

תשלומי שכר

הערות ראש העירייה

1. בדיון שהתקיים בראשות מנכ"ל העירייה במאי 2014, ציין המנכ"ל, כי נושא השכר הוא מורכב ומחייב אותנו למצוא את דרך המלך בין חובתנו לעמוד בדרישות החוק לבין מערכת יחסי עבודה ומתן פרשנות לגיטימית במקרים וסוגיות שונות.
2. בשנת 2005 בוצעה ביקורת מקיפה של משרד האוצר, כתוצאה ממנה נחתם הסכם ויושר הקו.
3. סוגיות רבות שהועלו בדוח טופלו ותוקנו כבר במהלך עבודת הביקורת.
4. בשנים האחרונות אין מיקרים של חריגות שכר. מקרי עבר מטופלים.
5. המלצות הביקורת מקובלות בעיקרן. בסעיפים הבאים יובאו דגשים והנחיות.
6. משמרות –
 - א. יש לבצע עבודת מטה לבחינת העובדים המוגדרים כעובדי משמרות, האם קיימת הצדקה עניינית, נחיצות והתאמה לכללים ולהוראות.
 - ב. יש להפיק דוחות נוכחות מדגמיים ולבחון האם מתבצעות בפועל שעות התואמות הגדרת משמרות.
 - ג. יש לגבש הוראות פעולה בכתב התואמות להוראות התקשי"ר להגדרת עובדים במשמרות ולחייב אישור הן של מנהל ישיר והן של גורם במש"א. אחריות – סמנכ"ל משאבי אנוש. לויז – 3 חודשים.
7. שכר עידוד – בהתאם לעדכון סמנכ"ל מש"א ומינהל, הופסק התשלום לעובדים בדירוג משפטנים, המקרה הספציפי שהוצג בדוח תוקן. המנכ"ל הנחה:
 - א. ליצור נתיבי בקרה אחר מעבר עובדים ממחלקות המזכות בתשלומי שכר עידוד למחלקות שאינן מזכות.
 - ב. לקבע דוחות בקרה מובנים, להצפת עובדים המקבלים שכר עידוד בעודם שייכים למחלקות שאינן זכאיות.
8. פרמיות לאגף התברואה – פועלים בהתאם לכללים הנהוגים בעירייה וקיימת בקרה.
9. עבודה בחרום (סופה) – לגבי דור ב' – הוגדר הסמל כמבוקש ובוצעו חסימות. לגבי דור א' – יטופל בתאום עם סמנכ"ל מש"א ומינהל והיועמ"ש.
10. כוננות – סמנכ"ל מש"א ומינהל הגביל את מס' הכוננויות ל- 5 בחודש; נעשה צמצום של 20% בסעיף תקציב כוננויות; כל בקשה של כוננות לעובד מחייבת אישור של מנהל אמ"א; יפורסמו הנחיות בנושא ייעוד כוננויות.

11. תוספות שכר מקומיות – קיימת מחלוקת מול משרד האוצר. אנו דבקים בפרשנות העירייה בנושא. העירייה נהגה לפרש הוראות הסכם 3/99 לא באופן דווקני אלא תכליתי בפרשנות רוחבית, ללא קשר אם העובד "נכנס בנעליו של עובד אחר", או אם היה קידום אמיתי.
12. הזנות שכר רטרואקטיביות –
- א. יש להקטין משמעותית את התופעה.
 - ב. יש להפיק דוחות בקרה לגבי עדכונים רטרואקטיביים ולבדוק הסיבות.
 - ג. התאמת שיעור משרה לביצוע בפועל – יש ליישם המלצת הביקורת.
- ✓ אגף מש"א התחיל בעבודת מטה שתכליתה צמצום התופעה.
13. התאמת דרגת עובד לדרגה בתקן – יש לבחון המקרים בהם דרגת העובד לשכר גבוהה בהרבה ממתח הדרגות של תפקידו בפועל ויחד עם זאת, לפעול בשיקול דעת ורגישות מול מקרים פרטניים.
14. קרן השתלמות – יש לקיים הסברה לעובדים לגבי כדאיות ההפרשה לקרן וכן להקפיד ולהחתים עובדים שויתרו על ההפרשה על טופס ויתור.
15. קצובת נסיעה – יש לפעול בהתאם להמלצות הביקורת.
- ✓ אחריות כוללת למימוש ההמלצות – סמנכ"ל מ"א ומינהל. לו"ז – 3 חודשים.