

ב' בסיון, התשע"ב
23-מאי-12
מספרנו : 17000312

אל : מבקרת העירייה

מאת : סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל

הנדון: התייחסות סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל לטיטוט דוח מעקב בנושא הטיפול במשמעת בעיריית תל-אביב-יפו

רצ"ב התייחסויותיהם של התובע העירוני למשמעת, ממלא מקום מנהל אגף משאבי אנוש והשירות המשפטי.

להלן התייחסותי לטיטוט הממצאים :

פתיחת ההליך המשמעת

סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל הקודם (מר א. ב. ש.) הנחה כי כל תלונה/פניה בנושא משמעת תועבר אליו כממונה על משמעת של עובדי עירייה ישירות על ידי המתלונן וא/ו באמצעות גורמים אחרים ובהם מנהלים, התובע העירוני למשמעת, מבקרת העירייה וכו'. בכוונתי להקפיד על קיום הנחיה זו כך שכל תלונה/פניה תועבר אלי לאלתר ותטופל על ידי כנדרש.

סמכות התובע העירוני למשמעת להמליץ על נזיפה

בנושא זה אנו פועלים על פי חוות דעת השירות המשפטי הגורסת כי התובע העירוני למשמעת רשאי להמליץ למנהל להעיר או לנזוף בעובד מקום בו הוא סבור כי נכון לעשות כן. המלצת התובע אינה מחייבת את המנהל לעשות כן ובמידה והמנהל בחר לעשות כן אזי אין המדובר בנזיפה אוטומטית אלא לאחר שניתנה לעובד ההזדמנות להשמיע השגותיו וטענותיו כנהוג.

תיעוד ודיווח פנימי של התובע העירוני למשמעת

התובע העירוני למשמעת הונחה על ידי להקפיד ולוודא כי הוא מבצע תיעוד פנימי של כל פעילות וא/ו אירוע בתיקים בהם הוא מטפל. הנושא ישולב גם במסגרת תוכנית העבודה של התובע העירוני למשמעת לשנת 2013.

הגשת קובלנה

במהלך המחצית השניה של שנת 2011 החל ההליך המשמעתני ובכלל זה חקירה משמעתית ו/או בדיקה על ידי התובע העירוני אך ורק לאחר שסמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל הגיש קובלנה. יחד עם זאת וכאמור בהתייחסותנו לדוח הביקורת בנושא הטיפול במשמעת עובדי עיריית תל-אביב-יפו – על פי חוות דעת השירות המשפטי אין מניעה חוקית לבצע בדיקה עוד טרם הגשת קובלנה על ידי הממונה על המשמעת וזאת כחלק מתהליך של בירור כי אכן המדובר בעבירת משמעת.

דוחות תקופתיים

בהתאם להנחיית מוציא התובע העירוני למשמעת דוח חודשי על הטיפול בנושא משמעת בעירייה. כמו כן, בסיכום שנת עבודה באחריות התובע העירוני למשמעת להפיק דוח שנתי הכולל סטטוס טיפול של כל המקרים שהובאו לשולחני.

בדיקת מנהל

במקרים של בדיקת מנהל תועבר הנחיה ויקבעו לוחות זמנים לטיפול.

התנהלות הליך המשמעת

אני מודע לפרקי הזמן הארוכים של כל אחד משלבי ההליך המשמעתי ובכוונתי לבחון דרכים לקיצור זמני הטיפול דוגמת: הוספת חוקרי משמעת, ייזום מפגש עם אב בית הדין המשמעתי על התמשכות ההליך בבית הדין, מתן סיוע של השירות המשפטי לתובע להפחית עומס עבודה וכן בכל דרך אחרת שתמצא כמתאימה.

ב ב ר כ ה

סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל

העתקים : מנהל תכנון ובקרה
מ"מ מנהל אגף משאבי אנוש
התובע העירוני למשמעת
סגנית בכירה ליועץ המשפטי

From: ס. בכיר ליועמ"ש

Sent: Thursday, May 24, 2012 10:46 AM

To: סמנכל משאבי אנוש ומינהל

Cc: היועץ המשפטי; - סגן מנהל אגף משאבי אנוש; תובע עירוני למשמעת; מנהל מח אוש ותקינה; - מנהל תכנון ובקרה חטיבת משאבי אנוש ומינהל

Subject: טיוטת ממצאים לדוח מעקב בנושא הטיפול במשמעת בעיריית תל-אביב

שלום רב,

עיינתי בטיטת הממצאים שבנדון ולהלן התיחסותי

בסעיף 10 סיפא לדו"ח הביקורת נכתב

"חוק הרשויות המקומיות (משמעת), לא העניק לתובע סמכות להמליץ, להתרות או לנזוף בעובד.

סיום הליך חקירה משמעתית יכול להיות בקבלת החלטה על ידי התובע על הגשת תובענה או בהחלטה מנומקת שלא להגיש תובענה".

אכן כן, אין בחוק הוראה מפורשת המסמיכה את התובע להמליץ על נזיפה בעובד, יחד עם זאת מעצם מהות ואופי התפקיד של התובע, נראה לי שהתובע רשאי ויכול להגיע לכלל החלטה, שאין מקום בנסיבות ענין מסוים, להגיש תובענה, ותחת זאת להמליץ בפני מנהלו של העובד, בגין אותן נסיבות לנזוף ו/או להעיר לעובד.

יודגש כי המלצת התובע לנזוף בעובד לא מחייבת את הגורם המוסמך לנזוף בו ובודאי שהנזיפה, אם תהיה כזו בסופו של דבר, לא תהא אוטומטית. למנהל יש שיקול הדעת אם לעשות כן, ובכל מקרה ההחלטה אם לנזוף, תתקבל על ידו לאחר שתינתן לעובד ההזדמנות להשמיע ולהעלות את השגותיו וטענותיו בנושא הענין.

אשר לסעיף 20 בטיטת הממצאים שבנדון:

השרות המשפטי ממשיך, (בשיתוף הערים הגדולות (ירושלים וחיפה) והשלטון המקומי), לטפל בנושא במגמה להסדיר קבלת מידע נחוץ וחיוני מהמרשם הפלילי, משטרת ישראל והפרקליטות בקשר לעובדים של הרשות שנעצרו בגין חשד למעשים פליליים לכאורה ו/או שהועמדו לדין בבתי משפט ו/או שהורשעו בגין עבירות פליליות וכיוצ"ב

בכבוד רב,

סגן בכיר א' ליועמ"ש

ט"ו סיוון תשע"ב
5 יוני 2012
סימוכין: 02413 - shotef 2012

אל : מבקרת העירייה

הנדון: התייחסות התובע העירוני לטיטת הממצאים לדו"ח מעקב
בנושא הטיפול במשמעת עובדי העירייה

1. לסעיף 8

א (2) - בבדיקת התובע נמצא כי :

לגבי מטלה 37/11 . התלונה מיום 23/3/11 שהופנתה לתובע העירוני הועברה במקביל גם לסמנכ"ל משי"א ומינהל. ביום 30/8/11 אישר הסמנכ"ל את המלצת התובע להגשת קובלנה (מייל אחרון זה לא נמצא בתיק אך אותר במערכת האטלוק).
לגבי מטלה 74/11 . גם מטלה זו שנפתחה בתלונת מנהל אגף שפ"ע מיום 11/8/11 הועברה במקביל גם לסמנכ"ל משי"א ומינהל. ביום 30/8/11 אישר הסמנכ"ל המלצת התובע להגשת קובלנה.

ב (3) - לגבי מטלה 40/11 – בבדיקת התובע נמצא במייל מיום 3.4.11 בו הועברה הפניה לסמנכ"ל משי"א ומינהל.

2. לסעיף 11

ב (2) – בבדיקת התובע התברר כי ארבע מהמקרים המוזכרים בסעיף הינם מקרים בהם לא התבצעה חקירה ולא נדרשה לכן החלטת התובע אם להגיש אם לאו תובענה לבית הדין. בשני המקרים הנותרים העובד פרש מהעירייה.

מטלה 26/11 - העובד פרש.
מטלה 27/11 - לאור העובדה כי העובד ננזף ע"י מנהלו הוחלט לסגור את התיק לא התבצעה חקירה.
מטלה 37/11 - בטרם החלה החקירה הועבדת התנצלה הוכנסה הערה לתיקה האישי המלצת התובע לסגור התיק התקבלה ע"י הסמנכ"ל.
מטלה 72/11 - העובד פרש מהעירייה.
מטלה 12/11 - נגד העובדת התנהלה חקירת משטרה. הועבדת פרשה.
מטלה 74/11 - המתלוננת חזרה בה למעשה מהתלונה ולא שיתפה פעולה לכן המטלה נסגרה בטרם החלה החקירה.

3. לסעיף 12

בבדיקת מנהל אין מקום לדווח ליועמ"ש אלא לסמנכ"ל משי"א ומינהל.

- ב. מטלה 70/11 – אין הערות.
מטלה 94/11 – הסמנכ"ל החליט שלא להעביר את המקרה לטיפול משמעת העובד פרש לפנסיה.
ג. מטלה 29/11 – אין הערות.
מטלה 90/11 – הסמנכ"ל החליט לגנוז את התלונה.
מטלה 84/11 – התיק נסגר לאחר נזיפת מנהל האגף לא התקיימה חקירה.



מטלה 37/11 – העובדת התנצלה ונרשמה לה הערה לתיק האישי מבלי שהתקימה חקירה (סעיף א (1) דלעיל).

4. לסעיף 13: בדו"ח השנתי שהוגש ביום 28.2.12 בוצעה השוואה ומופיעה בו.

5. לסעיפים 16-18: הסדרי טיעון, הקפאת הליכים וביטול תובענות מתייחס בדרך כלל לתיקים שהוגשה בהם תובענה לבית הדין. התיקים המצויינים בסעיפים הנ"ל אינם תיקים שהוגשה בהם תובענה לבית הדין.

- א. מטלה 15/11 – לאור הודאת העובד בעובדות הופסקה החקירה. בינתיים הוצא כבר דו"ח מסכס.
- ב. מטלות 17/11 - 23/11 – המתלונן והנילון ד.צ. נסע לחו"ל וטרם חזר דבר שמנע ביצוע החקירה התיקים נסגרו.
- ג. מטלה 18/11 – המטלה הסתיימה ונסגרה בהחלטת הסמנכ"ל.
- ד. מטלה 37/11 – ראה סעיף 1 (א) דלעיל.
- ה. מטלה 41/11 – בדיקת מנהל טרם הסתיימה הענין הוחזר להמשך בדיקה.
- ו. מטלה 44/11 – המטלה נסגרה עפ"י החלטת הסמנכ"ל לאחר התנצלות העובד.

6. לסעיף 36:

ג. (2) - נכון להיום (5.6.12) הוצא דו"ח מסכס ב- 16 תיקים מתוך 17 התיקים.

ד (1) – 5 מתוך התיקים הינם תיקים של הטרדה מינית כשתיק אחד מהם היה בחקירת משטרה כשסגרה את התיק מחוסר ראיות.

ד (2) – מטלות 20 ו-97 הינן הטרדה מינית שהטיפול בהן הסתיים. מטלות 83 ו-92 נמצאות עברו לחקירה משמעתית. בשאר המטלות הטיפול טרם הסתיים.

ה – מטלה 41 עדיין בבדיקה.

ב כ ב ו ד ר ב,

התובע העירוני למשמעת

From: מנהלת פרויקטים בכירה
Sent: Tuesday, June 05, 2012 8:55 AM

To: עוזר ומנהל פרויקטים
Subject: FW: מכתב לואי לטיוטת ממצאים לדוח מעקב בנושא הטיפול במשמעת בעיריית תל אביב יפו

שלום
לאחרונה מוניתי במקום כ כממונה על הנהלים.
הנהל אכן עודכן בשיתוף הייעוץ המשפטי, התובע העירוני נציגי מש"א.
הנהל נמצא בסבב אחרון של אישורים אצל מש"א וב ס
מיד לאחר שיתקבלו הערותיהם הסופיות נוכל להפיץ את הנהל העדכני.

בברכה,