו לדווח לתובע על המקרה וכתב לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל.

מנהל המחסנים פנה לתובע, וביקש ממנו הנחיות לפעולה. התובע ביקש ממנהל מחלקת המחסנים את פרטי העובד החשוד בהוצאת הרכוש, והציע לזמן את השומר ואת העובד החשוד למנהל אגף רכש ולוגיסטיקה לבירור דחוף ומיידי ולהודיע לו תוצאות הבירור. התובע כתב לידיעה את מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה.



מנהל מחלקת המחסנים דיווח לתובע וכתב לידיעה את מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה, על תוצאות הבירור שקיימו בהתאם להנחיית התובע עם השומר ועם העובד החשוד בהוצאת הרכוש.

סמנכ"ל מש"א ומינהל שוחח עם מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה ועם התובע בנושא ונקבעה ישיבת התייעצות. לפי תרשומת של התובע מתאריך 3.11.09 סוכם בישיבה כי מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה יערוך בדיקה של כל הנושא על כל היבטיו ויגיש לסמנכ"ל מש"א ומינהל דוח תוך שבועיים.

מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה ערך תחקיר שכלל מסקנות כלליות ואישיות. במסקנות האישיות המליץ מנהל האגף לנזוף בעובד נזיפה חמורה, לתיקו האיש, ולהתרות בו כי אם יישנה הדבר תפעל העירייה להפסקת עבודתו בעירייה.

בישיבה במשרדו של סמנכ"ל מש"א ומינהל בהשתתפות מנהל אגף לרכש ולוגיסטיקה והתובע על התחקיר של מנהל אגף לרכש ולוגיסטיקה, סוכם כי המלצות התחקיר הכלליות והאישיות מקובלות, העובד יוזמן למשרד הסמנכ"ל בו יימסרו לו תוצאות התחקיר וההחלטה בנוכחות התובע ומנהל האגף. התובע יכין את מכתב הנזיפה על פי סיכום הישיבה, בנוסף לכך לא יקודם העובד במשך שנתיים ועד 31.12.11, מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה יפעל ליישום ההמלצות בתחקיר.

התובע הכין את מכתב הנזיפה לעובד, והסמנכ"ל חתם עליו בתאריך 29.11.09 במכתב הנזיפה לא מופיע הסעיף על אי קידום העובד במשך שנתיים. במכתב הנזיפה מכותבים לידיעה מנהל אמ"א, מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה, התובע.

לשכת סמנכ"ל מש"א ומינהל הוציאה סיכום פגישה עם העובד אל מנהל אגף רכש ולוגיסטיקה, התובע, העובד, מנהל אמ"א כתב לידיעה. בפגישה הבהיר הסמנכ"ל לעובד את החומרה במעשיו ובהתנהגותו בעיקר לאור תפקידו כמחסנאי בכיר האמור לשמור על הרכוש העירוני. הסמנכ"ל הקריא ומסר לעובד את מכתב הנזיפה. הסמנכ"ל הבהיר לעובד כי בעקבות המקרה לא יקודם בדרגה במשך השנתיים הקרובות.

במערך משאבי אנוש אין דיווח ותיעוד על הליך משמעת, מכתב הנזיפה, ואי קידום העובד. מכתב הנזיפה מתויק בתיקו האיש של העובד.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: **"אגף משאבי אנוש מודה לביקורת על ההערה. אגף משאבי אנוש יפעל למסד תהליך של תיעוד 'נזיפה' במקרה של בדיקת מנהל. טיוטא בנושא כבר מוכנה כמצויין לעיל."**



יא. מס' מטלה 40/09

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
27/4/09	פגיעה חמורה בתדמית העירייה	מנהל בודק גזבר העירייה	27/4/09	18/5/09	23/6/09	57	יש

ממצאי הביקורת:

התובע קיבל מידע על תקרית שהיתה לעובדת עם קב"ט בחנות רשת ביגוד, בחשד לנטילת שני פריטים ותשלום על פריט אחד בלבד. העובדת מסרה לקב"ט כי היא עובדת עיריית תל אביב. התובע פנה לסמנכ"ל מש"א ומינהל במכתב "אישי, לנמען בלבד" וציין כי "לדעתו אף שמדובר באירוע שאינו קשור לתפקידה ולעבודתה בעירייה, חומרת הדברים המיוחסים לעובדת מדברת בעד עצמה ומשכך ראוי לקיים עימה שיחת בירור נוקבת בנושא". בנוסף המליץ התובע לסמנכ"ל "כי שיחת הבירור עם העובדת, תתקיים בפניך (בנוכחות הממונים עליה) או בפני מנהל אגף משאבי אנוש ובעקבות הבירור להחליט על המשך המיפול בעניינה." (ההדגשה במקור).

סמנכ"ל מש"א ומינהל פנה לגזבר העירייה בצרוף החומר והודיע לו כי סיכם עם התובע שהגזבר יקיים את הבירור. סגן גזבר הודיעה, במכתב אישי לסמנכ"ל מש"א ומינהל, כי בהמשך לפנייתו אל גזבר העירייה בנושא הנדון נעשה בירור עם העובדת, שאישרה את פרטי האירוע, הביעה חרטה עמוקה על המעשה וציינה כי מדובר במעידה חד פעמית. גזבר העירייה מכותב לידיעה על מכתבה. התובע המליץ לסמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל לנזוף בעובדת בכתב ובעל פה ולתיק לתיק האישי של העובד.

סמנכ"ל מש"א ומינהל הוציא מכתב נזיפה לעובדת בתאריך 23.6.09, מכותבים לידיעה גזבר העירייה, סגן גזבר, מנהל אמ"א, התובע.

במערך משאבי אנוש אין דיווח על הליך משמעת.

מכתב הנזיפה מתויק בתיק האישי של העובדת.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "אגף משאבי אנוש מודה לביקורת על ההערה. אגף משאבי אנוש יפעל למסד תהליך של תיעוד "נזיפה" במקרה של בדיקת מנהל. מיומא בנושא כבר מוכנה כמצויין לעיל."

יב. מס' מטלה 17/09

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
29/1/09	מכרז מנהל ביכורי העיתים	מנהל בודק	29/1/09	29/1/09	8/2/09	10	



ממצאי הביקורת:

התובע העביר לסמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אמ"א, מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך, תלונה בעילום שם שהופנתה אליו בנושא מכרז מנהל ביכורי העיתים, להמשך טיפול כפי שימצאו לנכון.

מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך המליץ לסמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אמ"א, ולתובע לסגור את תיק התלונה.

מנהל אמ"א שלח לסמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך ולתובע, התייחסות לפיה התלונה חסרת בסיס.

במענה לפנייה של עוזרת תאום ובקרה משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך לגבי סטטוס הטיפול השיב התובע (ללא מכותבים), כי לאור תשובותיהם של מנהל אמ"א ומנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך, "אין מקום לטיפול כלשהו בנושא מטעמי".

יג. מס' מטלה 8/09

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
14/1/09	הפקרת חיי אדם ודחיית סידור עבודה למצילים קיץ 2009	מנהל בודק סמנכ"ל תפעול	14/1/09	18/1/09	18/1/09	4	

ממצאי הביקורת:

התובע קבע כי נושא התלונה (שינוי סידור עבודה של מצילים) אינו בתחום סמכותו. בעקבות כך המליץ לסמנכ"ל לתפעול להתערב ולהיכנס מיד ולאלתר לעובי הקורה.

סמנכ"ל תפעול השיב לתובע "אם זה אינו בסמכותך, אין צורך שתמליץ ובעיקר לא מיד ולאחר...!". בהמשך הוציא הסמנכ"ל לתפעול מכתב למנהל תחנת חוף ירושלים, כי עליו לנהוג בהתאם להחלטת מנהל מחלקת החופים.

יד. מס' מטלה 89/09

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
7/9/09	ביטויים חמורים נגד רה"ע	סמנכ"ל מש"א	2/9/09	15/9/09	15/9/09	13	יש

ממצאי הביקורת:

מהחומר המצוי בתיק המטלה עולה כי התלונה באה מהממונים על העובד, אם כי אין תלונה בכתב בחומר המצוי בתיק המטלה.

בעקבות התלונה התקיימה פגישה עם העובד ביוזמת ובראשות סמנכ"ל מש"א ומינהל והממונים על העובד. התובע לא נכח בשיבה זו.



לאור מכתב ההתנצלות של העובד, המלצות הממונים, ולאחר התייעצות עם התובע החליט הסמנכ"ל להסתפק בנזיפה והתובע שלח לסמנכ"ל מש"א ומינהל הצעה למכתב נזיפה. בישיבה שהתקיימה בראשות הסמנכ"ל בהשתתפות התובע, מנהל אגף בתי העירייה, העובד, עוזר ומנהל לשכת סמנכ"ל מש"א ומינהל שרשם את סיכום הישיבה, סמנכ"ל מש"א ומינהל נזף בעובד בע"פ ובמכתב לתיקו האישי. במכתב הנזיפה מכותבים לידיעה מנהל אגף בתי העירייה, מנהל אמ"א, התובע. העתק מכתב הנזיפה מצוי בתיק המטלה.

במערך משאבי אנוש אין דיווח על הליך משמעותי.

מכתב הנזיפה מתויק בתיקו האישי של העובד.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיטוט ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: **"אגף משאבי אנוש מודה לביקורת על ההערה. אגף משאבי אנוש יפעל למסד תהליך של תיעוד 'נזיפה' במקרה של בדיקת מנהל. טיוטא בנושא כבר מוכנה כמצויין לעיל."**

טו. מס' מטלה 31/09

תאריך פתיחת מטלה	נושא פנייה/תלונה	החלטת תובע	הועבר לבדיקה	חזר מבדיקה	המלצת תובע	הפרש בימים	דיווח לתיק אישי
19/3/09	התנהגות לא הולמת כלפי אזרח	מה"ע + מ. אגף רו"פ	19/3/09	20/4/09	20/4/09	32	

ממצאי הביקורת:

תלונה על התנהגות בלתי הולמת של פקח במהלך ביקור בביתה של תושבת העיר, נשלחה למבקר העירייה על ידי בא כוחה של המלינה, עם העתקים למהנדס העיר, מנהל מחלקת הפיקוח על הבנייה, מנהל אגף רו"פ. מבקרת העירייה העבירה את התלונה לתובע העירוני לכל טיפול שימצא לנכון, ולממונה על תלונות הציבור.

התובע ערך בירור ראשוני על מנת לוודא אם הנושא נבדק על ידי מהנדס העיר ומנהל אגף רו"פ ומה היו הממצאים. בתיק המטלה אין התייחסות לשאלות התובע שהופנו לנ"ל. עם זאת, מהתכתבות בהמשך של התובע עם מהנדס העיר וסגן מהנדס העיר הוא מצוין כי העביר אליהם את הנושא לבדיקה, וביקש במידה והבדיקה הסתיימה לקבל את תשובתם.

מנהל מחלקת הפיקוח על הבנייה, בדק את הנושא מול המהנדס נשוא התלונה. מנהל מחלקת הפיקוח על הבנייה רשם את התייחסות המהנדס לאירוע, ובסיומה רשם כי לאור ההסבר ואישורה של המפקחת שהייתה נוכחת בביקור, הגיע למסקנה חד משמעית, שאין בתלונה ממש, פרט להכפשת שמם של עובדי מחלקת פיקוח על הבנייה. התייחסותו הועברה למהנדס העיר.



לשכת מהנדס העיר העבירה לתובע את ההתייחסות של מנהל מחלקת פיקוח על הבנייה וציינה כי ההתייחסות מאושרת ע"י מהנדס העיר. התובע הודיע למנהלת לשכת מהנדס העיר שתשובתו של מנהל מחלקת פיקוח על הבנייה מקובלת גם עליו, והציע שמהנדס העיר ישיב ברוח זו למתלונן עם העתק לתובע ולממונה על תלונות הציבור.

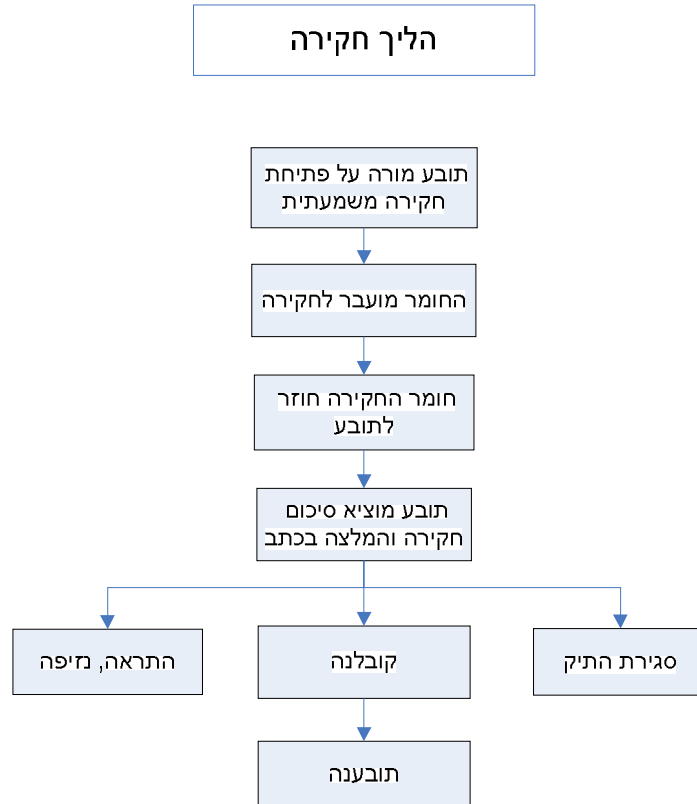
מהנדס העיר ביקש שהתשובה תצא מהתובע היות והפניות נשלחו לתובע ולא אליו. בסיום הטיפול שלח התובע מכתב תשובה לבא כוחה של המלינה והעתק לידיעה למהנדס העיר ולמנהל מחלקת פיקוח על הבנייה.

המכתב שהתובע מכנה "ממצאי הבדיקה" הנו העתק התייחסותו של הפקח נשוא התלונה. בסעיף ז' במכתבו, כתב התובע כי המלינה לא פעלה להסדיר טיפול בהוצאת תעודת גמר, נושא שאינו רלבנטי לתלונה.

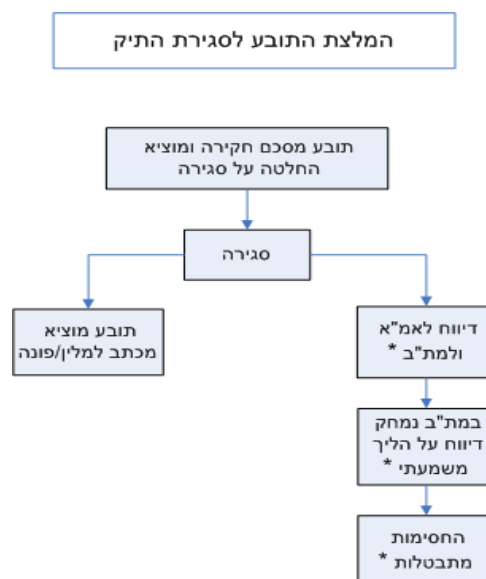
המסקנה של התובע היא כי אין בתלונה כל ממש ואין מקום לטיפול.

פרק ג - סיום הטיפול בחקירה משמעתית

15. להלן תרשים המתאר את דרכי הטיפול של התובע בפועל, עם סיום הליך החקירה:



16. להלן תרשים הליך המלצת התובע לסגירת התיק:

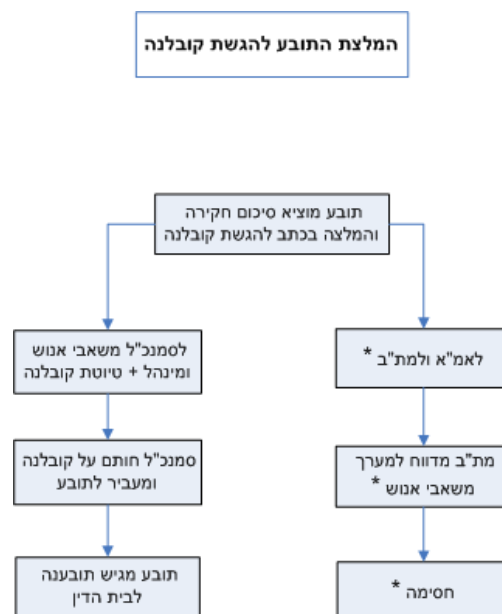


* ראה פרק יב - תהליך הדיווח והטיפול בהליכים משמעתיים במערך הממוחשב של משאבי אנוש.
סגנית בכירה א' ליועמ"ש בשירות המשפטי מסרה לביקורת בתאריך 16.9.10 בהתייחסות לממצאים כי:

"מבדיקה שערכנו עם התובע העירוני הקודם, עו"ד... , עולה כי כעקרון כל החלטה של התובע בדבר חקירה משמעתית ו/או בירור משמעתי ו/או פתיחת הליך משמעתי מובאת לידיעת מנהל אמ"א ולאחראית בקרה במת"ב (גב'...). בשלב זה, מבצע אמ"א תיעוד של הארוע בתיקו האישי של העובד, וכן יוצר חסימות שונות (לעניין קידום בדרגה, בתפקיד, קביעות וכיוצב').

היה והתובע מחליט שלא לפתוח בחקירה משמעתית ו/או שאין מקום לבירור ו/או אין מקום לנקוט הליכים כלשהם, מובאת גם החלטה זו לידיעת מנהל אמ"א ואחראית בקרה במת"ב. החלטה זו תתועד אף היא בתיקו האישי של העובד, ואמ"א ידאג לבטל את החסימות שבוצעו בגין פתיחת ההליך המשמעתי."

17. תרשים המלצת התובע להגשת קובלנה



* ראה פרק יב - תהליך הדיווח והטיפול בהליכים משמעתיים במערך הממוחשב של משאבי אנוש.
ממצאי הביקורת: 18.

- הקובלנה מוצאת לאחר חקירה שלא בהתאם לקבוע בחוק.
 - המלצת התובע להגיש קובלנה אינה הליך המעוגן בחוק.
- ראה ממצאי הביקורת בסעיף 10 לעיל.



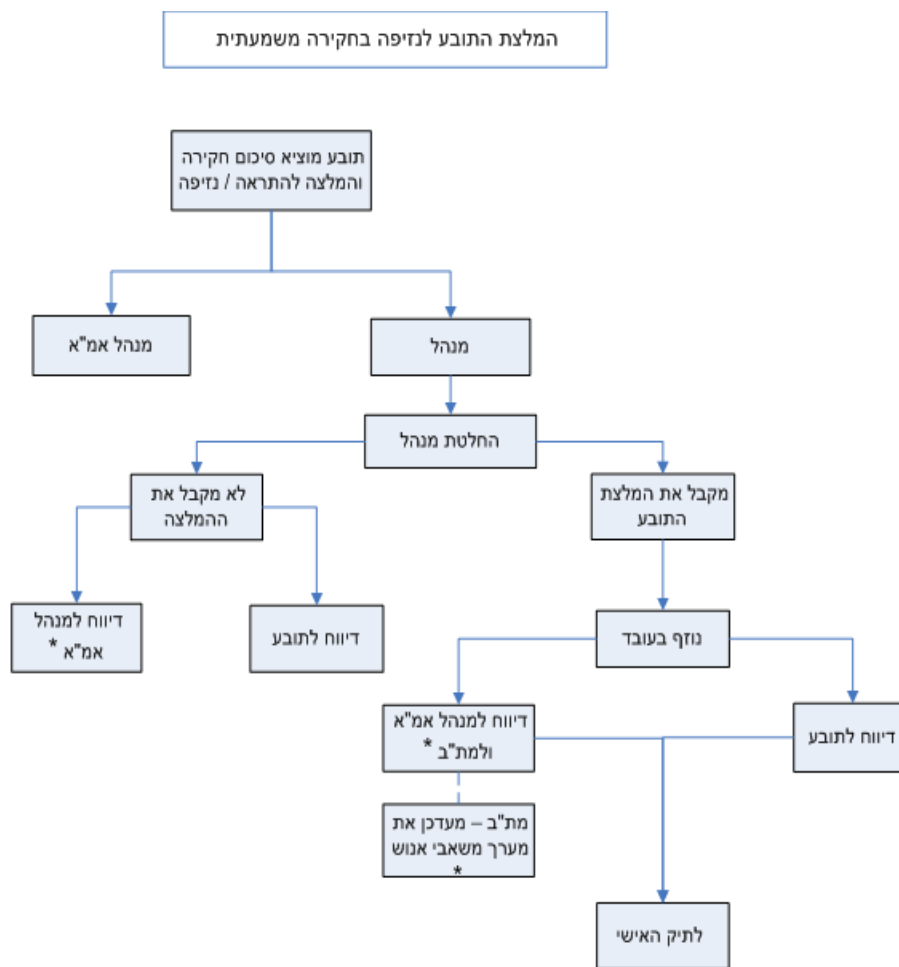
סגנית בכירה א' ליועמ"ש בשירות המשפטי מסרה לביקורת בתאריך 16.9.10 בהתייחסות לממצאים כי: "לעניין ממצאי הביקורת שהועלו ... כפי שציינו בסעיף ... לעיל, הקובלנה מועברת לחקירה על מנת לברר אם קיימת תשתית ראייתית לכאורה לעבירת משמעת. העברה זו איננה בניגוד לחוק. יש לקרוא את "המלצת התובע לראש הרשות להגיש קובלנה משמעתית" בבחינת הודעה לראש הרשות כי נמצאה לדעתו תשתית ראייתית מספקת להגשת קובלנה משמעתית. בכל מקרה, התובע אך ממליץ על הגשת קובלנה, וצירוף מיומת קובלנה נעשה לצרכי נוחות ראש הרשות בלבד. שיקול הדעת אם להגיש קובלנה אם לאו נשארת אצל ראש הרשות בלבד."

התובע העירוני למשמעת מסר לביקורת בתאריך 19.9.10 בהתייחסות לממצאים כי: "המדובר בסמכות טבועה שיש לתובע העירוני במסגרת תפקידו להפעיל את שיקול דעתו במיפול בתלונות המגיעות אליו ובהתאם לנסיבות הענין אף לערוך בירורים באמצעות המנהל, לפני פתיחה בחקירה.

אלמלא כן יוצא שכל תלונה שעל פניה מגלה עבירת משמעת תועבר לחקירה אוטומטית ללא כל שיקול דעת, תוצאה שיש להניח שהמחוקק לא התכוון אליה.

לתרשים הזרימה ... יש מקום להוסיף גם את האופציה שהתלונה תועבר לחקירה משמעתית, במידת הצורך אף לאחר בדיקת מנהל."

19. תרשים הליך המלצת התובע לנזיפה בחקירה משמעתית



* ראה פרק יב - תהליך הדיווח והטיפול בהליכים משמעתיים במערך הממוחשב של משאבי אנוש.

20. התובע המציא לביקורת, לבקשתה, את המקרים המתייחסים לשנים 2008 – 2009 בהם נערכה חקירה משמעתית על פי הנחייתו, ובהם המליץ על נזיפה, וביקש עדכון מהיחידה על תוצאות הטיפול. להלן ממצאי הביקורת:

21. בשנת 2008 על פי רישומי התובע נפתחו 66 תיקי חקירה בנושא משמעת. לפי רישומי התובע הוא המליץ ב- 40 תיקים על נקיטת אמצעים משמעתיים. ברישומי התובע אין פרוט וחלוקה בין התיקים שהיו בבדיקת מנהל לבין התיקים שהיו בחקירה. התובע מסר לביקורת על פי זכרוננו מספר מקרים בהם המליץ על נזיפה:

א. מטלה 88/08

בתאריך 27.8.08 שלח התובע למנהל אגף הפיקוח סיכום חקירה על חשד שפקחית ביטלה דוח חניה לרכבה של מזכירת המרחב בו עבדה בטענות כוזבות לכאורה, וכיתב לידיעה את מנהל אמ"א, סגן בכיר למנהל אגף הפיקוח, אחראית בקרה. התובע הגיע לכלל החלטה כי



בממצאים שעלו בחקירה, שהתנהלה כנגד שתי עובדות, אין ממש כדי להעמידן לדין משמעתי, אך יש מקום לנזוף בפקחית על מעשיה או מחדליה.

ההמלצה של התובע למנהל אגף הפיקוח הייתה: "...אני ממליץ כי תזמן אליך את המפקחת... ותציג בפניה את האמור במכתבי ותבקש את התייחסותה והסבריה לנטען כלפיה... עם הסברה לא יניח את דעתך אני ממליץ כי תנוף בה בכתב ובעל פה על התנהגותה הלא ראויה לכאורה בפרשה זו."

הביקורת מציינת כי המלצת התובע להשאיר לשיקול דעת של המנהל אם לנזוף בעובדת ניתנה לאחר שהסתיים הליך חקירתי שבמהלכו מסרה העובדת את גירסתה לחשדות כלפיה, ולכאורה היה בסיס ראיתי לקבלת החלטה על ידי התובע ולא על ידי מנהל.

בבדיקה שערכה מזכירת התובע בתיק המטלה לא נמצאה אסמכתא לכך שהיחידה העבירה לתובע עדכון על טיפולה בנושא כפי שהתבקשה. לדברי התובע היוצא הוא בגדר ממליץ, והמנהל רשאי לקבל/לא לקבל את המלצתו. אשר על כן, התובע אינו מנהל מעקב אם עודכן או לא על ידי היחידה, וכיצד פעלה היחידה בהתייחס להמלצתו.

באשר למזכירת המרחב, התובע הגיע למסקנה, כי יש בהתנהגותה משום פגם מוסרי כלשהו, שאינו מאפשר המשך העסקתה באגף הפיקוח. אשר על כן, המליץ התובע, למצוא לה תפקיד חלופי אחר מחוץ לאגף הפיקוח בתאום עם מנהל אמ"א. סגן מנהל אגף למינהל באגף הפיקוח מסר לביקורת כי מזכירת המרחב הועברה מאגף הפיקוח למחלקת רישוי בניה באגף רו"פ בתאריך 1.12.09.

התובע במקרה זה לא המליץ לזמן את העובדת ולהציג בפניה את מכתבו, ולבקש את התייחסותה והסבריה לנטען כלפיה.

בבדיקה שערכה מזכירת התובע בתיק המטלה, לא נמצאה אסמכתא לכך, שהיחידה העבירה לתובע עדכון על טיפולה בנושא כפי שהתבקשה.

הביקורת פנתה למנהל אגף הפיקוח בתאריך 12.4.10 וביקשה לבדוק כיצד פעל מנהל האגף בנושא. בהמשך לפנייתה, העביר סגן מנהל אגף למינהל באגף הפיקוח לביקורת, סיכום שיחת בירור עם הפקחית, שערך סגן בכיר למנהל אגף הפיקוח, ואשר בסיומו נזף והתרה בפקחית כי כל תקלה נוספת, תביא להפסקת עבודתה בעירייה. העתק מכתב הסיכום הועבר בדוא"ל לתובע. בהתייחסות לדוא"ל הציע התובע לסגן בכיר למנהל אגף הפיקוח (תוך שהוא מכתב בהעתק את מנהל אמ"א, ואחראית כלי בקרה באמ"א) להעביר את הסיכום לידיעת מנהל אגף משאבי אנוש, כדי שיתוויק בתיקה האישי. סגן בכיר למנהל האגף מסר לביקורת, כי למיטב ידיעתו לא העביר את הסיכום למנהל אמ"א. מנהל אגף



הפיקוח מסר לביקורת בתאריך 31.8.10 בהתייחסות לטיוטת הממצאים: "המסמך לא הועבר לאמ"א ותוויק בתיק התפעולי באגף, המסמך יועבר לתיק באמ"א".

במערך משאבי אנוש במת"ב, יש רישום על הליך משמעותי מסוג חקירה שנפתח בתאריך 24.6.08 ונסגר בתאריך 27.8.08. תאריכים אלה דווחו למערך משאבי אנוש בעקבות סיכום החקירה מתאריך 27.8.08 שהעביר התובע לאמ"א ואחראית בקרה, ולא בפתיחת החקירה.

במערך משאבי אנוש אין רישום על הנזיפה שניתנה לפקחית. אחראית בקרה מסרה לביקורת, כי מכתב הנזיפה לא הגיע אליה, ולכן נסגר ההליך בלי נזיפה. סעיף ד'1' בחוקה (ראה להלן פרק יב) קובע כי סגירת הליך תתבצע ממועד ביצוע ההמלצה של התובע בפועל. הנזיפה של סגן בכיר למנהל האגף נעשתה בתאריך 6.11.08 הסגירה נעשתה כאמור בתאריך 27.8.08.

ב. מטלה 146/08

שתי עובדות במינהל החינוך הגישו במשטרה תלונות הדדיות על אירועי אלימות ביניהן. המשטרה סגרה את התיק מחוסר ענין לציבור מבלי שחקרה את הנושא. לאחר הודעת המשטרה הורה התובע לפתוח בחקירה משמעותית.

מחומר החקירה ובהסתמך על עדויות שנגבו, המליץ התובע למנהל משאבי אנוש ואירגון במינהל החינוך בתאריך 17.2.09, לזמן את העובדות, (כל אחת בנפרד), להציג בפניהן את מכתבו, ולקבל מהן את התייחסותן והסבריהן לאירועים. במכתבו, התנה התובע את מתן הנזיפה לעובדות, בהסבר שתתנה. אם ההסבר יניח את דעתו של מנהל משאבי אנוש ואירגון במינהל החינוך, לא ינזוף בהן. התובע כיתב לידיעה את מנהלת מינהל החינוך, מנהל אמ"א, מנהל אגף משאבי חינוך, סגן מנהל אגף משאבי חינוך, אחראית בקרה.

יצוין, כי ההחלטה של התובע לנזוף בעובדות, נבעה מתוך ממצאי החקירה, אשר במהלכה מסרו העובדות את גירסתן לחשדות כלפיהן. התובע העביר העתק ממכתבו אל מנהל אמ"א, ואל אחראית בקרה.

בבדיקה שערכה מזכירת התובע בתיק המטלה, לא נמצאה אסמכתא לכך שהיחידה העבירה לתובע עדכון על טיפולה בנושא כפי שהתבקשה.

במערך משאבי אנוש, אין רישום על הליך משמעותי ועל נזיפה לעובדות.

אחראית בקרה מסרה לביקורת, כי מבדיקה בתיק אישי של העובדות, מכתב התובע לא נמצא וגם לא הגיע אליה, לכן אין רישום על הליך משמעותי כלשהו.



מנהל מחלקת משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך מסר לביקורת, כי קיים ישיבה בנושא, והחליט על "הפרדת כוחות" בין העובדות. את פרוטוקול הישיבה לא הצליח לאתר, אך למיטב זכרונו הוא עדכן בעל פה את התובע.

ג. מטלה 93/08

בעקבות פניית עוזר מנהל אגף דרכים ומאור לתובע מתאריך 6.7.08 על גניבת רכב ליסינג תפעולי, פתח התובע בחקירה משמעתית.

בתאריך 13.8.08 שלח התובע למנהל מינהל בת"ש סיכום חקירה וכיתב לידיעה את סמנכ"ל תפעול, סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אמ"א, ס.מנהל מינהל בת"ש, מנהל אגף דרכים ומאור, מנהל מחלקת משאבי אנוש במינהל בת"ש, אחראית בקרה.

התובע לאחר ששקל את הדברים ובעיקר בשל הרקע הרפואי של העובד (שהמציא לבקשת התובע מסמכים רפואיים המעידים על מצבו הרפואי) החליט, לפנים משורת הדין, לא להעמידו לדין בפני בית הדין, כי אם להסתפק בנזיפה מינהלית חמורה.

העתק המכתב נשלח לאחראית בקרה שעדכנה את תאריך סיכום החקירה כתאריך פתיחת המטלה.

בתאריך 8.9.08 פנה התובע למנהל מינהל בת"ש וביקש עדכון מה נעשה עם המלצתו. בתאריך 9.9.08 עידכן סגן מנהל מינהל בת"ש במייל את התובע כי נזף נזיפה חמורה בעובד וציין כי מכתב הנזיפה יישלח לעובד ולתיקו האישי. התובע העביר את המייל של סגן מנהל מינהל בת"ש לאחראית בקרה. בתאריך 9.9.08. אחראית בקרה מסרה לביקורת כי: "בעקבות המייל, ומאחר ולא הגיע מכתב נזיפה, נסגר ההליך מתאריך זה".

במייל של סגן מנהל מינהל בת"ש מכותבים לידיעה מנהל מחלקת משאבי אנוש במינהל בת"ש, מנהל מינהל בת"ש, מנהל אגף דרכים ומאור. מנהל אמ"א ומת"ב אינם מכותבים במייל.

בקובץ דיווחים על הליכים משמעתיים במת"ב קיים רישום על חקירה משמעתית שנסגרה בתאריך 9.9.08. לדברי אחראית בקרה בעקבות המייל של סגן מנהל מינהל בת"ש, ומאחר ולא הגיע מכתב נזיפה, סגרה את ההליך בתאריך זה.

אין תיעוד במערך משאבי אנוש על הליך משמעתי מסוג נזיפה שניתנה לעובד.



ד. מטלה 101/08

בתאריך 15.12.08 המליץ התובע לסמנכ"ל תפעול לנזוף במציל עובד מחלקת החופים בע"פ ובמכתב לתיקו האישי (אם הסבריו של העובד לאחר קיום שימוע, לא יניחו את דעתו של סמנכ"ל תפעול), בגין שני מקרים בהם עבד על מחשב נייד בשעות עבודתו במקום להימצא בתצפית כנדרש.

התובע הוסיף והמליץ לסמנכ"ל להבהיר לעובד במעמד השימוע, כי הוא רואה בחומרה את התנהגותו והתנהלותו, ואם יחזור ויישנה מקרה דומה בעתיד, יפעל להעמדתו לדין, ולפיטוריו מן העירייה. התובע ביקש מסמנכ"ל תפעול לעדכן אותו בעניינו של העובד. התובע כתב לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אמ"א ואחראית בקרה.

בתאריך 4.1.09 זימן סמנכ"ל תפעול את העובד בהתאם להנחיות התובע, והודיע לו כי הוא רואה בחומרה את התנהגותו והתנהלותו, ואם יחזור וישנה מקרה דומה בעתיד, יפעל להעמדתו לדין, ולפיטוריו מן העירייה. העובד ביקש לדעת האם זו נזיפה, והסמנכ"ל השיב לו כי אין מדובר בנזיפה, והוא מסתפק בהערה שתיכנס לתיקו האישי. פרוטוקול הישיבה מתווק בתיקו האישי של העובד באגף החופים. סמנכ"ל תפעול שלח עותק מפרוטוקול הפגישה לסמנכ"ל מש"א ומינהל, לתובע, למנהל אמ"א, מנהל אגף חופים.

בקובץ דיווחים על הליכים משמעתיים במת"ב, אין רישום על חקירה משמעתית ועל הערה שניתנה לעובד.

אחראית בקרה מסרה לביקורת, כי בתיק האישי של העובד אין חומר בנדון, וגם אליה לא הגיע המכתב, ולכן אין רישום במערך משאבי אנוש.

ה. מטלה 108/08

התובע הורה על פתיחה בחקירה משמעתית בגין חשד לכאורה ששלושה פקחים מגיעים מידי יום לפארק גני יהושע מחנים את הקטנועים ונחים.

ממצאי בדיקה בשטח בתאריכים 2 ו-3 לחודש יולי 2008 אימתו את המידע שהתקבל. הנושא פורסם גם בעיתון "זמן תל אביב".

בתאריך 3.8.08 דיווח סגן בכיר למנהל אגף הפיקוח לתובע, כי הזימונים לחקירה הועברו לעובדים הנ"ל. בהמשך הדיווח, עדכן סגן בכיר למנהל אגף הפיקוח את התובע, כי בתאריך 9.7.08 בעקבות הפרסום בעיתון "זמן תל אביב", ערך מנהל מרחב עבר הירקון בירור עם העובדים הנ"ל, ומאחר והעובדים פעלו שלא בהתאם להנחיות, הם ננזפו קשות על ידי מנהל המרחב, והוזהרו לבל יחזרו על המעשה.



התובע הסתפק במכתבו של מנהל מרחב עבר הירקון, לפיו נזף בעובדים, ובעקבות כך סגר התובע את תיק החקירה.

באגף הפיקוח מתוויק מכתב הנזיפה של מנהל המרחב בתיק התפעולי של העובדים. העתק ממכתב הנזיפה לא הועבר למנהל אמ"א ו/או למת"ב. במערך משאבי אנוש, אין רישום ותייעוד על חקירה ועל הליך משמעותי מסוג נזיפה.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיטוט ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי:

"התהליך וההנחיות באשר ל"בדיקת מנהל" בעיקר בהקשר לנזיפה יוסדרו כפי שצוין לעיל".

22. בשנת 2009 על פי רישומי התובע נפתחו 78 חקירות בנושא משמעת. לפי דיווח התובע הומלצו 11 לנזיפה. התובע מסר לביקורת על פי זכרוננו מספר מקרים בהם המליץ על נזיפה, להלן ממצאי הביקורת:

א. מטלה 81/09

התובע הורה על פתיחה בחקירה משמעתית בגין התרשלות של עובדת מינהל השירותים החברתיים שהביאה לגניבת קופה קטנה.

בתאריך 17.11.09 כתב התובע למנהלת מינהל השירותים החברתיים, כי ראה לנכון בנסיבות המקרה, על אף התרשלותה החמורה, שלא להעמיד את העובדת לדין בפני בית הדין למשמעת, אלא להסתפק בהמלצה לנזיפה חמורה שתינתן לעובדת בכתב ובעל פה, בכפוף לקבלת התייחסותה של העובדת לדברים שנטענו כלפיה במכתבו של התובע. במידה והתייחסותה של העובדת לא תניח את דעתה אזי תנוף בה.

התובע ביקש לקבל עדכון בנושא. התובע כיתב לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אמ"א, מנהל אגף מינהל ומשאבים במינהל השירותים החברתיים, מנהלת משאבי אנוש במינהל השירותים החברתיים, אחראית בקרה.

בתאריך 17.12.09 נזפה מנהלת מינהל השירותים החברתיים בעובדת בע"פ ובכתב, וכיתבה לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל, התובע, מנהל אמ"א, מנהל אגף מינהל ומשאבים במינהל השירותים החברתיים, מנהלת משאבי אנוש במינהל השירותים החברתיים, חשבת המינהל.

במערך משאבי אנוש אין רישום ותייעוד על החקירה ועל הנזיפה שניתנה לעובדת.

אחראית בקרה מסרה לביקורת, כי החומר מצוי בתיק האישי של העובדת, אך כנראה לא עבר דרכה ולא הגיע אליה, לכן לא טופל.



אחראית בקרה עדכנה את מערך משאבי אנוש בהליך המשמעתי בתאריך 23.5.10.

ב. מטלה 65/09

בתאריך 4.6.09 הגיש פקח ממרחב עבר הירקון באגף הפיקוח תלונה כנגד פקח אחר בגין איומים. התובע הורה על פתיחת חקירה משמעטית והגיע למסקנה כי מדובר בתלונה סרק.

בתאריך 25.8.09 המליץ התובע למנהל אגף הפיקוח, לנזוף בפקח בע"פ ובמכתב שיתויק לתיקו האישי, בכפוף להצגת מכתבו לפקח, וקבלת התייחסותו. במידה והסבריו לא יניחו את דעתו של מנהל אגף הפיקוח אזי ינזוף בו. התובע ביקש לעדכן אותו בנושא. התובע כיתב לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל, סמנכ"ל תפעול, מנהל אמ"א, אחראית בקרה.

בתאריך 17.9.09 כתב התובע מייל לסמנכ"ל מש"א ומינהל: "בזמנו הצעת להקפיא את ההליך אצל מנהל אגף הפיקוח על מנת שנבדוק מחדש את הפרשה ונשקול אם לא מן הראוי להגיש תובענה נגד ... בגין הגשת תלונת סרק על ... בעקבות בקשתך שבנו החוקר ואני - ובדקנו מחדש את הדברים. הגענו למסקנה כי בנסיבות העניין ... לא יהא זה נכון להגיש תובענה כנגד מניש התלונה... וניתן להסתפק בבירור שיעשה אצל מנהל אגף הפיקוח".

בתאריך 29.9.09 הודיעה מזכירה בכירה בלשכת סמנכ"ל מש"א ומינהל במייל לתובע כי הסמנכ"ל מבקש מעקב של התובע בנושא. בתאריך 30.9.09 פנה התובע למנהל אגף הפיקוח במייל: "בזמנו הודעתי לך להקפיא זמנית את ההליך כנגד ... בגין תלונתו נגד ... לאחר בדיקה נוספת – אבקשך לזמן את העובד אליך ולקיים עימו את הבירור עליו המלצתי במכתבי אליך. אודה על קבלת עידכון בנושא".

בבדיקה שערכה מזכירת התובע בתיק המטלה, לא נמצאה אסמכתא לכך שהיחידה העבירה לתובע עדכון על טיפולה בנושא כפי שהתבקשה.

בבירור עם סגן מנהל אגף הפיקוח למינהל עלה, כי אין בתיק התפעולי של העובד חומר בנושא.

בהתייחסותו של מנהל אגף הפיקוח לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 31.8.10 ציין מנהל האגף כי: "שיקול הדעת אם לנזוף בפקח כהמלצת התובע כרוך מבחינתי בתוצאות דיון המתנהל בבית הדין בנושא אחר, שיש לו קשר ישיר והשלכות להחלטתי בעניינו של הפקח. בסיום הדיון בבית הדין אקבל החלטה בנושא".

בקובץ דיווחים על הליכים משמעתיים במת"ב, אין רישום על חקירה משמעטית ועל הליך משמעת מסוג נזיפה.

אחראית בקרה מסרה לביקורת כי הנושא לא טופל.



ג. מטלה 57/09

תלונה של מנהל אגף הפיקוח כנגד מנהל מרחב על התנהגות בלתי הולמת. התובע הורה על פתיחה בחקירה משמעתית והעביר את מימצאי החקירה בתאריך 30.8.09 לעיונם של סמנכ"ל מש"א ומינהל וסמנכ"ל תפעול. בסיכום חקירה סבר התובע כי חומר החקירה על פניו, הצדיק העמדה לדין בפני בי"ד למשמעת. עם זאת, על רקע נסיבות שפרט במכתבו, המליץ לנזוף בעובד בכתב ובעל פה במכתב שיתויק לתיקו האישי, אם הסבריו לא יניחו את דעתם. התובע לא כיתב לידיעה גורם עירוני כלשהו.

העובד זומן לפגישה עם סמנכ"ל מש"א ומינהל וסמנכ"ל תפעול. בפגישה הוצג בפניו מכתבו של התובע, והעובד מסר התייחסותו והסבריו. הסבריו לא הניחו את דעתם של הסמנכ"לים והם נזפו בו בחומרה בגין התנהגותו. במכתב הנזיפה מכותבים לידיעה מנהל אגף הפיקוח העירוני, מנהל אגף אמ"א והתובע.

במערך משאבי אנוש, יש רישום על חקירה משמעתית משנת 2007. אין דיווח ותייעוד על החקירה והנזיפה משנת 2009 שניתנה לעובד.

מנהל אגף הפיקוח וסגן מנהל אגף למינהל באגף מסרו לביקורת כי מכתב הנזיפה לא מצוי באגף.

להלן התייחסות מנהל אגף הפיקוח: "באחריות התובע העירוני שלא העביר לאגף הפיקוח עותק ממסמך הנזיפה, לאחר פניית סגן למינהל לגורמי אמ"א נשלח המסמך ותויק בתיק האישי של מנהל המרחב."

אחראית בקרה מסרה לביקורת לאחר בדיקה בתיק האישי של העובד במשאבי אנוש כי אין חומר בתיק משנת 2009.

ד. מטלה 7/09

בעקבות תלונה של מציל על התנהגות בלתי הולמת של המציל הראשי במחלקת החופים, הורה התובע בתאריך 13.1.09 על פתיחה בחקירה.

בתאריך 26.3.09 שלח התובע לסמנכ"ל תפעול סיכום חקירה והמליץ לו לזמן אליו את העובד, להציג את מכתב התובע ולקבל התייחסותו. אם הסבריו לא יניחו את דעתו של סמנכ"ל תפעול, ממליץ התובע להעיר לו בחומרה רבה, על התנהגותו, ואם יישנה מקרה דומה בעתיד יודה מתפקידו ועבודתו בעירייה תופסק. התובע כיתב לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אמ"א, מנהל אגף חופים ואחראית בקרה.

בבדיקה שערכה מזכירת התובע, לא עלה בידה לאתר עדכון של סמנכ"ל תפעול לתובע כפי שהתבקש.



במערך משאבי אנוש אין רישום על חקירה משמעתית ואין רישום על ההתראה שניתנה לעובד.

אחראית בקרה מסרה לביקורת, כי במערך משאבי אנוש קיים הליך משמעתית מתאריך 1.7.08, אין אזכור במערך משאבי אנוש למכתב התובע מתאריך 26.3.09.

בבירור שערכה הביקורת עלה כי סמנכ"ל תפעול ביקש בתאריך 16.4.09 ממנהל אגף החופים לפעול בהתאם להמלצת התובע. מנהל אגף החופים מסר לביקורת, כי פעל בהתאם להמלצת התובע, ועדכן אותו על כך.

ה. מטלה 26/09

בתאריך 3/3/09 העביר סגן מנהל אגף שפ"ע לתובע מקרה חריג, כהגדרתו, התבטאות חמורה של מפקח על קבלנים כלפי מנהל אזור, וביקש את בדיקתו והמלצתו של התובע בנדון.

התובע העביר את הנושא לחקירה משמעתית ופתח מטלה 26/09.

במקביל ערך סגן מנהל אגף שפ"ע בירור עם העובד.

בתאריך 23.3.09 פנה מנהל אגף שפ"ע לתובע בבקשה להפסיק את ההליך המשמעתית בנושא בעקבות סיכום שצרף לפנייתו, ממנו עולה כי, סגן מנהל אגף שפ"ע נזף בעובד, והעביר את העובד בהסכמת כל הצדדים לאזור עבודה אחר.

בתאריך 24.3.09 השיב התובע למנהל אגף שפ"ע, כי בהתאם לבקשתו ולאור הצעדים שננקטו, הוא סבור, כי ניתן להסתפק בכך, ואין צורך להמשיך בחקירה משמעתית בעניינו וסגר את המטלה. התובע כיתב לידיעה את סגן מנהל אגף שפ"ע ואת החוקר לענייני משמעת.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "ההליך וההנחיות באשר לנזיפה יוסדרו כפי שצויין לעיל".

סיכום ממצאי הביקורת

23. התובע ממליץ למנהל לנזוף בעובד, ולעדכן אותו על החלטתו:

- א. במקרים בהם המלצת התובע לא התקבלה - לא דווח לתובע ולאמ"א על ההחלטה.
- ב. במקרים בהם המלצת התובע לנזוף בעובד התקבלה, והעובד ננזף, עלו הממצאים הבאים:
 - במקרים בהם לא דווח לתובע ולאמ"א על הנזיפה – מת"ב לא עדכן מערך משאבי אנוש; אין תיעוד על הליך משמעתית.



במקרים בהם התובע ומנהל אמ"א קיבלו דיווח - מת"ב לא קיבל דיווח מאמ"א, ולא עדכן את מערך משאבי אנוש; במערך משאבי אנוש אין תיעוד על הליך משמעת.

במקרים בהם סמנכ"ל מש"א ומינהל נזף בעובד - התובע ומנהל אמ"א קיבלו דיווח; מת"ב לא קיבל דיווח; במערך משאבי אנוש אין תיעוד על הליך משמעת.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "מקבל הממצאים. אמ"א ירענן את שיגרת הפעולה לרבות מה שמזוהה במערך משאבי אנוש."

התובע היוצא מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 16.9.10 כי: "בעיקרון, כל החלטה של התובע בדבר חקירה משמעתית או בירור משמעתית או פתיחת הליך משמעתית, מובאים לידיעת מנהל אמ"א ואחראית בקרה במת"ב (צ. ת). גם מקרים בהם החליט התובע שלא לפתוח בחקירה משמעתית או שלא נמצא מקום לבירור התלונה, החלטה כזו מובאת לידיעתו של מנהל אמ"א, וכל זאת לצורך תיעוד האירוע בתיקו האישי של העובד.

1. תוצאות החקירה מובאות גם לידיעת המתלונן והנילון בין אם במישורין ע"י התובע או באמצעות הממונה עליו.

2. במרבית הדוגמאות הנזכרות בדו"ח, מצוין כי מכתבי הנויפה בעקבות המלצת התובע נמצאו בתיקים האישיים של העובדים ומכאן המסקנה שההמלצות אכן בוצעו גם אם לא תמיד דווחו לגורמי אמ"א המתאימים."

פרק ד - ממצאים מבדיקת תיקי מטלות חקירה

הביקורת בדקה 45 תיקי מטלות חקירה בנושא משמעת ולהלן פירוט הממצאים:



24. מס' מטלה 68/08

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
05/05/08	דיווח כוזב	5/5/08	3/8/08	90	3/8/08	6/8/08	2/9/08	יש				

ממצאי הביקורת:

- א. נושא התובענה דיווחים כוזבים של מנהל מדור במינהל החינוך.
- ב. התובע הגיש לבית הדין בקשה לביטול התובענה, בנימוק שנעשה הסדר עם העובד להפסקת שירותו ופרישתו המוקדמת לגימלאות בתאריך 31.10.08.
- ג. סעיף 17 א' ("השבה") בחוק הרשויות המקומיות משמעת קובע כי בעת הטלת אמצעי משמעת כאמור בסעיף 17, רשאי בית הדין להורות, כי על הנאשם להחזיר למעבידו את מה שהשיג על ידי מעשיו נושא התובענה או את תמורתם.
- ד. ההסדר לסיום העסקה, שנעשה עם העובד בתאריך 3.9.08 באגף משאבי אנוש לא כולל התייחסות לנושא השבה.
- ה. מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "אמ"א מקבל את הממצאים".



מס' מטלה 16/08 25.

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
6.2.08	התפרצות	27/3/08	6.5.08	40	13/5/08	15/5/08	18/5/08	יש				

ממצאי הביקורת:

- א. בתאריך 6.2.08 פנה מנהל מש"א וארגון במינהל החינוך (להלן: המלין) לתובע בדרישה להגיש תובענה לבית הדין בגין איומים מצד העובד.
- ב. התובע פנה לסמנכ"ל מש"א ומינהל והציג את הדחיפות בנקיטת צעדים, עד כדי בקשה "להפשיר" חד פעמית חוקר ממשד מבקר העירייה לחקירה דחופה של התלונה. החקירה הניבה קובלנה בהמשך להמלצת התובע בגין התפרצות למשרד מנהל, צעקות, קללות ואיומים ובהמשך בתאריך 18.5.08 הגיש התובע תובענה.
- ג. בתאריך 19.6.08 התקיימה ישיבה בבית הדין. מפרוטוקול הישיבה עולה כי התובע דיווח לבית הדין על פניית הנאשם אליו בעניין סיפורו האישי רפואי הקשה מאוד. לפיכך מיוזמתו, ביקש התובע להקפיא את ההליכים נגדו.
- ד. בתאריך 29.6.08 פנה המלין לתובע, בצרף מכתב התנצלות של העובד, והודיע כי הוא מושך את תלונתו כנגד העובד, בגין התנצלותו וכן בשל: בעיות בריאותיות של העובד, בעיות משפחתיות, והעברת העובד ממנהל החינוך.



- ה. בתאריך 3.8.08 התקיימה פגישה בין מנהל אמ"א לבין העובד, בהשתתפות התובע, סגן מנהל אמ"א והמלין. העובד התנצל בפני המלין והמלין קיבל את ההתנצלות. מנהל אמ"א העיר לעובד כי למרות התנצלותו, התנהגות זו אינה הולמת ואינה מקובלת. בסיום הפגישה הודיע מנהל אמ"א לעובד, כי בעקבות הפגישה התיק המשמעתי בעניינו ייסגר ע"י התובע.
- ו. התובע ביקש מהעובד להמציא לו אישורים רפואיים על מצבו הרפואי הקשה אותו תאר בזמנו בבית הדין. לאחר פניות חוזרות ונשנות לגורמים שונים, בתאריך 2.12.08 העביר מנהל יחידת הרכב העירוני (לשם הועבר העובד ממנהל החינוך) לתובע, "אישורים רפואיים של העובד לתקופה הרלבנטית".
- ז. בתאריך 4.12.08 כתב התובע למנהל יחידת הרכב הממונה על העובד, כי: "האישורים הרפואיים שהנאשם המציא אינם תואמים כלל (ההדגשה במקור) את מצבו הרפואי הקשה אותו תיאר בפני בומנו". התובע ביקש ממנהל יחידת הרכב לזמן אליו את העובד לשיחה אישית לתאריך 10.12.08 וביקש שהעובד יביא לפגישה אישורים רפואיים נוספים אם יש לו כאלה.
- ח. בתאריך 17.12.08 התקיימה פגישה בין התובע לעובד שתועדה בתרשומת בכתב ידו של התובע. לפי התרשומת, העובד נשבע בפגישה בכל היקר לו, כי במועד שהיה בבית הדין, נאמר לו ע"י רופאיו, כי מצבו הרפואי קשה וכי לקה בסרטן הערמונית וסרטן נוסף. לשמחתו הבדיקות שעבר שללו את זאת, למרות שהוא סובל ממחלות אחרות ועדיין מטופל.
- ט. בתאריך 17.12.08 הודיע התובע לבית הדין על ביטול התובענה וחזרה מן האישומים שיוחסו לו בתביעה "על רקע טיפול רפואי ומצוקה אישית אליהם נקלע העובד, ובינתיים גם נזף על התנהגותו".
- י. לדברי התובע המסמכים הרפואיים על מצבו הרפואי הקשה אינם מצויים בתיק החקירה בשל צנעת הפרט. לדברי התובע הציג לו העובד בבית הדין מסמכים רפואיים המעידים על מצבו הרפואי הקשה.
- יא. בבדיקה שערכה הביקורת בתיק האישי של העובד באמ"א ובתיקו האישי והרפואי במינהל החינוך, לא נמצאו מסמכים רפואיים על מצבו הרפואי הקשה. מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך מסר לביקורת, כי העובד סיפר על מצבו הרפואי הקשה, אך מעולם לא הציג בפניו מסמכים רפואיים המעידים על כך, והם גם אינם מצויים בתיקו האישי.



מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "לא רלוונטי לתגובת אנף משאבי אנוש".

מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 13.10.10 כי:

1. העובד אכן לא הציג מסמך על מחלת סרטן הערמונית מסתבר שהיה חשוד, אך לבסוף הסתבר שהבעיה היא אחרת.

2. עם זאת, מצבו הרפואי אכן קשה. לאחר אירוע זה העובד עבר 3 ניתוחים ברצף עקב בעיות ברגליו."

מס' מטלה 02/09. 26.

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
5.1.09	העדרויות	12/1/09	9.2.09	28	11/2/09	12/2/09	17/2/09	יש				

ממצאי הביקורת:

א. בתאריך 17.2.09 הוגשה תובענה נגד העובד בגין העדרויות מהעבודה ללא אישור.

ב. בתאריך 11.3.09 פנה מנהל מחלקת משאבי אנוש ומינהל בחטיבת התפעול לתובע, בבקשה לבטל את ההליכים המשמעתיים כנגד העובד מהנימוקים הבאים: מבצע עבודתו בצורה טובה, העובד טען (יצוין כי העובד לא התייצב לחקירה) כי העדרויותיו נבעו מבעיה רפואית זמנית, אי הגעתו לפגישות עם הממונים ולחקירה מקורן באי הבנה בינו לבין יו"ר ועד הפועלים, בקשה של מנהל החבל החדש שנכנס לתפקידו. התובע סבר כי, אין מקום ואין צורך להקל ראש בעבירות המיוחסות לעובד. מאחר והוגשה תובענה יש צורך בנימוקים טובים ומיוחדים להצדיק את ביטולה. עם זאת, ציין התובע כי, בעקבות הפנייה



אליו ולפנים משורת הדין, יבקש מבית הדין להקפיא את הדיונים למשך 3 חודשים, כדי לבחון התנהגותו של העובד במהלך תקופה זו. התובע ביקש לדעת אם הצעתו מקובלת על הפונה ומשנענה שכן פנה לבית הדין בנושא. התובע ביקש מהפונה להודיע לו עד תאריך 26.7.09 האם להמשיך בהליכים נגד העובד.

ג. בחודש יוני 2009 המליץ מנהל החבל על דעת הנהלת האגף לבטל את התובענה.

ד. בחודש יולי פנה התובע לבית הדין והודיע על ביטול התובענה והאישומים נגד העובד לאור המלצת הממונים על העובד.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "לא רלוונטי לתגובת אגף משאבי אנוש".

27. מס' מטלה 14/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום של המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
27.1.09	דיווח כוזב	28/1/09	29.10.09	274	11/11/09	17/11/09	2/12/09	יש	16/12/09	28/12/09	1/2/10	3/3/10

ממצאי הביקורת:

א. פס"ד ניתן בתאריך 17.2.10 הרשעה בכל סעיפי האישום לאור הודאה של העובד המשמש מפקח עבודה באגף תברואה.

ב. גזר דין ניתן בתאריך 2.3.10 פיטורין ע"ת ל- 3 שנים, הפקעת משכורת קובעת אחת ב- 6 תשלומים, השבת סכומים שקיבל שלא כדין ע"י ניכוי משכורת או ניכוי ימי חופשה (להלן: השבה), הורדה בדרגה למשך שנתיים וחצי, נזיפה חמורה.



ג. בדיווח מת"ב למערך משאבי אנוש, הסעיף ה' בהשבה אינו מדווח. ההסבר לכך לדברי אחראית בקרה, הנו העדר קוד סימול להשבה. עם זאת, הציגה אחראית בקרה לביקורת מסמך של מנהל אמ"א, המופנה אל מנהל מת"ש מתאריך 8.4.10, ובו מצויינת הדרישה להשבה, והסיכום עם העובד על ניכוי של 72 שעות חופשה. פקידת כח אדם באגף התברואה מסרה לביקורת אסמכתא לביצוע הניכוי.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "בעקבות הביקורת הוסף סמל דווח השבה במערכת כ"א".

28. מס' מטלה 68/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעה	שימוע	המלצה להשעה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
16.7.09	התפרצות	19/7/09	22.9.09	65	30/9/09	13/10/09	12/10/09	יש				

ממצאי הביקורת:

- העובד הורשע על סמך הודאתו.
- לקראת מתן גזר הדין, התקשר התובע למשרדו וביקש ממזכירתו לברר עם אמ"א את מצבו הכלכלי של העובד מתוך תיקו האישי. בעקבות הבירור, דיווח התובע לבית הדין, כי חרף ותק של 24 שנים בעירייה, אין לעובד עבירות שהגיעו לכלל בי"ד, כ"כ מצבו הכלכלי קשה. לאור זאת התובע ביקש לא להטיל קנס על העובד, ובית הדין קיבל זאת.



29. מס' מטלה 42/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
5.5.09	אלימות	5/5/09	2.6.09	28	2/6/09	4/6/09	7/6/09	יש	8/6/09			

ממצאי הביקורת:

א. מהתכתבות בין התובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל עולה, כי התובע הגיע להסדר טיעון עם העובד, ובעקבות כך חזר בו מן ההמלצה להשעות את העובד.

ב. העובד הורשע על פי הודאתו. פסק הדין וגזר הדין ניתנו בתאריך 22.7.09.

30. מס' מטלה 54/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
8.6.09	דיווח כוזב	8/6/09	13.9.09	97	30/9/09	13/10/09		יש				



ממצאי הביקורת:

א. בתאריך 8.11.09 התקיימה ישיבה אצל סמנכ"ל מש"א ומינהל, בהשתתפות מנהל אמ"א, התובע והעובד ששימש עוזר פרויקטים בלשכת נבחרים. התובע לא הגיש תובענה, ואין בתיק המטלה תיעוד על דיווח של התובע ליועמ"ש על אי הגשת תובענה.

ב. סמנכ"ל מש"א ומינהל הודיע לעובד כי יסיים את עבודתו בעירייה כמפוטר בתאריך 15.11.09 ויקבל את כל הזכויות (ראה סעיף 24 לעיל).

31. מס' מטלה 62/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
1.7.09	זיוף	5/7/09	2.8.09	28	3/8/09	10/8/09	11/8/09	יש				

ממצאי הביקורת:

א. העובדת הורשעה על פי הודאתה.

ב. גזר הדין ניתן בתאריך 19/11/09. התובע ביקש פיטורין ע"ת וקנס כספי. בית הדין גזר, התראה והפקעת משכורת ליום אחד או יום חופשה במקומו, בעיקר מהטעם של מקרה בודד, הודאה וחרטה.



32. מס' מטלה 27/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
15.3.09	העלבה	16/3/09	21.4.09	36	21/4/09	23/4/09	23/4/09	יש				

ממצאי הביקורת:

א. העובד הורשע על פי הודאתו.

ב. גזר הדין ניתן בתאריך 22.7.09 בעקבות הסדר טיעון. בתיק החקירה לא נמצא אישור סמנכ"ל מש"א ומינהל להסדר הטיעון.



33. מס' מטלה 93/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
13.9.09	דיווח כוזב	13/9/09	8.11.09	56	15/11/09	17/11/09	26/11/09	יש	16/12/09	28/12/09	25/1/10	16/3/10

ממצאי הביקורת:

- א. העובד משמש בתפקיד מנהל תמיכה לוגיסטית (אגף שפ"ע).
- ב. בית הדין קבע בגזר הדין, שעל העובד להשיב כספים שקיבל שלא כדין לקופת העירייה. סעיף זה בגזר הדין לא דווח למערך משאבי אנוש. לדברי אחראית בקרה, הסיבה לכך הינה העדר סימול מתאים להחזר או השבה, ברשימת סוגי העונשים המפורטת ב"חוקה" (ראה פרק יב). עם זאת, מסרה לביקורת מסמך, לפיו עדכן מנהל אמ"א את מנהל מת"ש לגבי סעיף זה בגזר הדין.
- מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "בעקבות הביקורת הוסף סמל דווח השבה במערכת כ"א".



34. מס' מטלה 5/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
11.1.09	תקיפה	12/1/09	22.1.09	10				יש				

ממצאי הביקורת:

התיק נמצא בחקירת משטרה והחקירה טרם הסתיימה.

35. מס' מטלה 81/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
11.8.09	רשלנות	12/8/09	15.11.09	95	17/11/09			אין				



ממצאי הביקורת:

א. התובע המליץ לנזוף בעובדת. העתק מכתבו הופץ בין היתר למנהל אמ"א ולמת"ב.

ב. מנהלת מינהל שירותים חברתיים נזפה בעובדת והעתק מכתב הנזיפה הועבר בין היתר למנהל אמ"א.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "התהליך וההנחיות באשר לנזיפה יוסדרו כפי שצויין לעיל וכן תבוצע פעילות ל'סגירת מעגלים'".

36. מס' מטלה 57/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
11.6.09	אי ציות	14/6/09	26.8.09	73	30/8/09			אין				

ממצאי הביקורת:

א. במכתב סיכום החקירה המליץ התובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל וסמנכ"ל תפעול לנזוף בעובד המשמש מנהל מרחב (באגף הפיקוח). אין במכתב התובע מכותבים נוספים לפעולה/לידיעה.

ב. העובד ננזף על ידי סמנכ"ל מש"א ומינהל וסמנכ"ל תפעול. העתק מכתב הנזיפה הועבר למנהל אמ"א.

ג. במסך כניסה לרשומה של העובד במערך משאבי אנוש אין דיווח על הליך משמעתי.



ד. במסך "דיווח הערות" מופיע במערך משאבי אנוש דיווח על מטלה 42/07 בלבד (גם בה המליץ התובע על נזיפה. העובד ננזף ע"י סמנכ"ל מש"א ומינהל בתאריך 19.7.07), אין כל התייחסות לגבי מטלה 57/09 המפורטת לעיל.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "התהליך וההנחיות באשר לנזיפה יוסדרו כפי שצוין לעיל וכן תבוצע פעילות ל'סגירת מעגלים'".

37. מס' מטלה 92/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
10/9/009	אי ציות	13/9/09	1.11.09	49	15/11/09		אין				

ממצאי הביקורת:

א. התובע כתב במייל למנהל אגף התברואה מתאריך 1.11.09 כי, קיבל את ממצאי החקירה בעניינו של העובד. "מעיון בחומר עולה לכאורה כי העובד ממשיך לא להישמע להוראות הממונים עליו, ועדיין עוזב את העבודה ללא רשות, למרות שיש נגדו פישורים על תנאי של ביה"ד למשמעת (מאפריל 2009 – לא במקור). מצד שני, הממונים הבכירים יותר עליו, ועל דעתו של ..., "לוחצים" ומנסים ללכת לקראתו כדי שלא יופעל התנאי, והגיעו עם העובד להסדר כלשהו שאם אני מבין נכון – איוו על דעתך. אני מציע לבדוק את הנושא עם ... ולהודיעני עמדתך כמנהל האגף. בשלב זה ועד קבלת תשובתך – איני עושה דבר בעניינו של העובד".



- ב. בעקבות המלצת מנהל אגף התברואה מתאריך 15.11.09 הסכים התובע להקפיא ל- 3 חודשים את ההליכים המשמעותיים נגד העובד ודיווח על החלטתו למנהל אגף התברואה למנהל מחלקת משאבי אנוש באגף התברואה.
- ג. במערך משאבי אנוש אין דיווח על חקירה ו/או המלצה של התובע להקפאת ההליכים.
- ד. בתיק המטלה אין תיעוד על פנייה של אגף התברואה לתובע בנושא. מנהל מחלקת משאבי אנוש באגף התברואה מסר לביקורת בתאריך 16.6.10 כי, יש צורך בקבלת חוות דעת עדכנית של המנהלים בעניינו של העובד.
- ה. בתיק החקירה אין תיעוד על פנייה של התובע לברר את עמדת האגף בתום תקופת ההקפאה 15.2.10.
- ו. בתאריך 11.7.10 העביר מנהל מחלקת משאבי אנוש באגף התברואה לביקורת חוות דעת של הממונים על העובד, והמלצת סגן מנהל אגף התברואה לשירותי רכב ושינוע.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "אמ"א מקבל את הממצאים".

מס' מטלה 24/09 38.

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
15.3.09	התנהגות אלימה	15/3/09	3.5.09	49	5/5/09	10/5/09	11/5/09	יש	11/5/09	21/5/09	3/6/09	3/1/10



ממצאי הביקורת:

- א. גזר הדין ניתן בתאריך 31.12.09, פיטורין על תנאי למשך 3 שנים על כל עבירה, נזיפה חמורה, העברת הנאשם לתחנה אחרת.
- ב. במערך משאבי אנוש לא דווח שהפיטורין על תנאי, הם על כל עבירה. אחראית בקרה מסרה לביקורת כי הדיווח למערך משאבי אנוש מתבצע באמצעות הכנסת קוד סימול. מכאן, בהכנסת קוד מסויים, המערך מדווח פיטורין על תנאי, ולא מעבר לכך.
- ג. בתיק המטלה מצוי מכתב של מנהל אגף התברואה לשעבר מתאריך 15.11.09 המופנה לבית הדין. המכתב מציין בין היתר את היכרותו עם העובד, שבבסיסו הוא אדם חיובי, המתאים למקום שיקומי תומך ומסייע שלא במסגרת אגף התברואה. בנוסף המליץ שלא לפטר את העובד, חרף עברו וההרשעות העומדות לחובתו, והחשיבות להעברתו לחבל אחר.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיטוט ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "אמ"א מקבל את הממצאים".

39. מס' מטלה 33/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
23.3.09	התנהגות אלימה	25/3/09	3.5.09	39	5/5/09	10/5/09	11/5/09	יש	11/5/09	21/5/09	3/6/09	3/1/10

ממצאי הביקורת:

כנ"ל. התיקים עוסקים באותו עובד ונושא, ופוצלו לשתי מטלות בגין תלונה נוספת, שהגיעה בענינו של העובד כשבוע לאחר פתיחת החקירה בתלונה קודמת.



40. מס' מטלה 73/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
28.7.09	התפרצות	28/7/09	10.9.09	44	13/9/09	22/9/09		יש				

ממצאי הביקורת:

א. פסק הדין ניתן בתאריך 13.5.10 פיטורין על תנאי ל- 3 שנים, נזיפה חמורה, הפקעת שישית משכורת למשך 6 חודשים.

ב. בתיק המטלה לא נמצאה קובלנה אם הוגשה בכלל.

41. מס' מטלה 77/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
27.8.09	התפרצות	30/8/09	29.10.09	60	19/11/09				29/11/09	14/12/09	12/1/10	21/2/10



ממצאי הביקורת:

- א. בתאריך 19.11.09 שלח התובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל מכתב סיכום בגין תלונות על הפרת משמעת של העובד.
- ב. התובע ציין במכתב לסמנכ"ל כי הגיע למסקנה שאין בחומר כדי להצדיק העמדת העובד לדין. התובע לא כיתב לידיעה על החלטתו גורם עירוני כלשהו.
- ג. התובע המליץ לסמנכ"ל להנחות את מנהל משאבי אנוש ואירגון במינהל החינוך, למצוא לעובד תפקיד חלופי אחר, ולהעבירו ממקום עבודתו הנוכחי לאלתר וציין כי העובד הביע רצונו לעבור מקום ולהחליף תפקיד.
- ד. בתאריך 8.12.09 שלח התובע מכתב סיכום אל מנהל משאבי אנוש ואירגון במינהל החינוך בעניינו של העובד, בו ציין בין היתר כי הגיע למסקנה שאין בחומר כדי להצדיק העמדת העובד לדין. התובע כיתב לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהלת מינהל החינוך, מנהל אמ"א, מנהל אגף קנו"ס, אחראית בקרה. בסיפא של המכתב רשם התובע "הערה מיוחדת", לפיה, בתאריך 16.11.09 פנתה המנהלת של העובד בתלונה חדשה, בעקבותיה פתח בחקירה משמעתית חדשה דחופה (מטלה 114/09).

42. מס' מטלה 114/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
17.11.09	התפרצות	18/11/09	26.11.09	8	26/11/09	29/11/09	29/11/09	יש				



ממצאי הביקורת:

א. העובד הודה בכתב אישום מתוקן בעקבות הסכם עם התובע.

ב. גזר הדין ניתן בתאריך 18.2.10 וכלל נזיפה חמורה ופיטורין על תנאי לשנה.

43. מס' מטלה 9/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
20.1.09	התפרצות	21/1/09	15.2.09	25	16/2/09	17/2/09	17/2/09	יש	18/2/09	26/2/09	5/3/09	

ממצאי הביקורת:

א. כשבוע מפתיחת מטלה זו, התקבלה תלונה נוספת נגד העובד מאגף התברואה בגין עבירה דומה ונפתחה חקירה נוספת (ומטלה נוספת 15/09) ושתי החקירות אוחדו.

ב. התובע המליץ על השעיה דחופה בתאריך 27/1/09, נעשה שימוע לעובד בתאריך 2/2/09.

ג. בתאריך 26.2.09 נערך שימוע נוסף בגין הגשת קובלנה ותובענה לבית הדין למשמעת, והמלצה של התובע להשעיה עד סיום ההליכים בביה"ד למשמעת.

ד. העובד הודה באישומים בעקבות הסכם עם התובע.

ה. במהלך החקירה והן בבית הדין, טען העובד כי העילה להתפרצויותיו, הינה חוב שהעירייה חבה לו כספים בגין עבודתו ביחידה אחרת, ודחייתו במשך שנים בלך ושוב.



מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "לא רלוונטי לתגובת אגף משאבי אנוש".

44. מס' מטלה 18/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
5.2.09	התנהגות אלימה	5/2/09	12.3.09	35	16/3/09	17/3/09	יש	17/3/09	25/3/09		

ממצאי הביקורת:

בתאריך 8.6.09 הודיע התובע לביה"ד למשמעת על ביטול התובענה בגין פרישתו של העובד מהעבודה בתאריך 30.4.09.



45. מס' מטלה 81/08

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
16.6.08	איום	17.6.08	31.7.08	44	13.8.08	1.9.08	2.9.08	יש				

ממצאי הביקורת:

א. העובד הורשע בעסקת טיעון בתאריך 24.9.08.

ב. גזר הדין כלל: נזיפה, קנס של 1000 ש"ח ב- 5 תשלומים, פיטורין ע"ת לשנה.

46. מס' מטלה 26/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
15.3.09	התנהגות אלימה	16/3/09	24.3.09	8				אין				



ממצאי הביקורת:

- א. מנהל אגף שפ"ע פנה לתובע בבקשה להפסיק את ההליך המשמעותי, בגין בירור שקיים עם העובד בתאריך 24.3.09 והסיכום בעקבותיו.
- ב. מאחר ועד לפניית מנהל אגף שפ"ע, החקירה טרם החלה, והסיכום שהושג נראה לתובע, נענה התובע לבקשה, וסגר את התיק בתאריך 24.3.09.
- ג. התובע לא דיווח לאמ"א ומת"ב על פתיחה בחקירה ועל סגירתה, ולא דיווח לסמנכ"ל מש"א ומינהל על החלטתו שלא לפתוח בחקירה בגין הסיכום שהושג.

מס' מטלה 67/09 .47

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום המלצה של התובע להגשת קובלנה +	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
12.7.09	התנהלות בלתי הולמת	19/7/09	9.9.09	52				אין				

ממצאי הביקורת:

- א. תיק החקירה נסגר בתאריך 10/9/09 בגין העדר ממצאים.
- ב. התובע לא דיווח לאמ"א על פתיחת החקירה, אך דיווח על הסגירה למנהל אמ"א ולמת"ב.



48. מס' מטלה 115/09

תאריך פתיחת מטלה	תאריך העבירה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
17.11.09	25.11.09	16.12.09	21				אין				

ממצאי הביקורת:

א. בתאריך 17.12.09 הודיע התובע למנהל מחלקת החופים דאז, כי אין מקום וטעם להמשיך בבדיקת התלונה לאור הממצאים, וסגר את תיק החקירה.

ב. פתיחת המטלה לא דווחה ע"י התובע למנהל אמ"א ולמת"ב.

ג. סגירת המטלה דווחה למנהל אמ"א ולמת"ב.

49. מס' מטלה 108/09

תאריך פתיחת מטלה	תאריך העבירה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
9.11.09	10.11.09	16.12.09	36	17/12/09	29/12/09	29/12/09	יש	31/12/09	12/1/10	25/1/10	



ממצאי הביקורת:

- א. התיק מתנהל בבית הדין למשמעת.
- ב. נעשה איחוד תיקים עם תיק 159/08 (ראה להלן) בו הוגשה תובענה בגין עבירות דומות לתיק זה.
- ג. חסרים בתיק המלצת סמנכ"ל מש"א ומינהל והשירות המשפטי על המלצה להשעייה.
- ד. רה"ע החליט שלא להשעות את העובדת.

50. מס' מטלה 159/08

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
21.12.08	אי ציות	18.3.09	23.4.09	36	30/4/09	10/5/09	13/5/09	יש				

ממצאי הביקורת:

- א. המטלה נפתחה על ידי התובע בתאריך 21.12.08 בקטגוריית בדיקת מנהל, והסתיימה בתאריך 31.12.08, ללא רישום על כך שהמטלה הפכה מבדיקת מנהל לחקירה משמעתית.
- ב. נכון למועד כתיבת הממצאים התיק מתנהל בבית הדין למשמעת.



51. מס' מטלה 117/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
3.12.09	התפרצות	3.12.09	28.12.09	25	30/12/09	3/1/10	3/1/10	יש				

ממצאי הביקורת:

נכון למועד כתיבת הממצאים התיק מתנהל בבית הדין למשמעת.

52. מס' מטלה 98/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
13.10.09	התפרצות	14.10.09	15.11.09	32	16/11/09	19/11/09	24/11/09	יש				



ממצאי הביקורת:

- א. מנהל אגף התברואה פנה בתאריך 9.2.10 לתובע, בבקשה לטפל בעובד במסגרת האגף. העובד יוזמן לשיחת הבהרה ונזיפה לתיקו האישי, זאת בהמשך לבקשת הוועד החדש שנבחר. משכך ביקש מנהל האגף לבטל את התובענה.
- ב. התובע השיב, כי מדובר בהפגנת אלימות כלפי מנהל ממונה. הוגשה תובענה והדיון אמור להתקיים בתוך מספר ימים, בנושאים מסוג זה המדיניות היא למצות את הדין ולא לוותר, לכן אינו רואה סיבה לביטול.
- ג. הדיון בתיק הסתיים בבית הדין והעובד הורשע.

53. מס' מטלה 45/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
11.5.09	התפרצות	11.5.09	2.8.09	83	4/8/09	10/8/09	11/8/09	יש				

ממצאי הביקורת:

- א. סמנכ"ל מש"א ומינהל ביקש חקירה דחופה.
- ב. בתאריך 23/3/10 העובד הורשע לאחר שחזר בו מכפירתו בעקבות הסכמה עם התובע על העונש.
- ג. ביה"ד גזר על העובד נזיפה חמורה לתיקו האישי, ופיטורין על תנאי למשך שנה וחצי שלא יעבור עבירה של התפרצות אלימה.



54. מס' מטלה 55/08

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
9.4.08	גניבה	13.4.08	4.5.08	21	5/6/08	10/6/08	16/6/08	יש				

ממצאי הביקורת:

התובענה בוטלה לבקשת התובע בגין פרישתו של העובד מבי"ח איכילוב בתאריך 1.10.08.

55. מס' מטלה 146/08

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
8.12.08	אלימות	4.1.09	16.2.09	43	17/2/09			אין				



ממצאי הביקורת:

- א. סמנכ"ל מש"א ומינהל ביקש חקירה דחופה מאחר ומדובר באירוע אלימות.
 - ב. התובע המליץ לנזוף בעובדות המעורבות באירוע. התובע העביר העתק מהמלצתו אל מנהל אמ"א ומת"ב.
 - ג. בתיק אין התייחסות ליישום המלצת התובע. מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך מסר לביקורת כי קיים ישיבה עם העובדות, דאג ל"הפרדת כוחות" והעביר כל אחת לבית ספר אחר ובזה הסתיימה הפרשה. פרוטוקול הישיבה לא נמצא, אך נראה לו שעדכן את התובע בעל פה על פעולותיו.
- מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "התהליך וההנחיות באשר לניפה יוסדרו כפי שצויין לעיל".
- מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך מסר לביקורת בהתייחסותו לטיטת ממצאי הביקורת בתאריך 13.10.10 כי:
- "המלצות/הנחיות התובע העירוני בוצעו במלואן. עם זאת, הפעילות אכן לא תועדה. הועבר עדכון בע"פ לתובע ולא בכתב.
- ברוב המקרים התובע העירוני לא מרפה עד שהוא מקבל דיווח לצורך סגירת התיק, כך שאני מאמין (מתוך זכרון) שבוצע דיווח, אם כי לא בכתב".

מס' מטלה 95/09. 56.

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
15.9.09	התנהלות	12.10.09	29.10.09	17			אין				



ממצאי הביקורת:

א. סמנכ"ל מש"א ומינהל הנחה את התובע לבדוק ולטפל בתלונה.

ב. התובע הגיע למסקנה לאור ממצאי החקירה, כי אין מקום להמשיך בחקירה. מסקנתו וממצאי החקירה הופנו אל מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך והעתק לסמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אמ"א ולמת"ב.

מס' מטלה 82/09 .57

תאריך פתיחת מטלה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
23.8.09	25.8.09	29.10.09	65	1/11/09			אין				

ממצאי הביקורת:

התובע המליץ למנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך על סגירת התיק בשל העדר בסיס לחשדות שנבדקו. העתק ממכתבו למנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך נשלחו אל סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אמ"א, מת"ב, מנהלת מינהל החינוך, מנהל אגף קנו"ס, מנהל אגף משאבי אנוש חינוך.



58. מס' מטלה 25/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
15.3.09	חבלה בצידוד	16.3.09	21.5.09	66	25/5/09			אין				

ממצאי הביקורת:

- א. התובע המליץ לסמנכ"ל תפעול ומנהל אגף התברואה על סגירת התיק בשל העדר בסיס לחשדות שנבדקו. התובע כיתב במכתבו לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אגף משאבי אנוש אגף התברואה ומנהל אמ"א.
- ב. בשולי הדברים, המליץ התובע למנהל אגף התברואה, על הקמת צוותי ביקורת לבדוק לעיתים דחופות בשטח מהלך והתנהלות פינוי אשפה. העתק המכתב לא הועבר למבקר העירייה. (ראה פרק יד סעיף 101 ו' מטלה 93/09).



59. מס' מטלה 85/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
25.8.09	העדרויות	26.8.09	29.10.09	64	1/11/09	4/11/09	25/11/09	יש				

ממצאי הביקורת:

- א. בתובענה משנת 2008 גזר בית הדין בתאריך 4.5.08 על עובד אגף התברואה, פיטורין ע"ת למשך 20 חודש, שלא יעבור עבירה שעניינה העדרות מהעבודה.
- ב. במכתב ההמלצה של התובע מתאריך 1/11/09 לסמנכ"ל מש"א ומינהל להגיש קובלנה, ציין התובע, כי מדובר ב- 8 ימי העדרות בחודשים מרץ - יוני 2009. בהתאם לכך הוגשה קובלנה בגין העדרות בת 8 ימים בחודשים מרץ – מאי 2009.
- ג. בתובענה שהוגשה לבית הדין, התייחסו סעיפי האישום ל- 6 ימי היעדרות בחודש מאי בלבד.
- ד. בתאריך 25.11.09 מועד הגשת התובענה, המציא העובד אישור רפואי על 3 ימי מחלה בחודש מאי, כך שנותרו 3 ימי עבודה בהם נעדר העובד ללא רשות. בנסיבות אלה, ולאור המלצת הממונים על העובד שלא להחמיר איתו, מאחר ומאז מאי 2009 העובד מקפיד ואינו נעדר לא רשות, ראה התובע לנכון לפנים משורת הדין לבטל את התובענה, למרות גזר הדין התלוי נגד העובד. עם זאת, המליץ התובע למנהל אגף התברואה, לזמן אליו את העובד ולנזוף בו בע"פ ובכתב, על המצאת אישורים באיחור, והעדרות בת 3 ימים. מכותבים במכתבו של התובע סגן מנהל אגף התברואה, סמנכ"ל תפעול, מנהל אמ"א, מת"ב, מנהל משאבי אנוש אגף תברואה, יו"ר ארגון העובדים.



ה. מנהל אגף התברואה העביר את סיכום השיחה עם העובד והנזיפה מתאריך 30.11.09 לתובע בלבד. המכתב לא מתויק בתיק האישי של העובד באמ"א.

ו. במערך משאבי אנוש יש דיווח על הגשת התובענה ועל ביטולה. אין דיווח על הנזיפה שניתנה לעובד.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "התהליך וההנחיות באשר לנזיפה יוסדרו כפי שצויין לעיל".

מס' מטלה 61/09 .60

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
1.7.09	תקיפה	5.7.09	26.8.09	52	3/9/09			אין				

ממצאי הביקורת:

במכתב מתאריך 3.9.09 הודיע התובע לסמנכ"ל תפעול, כי מחומר החקירה שנאסף אין מקום לנקוט באמצעים משמעתיים. בהעתק מכותבים בין היתר מנהל אמ"א ומת"ב.



61. מס' מטלה 99/08

תאריך פתיחת מטלה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
14.7.08	אי ציות	15.7.08	21.12.08	159	23/12/08		אין				

ממצאי הביקורת:

במכתב לסמנכ"ל תפעול מתאריך 23/12/08 ציין התובע, כי הוא סוגר את תיק החקירה, בשל חוסר אפשרות לאמת או להפריך את החשדות שנבדקו, בגין תלונה אנונימית נגד עובד אגף שפ"ע. העתק מכתבו נשלח לסמנכ"ל מש"א ומינהל ולמנהל אמ"א.

62. מס' מטלה 130/08

תאריך פתיחת מטלה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
21.9.08	התנהגות	22.9.08	16.11.08	55	16/11/08		אין				



ממצאי הביקורת:

במכתב מתאריך 16.11.08 של התובע לסמנכ"ל תפעול ציין כי החליט על סגירת התיק, מאחר ולא נמצא ביסוס לאמור בתלונה. התובע כיתב לידיעה את סמנכ"ל מש"א ומינהל ומנהל אמ"א.

63. מס' מטלה 106/08

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
22.7.08	גרימת נזק	22.7.08	2.11.08	103	3/11/08			אין				

ממצאי הביקורת:

התובע החליט על סגירת התיק בשל חוסר אימות לחשדות.



64. מס' מטלה 53/08

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
3.4.08	התפרצות	13.4.08	3.6.08	51	24/6/08			אין				

ממצאי הביקורת:

התובע החליט על גניזת התיק בנימוק שמחומר הראיות לא ניתן לבסס את התלונה. מכותב במכתבו של התובע בין היתר מנהל אמ"א.

65. מס' מטלה 139/08

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעייה
2.11.08	דיווח כוזב	2.11.08	21.12.08	49	23/12/08			אין				



ממצאי הביקורת:

התובע סגר את התיק בנימוק שלא נמצא בסיס לחשדות. מכותבים במכתבו של התובע למנהל אגף שפ"ע בין היתר מנהל אמ"א ומת"ב.

מס' מטלה 55/09. 66.

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
10.6.09	התנהלות	10.6.09	29.6.09	19	20/7/09	22/7/09		יש				

ממצאי הביקורת:

- א. החקירה נפתחה בגין חשד להתנהגות בלתי הולמת ושיבוש הליכי חקירה של מנהל מרחב (באגף הפיקוח).
- ב. חקירה זו משותפת למטלה 51/09 שנוהלה כנגד ג. ס. סגן מנהל מרחב.
- ג. החומר של השניים מתויק בתיק 55/09.
- ד. בתאריך 22.7.09 הגיש סמנכ"ל מש"א ומינהל קובלנה נגד הנלוו.
- ה. בתאריך 29.9.09 רשם התובע במערך "משימות" (בו הוא ניהל את התיקים) כי סמנכ"ל מש"א ומינהל הנחה אותו להגיש תובענה לביה"ד. בסוגריים רשם התובע כי העובד ביקש להיפגש עם הסמנכ"ל. הפגישה נקבעה לתאריך 14.9.09.
- ו. התובע הכין טיוטת תובענה אך זו לא הוגשה לבית הדין למשמעת. בטיטת התובענה מופיעים חמישה אישומים. בתיק המטלה אין תיעוד על דיווח ליועמ"ש בדבר ההחלטה שלא להגיש תובענה.



ז. בתאריך 18.10.09 רשם התובע, כי סוכם אצל הסמנכ"ל על דעת סמנכ"ל תפעול ומנהל אמ"א, כי העובד יפרוש מעבודתו בעירייה בתאריך 31.5.10 לאחר 45 שנות שרות.

ח. בתיק החקירה יש מכתב מתאריך 19.10.09 מלשכת סמנכ"ל מש"א ומינהל המופנה אל סמנכ"ל תפעול, מנהל אמ"א, התובע והעובד בנושא סיום עבודה. במכתב צויין, כי בתאריך 18.10.09 התקיימה ישיבה אצל סמנכ"ל מש"א ומינהל. בסעיף מס' 1 בסיכום הסמנכ"ל צויין, כי העובד יסיים עבודתו בעירייה בתאריך 30.5.10. לאור בקשת העובד ולאור המלצת התובע (בתיק המטלה לא מופיעה המלצה של התובע) בסעיף 3 בסיכום צויין כי התובע ילווה ויסדיר את הטיפול מול העובד בכל מה שקשור לסדר הדין המשמעתי. מכותבים לידיעה מנכ"ל העירייה, יו"ר ארגון העובדים, מנהל אגף הפיקוח העירוני.

67. מס' מטלה 3/09

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	תאריך הגשת תובענה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
5.1.09	שינוי מסמכים	6.1.09	3.5.09	117	4/5/09							



ממצאי הביקורת:

א. מטלה זו הינה פתיחה מחדש של מטלה 122/08, שנגנזה על ידי התובע בתאריך 17.12.08 בגין כך שהמתלונן החליט לחזור בו מתלונתו, וסרב למסור עדות בנושא.

ב. על גבי מכתב הסיכום מתאריך 4/5/09 רשם התובע בכתב ידו, כי סמנכ"ל משאבי אנוש בבי"ח איכילוב הודיע לו טלפונית, כי שוחח עם המתלונן, ושיכנע אותו למסור עדות. התובע השיב שאם כך, יחדש את החקירה. בעקבות כך פתח מטלה חדשה לתלונה הקיימת, מטלה 122/08 ופתח בחקירה שנגנזה אף היא, בשל העדר ראיות.

מס' מטלה 91/08 .68

תאריך פתיחת מטלה	העבירה	תאריך העברה לחוקר	סיכום חקירה והעברה לתובע	משך החקירה	דוח סיכום + המלצה של התובע להגשת קובלנה	תאריך הגשת קובלנה	דיווח במת"ב	המלצת תובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל להשעיה	שימוע	המלצה להשעיה סמנכ"ל מש"א והשירות המשפטי והחלטת רה"ע	ביטול השעיה
3.7.08	התנהגות				24/11/08	24/11/08	27/11/08	יש			

ממצאי הביקורת:

- א. עובד אגף התברואה הורשע בבית משפט מחוזי במסגרת עיסקת טיעון.
- ב. בית הדין למשמעת הרשיע בתאריך 16/3/09 את העובד, בעקבות הסדר טיעון על התנהגות שאינה הולמת (ללא קלון) וגזר עליו נזיפה חמורה, פיטורים על תנאי לתקופה של 3 שנים שלא יורשע בעבירה פלילית.
- ג. התייחסות הפרקליטות לבקשת התובע לקבל פרטים על התנהלות המשפט בעניינו של העובד ארכה כחודשיים עד שהשיבה (ראה פרק יא).



פרק ה - טיפול התובע בתיקים פליליים

69. בכל תיק פלילי שהוגש בו כתב אישום פועל התובע כלהלן:

- א. פותח תיק מטלה - עם הגעת כתב האישום מהמשטרה.
- ב. עם הגשת בקשה ראשונה לבי"ד להשעיית העובד - פותח תיק מטלה נוסף.
- ג. עם הגשת בקשת להארכת תקופה ההשעיה - התובע פותח תיק מטלה נוסף.
- ד. אם הנאשם הגיש בקשה לקבל 100% משכורת - התובע פותח תיק מטלה נוסף.
- ה. כאשר התובע מגיש לבית הדין תובענה חדשה על בסיס ההרשעה - התובע פותח תיק מטלה נוסף.

התובע היוצא מסר לביקורת בהתייחסותו לטיטוט ממצאי הביקורת בתאריך 16.9.10 כי: "לעיתים נפתחים מס' תיקים עם ממלות שונות ביחס לעובד מסויים בהתאם לאופי הטיפול. לפעמים מדובר בהגשת תובענה לבית הדין, המלצה להשעיה, הארכת השעיה ע"י בית הדין ובקשה לתשלומי שכר בתקופת ההשעיה. כל בקשה כזו שמוגשת לבית הדין מקבלת מס' מטלה נפרד, שכן גם בית הדין נותן לכל פניה/ בקשה כזו מס' תיק שונה. באופן תאורטי, יכול עובד שיפתחו נגדו בבית הדין בין 4-5 תיקים שונים וכך גם כמובן במשרד התובע."

פרק ו - תהליך הרישום

רקע

במשרד התובע נעשה שימוש בשתי צורות רישום: ידנית וממוחשבת.

70. רישום על ידי מזכירה:

- א. מזכירת התובע מנהלת רישום ידני של תיקים שהועברו על ידי התובע לטיפול מנהל בודק ולחקירות משמעת. הרישום, לפי הכותרת, הוא על בסיס קלנדרי.
- רישומי המזכירה כוללים: שם העובד, יחידה, תאריך הבדיקה/חקירה, מספר המטלה, תאריך גמר החקירה. מטלה שהסתיימה נמחקת באמצעות קו חוצה. מטלות שלא נמחקו עוברות לטיפול לשנה הקלנדרית העוקבת.
- ב. המזכירה מנהלת רישום של המטלות בקובץ אקסל. פתיחת המטלות נעשית בהתאם להנחיות התובע. הרישום כולל: תאריך פתיחת המטלה, שם הנילון, יחידה, נושא התלונה, תאריך העברה לטיפול, מצב מטלה, סיום והעברה לתובע.
- לדברי התובע, בקובץ זה ניתן להסתמך על רישום המטלות בלבד, הכולל את תאריך פתיחת המטלה, שם הנילון, יחידה, נושא התלונה. אך לא ניתן להסתמך בקובץ זה על מצב



המטלה, מאחר וניהול ועדכון המטלה מנוהל באופן אישי על ידי התובע, ולמזכירה אין הרשאה לעשות זאת.

71. רישום על ידי התובע

- א. התובע ניהל במחברת, רישומים ידניים של התובענות ובקשות ההשעיה שהגיש מאז תחילת תפקידו כתובע לענייני משמעת. הרישומים נעשו על בסיס קלנדרי.
- ב. במקביל ניהל התובע רישום נפרד (מזה של המזכירה בקובץ אקסל) על מצב המטלה מתחילת הטיפול בה ועד סיומה. ועדכון המטלות ב"משימות" (tasks) באוט לוק בהתאם לקטגוריות שהגדיר (כגון: בחקירת משטרה, הטרדה מינית, חקירה משמעתית, טיפול מנכ"ל/סמנכ"ל, טיפול פרקליטות/מת"פ, מושעה משמעת, מושעה פלילי, מנהל בודק, תיק בעבודה, תיק בבית הדין, תיקים בבית משפט). לדברי התובע מידע מעודכן ומהימן באשר למצב התיק, ניתן לקבל מהמאגר שהוא מנהל.

ממצאים

72. בדיקת רישומי התובע העלתה כי:

- א. הרישומים אינם מפרטים מה נושא התלונה/הפנייה/המידע/החשד;
- ב. הרישום אינו משקף את הליך הטיפול המשמעתי;
- ג. אין רישום של תאריך התלונה, כאמור אין התייחסות לנושא התלונה, יש רישום של תאריך העברה לחוקר וקבלת חומר החקירה;
- ד. אין רישום על פיקוח, בקרה ומעקב מצד התובע במהלך החקירה.
יש לציין בהקשר זה, כי התובע היוצא והחוקר מסרו לביקורת על קיום ישיבות עבודה, בהם התובע היוצא נהג לעבור עם החוקר אחת לשבוע/שבועיים על כל תיקי החקירה, ולהתעדכן על מצב התיק, הדבר נעשה ללא תיעוד.
- ה. המלצת החוקר לא נרשמת;
- ו. נרשם תאריך הוצאת דוח מסכם אך לא מצוין למי הוצא הדוח.
- ז. בחלק מתיקי המטלות היה רישום על נזיפה. ללא ציון הגורם האחראי לביצוע הנזיפה, האם הנזיפה בוצעה או נדחתה, אם בוצעה האם התקבל העתק ומתי, האם הנזיפה תויקה בתיק החקירה, האם דווח לאחראית כלי בקרה על ביצוע הנזיפה בהתאם להמלצתו ומתי;
- ח. מתכונת הרישום במקרה של סגירה, היא ציון תאריך העברה לחוקר, תאריך קבלת החומר מהחוקר, תאריך הוצאת דוח, סגירת התיק ללא ציון עילת הסגירה.



73. ריבוי מטלות באותו אירוע

- א. מטלות: 24/08, 33/08, 45/08 - תלונות הדדיות של עובדות האגף לגביית ארנונה ומנהל אגף לגביית ארנונה לשעבר בנושא התנהגות שאינה הולמת של מנהל האגף. יצוין בהתייחס למטלה 24/08 רשם התובע במערך המטלות שניהל באאוט לוק "עפ"י הנחיית היועמ"ש לא למפל בשלב זה התלונות של ... על עובדיו וגם בתלונות עובדיו עליו" ומטלה 45/08 "עפ"י הנחיית היועמ"ש - לא לפתוח בחקירה בשלב זה".
- ב. מטלות: 64/08, 65/08 בעניינו של אותו עובד. בתאריך 29.4.08 פתח התובע מטלה אחת נגד העובד בגין חשד להתנהגות שאינה הולמת, ומטלה נוספת בגין איומים. שתי המטלות מתייחסות לאותו אירוע נשוא התלונה.
- ג. מטלות 82/08, 89/08 - התובע פתח שתי מטלות בעניינו של אותו עובד בגין תקרית בחניון הארבעה מתאריך 16.6.08.
- ד. מטלה 128/07 - המטלה נפתחה בגין תלונתה של עובדת אחראית בבי"ס לתובע העירוני מתאריך 22.11.07, נגד מנהלת מדור במינהל החינוך, בחשד לקבלת הטבות בנושאים פרטיים, ובתמורה סייעה להן בהטבות וקבלת תפקידים בעירייה (לפי רישום החוקר מתאריך 23.9.08 המכתב לתובע נשלח, בהמשך לפגישה של התובע עם עובדת המחלקה לשירותי חינוך, בה הנחה אותה להעלות את תלונתה על הכתב).
- (1) בתאריך 27.11.07 העביר התובע את הנושא לבדיקת מנהל אגף משאבי חינוך, בטרם יחליט על חקירה משמעתית.
 - (2) בתאריך 11.12.07 העבירה העובדת נשוא התלונה לתובע התייחסות בכתב לתלונה נגדה.
 - (3) בתאריכים 3.1.08, 31.1.08, 10.4.08, שלח תזכורות למנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך, על כך שלא קיבל את תוצאות הבדיקה המבוקשת. במסמך של התובע מתאריך 17.12.08 ציין התובע בין היתר: "עם קבלת התלונה ביקשתי לערוך בדיקה ראשונית, של הדברים באמצעות מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך וגורמים נוספים במינהל החינוך, אך הבדיקה לא אימתה את הדברים...".
 - (4) בתאריך 11.8.08 הורה למנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך, לזמן אליו את המתלוננת. מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך זימן פגישת עבודה בהשתתפות התובע בתאריך 2.9.08.
 - (5) בעקבות הפגישה ראה התובע לנכון להעביר את המקרה לחקירה משמעתית, ופתח מטלה נוספת - מספר 123/08.



6) בתאריך 17.12.08 שלח התובע למנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך מכתב סיכום לפיו הוא גונז את תיק החקירה המשמעית (123/08) בהעדר תימוכין לתלונה. התובע כיתב לידיעה את מנהלת מינהל החינוך, מנהל אמ"א, מנהל אגף משאבי חינוך, אחראית בקרה.

7) מטלה 128/07 רשומה בקטגורית תיקים בטיפול מנהל שעברה לחקירה משמעית, כמטלה 123/08 לשנת 2008 ורשומה בקטגורית חקירות משמעת.

ה. מטלה 122/08 נפתחה בגין פנייה של סמנכ"ל למשאבי אנוש במרכז הרפואי איכילוב שפנה לתובע בעקבות תלונה שקיבל בנושא מעורבות עובדת ביה"ח בשינוי מסמכים ותיעוד רפואי. התובע פתח בחקירה משמעית מטלה 122/08 ובסיומה בתאריך 17.12.08 הודיע לסמנכ"ל למשאבי אנוש במרכז הרפואי איכילוב כי החליט לגנוז את תיק החקירה מאחר והמתלונן ככל הנראה חזר בו מתלונתו.

התובע לא כיתב במכתבו גורם עירוני כלשהו לידיעה. בעקבות פנייה של סמנכ"ל למשאבי אנוש במרכז הרפואי איכילוב לתובע כי שוחח עם המתלונן ושיכנע אותו למסור עדות, פתח התובע בתאריך 5.1.09 מטלה נוספת 3/09. בסיומה הודיע התובע לסמנכ"ל למשאבי אנוש במרכז הרפואי איכילוב כי לאור הממצאים החליט לסגור את התיק. התובע לא כיתב במכתבו גורם עירוני כלשהו לידיעה.

ו. מטלה 71/08 - מבקרת העירייה העבירה לתובע בתאריך 14.5.08 תלונה בנושא התנהלות בלתי הולמת לכאורה של עובדת אגף הרישוי שהתקבלה בלשכתה, לכל טיפול שימצא לנכון. התובע התבקש להעביר העתק מתשובתו בתום הטיפול. הפנייה התקבלה במשרד התובע בתאריך 15.5.08 והוא פתח בגינה מטלה 71/08. התובע החזיר את החומר שקיבל בו ביום למבקרת העירייה, תוך שהוא מציין: "מעיון בתכתובת עולה, כי המתלונן פנה בענין למנכ"ל העירייה והמנכ"ל השיב לו בתאריך 4.5.08. האם התובע משמש כערכאת ערעור על החלטות המנכ"ל? מה גם שאיני רואה כאן נושאים של התנהלות משמעית. החומר מוחזר להמשך טיפולכם."

ז. מבקרת העירייה העבירה לתובע תלונה בעילום שם על כניסת משאית אשפה לחניון כשבקינה יושבים ארבעה בניגוד לחוקי התעבורה: הנהג, שני פועלים ובחורה על ברכי אחד הפועלים. התובע פתח מטלה 87/09 ופנה בתאריך 3.9.09 למנהל אגף התברואה במייל וביקש ממנו לבדוק את הדברים שנטענו במכתב התלונה ולהודיע לו את תוצאות הבדיקה. התובע כיתב לידיעה את סמנכ"ל תפעול, מנהל אמ"א, מנהל מח' משאבי אנוש באגף התברואה. בתאריך 7.9.09 הודיע מנהל אגף התברואה לתובע כי נערך בירור באגף, במסגרתו הובהר לנהג חד משמעית מהות העבירה והתנהגותו הלקויה באירוע, וכצעד של ענישה הועבר לנהוג על רכב קל במקום משאית. ההחלטה על כך נמסרה לנהג בכתב ע"י



מנהל החניון בתאריך 11.8.09. כ"כ הוצא חוזר המפרט את אחריות הנהגים וחוקי התעבורה באגף. בשל חשדות שעלו בדבר הסעת האשה בתא הנהג החליט התובע לפתוח בתאריך 10.9.09 גם בחקירה משמעתית של המקרה. בסיכום החקירה הודיע התובע למנהל אגף התברואה ולמנהל משאבי אנוש באגף כי מאחר והנהג הוענש בגין המקרה, ומאחר וחומר החקירה העלה כי המדובר בהסעה בלבד, ראה התובע לנכון לסגור את התיק. התובע כיתב לידיעה את סמנכ"ל תפעול, סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אמ"א, אחראית בקרה.

בהתייחסותו של התובע לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 ציין התובע כי: "תהליך הרישום מהווה כלי עזר לתובע לתיעוד ומעקב אחר הטיפול בתיק וככזה הוא מנוהל עפ"י צרכי של התובע.

לאור האמור, כיום נעשה רישום המפרט את תהליכי הטיפול בתיק לרבות מסקנות והמלצות הדו"ח המסכם. המעקב אחר המטלות הנמצאות בחקירה נעשה במרוכז אחת לזמן מה, החוקר אינו נוהג להמליץ על דרך פעולה. עילת סגירת התיק נרשמת. בגין אותו עובד ובאותו ענין נפתח תיק מטלה אחד."

פרק ז - תיוק החומר

74. בדיקת תיקי החקירה העלתה כי התיקים אינם מסודרים ככלל ועל פי תהליך הטיפול המשמעתית (תלונה, חקירה, דוח סיכום, קובלנה, תובענה) בפרט. החומר מאוחסן בתוך שמר דף (ניילונים) אשר מקשה על הנגישות לחומר. בתוך השמר דף מאוחסנים בערבובייה המסמכים הקשורים להליך, כולל מספר רב של עותקים וצילומים שנותרו ללא שימוש ובכלל זה במספר תיקים גם חומר השייך לתיקים אחרים.

75. חומר חקירה הקשור לתובענות מאוחסן בתיקים המשמשים את השירות המשפטי. בתיקים אלה קיים יומן תיק. בתיקים שהביקורת בדקה לא נעשה רישום מסודר של ההליך המשמעתית ביומן התיק.

76. שיטת התיוק של תיקי החקירה היא לפי יחידות עירוניות (מינהל, אגף, בי"ח איכילוב וכד') בחלוקה לשנה קלנדרית. תיקי החקירה מאוחסנים בתוך קלסרים, כאשר הסידור הפנימי הינו לפי חודשי השנה. באופן זה, איתור תיק לפי מספר מטלה, מחייב לבדוק לאיזה יחידה ארגונית היא משתייכת, ואז לעבור מטלה, מטלה, עד למציאת המטלה המבוקשת.



77. התיקים, כמתואר לעיל, מאוחסנים בארגזים ומועברים לארכיב העירייה. נכון למועד כתיבת הממצאים לדוח הביקורת מונחים בחדרה של המזכירה 15 ארגזי קרטון המיועדים לארכיב לגניזה. ולדברי המזכירה בשל נזק שנגרם לארכיב לא ניתן לאחסן אותם בארכיב והם נותרו במשרדו של התובע.

התובע היוצא מסר לביקורת בהתייחסותו לטיטוט ממצאי הביקורת בתאריך 16.9.10 כי: "הליכי הרישום והתיק הינם הליכים פנימיים של המשרד שאינם מעוגנים בשום חוק או נוהל עירוני, וכל מטרתם איתור וזיהוי של החומר, לצורך בקרה פנימית ומעקב פנימי של התובע על שלבי הטיפול השונים.

לעיתים נפתחים מס' תיקים עם מטלות שונות ביחס לעובד מסויים בהתאם לאופי הטיפול. לפעמים מדובר בהגשת תובענה לבית הדין, המלצה להשעיה, הארכת השעיה ע"י בית הדין ובקשה לתשלומי שכר בתקופת ההשעיה. כל בקשה כזו שמוגשת לבית הדין מקבלת מס' מטלה נפרד, שכן גם בית הדין נותן לכל פניה/ בקשה כזו מס' תיק שונה. באופן תאורטי, יכול עובד שיפתחו נגדו בבית הדין בין 4-5 תיקים שונים וכך גם כמובן במשרד התובע."

להלן התייחסות התובע העירוני למשמעת דהיום: "גם כאן אופן סידור התיקים נעשה בהתאם לצרכיו של התובע לפי הענין. לענין תיקים שהטיפול בהם הסתיים יש מקום לבחון שיטת תיוק מתאימה עם הארכיון העירוני."

פרק ח - דוחות פעילות של התובע לשנים 2008 – 2009

78. בתאריך 21.1.09 הגיש התובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל מסמך בנושא: "טיפול בענייני משמעת בשנת 2008" (להלן: המסמך). תחת הכותרת "כללי" במסמך מפרט התובע כלהלן:

תיקים שהועברו לחקירה משמעתית – 66

תיקים מטופלים ע"י משטרה/פרקליטות/בית משפט – 15

תיקים שנסגרו ע"י התובע – 38

תיקים שהומלצו על אמצעי משמעת מינהליים – 40

במסמך אין פירוט כמה מהמלצות התובע יושמו.

סה"כ תיקים שנפתחו 159



79. להלן ממצאי הביקורת:

א. תיקים שהועברו לבדיקת מנהל:

המסמך אינו מפרט את מספר התיקים שהועברו לבדיקת מנהל. בבדיקה שערכה הביקורת על פי רשימת "תיקים בטיפול מנהלים לשנת 2008" (להלן רשימת תיקים) שניהל התובע ומסר אותה לביקורת, הועברו בשנת 2008 לבדיקת מנהל 59 תיקים (37%). 2 תיקים מרשימה זו הועברו לחקירות משמעת.

ב. תיקים בחקירה:

על פי רשימת "תיקים בחקירה לשנת 2008" שניהל התובע ומסר אותה לביקורת, הועברו בשנת 2008 לחקירה 66 תיקים (41%). מספר התיקים תואם לנתון המופיע במסמך. לפי הרשום במסמך 38 תיקים (24%) נסגרו ללא נקיטת אמצעי משמעת.

ג. בישיבה משותפת של הביקורת עם התובע על רשימת המטלות שפתח התובע בשנת 2008, עלה כי 14 תיקים (נכון לתאריך 2.3.10) טרם הסתיימו. להלן הפירוט:
7 תיקים - בבי"ד (במסמך צויין כי ב- 15 תיקים הטיפול טרם הסתיים)

תיק אחד בבימ"ש;

תיק אחד פרקליטות;

תיק אחד בחקירת משטרה;

2 תיקים בחקירת משמעת.

ד. תוצאות ההליכים: לפי המסמך

סה"כ תיקים שהסתיימו בהרשעה בשנת 2008 – 19 תיקים (לפי הפרוט הבא: 6 תיקים משנת 2006, 10 תיקים משנת 2007, 3 תיקים משנת 2008).

הדיון טרם הסתיים ב- 14 תיקים (3 משנת 2007, 11 משנת 2008).

החלטות בענייני השעיות ב- 6 תיקים

ביטול תובענות עקב הפסקת עבודה ב- 4 תיקים.

ה. תוצאות ההליכים, להלן ממצאי הביקורת:

התובע מסר לביקורת (בהתבסס על מחברת בה הוא מנהל את רישום התובענות וההשעיות) כי בשנת 2008 הגיש 18 תובענות לבית הדין:

ב- 8 תובענות ניתן פס"ד של הרשעה;

7 תובענות טרם הסתיימו;



3 תובענות בוטלו (2 תובענות בשל פרישת העובדים, אחת בשל מצב רפואי).

ו. החלטות בית הדין על השעיית עובדים:

בית הדין נתן החלטות ב- 7 בקשות השעייה,

הביקורת מבקשת לציין כי: 6 מבין בקשות ההשעייה הן תוצאה של חקירת משטרה; בקשת השעייה אחת הנה תוצאה של חקירת משמעת.

80. התובע הגיש בתאריך 3.1.10 למנהל תכנון ובקרה חטיבת משאבי אנוש מסמך שהוגש בנושא "טיפול בענייני משמעת לשנת 2009 (נכון ליום 31.12.09)" (להלן המסמך) סימוכין 01687 - 2009. תחת הכותרת "כללי" במסמך מפרט התובע סה"כ 134 תיקים שנפתחו בשנת 2009 כלהלן:

תיקים שהועברו לחקירה משמעתית - 77

תיקים שהועברו לבדיקת מנהל - 31

תיקים מטופלים במשטרה/פרקליטת/ בית משפט - 11

תיקים בבית הדין - 15

81. להלן ממצאי הביקורת:

א. תיקים שהועברו לבדיקת מנהל:

(1) הדוח מפרט (בשונה מהדוח לשנת 2008) את מספר התיקים שהועברו לבדיקת מנהל.

(2) על פי רשימת "תיקים בטיפול מנהלים לשנת 2009" (להלן רשימת תיקים) שניהל התובע ומסר אותה לביקורת, הועברו בשנת 2009 לבדיקת מנהל 40 תיקים (30%) ולא 31 תיקים (23%) כפי שמופיע במסמך. 8 תיקים מרשימה זו הועברו לחקירות משמעת, תיק אחד לחקירת משטרה. נתונים אלה אינם מפורטים במסמך.

(3) המסמך מציין כי הטיפול טרם הסתיים ב- 6 תיקים, בעוד שלפי רשימת "תיקים בטיפול מנהלים לשנת 2009" הטיפול טרם הסתיים ב- 5 תיקים.

(4) לפי המפורט במסמך מתוך 31 תיקים שהועברו לטיפול מנהל 15 תיקים (49%), נסגרו ללא נקיטת אמצעים משמעתיים.

(5) 10 תיקים (32%) הומלצו לנזיפה. ב- 6 תיקים הטיפול לא הסתיים.



- ב. תיקים שהועברו לחקירה:
- על פי רשימת "תיקים בחקירה לשנת 2009" שניהל התובע ומסר אותה לביקורת, העביר בשנת 2009 לחקירה 78 תיקים (58%). על פי המפורט במסמך של התובע הועברו 77 תיקים לחקירה משמעתית, 26 תיקים (33%) נסגרו ללא נקיטת אמצעי משמעת.
- ג. תיקים שנפתחו בשנת 2009 וטרם הסתיימו (נכון לתאריך 2.3.10):
- בישיבה משותפת של הביקורת עם התובע על רשימת המטלות שנפתחו לשנת 2009, עלה כי הטיפול ב- 40 תיקים (30%) מסך כל התיקים (134) טרם הסתיים. להלן הפרוט:
- 12 תיקים בבי"ד;
- תיק אחד בבימ"ש;
- 2 תיקים בפרקליטות;
- 4 תיקים בחקירת משטרה;
- 19 תיקים בחקירת משמעת;
- 2 תיקים מנהל בודק.
- ד. תוצאות ההליכים:
- התובע מציין במסמך כי בשנת 2009 נפתחו בסה"כ 36 תיקים (21 תובענות + 15 בקשות בענייני השעיה). 21 תיקים הסתיימו, 15 תיקים טרם הסתיימו (כולל ענייני השעיות).
82. להלן ממצאי הביקורת:
- א. התובע מסר לביקורת (בהתבסס על מחברת בה הוא מנהל את רישום התובענות וההשעיות) כי בשנת 2009 הגיש 36 תובענות לבית הדין:
- ב- 8 תובענות ניתן פס"ד של הרשעה;
- 12 תובענות טרם הסתיימו;
- תובענה אחת בוטלה (בשל בקשה של היחידה).
- ב. החלטות בית הדין על השעיית עובדים:
- בבית הדין ניתנו 15 החלטות בבקשות השעייה: 5 מהן בגין חקירות משמעת; 10 מהן בגין חקירות משטרה.



פרק ט - פעולות להגברת המודעות בענייני משמעת

פרסום פסקי דין

83. בשנת 2008 פירסם התובע בפורטל העירוני פס"ד בנושא פיטורין של שני עובדי עירייה, ובנוסף תמצית של 27 פס"ד בעניינם של עובדי עירייה, ו- 83 פס"ד בעניינם של עובדי מדינה. לעומת זאת בדוח השנתי שהגיש התובע לסמנכ"ל מש"א ומינהל לשנת 2008 רשם כי פירסם 61 תמציות פס"ד של בתי הדין למשמעת של עובדי המדינה ושל עובדי הרשויות המקומיות.
84. לפי דוח התובע לשנת 2008 העביר 7 הרצאות בענייני משמעת בקורסים עירוניים ובפורומים של מנהלים. בנוסף, קיים ארבעה מפגשי הסברה בענייני משמעת עם מנהלי יחידות ומנהלי משאבי אנוש, ו- 3 ימי עיון בנושא הטרדה מינית.
85. בשנת 2009 פורסמו בפורטל העירוני תמציות של 16 פס"ד בעניינם של עובדי עירייה, ו- 86 פס"ד בעניינם של עובדי מדינה. לעומת זאת, בדוח השנתי שהגיש התובע, למנהל תכנון ובקרה חטיבת מש"א ומינהל בתאריך 14.2.10 רשם כי פירסם 73 תמציות פס"ד (60 של עובדי מדינה ו- 13 של עובדי עיריית תל אביב יפו).
86. לפי דוח התובע לשנת 2009 העביר 7 הרצאות בנושא משמעת בקורסים עירוניים ובפורומים של מנהלים. בנוסף, קיים שני מפגשי הסברה בענייני משמעת עם מנהלי יחידות ומנהלי משאבי אנוש. התובע היוצא מסר לביקורת בהתייחסותו לטיטוט ממצאי הביקורת בתאריך 16.9.10 כי:
- א. "בעבר, ניתנו הרצאות ספורות (אחת לכמה חודשים) בענייני משמעת, וגם זאת רק בעקבות פנייה של יחידות.
- ב. לפני כ- 6 שנים הנחה סמנכ"ל משאבי אנוש, על מנת להגביר את מודעות העובדים לנושאי המשמעת בעירייה, להעביר הרצאות בענייני משמעת תועברנה בכל הקורסים העירוניים ללא יוצא מן הכלל. הנחייה זו הכפילה ואף השלישה את מס' ההרצאות שניתנו במשך שנה שלמה, לעומת שנים עברו.
- ג. מתוך אותה מטרה להגברת מודעות העובדים לענייני משמעת, הנחה סמנכ"ל מש"א לפרסם תמציות של פסקי דין, שניתנו בבתי הדין למשמעת של עובדי המדינה ושל בתי הדין של עובדי הרשויות המקומיות. בעקבות הנחיה זו, נהג התובע להעביר למנהל אמ"א מדי שנה עשרות תמציות של כל פסקי הדין של בתי הדין למשמעת כמצויין בדו"ח. דא עקא אמ"א לא פירסם את כל פסקי הדין, אלא רק פסקי דין נבחרים. ומכאן, שבפועל פורסמו פחות פסקי דין מאלה שהתובע העביר לפרסום.
- ד. למיטב ידיעתי, אף תובע לענייני משמעת בערים או רשויות מקומיות אחרות אינו מעביר הרצאות בענייני משמעת וגם אינו מפרסם פסקי דין, כפי שהדבר נהוג בעיריית תל-אביב."



בהתייחסותו של התובע לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 ציין התובע כי: "קביעת מדיניות בנושא צריכה להעשות גם בעקבות ניתוח ומיפוי כמות העבירות על סוגיהן וההתפלגות לפי היחידות השונות של העירייה. ניתן לשקול אמצעים נוספים כגון:

- א. התיעצות עם מומחים לנושא ובמידת הצורך העברת הרצאות/סדנאות ביחידות המתאימות עם הדגשים שונים בהתאם ליחידה במידת הצורך.
- ב. הקמת אתר עירוני המציג את נושא המשמעת וחשיבותו שיכלול גישה לחוקים הרלבנטיים לענין לנהלים והנחיות שנקבעו ונקבעים מעת לעת. באתר זה יהיה ניתן לפרסם פסקי דין הן באופן כללי והן עם התמקדות בסוג מסויים של עבירות.
- ג. הפצת חוזרים לפי הצורך הן בעניינים ספציפיים והן בכלל לכלל העירייה או למגזרים מסויימים ממנה.
- ד. מתוך הנחה שלא לכל עובד יש נגישות למחשב, יש לשקול דרכים נוספות להפצת חומרים רלבנטיים שיסייעו בהגברת המודעות למשמעת בקירבם, כגון הדבקת מודעות בסביבת העבודה שלהם."

פרק י - ישיבות בבית הדין בשנת 2009

87. התובע מסר לביקורת, כי המקור המהימן ביותר של רישום ישיבות בית הדין בהן השתתף, מצוי בכריכות תיקי בית הדין, במקום המיועד לרישום ישיבות. הביקורת בדקה בצוותא עם מזכירת התובע, את תאריכי ישיבות בית הדין בהם השתתף התובע בשנת 2009 בהתאם לדבריו. הטבלה שלהלן כוללת ישיבות בבית הדין השייכות קלנדרית לתיקים משנת 2008 שהתקיימו בשנת 2009 כמפורט להלן:

מס"ד	שם העובד	תאריכי ישיבות בבית הדין
1	ח. ס.	16.12, 18.11, *2.7, 15.3, *9.2
2	ד"ר י. ס.	26.8, *23.8
3	ס.י. מ.	23.2
4	י. ד.	19.4*
5	ש. ט.	7.7, 30.3
6	א. ר.	*19.4
7	ט. ב.	9.9*, *25.3
8	מ. א.	*21.7
9	י. י.	31.12, 1.12, 2.11, 22.9, 15.9*, 21.7*
10	א. מ.	5.7, *2.7
11	מ. ס.	*21.7
12	א. ש.	20.7, 12.7
13	ש. ג.	23.8*, 6.8, 29.7
14	ג. ס.	7.11
15	ר.ל.ל.	19.11, 5.11
16	ד"ר ס.	28.10, 13.10*, 20.5, *17.2
17	א. ר.	13.10*, 16.9, *17.2
18	ל. ב. ד.	10.12, *15.9, *24.2, 18.1



מס"ד	שם העובד	תאריכי ישיבות בבית הדין
19	א. ר.	22.12, 10.11, *15.9, *24.2
20	מ. ו.	26.10, *9.9, 4.6, *25.3, *9.2
21	י. כ.	2.4, 28.1
סה"כ מספר הישיבות בשנת 2009		41 ישיבות

הערת הביקורת: הכוכבית (*) מציינת תאריכי ישיבה משותפים למספר תיקים. במקרים אלו תאריך הישיבה נמנה פעם אחת לתיקים המשותפים.

פרק יא - תיאום והעברת מידע בין העירייה למשטרת ישראל

88. כדי שראש העירייה או בית הדין יוכלו לשקול השעיית עובד במקרה שבו נפתחה חקירה פלילית נגדו עליהם לקבל מהמשטרה או מהפרקליטות דיווח לגבי פתיחת החקירה והעבירה שבביצועה נחשד העובד, ועדכון על כל שלבי הטיפול בתיק.

89. לדברי התובע היוצא, העירייה פונה זה שנים למשטרה ולפרקליטות המדינה ומציעה הסדר שלפיו ידווח לה מיד על כל פתיחת חקירה פלילית או הגשת כתב אישום פלילי נגד עובד שלה, על מנת שתוכל לשקול את המשך עבודתו בעירייה כמתחייב בחוק הרשויות המקומיות (משמעת), תשל"ח-1978. לדברי התובע על אף הפניות המרובות ועל אף ההבטחות שניתנו בנושא זה, הענין טרם הוסדר. כשהעירייה פונה למשטרה לקבל מידע כלשהו, לרוב היא נתקלת בסירוב. במקרים אחרים, רק לאחר פניות רבות חוזרות ונשנות מוסרת המשטרה מידע כלשהו לגורמי העירייה. להלן דוגמאות:

א. מטלה 4/09

- (1) 3/5/09 - פנייה של התובע למרחב ירקון להודיע אם הוגש כתב אישום נגד העובד.
- (2) 6/12/09 - מכתב תשובה של המשטרה מתאריך 6.12.09 שהגיע לתובע בתאריך 24/12/09 לפיה התיק נגנז.

ב. מטלה 64/09

- (1) 21/9/09 - פנייה של התובע לברר מה עלה בגורל התיק.
- (2) 6.12.09 - תשובת המשטרה לפיה התיק נגנז.

ג. מטלה 44/09

- (1) בתאריך 10.5.10 העביר אמ"א לתובע פקס שעניינו קבלת פרטי עובד בגין תלונה שהתקבלה בתחנת ראשל"צ נגד אדם שעלה בחקירה שהוא עובד עיריית תל אביב.



(2) התובע שלח בו ביום מכתב לתחנה עם הפרטים המבוקשים, וביקש לקבל פרטים על האשמה המיוחסת לעובד, כדי לשקול המשך עבודתו בעירייה בעקבות פתיחת חקירה פלילית נגדו כמתבקש בחוק.

(3) משרד התובע שלח תזכורות חוזרות ונשנות לקבל את המידע המבוקש. נכון למועד משלוח התזכורת האחרונה מתאריך 4.3.10 טרם נענה לפנייתו.

(4) יצויין כי במכתבים שקיבל התובע מהמשטרה אין חותמת התקבל.

ד. מטלה 76/09

(1) מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך הודיע לתובע בתאריך 4.8.09 על תלונה במשטרה נגד סייעת בגן ילדים בגין תקיפת חסר ישע וגרימת חבלה.

(2) בתאריך 5.8.09 שלח התובע למרחב יפת"ח מכתב וביקש לדעת מדוע נפתחה החקירה ומה האשמות המיוחסות לסייעת, זאת, על מנת לשקול המשך עבודתה בעירייה בעקבות החקירה.

(3) בתאריך 17.8.09 מסרה המשטרה על פתיחת חקירה בגין תקיפת אחראי על חסר ישע וגרימת חבלה של ממש.

(4) בתאריך 21.3.10 הודיעה המשטרה כי החקירה בעניינה של הסייעת הסתיימה, ובקרב יועבר התיק לפרקליטות מחוז תל אביב להחלטה על הגשת כתב אישום או לחילופין לסגירת התיק. המשטרה התחייבה להודיע לתובע על החלטת הפרקליטות.

(5) יצויין כי במכתבים שקיבל התובע מהמשטרה אין חותמת התקבל.

ה. מטלה 5/09

(1) במשטרה הוגשה תלונה כנגד פקח חוף בגין תקיפה ופריצה לרכב בתאריך 2.1.09.

(2) בתאריך 11.1.09 הגיש המתלונן תלונה לתובע העירוני אשר פתח בחקירה מקבילה למשטרה. התובע דיווח על כך למנהל אגף חופים הממונה על העובד, לסמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל, מנהל אמ"א, ואחראית כלי בקרה במת"ב.

(3) בתאריך 22.1.09 החזיר החוקר לתובע את חומר החקירה, תוך שהוא מצייין כי הזמין את המתלונן למסור עדות, אך המתלונן הודיע לו כי המשטרה הנחתה אותו לא לדבר עם אף אחד בנושא התלונה פרט למשטרה. בעקבות כך, שלח התובע למתלונן מכתב, כי החליט להפסיק את חקירתו ולהמתין לתוצאות חקירת המשטרה.



(4) התובע פנה למשטרה וביקש לדעת באיזה שלב החקירה, והסביר כי מידע זה דרוש כדי לשקול המשך עבודתו של העובד בעירייה. בתאריך 25.2.09 התקבל במשרד התובע מכתב מהמשטרה לפיו התלונה עדיין בחקירה. בתאריך 7.4.09 שלח התובע מכתב נוסף וביקש עדכון על מצב החקירה. נכון לתאריך 16.5.09 טרם התקבלה התייחסות מהמשטרה.

90. בחודש מרץ 2009 פורסם דו"ח מבקר המדינה, אשר כלל בין השאר ביקורת על הטיפול במשמעת בשלטון המקומי. בדו"ח זה, עמד מבקר המדינה על כך שהמשטרה אינה נוהגת להעביר לעיריות מידע על פתיחה בהליכים כנגד עובדי הרשויות המקומיות. בין השאר מצויין בדו"ח מבקר המדינה כי: "התובע העירוני בענייני משמעת של עיריית תל אביב-יפו הודיע למשרד מבקר המדינה כי זה שנים פונה העירייה למשטרה ולפרקליטות המדינה ומציעה הסדר שלפיו ידווח לה מיד על כל פתיחת חקירה פלילית או הגשת כתב אישום פלילי נגד עובד שלה על מנת שתוכל לשקול את המשך עבודתו בעירייה, כמתחייב מחוק הרשויות-משמעת. לדבריו, על אף הפניות המרובות ועל אף ההבטחות שניתנו בנושא זה, העניין טרם הוסדר. כשהעירייה פנתה למשטרה לקבל מידע כלשהו, לרוב נתקלה בסירוב. במקרים אחרים, רק לאחר פניות רבות חוזרות ונשנות מסרה המשטרה מידע כלשהו לגורמי העירייה."

פרק יב - תהליך הדיווח והטיפול בהליכים משמעתיים במערך הממוחשב של משאבי אנוש

91. תהליך הדיווח והטיפול בהליכים משמעתיים במערך הממוחשב של משאבי אנוש מעוגן במסמך שכותרתו "הליכים משמעתיים – חוקה" (להלן: חוקה) מתאריך 22.9.02. המסמך שהוכן על ידי צוות שכלל את: התובע העירוני היוצא, מנהל מת"ב סגן מנהל אמ"א, נציגת אגף המחשוב, ואחראית כלי בקרה במת"ב, מפרט את הכללים המעודכנים על פיהם פועל מערך זה. החוקה כוללת, בין השאר, את הכללים הבאים:

"א. תחילתו של הליך משמעתי – הודעת התובע העירוני על פתיחתו של הליך משמעתי מסוג:

1. חקירה(בדיקה בעקבות תלונה)

2. בית דין משמעתי

3. הליך פלילי (משטרה, פרקליטות, בית משפט)

ב. עם הודעתו של התובע על פתיחתו של הליך משמעתי, מתבצע דיווח למערכת הממוחשבת, דיווח זה יגרום לפעולות הבאות:

1. בתדפיס האישי וכן במסך ריכוז פרטי עובד תיווצר אינדיקציה לקיומו של הליך משמעתי כולל תאריך תחולת ההליך.



2. תיווצרנה חסימות לפעילויות הבאות:

(א) קידום בדרגה מלאה (לא כולל דרגת שהייה +) קידום בקיצור פז"מ כמו גם קיצור פז"מ בדרגת שהייה.

(ב) קידום בתפקיד באחת משתי הדרכים הבאות: שינוי סמל התפקיד שבו משובץ העובד, העברה למשרה אחרת.

(ג) מתן קביעות."

92. ממצאי הביקורת:

א. החסימות מופעלות בתקופה שבין תחילת התהליך לסיומו. הדיווחים מקבלים קוד סימול כמפורט להלן: 1 - תיק בית משפט, הליך פלילי/משטרה 2 - משמעת, תיק בבית הדין למשמעת. 4 - המלצה לנזיפה 5 - חקירה משמעתית.

ב. בתיקי החקירה שנבדקו על ידי הביקורת התובע לא דיווח למנהל אמ"א ולמת"ב על פתיחת הליך מסוג חקירה. אחראית בקרה מסרה לביקורת כי התובע לא תמיד מיידע אותה על פתיחת חקירה. במקרים מעין אלה, מכתב סיכום חקירה של התובע, מהווה התחלה וסיום של הטיפול.

ג. בתיקי חקירה שבהם נערכה בדיקה על ידי מנהל ונבדקו על ידי הביקורת נמצא כי התובע אינו מדווח לאמ"א על פתיחת הליך בדיקת מנהל. במצב זה מת"ב אינו מדווח למערך משאבי אנוש על הליך בדיקת מנהל.

93. סיום הליך משמעת

"ד. סיומו של הליך משמעת – להלן האפשרויות העונות לסיומו של הליך משמעת מפורטות עבור כל הליך בנפרד.

1. סיום הליך משמעת מסוג חקירה -

(א) הודעת התובע על סגירת התיק – ההליך שהוגדר נמחק פיזית (אין היסטוריה להליך) כל החסימות מתבטלות

(ב) הודעת התובע על סיום חקירה עם המלצה לאמצעי משמעת מסוג: התראה, נזיפה, העברה לתפקיד אחר, פיטורין.

אם המלצת התובע מתקבלת ע"י המנהל, סיום ההליך מיום ביצוע ההמלצה בפועל. אם המלצת התובע לא מתקבלת ע"י המנהל, הליך משמעת נסגר חסימות תופעלנה בתקופה שבין תחילתו לסיומו של ההליך.

(ג) הודעת התובע על סיום חקירה ופתיחת הליך משמעת בבית הדין. עם פתיחתו של הליך משמעת בבית הדין מתבצעות כל החסימות כפי שפורטו בסעיף ב' 2 לעיל."



94. ממצאי הביקורת:

- א. בחוקה לא צויין מה סטטוס שמירת ההיסטוריה במצב זה. אחראית בקרה מסרה לביקורת כי ההיסטוריה נשמרת. במקרה בו עובד המצוי בהליכים משמעתיים, מתמודד במכרז, מוצגת בפני הוועדה ההיסטוריה הקיימת בתיקו האישי של העובד.
- ב. בתיקי חקירה שנבדקו על ידי הביקורת אחראית בקרה סגרה לעיתים מטלה ללא מכתב נזיפה. במקרים אלה, קיים דיווח במערך משאבי אנוש על הליך משמעת, אך אין דיווח על הליך מסוג נזיפה.
- מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "התהליך וההנחיות באשר לנזיפה יוסדרו כפי שצויין לעיל".

95. סוגי עונשים

"להלן רשימת סוגי העונשים הקיימים במערכת הממוחשבת:

- א) התראה
- ב) נזיפה
- ג) הפקעת שכר
- ד) פיטורין על תנאי
- ה) פיטורין
- ו) הקפאת דרגה
- ז) העברה מתפקיד
- ח) פסילה לתפקיד
- ט) הורדה בדרגה

96. הביקורת מצאה בכמה פסקי דין של בית הדין למשמעת הוראה על השבה/החזר כספים על ידי הנאשם לעירייה בהתאם לסעיף "השבה" 17א. בחוק (תיקון תשנ"ט). ברשימת סוגי העונשים הקיימים המערכת הממוחשבת חסר קוד דיווח לנושא זה.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "בעקבות הביקורת הוסף סמל דיווח השבה במערכת כ"א".

97. הודעת אגף משאבי אנוש מס' 47/2006 מתאריך 21.12.06 בנושא: "רישום הערות בתיקו האישי של העובד" (הנחיות נע"מ מ-30.7.06) מציינת בסעיף 2 "כל הערה כתובה בעלת אופי שלילי הניתנת לעובד, מחייבת העברת עותק לתיקו האישי של העובד באגף משאבי אנוש".



במקרים בהם הביקורת בדקה הן בהליך של חקירת משמעת והן בהליך בדיקת מנהל, מכתב נזיפה של מנהל לא תמיד תויק לתיקו האישי של העובד באמ"א.

מנהל אמ"א מסר לביקורת בהתייחסותו לטיוטת ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 כי: "ההליך וההנחיות באשר לנזיפה יוסדרו כפי שצוין לעיל".

פרק יג - יישום החלטות בית הדין

98. יישום החלטות בית הדין הוא באחריות אמ"א. אחראית בקרה במת"ב מזווחת למערך משאבי אנוש על גזר הדין. במקרים בהם גזר הדין התייחס לנושא שכר העובד כגון: קנס, השבה, משכורת בהשעייה, הפקעת שכר - האחריות ליישום היא של מת"ש בכפוף להעברת גזר הדין מאגף משאבי אנוש לידיעתם ולטיפולם.

99. הביקורת פנתה למנהל מת"ש וביקשה לבדוק יישום של גזרי דין וסטטוס השעייה. סגן מנהל מת"ש בדק ומסר לביקורת בתאריך 2.6.10 את הסטטוס של כל אחד מהעובדים, בצורף תלושי השכר של העובדים כאסמכתא לביצוע כמפורט להלן:

מסד' שם העובד	תאריך פס"ד	התקבל במת"ש	פס"ד	יישום בפועל
1	24.2.09	לא הועבר לביצוע	הפקעת שכר	גזר הדין מתאריך 24.2.09 לא הועבר למת"ש לביצוע. בעקבות פניית הביקורת לבדיקת הנושא, נמצא בתיק העובד העתק גזר הדין. בעקבות כך יבוצע ניכוי החל משכר יוני 2010 ועד ספטמבר 2010 בהתאם לגזר הדין.
2	4.5.08	29.6.08	קנס	בוצע משכר יולי 08 ועד דצמבר 08
3	21.7.09	26.8.09	הפקעת שכר	בוצע משכר ספטמבר 09 ועד פברואר 2010
4	19.11.09	ינואר 2010	הפקעת שכר	בוצע בשכר פברואר 2010
5	31.12.09		השעייה	הקלדת "סטטוס השעייה" ע"י אמ"א מורידה אוטומטית את שכרו של העובד ל- 50% משרה.
6	9.4.09	9.6.09	קנס	בוצע משכר יוני 2009 ועד נובמבר 2009.
7			השעייה	הקלדת "סטטוס השעייה" ע"י אמ"א מורידה אוטומטית את שכרו של העובד ל- 50% משרה.
8	11.3.10	מאי 2010	הפקעת שכר החל	יבוצע משכר יוני 2010 ועד נובמבר 2010.
			ממשכורת מאי 2010. השבת כספים ממשכורת הנאשם	<u>הערת הביקורת</u> : מנהל אמ"א העביר את גזר הדין למנהל מת"ש בתאריך 25.4.10. ע"ג המכתב נרשם בכתב יד "לגבי השבת הסכומים של שעות העבודה בהם לא עבד בפועל- סך השעות יועברו בנפרד לאחר קבלתם



מסד' שם העובד	תאריך פס"ד	התקבל במת"ש	פס"ד	יישום בפועל
			לחודש אפריל 2010	מהתובע העירוני (לא צוין מס' השעות בגזר הדין) ימופל בהמשך."
9	22.7.09	26.8.09	הפקעת שכר	בוצע משכר ספטמבר 2009 ועד פברואר 2010.
10	2.3.10	אפריל 2010	הפקעת משכורת	בוצע משכר אפריל 2010 ועד ספטמבר 2010.

פרק יד - סמכות תובע

100. סמכות התובע מעוגנת בסעיף 10 בחוק הרשויות המקומיות משמעת:

"ראש רשות מקומית ימנה אדם לקבלת קובלנות ולהגשת תובענות לבית הדין נגד עובדי אותה רשות מקומית הנאשמים בביצוע עבירות משמעת. המינוי יכול שיהא כללי, או לצורך ענין מסויים."

101. להלן דוגמאות למטלות אחרות שהתובע עסק בהן:

א. מטלה 115/08 –

- (1) מר ד. ב. מהארגון הארצי של חב' שרותי מוקד פנה לראש העירייה בנושא "מצית עוולות אנשי עיריית ת"א/כיבוי אש/מדור רישוי עסקים" וכיתב בין היתר את מנכ"ל העירייה, יועמ"ש, מנהל אגף רישוי עסקים. בתאריך 23.6.08 השיב היועמ"ש לבא כוחו של המתלונן. בתאריך 22.7.08 ניתנה למתלונן התייחסות של סמנכ"ל תפעול.
- (2) בתאריך 13.8.08 פנה התובע במייל ליועמ"ש וכיתב לידיעה את סמנכ"ל תפעול. התובע ציין במייל כי בתאריך 30.7.08 פנה אליו מר ד. ב. מהארגון הארצי של חב' שרותי מוקד בנושא הפעלת סמכות העירייה בנושא כיבוי אש. בסוגריים ציין התובע "הוא הופנה אלי ע"י לשכתך עפ"י הנחייתך". בהמשך לשיחה טלפונית עם התובע, העביר מר ד. ב. מסמכים לעיונו של התובע, שפתח את תיק המטלה.
- (3) במייל ששלח התובע ליועץ המשפטי בתאריך 13.8.08 ציין, כי מהחומר שקיבל בנושא עולה כי, ניתנו לפונה ולב"כ תשובות ע"י סמנכ"ל תפעול והיועמ"ש. משכך, אינו רואה מקום וצורך לבדוק מחדש את טענותיו, מה גם שהבהיר לפונה כי הוא אינו משמש ערכאת ערעור על החלטות מקצועיות של גורמי העירייה.
- (4) ברוח דברים אלה שלח התובע מכתב לפונה בתאריך 26.8.08. התובע לא כיתב לידיעה גורם עירוני כלשהו.



ב. בתאריך 30.8.09 שלח התובע מכתב שמוען לסמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל וסמנכ"ל לתפעול שכותרתו "התנהלות ניהולית וארגונית חריגה". התובע סקר שלושה אירועים חמורים כהגדרתו, שיש בהם כדי להעיד, לדעתו, על התנהלות ניהולית וארגונית לקויה של מנהל.

ג. מטלה 83/09 –

(1) הרקע למטלה הינו מכתב תלונה של שלושה מורים בבית ספר תיכון עירוני כלפי מנהל בית הספר שהתקבל במהלך חודש אוגוסט 2009 במשרד החינוך ובמינהל החינוך.

(2) בתאריך 23.8.09 פנה מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך לתובע וביקש לפתוח בחקירה משמעתית כנגד אחד המורים, כמי שמוביל את המהלך נגד מנהל בית הספר. מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך הוסיף כי מבדיקה ראשונית של מינהל החינוך ומשרד החינוך אין אמת בתלונה הנובעת מאינטרס אישי.

(3) נוכח מערכת היחסים העכורה בבית הספר בין המורה למנהל, המליץ מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך להוציא את המורה לחופשה על חשבון העירייה עד לסיומה.

(4) סמנכ"ל מש"א ומינהל נענה להמלצתו של מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך והנחה להוציא את המורה לחופשה ע"ח העירייה.

(5) במקביל סוכם כי תיפתח חקירה משמעתית נגד המורה. עוד סוכם כי החקירה המשמעתית לא תבדוק את ההיבטים הפדגוגיים העולים מהתמונה אלא תתמקד בנושאים שעלו בתלונת המורה. ההיבטים הפדגוגיים ייבדקו בנפרד ע"י מינהל החינוך ומשרד החינוך.

(6) בתאריך 14.10.09 התקיימה התייעצות במשרד סמנכ"ל מש"א ומינהל בה דיווח חוקר המשמעת על תוצאות החקירה הראשונית מהם עלה כי מרבית האירועים עליהם התלונן המורה אכן ארעו אך המנהל לא דיווח עליהם לגורמים המתאימים במשרד החינוך ובמינהל החינוך. בעקבות כך הנחה סמנכ"ל מש"א ומינהל להחזיר את המורה לעבודתו לאלתר.

(7) בתאריך 24.12.09 שלח התובע מסמך אל מנהלת מינהל החינוך ומנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך בנושא: "תיכון עירוני - התנהלות לקויה של בית הספר". בסעיף 33 בפרק מסקנות והמלצות במסמך ששלח התובע ציין התובע כי: "מצטיירת תמונה די עגומה של התנהלות כללית וארגונית לקויה של בית הספר".



(8) בהמשך קובע התובע כי: "הגם שבמסגרת החקירה המשמעתית שנערכה, לא נבדקו ההיבטים הפדגוגיים עליהם הצביעו המורים המתלוננים, על פני הדברים נראה כי הבדיקה שערכו ה"ד. ש. ו- ג. ק. לא היתה מעמיקה די צורכה".

התובע המליץ:

(א) לקיים בדיקה חוזרת וממזה של האירועים הנזכרים במכתב התלונה והקרויים "היבטים פדגוגיים";

(ב) "לקיים הליך של נזיפה במנהל בית הספר לאחר קבלת תוצאות הבדיקה החוזרת של משרד החינוך ומינהל החינוך";

(ג) "שהגורמים המוסמכים במשרד החינוך ובעירייה ישקלו אם ראוי מנהל בית הספר... להמשיך בתפקידו".

התובע כיתב לידיעה את מנכ"ל העירייה סמנכ"ל מש"אבי ומינהל, מנהל אמ"א, אחראית בקרה.

(9) בתאריך 30.12.09 שלח התובע למנהלת מינהל החינוך ולמנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך, מסמך שכותרתו "תיכון עירוני – התנהלות לקויה של בית הספר" וציין כי: "בעקבות הבהרות והארות שנתקבלו ונבדקו מחדש לאחר הוצאת מכתבי שבסימוכין אני מבטל בזאת את המכתב האמור ומבקש לא להתייחס לכתוב בו ולא לפעול על פיו. אבקש להחזיר אלי את מכתבי האמור לצורך גניזתו. מכתב מחליף בנושא שבנדון יופץ בנפרד בהקדם".

(10) התובע כיתב לידיעה את מנכ"ל העירייה, סמנכ"ל מש"א ומינהל, מנהל אמ"א, דובר העירייה, אחראית בקרה.

(11) במסמך המחליף שהוציא התובע בנושא בתאריך 5.1.10 הושמט סעיף 33 שהובא לעיל במסמך הראשון. הושמטה המלצת התובע שצוטטה לעיל בדבר המשך העסקתו כמנהל בית ספר.

(12) לשאלת הביקורת מדוע ביטל התובע את מכתבו והוציא מסמך אחר במקומו השיב כי הדבר נעשה בעקבות פניית מנהלת מינהל החינוך אליו. במסמך זה כיתב התובע לידיעה בנוסף למכתבים שהוזכרו לעיל גם את היועמ"ש.

ד. מטלה 41/09 –

(1) בעקבות תלונה לפנ"צ נגד מנהל משק בשפ"ח על התנהגות בלתי הולמת לכאורה, התבקש התובע על ידי עוזר ומרכז פרויקטים בלשכת מנהל אגף משאבי אנוש, לבדוק את הנושא.

(2) התובע הטיל על מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך לבדוק את הנושא.



(3) בתאריך 17.6.09 העביר מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך לתובע סיכום בדיקתו וציין, כי הסכסוך מצוי בדיון בבית משפט השלום והמליץ, בעקבות בדיקתו, לסגור את התיק. עוד הוסיף כי כי איננו רואה מדוע עיריית תל אביב כגורם מעסיק צריכה להתערב בבעיות אזרחיות, שאינן בתחום התפקיד של העובד.

(4) התובע אימץ את הסיכום של מנהל משאבי אנוש במינהל החינוך.

(5) בתאריך 17.1.10 הגיעה תלונה נוספת נגד מנהל המשק בשפ"ח מאותה מתלוננת. התובע פתח מטלה חדשה 8/10 ופנה למנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך לבדוק אם הנושא נבדק בעבר. מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך השיב כי, נראה לו שמדובר במיחזור תלונה, ציין כי אין לו זמן לבדוק שנית את הנושא, והוסיף כי הוא בדעה, כי הבעיה פרטית ואל לעירייה להתערב בה.

(6) התובע הוציא בתאריך 31.1.10 מכתב למתלוננת לפיו אין לעירייה כל ענין בסכסוך מסוג זה, מה גם שהנושא נדון בבית משפט השלום, ובנסיבות אלה לא מצא מקום וצורך לבדוק טענותיה.

ה. מטלה 110/08 - התובע פנה ביוזמתו, בין היתר, לסמנכ"ל תפעול, מנהל מחלקת חופים, דובר העירייה, בגין כתבה/ראיון שפורסמה במקומון עם מציל ממחלקת החופים, וביקש לדעת האם המציל התראיין באישור.

ו. מטלה 93/09 –

(1) התובע כתב למנהל אגף שפ"ע, על ממצאים שעלו בחקירה והנוגעים לחוסר בקרה ופיקוח של סגן מנהל אזור על אופן מילוי דוחות יומיים של הפקחים באזור. התובע המליץ לזמן את העובד, לברר את הנושא, ולנקוט בצעדים למנוע הישנותם. התובע ביקש עדכון על תוצאות הבירור והטיפול בנושא ממנהל האגף, וכ"כ המליץ לבדוק במקביל כיצד נוהגים ומתנהלים מנהלי אזורים נוספים באגף שפ"ע בנושא זה. מבקרת העירייה אינה מכותבת במכתב זה.

(2) מנהל האגף זימן את סגן מנהל האזור לבירור וציין, כי במהלך שנת 2008 הוגש דוח מבקרת העירייה על נושא זה. בעקבות הדוח ננקטו צעדים להקל על הפקחים בדיווח, אך כפי שעלה מתוך ממצאי החקירה המלצות המבקרת אינן מיושמות.

(3) מנהל האגף דרש לפעול בהתאם להמלצות מבקרת העירייה, להקפיד על נהלים ותקנות ואם יש ספק בנושא עבירת משמעת, חובתו של סגן מנהל האזור לטפל מיידית בנושא ולעדכן את הממונים.



ז. מטלה 88/08 - התובע הוסיף בסיפא של מכתבו אל מנהל אגף הפיקוח בסיכום החקירה פסקה נוספת, כלשונו "בשולי הדברים", ועניינה המלצות הנוגעות לתהליכי עבודה באגף הפיקוח.

ח. מטלה 8/09 - התובע קבע כי נושא התלונה (שינוי סידור עבודה של מצילים) אינו בתחום סמכותו. בעקבות כך המליץ לסמנכ"ל לתפעול להתערב ולהיכנס "מיד ולאחר" לעובי הקורה. סמנכ"ל תפעול השיב לתובע "אם זה אינו בסמכותך, אין צורך שתמליץ ובעיקר לא מיד ולאחר...!". בהמשך הוציא סמנכ"ל לתפעול מכתב למנהל תחנת חוף ירושלים, כי עליו לנהוג בהתאם להחלטת מנהל מחלקת החופים.

התובע היוצא מסר לביקורת בהתייחסותו לטיטוט ממצאי הביקורת בתאריך 16.9.10 כי: "לעניין הערת הביקורת, כי התובע עוסק בנושאים שעל פניהם אינם נוגעים לתפקידו. אני סבור, כי במסגרת הסמכות האינהרנטית המוקנית לתובע העירוני, הוא רשאי ואף חייב לעסוק ו/או להתערב בנושאים שנראים לו כנושאים שדבר (הטעות במקור) בהם אבק של עבירת משמעת לכאורית. משכך, אין לדעתי פסול בכך, שכאשר פורסם בתקשורת ראיון בוטה משהו עם מציל בעירייה, רשאי היה התובע מכוח סמכות זו לבדוק ולברר אם הראיון לתקשורת ניתן באישור, שאם לא כן מדובר בעבירת משמעת.

על בסיס מסקנה זו, אני סבור כי התובע מוסמך גם מוסמך להתערב ומכל מקום אין פגם בהתערבותו בנושאים שמעוברים לבדיקתו וכשלכאורה הוא מוצא בהם התנהלות תקינה, הגם שאינה עולה על כדי עבירת משמעת."

סגנית בכירה א' ליועמ"ש בשירות המשפטי מסרה לביקורת בתאריך 16.9.10 בהתייחסות לממצאים כי: "מבלי להיכנס לפרקטי (הטעות במקור) המקרים המתוארים בסעיף 50, אנו סבורים שמכוח סמכותו האינהרנטית של התובע, הוא רשאי לעסוק ו/או להתערב בנושאים שנראים לו כנושאים שדבק בהם "אבק" של עבירות משמעת לכאורה. לכן, ולשם הדוגמא, משהתובע מוצא בתקשורת ראיון בוטה עם מציל בעירייה, הוא רשאי מכוח סמכותו זו לבקש לוודא אם הראיון ניתן באישור, שאם לא כן מדובר בעבירת משמעת. נראה, כי התובע מוסמך להתערב, ומכל מקום אין פגם בהתערבותו, בנושאים שמעוברים לבדיקתו ושלכאורה הוא מוצא בהם התנהלות בלתי תקינה, הגם שאינה עולה כדי עבירת משמעת."

בהתייחסותו של התובע לטיטוט ממצאי הביקורת בתאריך 19.9.10 ציין התובע כי: "עמדת התובע היא כי מן הראוי הוא שהתובע, מכח תפקידו, ימצא לנכון לפל בעבירות משמעת לכאורה שהגיעו לידיעתו גם אם לא קיבל עליהן פניה ישירה."

**לתשומת לב:**

התייחסויות המבוקרים ואחרים לטיוטת ממצאי הביקורת בשלב אימות הממצאים, מצורפות לדוח בפרק הנספחים, ומהוות חלק בלתי נפרד מדוח הביקורת. הנספחים להתייחסויות (אם צורפו) שמורים במשרד מבקר העירייה.

נספח א - התייחסות סמנכ"ל מש"א ומינהל מתאריך 21.9.2010.

נספח ב - התייחסות מנהל אמ"א מתאריך 19.9.2010.

נספח ג - התייחסות סגנית בכירה א' ליועץ המשפטי לעירייה מתאריך 16.9.2010.

נספח ד - התייחסות התובע העירוני היוצא למשמעת מתאריך 16.9.2010.

נספח ה - התייחסות התובע העירוני למשמעת מתאריך 14.9.2010 ומתאריך 19.9.2010.

נספח ו - התייחסות מנהל מת"ש מתאריך 2.8.2010.

נספח ז - התייחסות מנהל אגף הפיקוח מתאריך 31.8.2010 ומתאריך 25.11.2010.

נספח ח - התייחסות מנהל משאבי אנוש וארגון במינהל החינוך מתאריך 13.10.2010.

מסקנות**כללי**

102. "תלונה" בגין עבירת משמעת יכול שתוגש על ידי כל גורם בעירייה או מחוצה לה, לכל גורם בעירייה, לפי החלטת מגיש התלונה.

103. כל ה"תלונות" צריכות להיות מטופלות בהתאם להוראות חוק הרשויות המקומיות (משמעת) התשל"ח-1978 (להלן: החוק) והן הוגדרו בחוק כ- "קובלנות".

104. הסמכות להגיש קובלנה לתובע (סעיף 11 לחוק) – נתונה לראש הרשות או מי שהוא הסמיך לכך, או ליועץ המש"ל לממשלה.

105. קובלנה **יש להגיש** (סעיף 11 לחוק) – **לתובע** (שמונה על פי סעיף 10 לחוק).

106. הסמכות **לקבל קובלנות** – נתונה למי שמונה על ידי ראש רשות מקומית לקבלת קובלנות ולהגשת תובענות דהיינו – **לתובע**. (סעיף 10 לחוק).

107. את החוקרים לענין החוק רשאי למנות ראש הרשות, והחוקרים יפעלו לפי הוראות התובע (סעיף 12 לחוק).



108. לא נתן התובע הוראה לחוקר – רשאי ראש הרשות לתיתה (סעיף 12 לחוק) כך שהחלטה של התובע שלא להורות לפתוח בחקירה אינה בהכרח ההחלטה הסופית בנושא.
109. ההחלטה אם להגיש תובענה (סעיף 14(א) לחוק) – בסמכות התובע ובלבד שיש בקובלנה ובחומר החקירה ראיות מספיקות.
110. החליט התובע שלא להגיש תובענה – ניתנה הסמכות ליועמ"ש לממשלה או מי שהוא הסמיך לכך לחייבו לעשות כן (סעיף 14(א) לחוק). כך שהחלטה של התובע שלא להגיש תובענה אינה בהכרח ההחלטה הסופית בנושא.
111. החוק הגביל את הסמכויות הסטטוטוריות שניתנו לתובע לשלושה נושאים בלבד:
- א. קבלת קובלנה
 - ב. הגשת תובענה
 - ג. הוראה לפתוח בחקירה
112. כמו כן הגביל החוק את סמכויות התובע באשר לקבלת החלטות לשני נושאים המפורטים להלן וקבע כי שיקול הדעת הסופי בנושאים אלה נתון לראש הרשות וליועמ"ש בהתאמה:
- א. החלטה שלא לפתוח בחקירה (סעיף 12 לחוק)
 - ב. החלטה שלא להגיש תובענה (סעיף 14(א) לחוק)
- טיפול התובע בקובלנות**
113. ממצאי הביקורת העלו כי בפועל מוגשות התלונות, על ידי הגורמים המקבלים אותן, ישירות לתובע ושלא בהתאם להליך הקבוע בחוק. כתוצאה מכך:
- א. הגורם המוסמך לא מגיש קובלנות לתובע והתובע אינו מקבל קובלנות מהגורם המוסמך לכך.
 - ב. המידע על קיומן של תלונות בנושא משמעת אינו מגיע לידיעת ראש הרשות או מי שהוא הסמיך לכך או ליועמ"ש לממשלה, וכתוצאה מכך נמנע מראש הרשות או ממי שהוא הסמיך לכך או היועמ"ש לממשלה, להפעיל את שיקול הדעת שניתן להם על פי דין בכל הקשור להמשך טיפול בתלונה, דהיינו ההחלטה אם להגיש קובלנה אם לאו.
 - ג. קבלת החלטות על ידי התובע על פתיחה בחקירה בעקבות תלונה, נעשית למעשה ללא סמכות, שכן אין בסמכות התובע להורות על חקירה בלא שקיבל קובלנה מהגורם המוסמך.
 - ד. שיקול דעת בלעדי של התובע להחליט שלא לפתוח בחקירה מרוקן מתוכן את הוראת החוק בדבר שיקול הדעת והסמכות שהוענקו לראש הרשות להורות על פתיחת בחקירה במקום שהתובע החליט שלא לעשות כן.



- ה. כתוצאה מכך, אין בקרה של גורם מפקח על החלטות התובע בכל הקשור להמשך הטיפול בתלונה שבגינה החליט שלא להמשיך טיפול כלל, ו/או שהחליט שלא תוגש בגינה קובלנה ו/או שהחליט שלא לפתוח בחקירה.
114. העברת תלונה בנושא עבירת משמעת ע"י התובע לטיפול מנהל אינה מעוגנת בחוק, ואינה בסמכות התובע. בדיקת מנהל אינה מהווה תחליף לחקירה משמעתית.
115. שיקול הדעת אם להגיש קובלנה בגין התלונה, נתונה לראש הרשות או למי שהוא הסמיך לכך או ליועצמ"ש לממשלה, שהם כפי שקבע החוק, הגוף המוסמך להפעיל שיקול דעת שלא להגיש קובלנה, אם וכאשר לדעתם הנושא יכול להתברר על ידי מנהל, אם בכלל.
116. בפועל, ההחלטות שהתקבלו ע"י התובע להעביר לבדיקת מנהל, אינן מנומקות ונעשו ללא פיקוח ובקרה. כתוצאה מכך, חסרה בהתנהלות כזו, לדעת הביקורת, השקיפות הנדרשת להבנת השיקולים מאחורי ההחלטות שקיבל התובע, והודאות על הפעלה שיטתית של הסמכות, ומתווה טיפול ברור וידוע לכלל העובדים.
117. לדעת הביקורת, ההליך כפי שהתנהל בפועל מערב בין סמכויות מנהל לבין סמכויות תובע. החלטה של מנהל על נקיטת אמצעי מינהלי (התראה או נזיפה) בעקבות תחקיר/בירור/בדיקה שערך, אינה מצריכה מעורבות/המלצה של התובע. החלטת מועצת העיר בשיבתה ה-49 מתאריך 12.11.06, בהמשך לחוות דעת של סגן בכיר א' ליועצמ"ש, האצלת סמכויות לבעלי תפקידים בעירייה להתרות או לנזוף בעובד כהערה מינהלית שלא במסגרת הליך משמעת, הוראות סעיף 15 לחוק מתייחסת לשמירת סמכות זו.
118. בסיום הליך הבדיקה, התובע ממליץ במקרים מסוימים לנזוף בעובד. המלצה זו נעשית, לדעת הביקורת, ללא סמכות, מאחר ונזיפה מינהלית הינה סמכות שהוענקה למנהל ולא לתובע. ממצאי הביקורת עלה כי גם בהליך כפי שהוא מתקיים בפועל, מנהלים נהגו לעיתים לפי שיקול דעתם ולא בהתאם להמלצת התובע.
119. הביקורת סבורה שהאחריות לביצוע מעקב על המלצות התובע למנהלים (הגם שאינן בסמכותו לפי החוק) היתה מוטלת על התובע שלא עשה כן, עד כמה שהדבר נוגע למרבית המלצותיו למנהלים.
120. ממצאי הביקורת עלה, כי גם בהליך כפי שהוא מתקיים בפועל, מנהלים לא עדכנו את התובע, בין אם קיבלו את המלצתו ובין אם לא קיבלו את המלצתו. מצב זה הינו תוצאה של תהליך עבודה לקוי בין התובע למנהלים.



121. במספר מקרים בהם סיומו של הליך בדיקה ע"י מנהל הסתיים ללא המלצה של התובע לנקיטת אמצעי משמעת, התובע לא דיווח על החלטתו לגורם כלשהו. מצב זה הינו תוצאה של העדר בקרה ופיקוח על המלצות התובע (הגם שאינן בסמכותו לפי החוק), בכל הקשור להמשך הטיפול בתלונה שבגינה החליט שלא להמשיך טיפול כלל, ו/או שהחליט שלא לפתוח בחקירה.
122. בתהליך הדיווח כפי שהוא מתקיים בפועל, שותפים התובע, המנהלים, אמ"א ומת"ב. ממצאי הביקורת העלו, (במספר מקרים), כי סיומו של הליך בדיקה, שכלל אמצעי משמעת מסוג נזיפה (גם כאשר הנזיפה נעשתה ע"י סמנכ"ל מש"א ומינהל), לא הופיע דיווח על כך במערך משאבי אנוש, ולא יושמו החלטות/הנחיות שהתקבלו בעניינם של העובדים נשוא הבדיקה. מצב זה הנו תוצאה של העדר נוהל דיווח מסודר, והעדר בקרה ומעקב על יישום החלטות שהתקבלו.
123. אגף משאבי אנוש קבע במסמך שכותרתו - "הליכים משמעתיים - חוקה" את תהליך הדיווח והתיעוד בנושא משמעת. אין ב"חוקה" התייחסות לדיווח ותיעוד בהליך בדיקת מנהל.
124. הגם שבהליך הדיווח והתיעוד בנושא משמעת נמצאו ליקויים, חסרוננו של נוהל דיווח מסודר גם בהליך בדיקת מנהל, (שתוצאותיו הן חוסר דיווח ותיעוד), מהווה חוסר אחידות ועקביות בהליכי בירור ובדיקת עובדים.

סיום הטיפול בחקירה משמעתית

125. שיקול דעת בלעדי של התובע להחליט שלא לפתוח בחקירה ללא בקרה, מרוקן מתוכן את הוראת החוק בדבר שיקול הדעת וסמכות שהוענקו לראש הרשות להורות על פתיחת בחקירה במקום, שהתובע החליט שלא לעשות כן.
126. הביקורת סבורה, שאין מקום לשימוש שעושה התובע במונח "המלצה" לאחר סיום שלב החקירה ואיסוף הראיות.
- סיום הליך חקירה משמעתית יכולה להיות בקבלת החלטה על ידי התובע על הגשת תובענה, או בהחלטה מנומקת שלא להגיש תובענה.
- החלטה של התובע שלא להגיש תובענה, נתונה לשיקול דעת היועץ המשפטי שבסמכותו לחייב את התובע להגיש תובענה.
- בפועל, התובע הודיע, למי שהוסמך על ידי ראש הרשות להגיש קובלנה לתובע, על החלטתו שלא להגיש תובענה במקרים מסויימים ובמקרים אחרים לא הודיע לו על כך כלל.
- למרות שהתובע אינו מחויב על פי החוק לדווח לגורם כלשהו על החלטה כזו, הביקורת סבורה שיש לחייבו לעשות כן, וזאת בשל העובדה שהמלין אינו מיועד, בחלק מהמקרים על ידי התובע



על החלטתו זו, וברוב המקרים גם אינו מודע על שיקול הדעת המקצועי שניתן ליועמ"ש על פי החוק לחייב את התובע להגיש תובענה.

התנהלות כזו של התובע אינה מאפשרת פיקוח ובקרה על החלטת תובע שלא להגיש תובענה, ושוללת למעשה, את שיקול הדעת המקצועי שניתן ליועמ"ש.

ההליך, כפי שהוא מתקיים בפועל, מרוקן למעשה מתוכן שלב זה של ההליך המשמעותי כפי שנקבע בחוק.

127. בתהליך הדיווח על סיום הליך משמעותי כפי שהוא מתקיים בפועל, שותפים התובע, המנהלים, אמ"א ומת"ב. ממצאי הביקורת העלו ליקויים שתוצאתם הינה חוסר תיעוד ודיווח במערך משאבי אנוש על אמצעי משמעת שננקטו כלפי עובדים. הביקורת סבורה כי ההשלכות של מצב זה על ההתנהלות התקינה של ניהול העובדים במערכת משאבי אנוש חמורה, והיא תוצאה של העדר נוהל המסדיר את התהליך ואת האחריות של כל אחד מהגורמים השותפים בתהליך.

התנהלות הטיפול בתיקי החקירה

128. במספר מקרים שבדקה הביקורת ובהם הוגשה תובענה בגין דיווחים כוזבים, פרשו העובדים בעקבות הסכם עם העירייה ללא שנדרשו להשיב לעירייה מה שקיבלו שלא כדין. לדעת הביקורת, היה מקום לכלול בתנאי הפרישה של העובד גם השבה של כספים שקיבל העובד שלא כדין.

129. הביקורת רואה בחומרה, העדר תיעוד התומך בקבלת החלטה של התובע לביטול תובענה. (התובע ביטל תובענה, כשהעילה העיקרית לביטולה, הינו מצבו הרפואי של הנאשם, מבלי שהיה בחומר החקירה אישור רפואי המעיד על כך).

130. הסדר טיעון במקרה אחד נעשה על ידי התובע ללא אסמכתה בתיק החקירה על ידיעה ואישור ראש הרשות ו/או סמנכ"ל מש"א ומינהל ו/או היועמ"ש להסדר הטיעון. לדעת הביקורת, התובע, כמי שמייצג את העירייה בהליך, אינו מוסמך להגיע להסדר טיעון עם הנאשם או בא כוחו ללא ידיעת ואישור קובעי המדיניות המוסמכים לכך בעירייה.

131. בשל העדר קוד סימול להשבה, לא דווחו למערך משאבי אנוש גזרי דין בנושא השבה. לדעת הביקורת הדבר מהווה ליקוי בדיווח ובתיעוד של הליכים משמעותיים, שאינו מאפשר לקיים מעקב על ביצוע השבה.

132. הביקורת תמהה על כך שבאחד המקרים, התובע החליט בסיום חקירה להקפיא את המשך הליכי המשמעת למשך 3 חודשים, נגד עובד. ההחלטה נעשתה לפי המלצת מנהליו של העובד.

הביקורת מציינת לחומרה את העובדה כי בתום תקופת ההקפאה הנושא לא טופל על ידי התובע, עד להתערבות הביקורת בנושא, במהלך איסוף הממצאים.



- החלטה על הקפאת הליכים משמעתיים נגד עובד אינה, לדעת הביקורת, בסמכות התובע. הליך מעין זה אינו קבוע בחוק. משעה שהחקירה הסתיימה, ונאספו ראיות שהבשילו לכדי הגשת תובענה, סמכות ההחלטה האם להגיש תובענה נתונה לתובע (בכפוף להוראות החוק בנושא) ולא למנהלים. התובע לא קיים מעקב ובקרה אחר תום המועד שנקבע להקפאת ההליכים, וכתוצאה מכך הטיפול בהליך המשמעתי לא מוצה, כאמור, עד להתערבות הביקורת.
133. הביקורת סבורה כי, אין מקום להתנהלות לפיה מנהל פונה לתובע, בבקשה/דרישה להפסיק הליך משמעתי שהפנה אליו קודם לכן.
134. לדעת הביקורת, אין מקום לפניית מנהל לאחר העברת תלונה לטיפול התובע, ו/או לאחר שהוגשה תובענה בפרט. פניות כאלה הן תוצאה של העדר נוהל עבודה מסודר בנושא המשמעת.
135. לדעת הביקורת, חרג התובע מסמכותו כשהחליט לבטל הליך תובענה ולהמירו בנזיפה. אי דיווח על הנזיפה במערך משאבי אנוש ובתיק האישי מעורר תמיהה.
136. לדעת הביקורת, אין בהסכמה עם עובד על פרישה כדי למנוע הגשת תובענה ללא קבלת הסכמה של היועמ"ש. הביקורת תמהה על כך שבאחד המקרים סוכם עם העובד על פרישה לאחר שנה, ללא שתוגש תובענה כלל, ומבלי לידע את היועמ"ש על החלטה כזו.

תהליך הרישום

137. לדעת הביקורת, התנהלות המבוססת על זיכרון ורישומים ידניים בעידן המחשוב עבר זמנה. העדר מידע המשקף את התנהלות התיק במערך המשימות ב- outlook כפי שמנהל אותו התובע, מחייב לגשת לתיק עצמו לצורך איתור מידע, אותו ניתן היה לדלות בקלות מתוך המערך הממוחשב, לו היה מוזן כראוי, לחסוך זמן ולייעל את העבודה גם מול הלקוחות.
138. לא היה מקום, לדעת הביקורת, לפתיחת מספר תיקים, בשל אותו אירוע, אותה עבירה, בכל שלב של הטיפול המשמעתי.
139. **תיק החומר** - שיטת תיוק החומר בקלסרים ממויינים לפי יחידות עירוניות, מקשה, לדעת הביקורת, על איתורם. תיוק המסמכים בתוך תיקי חקירה אינו כרונולוגי, בהתאם להתקדמות הטיפול בהליך המשמעתי, הדבר מקשה, לדעת הביקורת, על איתור המסמכים בתיק ואין בו כדי לתרום ליעילות העבודה.
140. **דוחות פעילות של התובע** - לדעת הביקורת מבנה הדוחות השנתיים המוגשים על ידי התובע בפורמט שאין בו אחידות, בהירות ושיטתיות מובנית, מכביד על המעקב והפיקוח על הנתונים השנתיים, הפקת הלקחים, והיערכות מתאימה לטיפול במוקדי סיכון.
141. לדעת הביקורת ספק אם פסקי דין בעניינם של עובדי מדינה רלבנטיים לעובדי העירייה ובאם קיים צורך בפרסום עשרות מהם בפורטל אמ"א.

**142. תהליך הדיווח והטיפול בהליכים משמעתיים במערך משאבי אנוש**

סגירת המטלות והתיוק לתיק האישי של העובד אינן מבוצעות בהתאם ל"חוקה" והודעת אגף משאבי אנוש בנושא. דיווח ותיעוד הינם נתיב ביקורת להליך המשמעתי וככאלה נודעת להם חשיבות רבה ביותר. המצב כפי שהוא עולה מהממצאים, הינו, לדעת הביקורת, תוצאה של ליקוי בתהליכי העבודה והעדר נוהל עבודה.

143. סמכות התובע - ממצאי הביקורת העלו מטלות שונות שהתובע עסק בהן, שלדעת הביקורת אינן בסמכותו (והתייחסו לסכסוך אזרחי פרטי שנדון בבית משפט, מתן הנחיות למנהלים בתחומים תפעוליים, טיפול בפניות שאינן בנושא משמעת וכד').

המלצות

144. הליך הטיפול בנושא המשמעת בעירייה בתקופה המבוקרת נקבע ע"י התובע היוצא עם כניסתו לתפקיד בשנת 1985, כפי שהעיד על עצמו "יש מאין": ללא נהלים של קודמיו בתפקיד ושל המערכת העירונית (גם נכון למועד הביקורת אין נוהל בנושא). הליך הטיפול בנושא המשמעת התבסס על ניסיון מצטבר במהלך השנים בתיאום מלא עם השירות המשפטי.

145. הליכי הטיפול במשמעת, כפי שהם מתנהלים נכון למועד הביקורת, כפי שעולה מממצאיה, מצביעים, בין היתר, על ליקויים בתהליכי הרישום, הדיווח, המעקב והבקרה, חוסר תיאום בין הגורמים השונים העוסקים בנושא המשמעת והעדר תחומי אחריות ברורים, בנושא הטיפול במשמעת.

המשמעות הנובעת מכך הינה בראש וראשונה הכרה בצורך בשינוי המצב הקיים, ובצעדים שיש לנקוט לשם כך, כמפורט להלן.

146. לשם הנעת ההליך המשמעתי יש לקבוע:

- א. את הגורם המוסמך לקבל תלונות בנושא משמעת בעירייה - באחריות סמנכ"ל מש"א ומינהל.
 - ב. להסמיך את הגורם להגשת קובלנות לתובע (להלן: "מגיש הקובלנה") - באחריות ראש הרשות או מי שהוא הסמיך לכך.
- בפועל קיים כתב מינוי שהוצא למנכ"ל ולסמנכ"ל מש"א ומינהל, בעבר, המסמיך אותם להגיש קובלנות לתובע.



147. באחריות השרות המשפטי להנחות את התובע בנושאים הבאים:
- א. פתיחה בחקירה משמעתית תיעשה אך ורק לאחר הגשת קובלנה ע"י "מגיש הקובלנה".
 - ב. על התובע לסיים הליך חקירה משמעתית בקבלת החלטה על המשך בנקיטת הליכי משמעת – הגשת תובענה, או בהחלטה מנומקת שלא להגיש תובענה.
 - ג. לדווח ל-"מגיש הקובלנה" על החלטתו שלא לפתוח בחקירה (סעיף 12).
 - ד. לדווח ליועמ"ש לממשלה או מי שהוסמך על ידו על החלטתו שלא להגיש תובענה (סעיף 14((א)).
148. בשל האחוז הנכר (כ- 30%) של התיקים שנסגרו ללא נקיטת אמצעי משמעת, יש לנתח נתון זה, לצורך הפקת לקחים, קביעת מדיניות, ייעול הליכים וחסכון במשאבי כסף וזמן המופנים לביצוע חקירות.
149. תהליכי דיווח ותייעוד – יש לקבוע תחומי אחריות דיווח ותייעוד ברורים של כל גורם בכל שלב ושלב של ההליך המשמעי מפתחת ההליך - הגשת קובלנה לתובע, ועד סיומו - ביצוע גז"ד של בית הדין למשמעת.
150. יש לקבוע במקרים של הסדר טיעון, הקפאת הליכים, ביטול תובענה, וכד' את הגורם/ים המוסמך/ים לקבל החלטות בנושאים אלה, בהתאם למדיניות העירייה – באחריות היועמ"ש.
151. באחריות סמנכ"ל מש"א ומינהל לעקוב אחר היקף הפעילות בבית הדין, בין שאר המדדים הרבולנטיים, לקביעת תקציב הפעילות בנושא המשמעת, זאת לאור היקף פעילות זו כפי שבאה לידי ביטוי בממצאים (בשנת 2009 התקיימו 41 ישיבות בלבד בבית הדין).
152. באחריות התובע לדווח ליועמ"ש ולסמנכ"ל מש"א ומינהל על כל מידע המתבקש והמתקבל ממשרת ישראל/פרקליטות הנוגע לעובדי עירייה.
153. באחריות מנהל אמ"א לשקול לפרסם פס"ד הנוגעים לעובדי העירייה בלבד בפורטל.
154. באחריות התובע לקבוע פורמט אחיד, בהיר ומובן למשתמש של דוח הפעילות השנתי והנתונים המתפרסמים בו, שיאפשר לעבד ולנתח את הנתונים לצורך הפקת לקחים והיערכות לאיתור וטיפול במוקדי סיכון.
155. באחריות התובע לנהל את הרישום בתיק המטלה באופן שישקף ויתעד את כל הפעילות שנעשת בתיק.
156. באחריות היועמ"ש לבחון את פסה"ד וגזה"ד של בית הדין מול התובענות שהוגשו והעונשים שביקש התובע, לצורך הפקת לקחים וקביעת המדיניות בנושא המשמעת.



157. באחריות סמנכ"ל מש"א ומינהל, בכל מקרה בו נעשה הסדר פרישה עם עובד, לשקול השבת כספים בכל מקרה בו קיבל העובד, לכאורה, כספים שלא כדין.
158. באחריות היועץ המשפטי, סמנכ"ל מש"א ומינהל, התובע העירוני למשמעת ואגף ארגון ותקינה, להכין נוהל מפורט המסדיר את הטיפול בהליכי משמעת בעירייה בהתאם לקבוע בחוק.
159. על הנוהל לכלול, בין היתר, התייחסות לנושאים המפורטים להלן:
- א. הגדרת מונחים בנושא משמעת;
 - ב. הגדרת סמכויות ותחומי אחריות של כל אחד מהגורמים הקשורים לטיפול בנושא משמעת;
 - ג. הליכי עבודה ותיאום בין כל הגורמים בכל שלב ושלב בהליך;
 - ד. הסדרת כללים לדיווח בכל שלבי הטיפול בהליכי משמעת בעירייה (לתיק אישי של עובד, למערך הממוחשב של אמ"א, ועדכון קודי הסימול במערך הממוחשב);
 - ה. תיעוד, בקרה ופיקוח בכל שלב ושלב בהליך;
 - ו. חובת הדיווח של התובע ל-"מגיש הקובלנה" על החלטתו שלא לפתוח בחקירה;
 - ז. אחריות "מגיש הקובלנה" למעקב פיקוח ובקרה על סטוס הטיפול בקובלנה שהגיש תובע;
 - ח. הליכי העבודה והדיווח בין התובע לחוקר;
 - ט. חובת הדיווח של התובע ליועמ"ש על החלטתו שלא להגיש תובענה.
160. מנכ"ל העירייה ימנה מנהלים בכירים בעירייה לשמש "מנהל בודק" של תלונות בנושא משמעת, במקרים בהם, על פי שיקול דעתו של המוסמך להגיש קובלנה, אין מקום להגיש קובלנה, אולם יש מקום, לדעתו, לברר את התלונה ע"י מנהל. הסמכת המנהלים לשמש "מנהל בודק" תוגש לאישור מועצת העיר, כפי שהדבר נעשה בעבר.
161. באחריות היועץ המשפטי, סמנכ"ל מש"א ומינהל ואגף ארגון ותקינה, להכין נוהל מפורט המסדיר דרכי בירור ובדיקה על ידי מנהל.
162. על הנוהל לכלול, בין היתר, רשימת תוארי התפקיד של מנהלים שהוסמכו לברר תלונה בנושא משמעת ממי שהוסמך להגיש קובלנה, והתייחסות לנושאים המפורטים להלן:
- א. "מגיש הקובלנה" יעביר תלונה בגין עבירת משמעת, לבדיקת מנהל מתוך מתוך רשימת המנהלים שהוסמכו לכך. הביקורת ממליצה כי בדיקה כאמור תבוצע ע"י מנהל שאינו משתייך לחטיבה/מינהל של העובד נשוא התלונה;
 - ב. סמכויות ואחריות מנהל בודק;



ג. סיכום הבדיקה של המנהל הבודק יכלול נימוקים להמלצותיו והוא יועבר ל- "מגיש הקובלנה";

ד. מנהל בודק ימליץ על סגירת התלונה בשל העדר בסיס עובדתי או על פתיחה בהליך משמעותי או נקיטת הליך מינהלי;

ה. סמכויות ואחריות "מגיש הקובלנה", לאחר שקיבל את סיכום הבדיקה וההמלצה של המנהל הבודק, יכללו בין היתר את האפשרויות הבאות:

- (1) גניזת התלונה
- (2) הגשת קובלנה לתובע
- (3) נקיטת הליך משמעותי נגד העובד על ידי המנהל הבודק או המנהל הישיר, בהתאם לשיקול דעתו של "מגיש הקובלנה". בשתי האפשרויות ההליך יתבצע לאחר ביצוע הליך שימוע לעובד על ידי "מגיש הקובלנה";
- ו. המנהל הבודק ו/או המנהל הישיר ידווחו על ביצוע ההחלטה ל- "מגיש הקובלנה".
- ז. "מגיש הקובלנה" ידווח למנהל הישיר, למנהל הבודק, לתיק האישי של העובד ולאמ"א על החלטתו ועל ביצועה.

ח. באחריות אמ"א לעדכן דיווח במערך משאבי אנוש ולדווח ל"מגיש הקובלנה" על ביצוע.

163. הביקורת מפנה תשומת לב העוסקים בנושא הטיפול במשמעת להוראות החוק במקרים בהם החוק לא מאפשר, לכאורה, האצלת סמכויות (סעיף 12 וסעיף 15 לחוק).

לתשומת לב:

התייחסויות המבוקרים ואחרים למסקנות והמלצות הביקורת, מצורפות לדוח בפרק הנספחים ומהוות חלק בלתי נפרד מדוח הביקורת. הנספחים להתייחסויות (אם צורפו) שמורים במשרד מבקר העירייה.

נספח ט - התייחסות חטיבת משאבי אנוש ומינהל מתאריך 3.5.2011.