

י' באדר א', התשע"ד
13.2.2014
מספרנו : 05803814

אל : מבקרת העירייה

מאת : סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל

הנדון: התייחסות מעודכנת לטיטות ממצאים בנושא תשלומי שכר 13.2.14

משמרות:

ככלל, זכותם של מנהלים ישירים להמליץ על מתכונת משמרות.

הגדרת האוכלוסייה הזכאית לתוספת משמרות תיבדק עפ"י המלצת מנהל ובכפוף לאישור אמ"א .

1. לסעיפים 21 ו-30 : אגף משאבי סבור שאכן הנחיות התקשי"ר המפורטות בסעיפים 21 ו-30 הינן נכונות . הנחיות העירייה כמו גם המבוצע על ידיה עולות בקנה אחד עם הוראות התקשי"ר.
 2. לסעיפים 16 ו-27 - 30 : אנו מבקשים להדגיש שעצם שיוכו של העובד להסכם משמרות אינו מקנה בהכרח את התגמול וכי התגמול ניתן עפ"י שעות עבודתו בפועל.
 3. לסעיפים 22-23 : עפ"י הנהוג בשלטון המקומי ובעירייה ניתנת התוספת גם לעובדים הנדרשים להתחיל את עבודתם בשעה מסוימת ואשר עבודתם נמשכת לזמן אחה"צ והערב (ללא ש"נ).
 4. לסעיף 22 ו-27-30 : אגף משאבי אנוש מדגיש, שהזכאות לתשלום הוא אכן לעובדים שלפחות 3 שעות מעבודתם נופלות בתחום המשמרת השנייה והשלישית בהתאם להוראות התקשי"ר.
 5. לסעיפים 31 - 32 : אגף משאבי אנוש סבור שהמידע בדבר הצורך במשמרות כמו גם ההנמקה להפעלתם ביחידות השונות לא עמד בפני הביקורת ומכאן שאין אנו יכולים לקבל את הקביעה הכוללנית בדבר עובדים שלכאורה לא נדרשים לעבודה במשמרות.
 - יחד עם זאת, תבוצע בדיקת סבירות לגבי עובדים שצוינו, המצויים בהסכמי המשמרות וזאת ע"מ לודא ששיוכם עונה על צרכים אמתיים.
 6. לסעיף 32 :
- 6.1 מ"ז, ר. כ. - בשעתו ניתן אישור לעבודה במתכונת משמרות על מנת לאפשר מתן שירות לעובדים מעבר לשעות עבודה המקובלות. אגף משאבי אנוש בחן את הצורך בהמשך מתכונת זו ולאור ממצאי הביקורת בוצע שינוי הסכם הנוכחות.
 - 6.2 מ"ז, ש. ש. ז"ל - מדובר בעובדת לשעבר בלשכת משנה למנכ"ל העירייה, מטבע הדברים מתכונת העבודה שם הינה במשמרות. (העובדת נפטרה).
 - אנו מבקשים לציין, כי התשלום בוצע רק כנגד ביצוע בפועל קרי, רק על ימים שבהם הגיעה ועבדה עפ"י הגדרת המשמרות.

- 6.3 מ"ז, ד.ע. - מדובר בעובדת שהיא מזכירה במתחם ביאליק. העבודה במקום מבוצעת בחלקה בשעות אחה"צ. בעבר היה צורך בפעילות זו, אנו נפעל לשינוי ההסכם.
- 6.4 מ"ז, א.ב.ד. - אופי העבודה דורש מתן שירות בשעות הפנאי של האזרחים ומכאן נובעת הדרישה לשעות עבודה שיהיו בהלימה, ויש הצדקה מלאה לשיוכה להסכם משמרות.
- 6.5 מ"ז, ב.א. - העובד פרש לגמלאות ב- 1/1/13
- 6.6 מ"ז, ע.ק. - עוד בטרם התקבל הדו"ח נערכה בדיקה. נציין, שבמהלך 2012, העובדת לא עבדה ולא קיבלה במתכונת משמרות ולכן החל מ- 1/1/13 בוצע שינוי בהסכם הנוכחות בהתאם.
- 6.7 מ"ז, מ.ה. - מדובר בעבודה במתכונת משמרות שתכליתה לתת שירות לאזרחים על פני פריסת שעות רחבה. בגין הימים בהם הועסק במתכונת משמרת ב' תוגמל בהתאם ולא קיימת חריגה.
- 6.8 מ"ז, א.א. - אגף משאבי אנוש סבור שאכן, אין הצדקה לשיוכה להסכם משמרות כיום. אנו נפעל לשינוי ההסכם.
- 6.9 מ"ז, ט.ע. - אגף משאבי אנוש סבור שאכן, אין הצדקה לשיוכה להסכם משמרות כיום. אנו נפעל לשינוי ההסכם.
- 6.10 מ"ז, ש.ק. - העובדת אינה משובצת כיום בהסכם משמרות.
7. כללי:
- אנו מבקשים לציין שבכוונתנו לפעול כמפורט:
- 7.1 עובדים שלא ביצעו לפחות 4 פעמים או 12 שעות משמרת (הנמוך מביניהם) בחודש עבודה, בתקופה רצופה של חודשיים רצופים לפחות – יוצאו מהסכם משמרות.
- 7.2 בעת מעבר ממשרה למשרה ייבדק מחדש השיוך להסכם משמרות
- 7.3 עובדים חדשים ישולבו בהסכמי משמרות רק בהמלצת מנהל + אישור אמ"א
- 7.4 תערך בחינה של כל העובדים המשובצים על מנת לוודא שאין עובדים שלא נכון שישויכו להסכמי עבודה במשמרות.

מענק יובל:

8. לסעיף 38: לכל דירוג קיימים כללי חישוב משלו, המבוססים על הסכמים שונים וכללי התקשי"ר וכו'.
9. לסעיף 42-44:
- 9.1 מ"ז, א.א. : (להלן **תשובת מת"ש**): העובדת מקבלת בנוסף למשכורתה גמלת שאירים (אחר בעל המנוח א. ג'. עובד עירייה לשעבר), ובמסגרת תשלומי גמלת השאירים שולם בחודש ספטמבר 2011 "מענק יובל" וזאת מכוח זכותו של המנוח כעובד עירייה לשעבר.
- 9.2 א.א. לא היתה זכאית ל"מענק יובל" בשנת 2011 בשל העדר ותק מספיק, ואכן הוא לא שולם לה. מכאן, שאין לקבל את הערת הביקורת.

10. **לסעיף 46:**

מ"ז, ל. ג. מ. - לסעיף 46 האמור אינו מדויק שכן לעובדים בדירוגים המקצועיים שצברו ותק בגין עבודתם במוסדות הסכם טרם המעבר לדירוג המקצועי, קיימת זכאות להכרה בוותק זה לצורך מענק יובל. כפי שבוצע גם לגבי העובדת נציין, שוותק זה מוכר אך ורק למענק יובל ולא לשכר ועל כן הוא מוגדר בנפרד והנושא תקין לחלוטין.

שכר עידוד ופרמיות באגף תברואה

תשלומי הפרמיות באגף התברואה מנוהלות עפ"י הכללים הנהוגים בעירייה מזה למעלה מ 20 שנה וכך אנו פועלים. התשלומים נתונים למעקב ולפקוח ע"י בעל תפקיד ייעודי.

שכר עידוד ופרמיות – כללי

11. במהלך הביקורת נמצא שקיים צורך לחידוד הנהלים בריענון ההנחיות ומשכך פעל אגף משאבי אנוש לריענון הנהלים והטמעתן הן בהודעה 57/2012 הרצ"ב והן בכנס סגלי משאבי אנוש.
12. **לסעיף 86:** אין זה מדויק שאין לשלם שכ"ע לעובדים בדירוג 65, בעת אישור הדירוג והקמתו ניתן אישור אוצר לתשלום רכיבי "עבודה נוספת" - מונח הכולל בתוכו גם שכ"ע.
13. **לסעיף 87:** האמור אינו מדויק וברצוננו להבהיר ככל שמשתייך עובד ליחידה ארגונית תשולם לו הפרמיה עפ"י שיוכו בפועל.
14. **לסעיפים 88-89:** האמור אינו מדויק, עובדים העוברים מיחידה בה נהוגה שיטת שכ"ע ליחידה בה קיימת אפשרות להפעלת שכ"ע בעתיד קיימות הנחיות ברורות באשר לאופן התשלום (ירידה הדרגתית ככל שלא תופעל השיטה).
15. **סעי' 89 –** בעבר לא נעשתה בקרה סביב הנושא וכיום קיימת בקרה ע"י מנהלת מח' פרט. מצ"ב הודעת אמ"א - 57/2012
16. **לסעיף 90:**

- 16.1 מ"ז, א. ט. – לאור הערת הביקורת התשלום הופסק.
- 16.2 מ"ז, א. פ. – העובדת שויכה לשיטת שכ"ע רבעונית והפרמיה ששולמה לה הינה בגין התקופה בה היתה זכאית לשכ"ע.
- 16.3 מ"ז, ו. ס. – נמסר כי תשלום הפרמיה הופסק החל מחודש ינואר 12 עם העברתה לתפקיד חדש.
- 16.4 מ"ז, צ. מ. ס. – מדובר בעובדת ביחידה משולבת בשכ"ע והתשלום הינו תקין.
- 16.5 מ"ז, מ. ל. – מדובר בתשלום שגוי הופקו לקחים, הנושא תוקן.
- 16.6 מ"ז, צ. י. – מבדיקה עם או"ת נמסר כי התשלום הופסק.
- 16.7 מ"ז, ד. ג. – התשלומים שצוינו בדוח הינם תקינים שכן נעשו בתקופה בה היתה זכאית.
- 16.8 מ"ז, ז. ע. - התשלום הופסק.

- 16.9 מ"ז, צ.א. – מדובר בתוספת פנסיונית קבועה של סקטור השרתים האחראיים שמסיבות היסטוריות נושאות את השם פרמיה אך למעשה מדובר בתוספת פנסיונית קבועה.
- 16.10 מ"ז, ס.מ. – בתקופה שצוינה היתה נציגת גביה ולא כמצוין בדו"ח.
17. לסעיפים 91-93: אמ"א הנחה את יחידות העירייה שאין לאשר שיבוץ עובד כניצול תקן רצ"ב הודעה 11/2013
18. לסעיף 94: אנו מקבלים את הערת הביקורת, הנחיות הוצאו ליחידות. [הודעת אמ"א 11/2013] הנ"ל.
19. לסעיף 95:
- 19.1 מ"ז, ב.ד. – מדובר בפרמיות של אגף התברואה, והינן תקינות שכן העובד עובד בפועל ביחידת הרכב.
- 19.2 מ"ז, ס.י. – מדובר בפרמיות של אגף התברואה, והינן תקינות שכן העובד עובד בפועל ביחידת הרכב.
- 19.3 מ"ז, ר.מ. – מדובר בתוספת פנסיונית קבועה של סקטור השרתים האחראיים שמסיבות היסטוריות נושאות את השם פרמיה אך למעשה מדובר בתוספת פנסיונית קבועה.
- 19.4 מ"ז, ז.ע. – התשלום הופסק.
20. לסעיף 96: כפי שצוין לעיל, קיים אישור לשלם רכיבי" עבודה נוספת" לעובדים בדירוג 65.
21. לסעיפים 97-99: האמור הינו מדויק, לאור הביקורת בוצעה הפסקת תשלום לעובדים בדירוג המשפטיים.
- 21.1 מ"ז, מ.ל. – מדובר בעובד שהיה בהסכם אוטומציה [באישור משרד האוצר] והיה זכאי באותה עת לתשלום שכ"ע. עפ"י הסדר עם משרד האוצר הועבר לחוזה בכירים. יצויין שהעובד פרש.
- 21.2 לסעיף 100: מ"ז, י.מ. – אכן מדובר במקרה בעל מאפיינים ייחודיים, הטעות תוקנה.

תשלום רכיב שכר "עבודה בחירום" (סופה) (עמ' 17)

כללי:

כוננות סופה הופעלה כלקח של אירועי מזג אוויר בהם **קופחו חיי אדם**. הכוננות פעלה לאחר מרץ 99 במהלך השנים בוצעו שינויים במתכונת הכוננות כך למשל בוטלה (כמעט) העמדת הכוננים צעד שחסך כסף רב ובעת הצורך מופעלת הכוננות.

22. לסעיף 118: האמור בסעיף אינו מובן.
23. לסעיף 119: משרד האוצר אינו מאשר סמלי תשלום אלא מתכונות תשלום.
24. לסעיף 120: הנוהל המובא ע"י הביקורת לפיו סמלי תשלום דורשים אסמכתא של משרד האוצר – אינו מוכר.
25. לסעיפים 121-123: שעות נוספות משולמות רק לאחר ביצוע מכסת העבודה היומית, תגמול בגין עבודה בחירום סופה הוא תגמול עצמאי ואינו קשור לתשלום השוטף הרגיל כי לא בהכרח נעשה ברצף.

- 26 **לסעיף 124:** הפיצול נעשה לצורך שליטה ובקרה ובעיקר מהצורך לחייב סעיפי תקציב שונים.
- 27 **לסעיף 126:** אין מקום לערב בין הש"נ לשעות החרום בעיקר בשל העובדה שחלה חובה לשריין את שעות החרום לתכלית הייעודית וכי אין לצרוך אותם בשוטף (שלא למטרת חירום).
- 28 **לסעיף 127:** תשלום עבור כוננות "סופה" מתבצע בהלימה לתשלום שנות נוספות, לדור ב'. נקבע סמל תשלום שונה מזה של השעות הנוספות לצורך :-
1. מצב החרום מוכרז נקודתית, מופיע בנפרד בספר התקציב, כך שסעיף שעות נוספות בחירום מופרד.
 2. עם הכרזת מצב החרום, כל ההוצאות העירוניות, נכללות תחת מטריה אחת לאותה כוננות, ובכלל זה תשלום עבור שעות נוספות (שבוצעו בשל המצב המיוחד).
 3. בפעולה של הגדרת סמל תשלום שונה, יש למערכת שליטה על ההוצאות העירוניות לאותה כוננות ספציפית, ולשעות הנוספות הרגילות.
 4. הביקורת מעירה כי בהפעלת הכוננות, עובד עובר מ"שעות נוספות רגילות" ל"שעות נוספות בחרום". במקרה זה, השעות הנוספות בחרום מתחילות מ-"0" ללא התחשבות בשעות הנוספות הקודמות. הנקודה הובהרה, וניתן דעתנו לתיקון המצב כך שהמערכת תבצע תשלום נכון.
- 29 **לסעיף 128-129:** הביקורת מפרשת באופן שגוי את ההנחיות באשר לאופן הדיווח. הכוונה אינה בהכרח לדיווח בשעון הנוכחות המגנטי אלא בהעברת הדיווח באמצעות מערכת הנוכחות ולא ישירות למערכת השכר. יצוין שכל דיווחי הנוכחות של העובד מנוהלים במערכת הנוכחות אך לא באמצעות שעון הנוכחות.

תשלום "כוננות" (עמ' 22):

- 30 **לסעיף 130-139:** הכוננות מונהגת בעירייה מזה שנים ותכליתה לאפשר מענה מהיר וזמין לבעיות תפעוליות מסוגים שונים שמתעוררות לאחר שעות העבודה ושקיים צורך במתן מענה דחוף.
- 31 **לסעיף 140:** הצורך בכוננויות נקבע על פי צרכי היחידה כפי שנקבעו ע"י מנהל האגף ואושרו ע"י מנהל החטיבה / סמנכ"ל / מנהל מינהל. אגף משאבי אנוש בודק טרם האישור באם קיים ביחידה תגמול החופף את הכוננות.
- 32 **לסעיף 141:** האמור אינו מדויק שכן אין צורך בהפעלת הכונן והגעתו פיזית לעירייה וקיימים מצבים רבים בהם העובד הכונן פותר את הבעיה ע"י הנחיות טלפוניות. יחד עם זאת אגף משאבי אנוש יזם פניה למנהלים על מנת שייבחנו את צרכי הכוננות ביחידתם בסביבה משתנה.
- 33 **לסעיף 142:** אישור הכוננות הינו בסמכות מנהל חטיבה/מנהל מינהל.
- במהלך שנת 2013 בהנחיית סמנכ"ל משאבי אנוש נקבע :-
1. הגבלת ביצוע כוננות עד 5 פעמים בחודש.
 2. כל בקשה לכוננים/תוספת כוננים, תועבר לבחינה של מנהל אגף משאבי אנוש לאשרור. בסמכותו לא לאשר בקשה לכוננות שאין לה הצדקה ארגונית.
 3. מנהלי החטיבות ומנהלי המינהלים, התבקשו לבחון שוב האישורים הקיימים לביצוע כוננות. הנני לציין שכונן אינו חייב להגיע פיזית למקום העבודה, אם לא קיים הכרח לכך. עפ"י התקשיר, עובד המופעל פיזית בכוננות, שעות הכוננות מופסקות, ועובר להפעלה בשעות נוספות.

- 34 **לסעיף 143 – 144:** אגף משאבי אנוש מקבל את הממצאים ויפעל לפרסום הנחיות בנושא.
- 35 **לסעיף 145:** העובדים נדרשו לבצע כוננות, ביצעו וקיבלו כנגד הביצוע, בהתאם למצוין לעיל. אגף משאבי אנוש יביא הממצאים בפני הסמנכ"לים / מנהלי חטיבות / מנהלי מינהלים לבחינה מחודשת של הצרכים.
- 36 **לסעיף 146-148:** אגף משאבי אנוש ביצע ריענון של את ההנחיות, הנושא הוצג בפני פורום מנכ"ל והסמנכ"לים על מנת שיוודאו אכיפה של ההנחיות ביחידותיהם.
- כמו כן, העביר אמ"א את כמויות הביצוע ואת עלות הביצוע לידיעת המנהלים וזאת במסגרת העלאת המודעות לנושא.
- 37 **כללי:**
- לאור הממצאים נפעל לכך שלא יאושרו יותר מ 5 כוננויות פעילות בחודש, כשהחלת כוננויות חדשות יהיו **אך ורק באישור אמ"א**, במקביל נפעל לקיצוץ התקציב.
- 38 **לסעיף 148:**
- כל המקרים המפורטים הינם נדרשים ואושרו ע"י המנהלים המוסמכים, בין השאר ניתן להתרשם מאופי התפקיד בנחיצות הכוננות:
- 38.1 **מ"ז א. ח.** - העובד משמש גם כמ"מ נהג רה"ע.
- 38.2 **מ"ז ב. ב.** - העובד משמש כעו"ד המטפל במקרים של תקיפות מפקחים, יצוין שהעובד פרש לגמלאות.
- 38.3 **מ"ז א. ט.** - העובד משמש כע. אישי בלשכת רה"ע. ועליו לספק פתרונות זמינים למצבים מורכבים המתעוררים לאחר שעות הפעילות.
- 38.4 **מ"ז ב. ב.** - העובדת משמשת כמנהלת הפנימיה ומתפקידה לספק פתרונות זמינים למצבים מורכבים המתעוררים לאחר שעות הפעילות. יצוין שעפ"י נהלי משי הכלכלה המטפל גם במוסדות פנימיים ניתן לאשר עד 12 כוננויות – כפי שהדבר בוצע בפועל.
- 38.5 **מ"ז ד. מ.** - העובדת משמשת כמנהלת הפנימיה ומתפקידה לספק פתרונות זמינים למצבים מורכבים המתעוררים לאחר שעות הפעילות. יצוין שעפ"י נהלי משי הכלכלה המטפל גם במוסדות פנימיים ניתן לאשר עד 12 כוננויות – כפי שהדבר בוצע בפועל.
- 38.6 **מ"ז פ. פ.** - העובדת משמשת כמתאמת תחום בלשכת רה"ע ומתפקידה לספק פתרונות זמינים למצבים מורכבים המתעוררים לאחר שעות הפעילות.
- 38.7 **מ"ז ז. ה.** - העובדת משמשת כמתאמת תחום בלשכת רה"ע ומתפקידה לספק פתרונות זמינים לאחר שעות הפעילות
- 38.8 **מ"ז מ. א. ח.** - העובד נדרש לתת פתרונות לאירועים שונים לאחר שעות הפעילות.
- 38.9 **מ"ז נ. ר.** - נדרשת לספק תשובות לשאלות של מעקלים לאחר שעות הפעילות.
- 38.10 **מ"ז ר. ש.** - העובדת משמשת כמתאמת תחום בלשכת רה"ע ומתפקידה לספק פתרונות זמינים לאחר שעות הפעילות
- 38.11 **מ"ז ת. צ.** - בתפקידה כע. גזבר העירייה נדרשה לספק פתרונות בשעות חריגות. נציין שבמהלך התקופה שינתה העובדת את תפקידה וממילא אינה נדרשת ואינה מבצעת כוננויות.

- 38.12 מ"ז ב. ח. כ. - משובצת לכוננות בנקודות זמן שונות עפ"י צרכי המערכת.
- 38.13 מ"ז מ. מ. - משובצת לכוננות בנקודות זמן שונות בהתאם לצרכי המערכת.
- 38.14 מ"ז א. ג. - משמש כאח' תקשורת בדוברות העירייה ונדרש לספק התייחסויות לתקשורת מעבר לשעות המקובלות.
- 39 לסעיף 149 – 150 : אמ"א מבקש לציין שהצורך בכוננות תקף גם בשעות המצוינות והעמדת הכוננים בשעות אלו נתנה מענה לצורך אמיתי שנקבע ע"י המנהלים.
- 40 לסעיף 151 : אמ"א מבקש להדגיש שכל בעלי התפקידים שביצעו את הכוננות נדרשו לעשות כן, לאחר שיקול דעת של מנהליהם.
- 41 לסעיף 152 :
- 41.1 מ"ז, ל. ט. : מדובר בעובדת בלשכת הדובר שנדרשה לתת מענה גם בסופ"ש.
- 41.2 מ"ז, ס. ב. : מדובר בכוננות הנהוגה במרכזים הרפואיים (גבעת השלושה)
- 41.3 מ"ז, פ. פ. : מדובר בעובדת לשכת רה"ע שנדרשת לתת פתרונות גם בסופ"ש.
- 41.4 מ"ז, א. א. : מדובר בעובדת לשכת המנכ"ל שנדרשת לתת פתרונות גם בסופ"ש.
- 41.5 מ"ז, ר. ש. : מדובר בעובדת לשכת רה"ע שנדרשת לתת פתרונות גם בסופ"ש.
- 41.6 מ"ז, מ. מ. : מדובר בעובדת לשכת הגזבר שנדרשת לתת מענה עפ"י דרישת מנהליה.
- 41.7 מ"ז, ע. ק. : מדובר בעובדת לשכת המנכ"ל שנדרשת לתת פתרונות גם בסופ"ש.
- 41.8 מ"ז, ת. צ. : מדובר בעובדת לשכת הגזבר שנדרשת לתת מענה עפ"י דרישת מנהליה.
- 41.9 מ"ז, ב. ח. כ. : מדובר בעובדת לשכת הגזבר שנדרשת לתת מענה עפ"י דרישת מנהליה.
- 41.10 מ"ז, ל. י. : מדובר בעובדת שנדרשת לתת מענה עפ"י דרישת מנהליה באופן ח"פ ותו לא.
- 42 לסעיף 156 : המקרים המצוינים הינם מקרים חריגים שאינם מלמדים על הכלל.
- תוספות שכר מקומיות לעובדים דור ב'**
- 43 לסעיף 163 : אכן מדובר בתוספת מקומית שבשל פרשנות שגויה או מוטעית הוגדרה כארצית לגבי האוכלוסייה המוזכרת בדו"ח. הנושא ייבדק ע"י אגף משאבי אנוש.
- 44 לסעיף 164 : בסקטור החינוך הבלתי פורמלי קיים תשלום ארצי שלעיתים מכונה גמול ניהול, לעיתים גמול ריכוז. על מנת לאחד תבוצע פעילות כמפורט.
- ככלל גמול הניהול המשולם בחינוך הבלתי פורמלי מקורו בהסכמים ארציים. לפיכך המידע שנמסר ע"י מנהלת מח' פרט הינו מדויק ונכון.
- יחד עם זאת, מאחר והשימוש בשם גמול ניהול מטעה, ניתנה הנחיה לפתיחת סמל שכר חדש שמיועד לחינוך הבלתי פורמלי שישקף את המצב לאשורו

- מבדיקת אמ"א עולה שלש.ל.מ"ז – שולמה התוספת ככל הנראה בטעות, (מדובר בעובדת שסיימה את עבודתה בעירייה).
- 45 **לסעיף 165 גמול תפקיד**: מדובר בתוספת המכונה גמול תפקיד להם זכאיות עו"ס נערה במצוקה, במהלך הביקורת בוצעה עבודה להפרדת הסמל ויצירת סמל תשלום חדש ויעודי לאוכלוסייה זו.
- 46 **לסעיפים 166-מקדמה ע"ח, 167-הגברת תפוקה, 168-שעות עבודה ב"ר**:
- 46.1 **מ"מ, מ.א.** - בשלושת הסעיפים מדובר בעובד מ. א., בעת קליטתו להעסקה בעירייה סמנכ"ל משאבי אנוש דאז (מ.ש.), ניתנה הנחיה באופן חריג להכיר בו כעובד דור א' [בשנת 96' העובד הועסק באגף החופים].
- 47 **לסעיף 169**: תוספת א' עבודה בחירום
- האמור הינו נכון בחלקו ולהלן ההסבר המפורט והמדויק:
- סמל שכר 1403 כולל בתוכו בעת קליטת דווח בחירום גם את שעות עבודה בפועל (ש"נ) וגם את התגמול (4 שעות) משכך, ברור הוא שהסכומים שצוינו אינם מדויקים וקטנים בהרבה מהמצוי בדו"ח.
- יחד עם זאת, במהלך חודש נובמבר 2011 ניתנה הנחיה להפרדת האוכלוסיות כך שסמל 1403 משמש כיום רק את העובדים הוותיקים ולעובדים חדשים הוקצה סמל נפרד אשר אינו כולל את 4 השעות.
- 48 **לסעיף 170**: ש"נ 300%, כבאים
- בתאריך 29/7/2010 נחתם הסכם ארצי העוסק בכבאים, במסגרת ההסכם הוגדרו 3 דורות:
- כבאים ותיקים שהחלו לעבוד עד 3/4/99.
 - דור ביניים מ- 4/4/99 ועד 31/9/2010
 - כבאים חדשים שהחלו לעבוד מיום 1/1/2010
- אנחנו מבקשים לציין, העובדים המצוינים שפורטו בסעיף זה הינם דור ביניים. עפ"י הוראות ההסכם כבאים בדור ביניים יועסקו בהיקף המשמרות ועפ"י מתכונת המשמרות שלפיה מועסקים הכבאים הוותיקים אצל אותו מעסיק (סעי' 5 א' להסכם).
- ברצוננו להסב את תשומת לבכם **שהחל מתאריך 11/2/13 הכבאים אינם עובדי עיריית ת"א.**
- 49 **לסעיף 171-172** תוספת חוף: אין לנו מה להוסיף על תשובה של מנהלת מח' פרט.
- 50 **לסעיף 173** שכר "ימי ערך תור" - התוספת הינה ארצית ואין לנו מה להוסיף על תשובה של מנהלת מח' פרט.
- 51 **לסעיף 174-175** "תוספת מיוחדת"
- 51.1 **מ"ז 59191114, ד.ה.** - לעובדת בוצע ניוד בשל צרכי המערכת. בשל הניוד נפגע שכרה ועל כן מבוצעת השלמת השכר כתוספת מיוחדת.
- 51.2 **מ"ז, ב.ל.** - לעובדת בוצע ניוד בשל צרכי המערכת. בשל הניוד נפגע שכרה ועל כן מבוצעת השלמת השכר כתוספת מיוחדת.
- אנו מבקשים להדגיש שמנגנון תשלום זה מעוגן בתקשי"ר.
- 51.3 **מ"ז, ר.ר.** - האמור ע"י מנהלת פרט הינו מדויק.

- 52.1 מ"ז, ח.א. – מדובר בתוספת ארצית. העובד משמש לעיתים קרובות כנהג ראש העיר (נוסף על תפקידו) ועל כן משולמת לו התוספת, שהינה ארצית ומקובלת בשירות המדינה. למותר לציין שהעובד נושא נשק.
- 52.2 מבדיקה שערכנו עלה שנהג נוסף נמצא בהליכים להוצאת רישיון נשק עם קבלת רישיון הנשק העובד זכאי לתוספת זו.

תוספות שכר מקומיות לעובדים דור א' – שהוענקו לאחר 3/99

53 לסעיף 187-190: לממצאים שפורטו יכולות להיות מספר סיבות ואין אנו יודעים לשייך את הסיבות השונות לעובדים

מפאת העדר פרטי העובדים יחד עם זאת אנו מציינים מספר סיבות אפשריות:

1. במהלך התקופה הוסבו עובדי עירייה מעבודה במפעל 05 למפעל 01 (עובדים אלו החלו לפני 3/99).
2. לא ברור באם תוספת קידום ראשון ("נכנס לנעליו") כלולה בגין תוספות שכר חריגות לכאורה.
3. קיימים מקרים בהם תוספות מסוימות הוסבו ללא שינוי בסי"כ הפנסיוני.

4. כל הנושא של תוספות שכר מרמת מנהל מדור ומעלה, נמצא בבדיקת משרד האוצר, ואמ"א יפעל בהתאם לממצאים.

5. ראיית העירייה עד הסכם 10/2009, הייתה ראייה רוחבית. עובד שהתקבל לתפקידים בהם קיימים הסכמים רוחביים, הסכמים אלה יושמו גם לגביו ובתנאי שטרם חל עליו קידום ראשון עפ"י מרץ 99.

54 לסעיף 191: אנו מבקשים להדגיש שכל התוספות שולמו ב סמכות ואינן חורגות כלל.

54.1 מ"ז, ש.פ. – מדובר בהשלמת תשלום תוספת לכדי 70% כפי שהיה נהוג למנהלי אגפים לפני 3/99 וההסכמים יישמו רוחבית, נציין כי העובד פרש לגמלאות.

54.2 מ"ז, א.ש. – עם הקמת מינהל השירותים החברתיים (מאגף רווחה), משרה זו שונתה מראש תחום זיקנה למנהלת תחום זיקנה כך, שתפקיד זה הושווה למנהלת מחלקה (דירוג העו"ס מתח דרגות ד-ב) ובתחולה מתאריך 1.1.2001.

לאור שינוי התקינה אושרו לעובדת תוספות של מנהל מחלקה בעירייה בראייה רוחבית.

54.3 מ"ז, א.פ. – העובד גמלאי, הוענקו לעובד תוספות של מנהלי מחלקה, במסגרת מושווה למנהל מחלקה לאחר 3/99.

54.4 מ"ז, ר.צ. – העובדת בה מדובר גמלאית. 20% תוספות לא פנסיוניות הפכו לפנסיוניות.

54.5 מ"ז, ד.פ. – העובדת קיבלה תוספות משרות לעוזר ב' פקיד לפני 3/99 (העובדת שהתה בניצול תקן במשרה זו מ-1.1.98) כאשר הביצוע היה לאחר המועד הזה.

54.6 מ"ז, ג.ס. – נעשית פעולה למול משרד האוצר לאישור הנושא.

54.7 מ"ז, ש.ד. – משרת העובדת שודרגה לאחראי תאום ומעקב, ביחידת פניות הציבור (פנ"צ) דאז.

הפנ"צ מהווה יחידת משנה בכפיפות ישירה לראש העירייה ולכן, סל התוספות זהה לעובדי לשכת ראש העירייה.

- 54.8 **מ"ז, ר.ס.** – בנוסף על תפקידה כמנהלת תחום משאבי הקהילה, מונתה העובדת לתפקיד "יועצת ראש העירייה מיום 1.12.2000 והוכרה כסגן מנהל אגף בדרוג העו"ס וקיבלה תוספות שכר בהתאם לתפקיד של סגן מנהל אגף בראייה רוחבית. עם הקמת מינהל השירותים החברתיים (מאגף רווחה), משרה זו שונתה מראש תחום זקנה למנהלת תחום זקנה כך, שתפקיד זה הושווה למנהלת מחלקה ושינוי זה לא הביא לשינויים בשכרה לאור קידומה הקודם כיועצת ראש העיר בהתאם לשינוי שחל בחוק בנושא יועצת ראש העיר לאור האמור לעיל, הגב' ר. ס. קיבלה שכרה לפי מתח דרגות של מנהל אגף (ללא הגדלת תוספות שכרה), החל מתאריך 1.10.2008. מאחר והמינוי הינו על פי דרישת החוק והתוספות שקיבלה כמצוין הינם במסגרת קידום אחד, אין אנו רואים זאת כחריגה.
- 54.9 **מ"ז, א.ר.** - במעבר בין הדירוגים נקבע לעובדת סל תוספות של 30% (גמול ניהול וגמול תפקיד) ו- 21 שעות גלובליות בראיה רוחבית ובהשוואה למנהלי מדורים במנהל החינוך.

הזנות שכר רטרואקטיביות

55 לסעיפים 192-194:

ההנחיות בדבר תשלומים רטרואקטיביים קבעו את הדרך בה ניתן לעשות את התשלום, הודעת אמ"א 15/2013 שפורסמו הינם בהתאמה מלאה לחוזר החשב הכללי באוצר שאפשרו את התשלומים הרטרואקטיביים בתחולה של עד 7 שנים. מצ"ב הודעת אמ"א 15/2013.

ככלל אמ"א סבור שיש לצמצם ל 0 את מספר התשלומים הרטרואקטיביים ומבצע פעולות שונות למיגור התופעה. יחד עם זאת במערכת כל כך מורכבת וגדולה אנחנו רואים בכך כורח בל יגונה. אנחנו מבקשים לציין שבשל אופי העבודה חלק ניכר מהפעולות חייבות להתבצע רטרואקטיבית למשל גמולי השתלמות, רנ"י, החזרי הוצאות שהינם תלויי דיווח של העובד (רכב, נסיעות), וכן בעת אירוע בשל "טעות אנוש".

אגף משאבי אנוש מבקש להדגיש שכל התשלומים בוצעו עפ"י כללי החשכ"ל (כפי שפורסמו מעת לעת) כפי שהותאמו לעירייה.

לסעיף 195: קיימים כלי תזכורת נוספים המיועדים לעובדים ובהם הודעות בתלוש המשכורת והודעות

OUTLOOK אוטומטיות הנשלחות למייל של העובדים.

אנו מבקשים להדגיש שקיימות דרישות של אגף משאבי אנוש לאגף המחשוב לייעל את תהליך התזכורות והדוחו"ת אך הן אינן נענות בשל קדימויות שונות והצורך לשדרג את מערכת המחשוב.

56 סעיף 197:

56.1 ניתן לעדכן דרגה רק לאחר מועד הזכאות. לצערנו מערכת המחשוב המיושנת אינה תומכת בדיווח עתידי של דרגות.

56.2 הטבות לעובד נקבעות רק לאחר העברתו למשרתו, בשל הניידות הגבוהה של העובדים יש לחץ גדול אך יש שיפור ולוחות הזמנים מתקצרים.

- 56.3 כמו כן, חלק ניכר מההטבות מקורם בגמולי השתלמות שמובאים לסגלי מש"א רק לאחר קבלתם בדואר מהועדה. יודגש שחלק מהועדות מאשרות את התשלום לעומק רטרואקטיבי של עד 5 שנים ולכן קיים פער מובנה.
- 56.4 שינויי כתובת ועדכוני נסיעות מבוצעים רק לאחר דיווח העובד
- 56.5 שינוי סטטוס בהגדרתו מבוצע תמיד רק לאחר האירוע.
- 56.6 עדכוני רנ"י בדגש על החזרי טסט וביטוחים מבוצעים רק לאחר התשלום והביצוע בפועל. מאחר וחלק גדול מהעובדים מקבלים את הניירת בדואר לביתם הרי שלוקח זמן עד שביכולתם להמציא את המסמכים לסגלי מש"א ביחידתם.
- 57 **סעיף 198**: אמ"א מבקש לקבל לבחינתו את הדיווחים שהוזנו בפיגור העולה על שנה.
- 58 **סעיף 201**: להלן התייחסות אמ"א לדוגמאות שהובאו:
- 59.1 **מ"ז** במסגרת פעילות אמ"א לבחינת תקינות מערכת המחשב בוצע שינוי בסיבת הדרגה (ולא בדרגה!!). השינוי בוצע ע"י העובדת המוסמכת לכך כנהוג באמ"א. אנו מבקשים להבהיר שדרגת העובד לא שונתה וכמובן שלא בוצע כל תשלום בשכר העובד. ההנחיות בדבר ביצוע ניסויים בסביבת הטסט בלבד חודדה.
- 59.2 **מ"ז ו.א., מ"ז** **פ.ס.** - מדובר בשתי עובדות פסיכולוגיות, במועד הביקורת לאוכלוסייה אליה משתייכות העובדות לא היה אפיון של מתח דרגות אלא זה היה נקבע בהתאם להשכלתם והתמחותם באופן כללי. מכאן שהנושאים לא יכלו להופיע בחריגון תזכרון. במהלך התקופה בוצע שיפור למערכת כך שתקלה כזו לא תחזור על עצמה.
- 59.3 **מ"ז ר.ק.** - מדובר בטעות אנוש שתוקנה רטרואקטיבית כחוק.
- 59.4 **מ"ז א.ג.** - מדובר בעובדת שמשתייכת לדרוג חברה ונוער על פי הכללים לאחר 20 שנות ותק מקצועי זכאית לקבל דרגת מוסמך לצערנו המערכת אינה תומכת בחוקה זו ועל כן נדרשת עבודה ידנית העובדת קיבלה את דרגתה אומנם באיחור אך כמתבקש.
- 59.5 **מ"ז ו.א.** - העובד קיבל את דרגתו מיד לאחר שהוצא אישור משרד החינוך והעיכוב חל במשרד החינוך ולא בעירייה.
- 59.6 **מ"ז - כ.צ.** - הכספים שהעובד קיבל בשכר 1/12 הינם תוצר של החזר כספים שנוכה לו בטעות בחודש קודם 12/11.
- 59.7 **מ"ז , א.ג.** - אכן מדובר בטעות שבה לא עודכנה ההחלטה להעלות את רמת הניידות מ 375 ל 400 ק"מ לחודש נציין שלפני כן הרנ"י היה 375 אישי ולכן לא עלתה בביקורות.
- 60 **סעיף 202**: מודים על ההערות. אמ"א יסב את ת"ל סגלי משאבי אנוש, בדגש על מנהל החינוך לעקוב ולהתייחס לעולה בחריגון - תזכרון.

סמלי שכר "נדירים"

- 61 **לסעיפים 203-205:** אגף משאבי אנוש מבקש להדגיש שאין כל פסול בשימוש בסמלי שכר בהיקף מצומצם.
- 62 לסעיף 207
- 62.1 מ"ז כ. א. – רכזת ביקור, מקבלת מספטמבר 05 43% תוספת מורה מדריך במקום 30% גמול ניהול הנושא יטופל.
- 62.2 מ"ז ש. ג. – הנושא יטופל.
- 62.3 מ"ז מ. מ. – אין לנו מה להוסיף על הנאמר- התוספת תקינה, שולמה לעובד לפני מרץ '99.
- 62.4 מ"ז ט. ר. – אין לנו מה להוסיף על הנאמר- התוספת תקינה, שולמה לעובדת לפני מרץ '99.
- 62.5 מ"ז ש. ח. – סמל 1032 –אכן מדובר ככל הנראה בטעות. התשלום יופסק.
- 62.6 מ"ז ק. א. –אין לנו מה להוסיף על התייחסותנו הקודמת.
- 62.7 מ"ז ד. נ. – המדובר בתוספת ארצית.
- 62.8 מ"ז מ. מ. אין לנו מה להוסיף על הנאמר- התוספת תקינה, שולמה לעובד לפני מרץ '99.
- 62.9 מ"ז מ. א. –מדובר בתוספת ארצית שולמה ממרץ '99
- 62.10 מ"ז נ. א. –גמול פיקוח התוספת משולמת מספטמבר '98 העובדת ותיקה משולם עובר למרץ '99
- 62.11 מ"ז ב. ש. – תוספת שולמה לפני מרץ '99 והיא תקינה

התאמת שיעור משרה לביצוע בפועל

63 **לסעיפים 214-208:**

אגף משאבי אנוש ער לנושא והתחיל לבצע עבודת מטה שתכליתה צמצום התופעה ובמידת הצורך צמצום משרת העובד.

82.5% משכר מנכ"ל

- 64 **לסעיפים 218-220:** הנושא הינו בתחום השייך למת"ש להלן התייחסות מת"ש:
- 64.1 מ"ז ב. ג. – העובד מקבל שכר לפי 150% משרה ואילו מערכת חישוב תקרת השתכרות פועלת לפי משרה מלאה (100%) בלבד, נראה לנו שהערת הביקורת נכונה ויש לתקן את שגרת חישוב התקרה. באחריות מנהל מת"ש להנחות את מל"מ לבצע שינוי שגרת החישוב.
- 64.2 מ"ז ב. א. – בתקופה מאוגוסט 2010 עד דצמבר 2010 אושרה תקרת ההשתכרות לפי עבודה נוספת על בסיס ממוצע ב- 12 חודשים שקדמו למועד החישוב. באחריות מנהל מת"ש להנחות את מל"מ, ששגרת החישוב תפעל לגבי חודש בחודשו על בסיס ממוצע 12 חודשים אחרונים לביצוע השכר החודשי.

64.3 מ"ז, א. ל. - בתקופה מאוגוסט עד 2010 עד דצמבר 2010 אושרה תקרת ההשתכרות לפי עבודה נוספת על בסיס ממוצע ב-12 חודשים שקדמו למועד החישוב. לכן, אין מדובר בתשלום שכר החורג ממגבלת ההשתכרות של 82.5% משכר מנכ"ל העירייה.

64.4 מ"ז, נ. ד. – בשים לב לגילום אגרת רישוי ששולמו ששולמו בינואר 2011, התשלום אינו חורג מתקרת ההשתכרות של 82.5% משכר מנכ"ל העירייה. לכן, אין מדובר בתשלום שכר החורג ממגבלת ההשתכרות של 82.5% משכר מנכ"ל העירייה.

התאמת דרגת עובד לדרגה בתקן

- 65 **לסעיפים 223-225** : מקרב אלפי עובדי עיריית תל אביב יפו מתעורר צורך בשל דרישות מערכת, מעת לעת לבצע ניווד של עובדים הנובע מטעמים שונים לרבות אי התאמת העובד לתפקידו בשל שינויים בריאותיים ו/או טכנולוגיים, שינויים בדרישות התפקיד ועוד. משכך וכבשגרה ועפ"י הוראות התקשי"ר מבוצע ניווד של עובדים תוך שמירה מלאה על זכויותיהם לרבות דרגתם. הדוגמאות שהובאו בסעיף 225 עונים בקנה אחד עם ההסבר ומשכך אין כאן כל חריגה.
- 66 **סעיפים 226-232** : הסכם מרץ '99 לא מתייחס לסוגיית מתחי דרגות, עיריית ת"א יפו המשיכה להתנהל בנושא הזה כפי שנהגה בעבר.

קרון ימי מחלה

- 67 **סעיפים 233-244** : עפ"י תקנון הקרון התקף אין אפשרות לקבלת סיוע מהקרון ככל שיש גורם משפה. משכך נושא תאונות דרכים אינו רלוונטי לקרון. מת"ש, ואמ"א החלו בפעילות לטיפול בתאונות דרכים על מנת להביא למצב בו תשופה העירייה ע"י הגורם הפוגע בשל נזקיה שנגרמו לה כתוצאה מהתאונה, (יש לזכור שימי המחלה הינם של המעסיק ואינם של העובד). כמו כן, עפ"י תקנון קרון ימי מחלה מדובר במענק ומשכך אין כל אפשרות לבצע קיזוז. כנגד ימים שהעובד יקבל מהקרון, יחויבו ימי מחלתו בהתאם.

קרון השתלמות

- 68 **סעיפים 245-250** : כל עובד שמתחיל לעבוד בעיריית ת"א מיועד בדבר זכויותיו השונות לרבות זכויותיו לבחור קרון השתלמות עפ"י בחירתו. נדגיש שעפ"י הנחיות האוצר העובד ורק העובד רשאי לקבוע את קרון השתלמות. אגף משאבי אנוש נתקל לעיתים בעובדים המתמהמהים בבחירתם דבר הנובע לעיתים מהצורך להשוות בין קרנות שונות וכו'. סגלי מש"א מונחים לתזכר את העובדים ובסופו של דבר ככל שעובד אינו בוחר בקרון השתלמות ואינו ממלא את הטפסים הנדרשים הוא מתבקש לחתום על כך שידוע לו שהוא מוותר על זכותו.

לצורך בדיקה מקיפה עלינו לקבל את כל פרטי העובדים שאין להם קרן השתלמות, יחד עם זאת אנו מוצאים לנכון לציין מספר הערות הנובעות מבדיקה חלקית של המדגם בסעיף 249 :

1. חלק מהעובדים הודיעו שאינם מעוניינים בקרן השתלמות וניתנה על כך אינדיקציה במערכת מש"א, להערכתנו לא נוטרלה אוכלוסייה זו מהמדגם.
2. חלק מהעובדים הינם בהפסקת עבודה והיו כאלה במהלך הביקורת.
3. ישנם עובדים שמופיעים במדגם אך מבדיקתנו עולה שבוצע להם קרן השתלמות עוד במהלך תקופת הביקורת.

רכיבי שכר לסוג תפקיד העובד

69

לסעיפים 251-254 : אגף משאבי אנוש אינו רואה דופי בממצאי הביקורת והממצאים תקינים לחלוטין בדגש על הדוגמאות שהוצגו כמפורט.

יצוין במאמר מוסגר, שמשרד האוצר התנגד בשעתו בתוקף לשינוי שם לסמלי תפקיד של תוספות השכר ודרש שיוצגו בדיוק כפי שהופיעו במרץ '99.

69.1 מ"ז – י.ב. – העובד הועבר בהעברה רוחבית עפ"י צרכי המערכת משכך ממשיך לקבל את התוספות שקיבל במרץ '99.

69.2 מ"ז – ג.א. – מדובר בתוספת ששולמה לעובדת בהיותה בחינוך המשלים והוכשרה בהסכם מרץ '99.

69.3 מ"ז – א.ח. – מדובר בעובד שמשמש בנוסף לתפקידו גם כמ"מ נהג ראה"ע ומאבטח אותו והתוספת שמשולמת לו היא תוספת ארצית הנהוגה בשירות המדינה.

נאותות חיוב בשווי רכב ואחזקת קטנועים

70 לסעיפים 255-268 : אכן, במהלך הרבעון השני לשנת 2012 עודכנה ההגדרה של רכב דו-גלגלי לפי נפח, ובהתאמה לזכאויות העובד. כל העובדים המופיעים בדו"ח נבדקו. לחלקם נדרש ובוצע תיקון רטרואקטיבי באחזקת האופנוע, כולם תקינים כעת.

קצובת נסיעה

סעיפים 269-281 :

71 לסעי' 272 – אנו מבקשים לתקן שעובד הנעדר לתקופה העולה על חודש מסיבה כלשהי אינו זכאי לנסיעות.

72 לסעי' 274 – אנחנו מבקשים לחדד, ככלל, עובדי הוראה זכאים לתוספת של קצובת נסיעה בשיעור של 25%. תוספת זו באה לפצותם על פעילויות המתקיימות בבית הספר לאחר שעות העבודה שלצורך השתתפות בהם הם מגיעים מביתם חזרה לבית הספר. מאחר ומדובר רק על מורים בפועל הרי שהתפקידים שהוחרגו מהווים רק דוגמא לתפקידי ההוראה שאינם מזכים בתוספת.

73 לסעי' 279 : קיימים מקרים בהם עובדים המתגוררים ביישובים קטנים, המקבלים החזרי נסיעה לא זהים. הדבר נובע מדינמיות ותחלופה גדולה שחלה בשנים האחרונות בנושא התחבורה הציבורית, בחברות הנותנות את השירות, באזורי השירות, במחירים ובמסלולים. הגברת תהליכי בקרה יכולה לסייע בצמצום הפערים.

ראוי לציין כי הבעיה קיימת ביישובים קטנים בלבד, וכי למעלה מ- 90% מהעובדים מטוייבים בעקבות הרפורמה בתחבורה הציבורית.

74

לסעי' 280: נציין כי החזר הנסיעות משולם על פי הצהרת העובד על מסלול הנסיעה האישי שלו, ומבוצע באופן מלא ביחידות בשטח. השונות בתשלום הנסיעות יכולה להיות אצל עובדים המתגוררים באותו יישוב בשל כתובתם השונה, מקום עבודתם בפועל, מס' הימים בהם מגיעים לעבודה וכדומה. מופעי נסיעות נמצאו שגויים מסיבות כמו: דיווח ישן שלא טוייב, דיווח שגוי בשל טעות אנוש, שינוי כתובת שלא עלה בדו"ח הביקורת.

אליכין:

ת.ז. – ס.מ.מס' הימים בנסיעות אכן דווח שגוי במערכת ותוקן בעקבות הביקורת.

ת.ז. – א.ב., אחד הקודים בדיווח הנסיעה נמצא שגוי ותוקן (דיווח ישן שלא טוייב).

ת.ז. – י.ר., המופע נמצא תקין.

ת.ז. – נ.מ., המופע נמצא תקין.

ת.ז. – ס.ב., המופע נמצא תקין.

קדימה:

ת.ז. – ק.א., דיווח ישן שלא טוייב – המופע תוקן

ת.ז. – א.מ., העובד שינה כתובת ולכן המופע תקין.

בנימינה:

ת.ז. – ה.ד., מקבל רק נסיעה בינעירונית המופע תקין.

ת.ז. – א.ל., המופע נמצא תקין.

75 **סעיפים 282+283:** מתייחס לנושא כוונות לעובדים המתגוררים רחוק. אנו מבקשים לציין שאין בין תוספת כוונות

המשולמת בגין ביצוע בפועל לבין קצבות נסיעה ולא כלום, למען הסר ספק הוצאות נסיעה משולמות עבור הגעה לעבודה בעוד שתשלום הכוונות הינו בגין נכוונות של העובד להעמיד את עצמו בזמנים מוגדרים לטובת העיריה.

76 **סעי' 284**

ת.ז. – ש.א., מהדו"ח עולה כי העובדת קבלה החזר שיקלי גבוה עבור חופשי חודשי בתוך ת"א. המופע תוקן ביוני 2012.

ת.ז. – ק.ח., קיבלה תשלום עבור חופשי חודשי במקום תשלום יומי, למרות שעבדה רק 3 ימים. המופע תוקן.

77 **סעי' 285:** באחריות מת"ש (סמל רגיל + סמל שנהוג היה לשלם בגין ישיבות למורה שאינו מקבל חופשי חודשי).

78 **סעי' 289:** ככל הנושא תקין. סגלי מ"א המדווחים את הנסיעות מונחים לעדכן את דיווח הנסיעות עם כל שינוי רלוונטי.

קודי שכר

79. לסעיפים 293-296: הנושא בסמכות מת"ש, להלן התייחסות מת"ש:
ככלל ההבחנה בין קודי התשלום נועדה לסייע לפעילות בקרה יחד עם זאת יש לשקול לאחד את הפיצול של ש.ג. בשיעור 100%. כל יתר סמלי התשלום תקינים ומשרתים צרכים ייעודיים.

עובדים לא פעילים במערכת השכר

80. לסעיפים 297-306: מדובר ב 2 אוכלוסיות:

1. מורים מ"מ ששכרם הוא שכר לפי עבודה בפועל.

חל איסור מפורש להעסיק עובדים "רדומים" במערכת השכר, ולדעתנו יש לתקן ליקוי זה.

2. מנהלי מתנסים שהושאלו בשל הסכם השאלה עם החברה למוסדות חינוך מבוצע טיפול להחזירם כעובדי עירייה.

התייחסות מת"ש לסעיפים אלו:

חל איסור מפורש להעסיק עובדים "רדומים" במערכת השכר, ולדעתנו יש לתקן ליקוי זה.

81. סעיפים 307-312: תשובת מת"ש:

לסעי' 312 - בהתאם להנחיות הממונה על השכר ומנכ"ל משרד הפנים ב- 26.12.02 נקבע, בין היתר, לעניינינו "העובד זכאי לקצובת הבראה בסכומים ובכמות ימים שמשתלמים לכלל עובדי הרשויות המקומיות על פי אותם הכללים". נדגיש כי חישוב דמי הבראה לכלל עובדי העירייה מתווסף בחודש התשלום ל"משכורת הקובעת" וכך גם לגבי העובדים הבכירים.

ב ב ר כ ה

סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל

העתקים:

מנהל אגף משאבי אנוש
מנהל מתש
ס. מנהל מתש
סגנית מנהל אגף משאבי אנוש
ממונה הסכמים ותנאי שירות
מנהלת מחלקת פרט
מנהל מידע תיאום ובקרה
מרכזת בכיר מידע ובקרה-משאבי אנוש
מנהלת מדור משאבי אנוש מטה המינהל