

י"ז בטבת, התשע"ז
15 בינואר, 2017
סימוכין: 02330017

אל: מבקרת העירייה
מאת: גזבר העירייה

הנדון: טיוטת ממצאים לדוח ביקורת בנושא אגף סל"ע

מבקר העירייה: 00081017 מ 2.1.2017
אגף חשבות 02321917 מ 15.1.2017
אגף תקציבים וכלכלה מ 16.1.2017

להלן התייחסות מנהל הכספים לטיוטת ממצאים לדוח ביקורת בנושא אגף סל"ע:

1. לסעיף 12 -
התחשיב המפורט בסעיף זה מתייחס לתחשיב שנת 2016.
2. לסעיף 22 -
(ג) תקבולי הקרן בשנים 2014-2015 הסתכמו בכ- 49,530 אלפי ₪. מזה, בשנת 2015 סך של כ- 49,345 אלפי ₪.
(ד) סך התשלומים שהועברו מהקרן למימון ההוצאות, הסתכמו לכ- 39,577 אלפי ₪.
(ה) - על פי הביאור לנושא קרן השמירה בדו"ח הכספי לשנת 2015, הכספים אשר נצברו בקרן הייעודית מיועדים למימון העלויות בתקציב הרגיל ובתקציב הבלתי רגיל.
יש לציין כי הוצאות התב"ר מיועדות גם להוצאות הנדרשות מעת לעת, ולא רק בגין ההוצאות הראשוניות לחקמת האגף.
3. לסעיף 23 -
תחשיב העלויות בוצע בהסתמך על סך ההוצאות וההכנסות החזויות. יש לבחון את ביצוע ההוצאות וההכנסות לאורך זמן. איוש התקנים המלא בשנים 2015 – 2016 היה אכן מביא לירידה בפועל בעודף שנצבר בקרן הייעודית.
4. לסעיף 25 -
4.1 לאור האמור לעיל יש לתקן את הסכומים המופיעים בטבלה בסעיף זה כלהלן:

185	תקבולים בשנת 2014
(185)	העברה לת"ר סל"ע
0	יתרת סגירה 2014
49,345	תקבולים בשנת 2015
(3,650)	העברה לת"ר הוצ' סלע 2014
(32,038)	העברה לת"ר הוצ' סלע 2015
(3,704)	העברה לתב"ר סלע
9,953	יתרת סגירה 2015



4.2 תקבולי שנת 2015 כוללים גם הכנסות בגין חיוב החל מ-15/11/14.

4.3 היתרה המצוינת ל-30/9/2016 הינה יתרה זמנית, לא סופית.

ב ב/א כ ה.

גזבר העירייה

הצעות:

משנה למנכ"ל
סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל
יועמ"ש
מנהל אגף תקציבים וכלכלה
מנהל אגף משאבי אנוש
סגן מבקרת העירייה
סגן מנהל אגף החשבות
מנהלת מחלקת תכנון ותקציבי

:From - סגן מבקר העירייה
:Sent Wednesday, January 18, 2017 9:38 AM
:To

:Subject שירות משפטי - הערה נוספת לטיוטת ממצאים לדוח ביקורת בנושא אגף סל"ע

שלום רב,

בהמשך להתייחסות מנהל הכספים לסעיף 23, אבקש להעיר, כי לא מדובר ב"עודף גבייה", כפי הנטען בטיוטת הממצאים, אלא ב"עודף שנצבר בקרן הייעודית".

בברכה,

סגנית בכירה ליועמ"ש
מנהלת תחום ייעוץ וחקיקה
השירות המשפטי

הנדון: התייחסות לטיטת ממצאים לדוח ביקורת בנושא אגף סל"ע
סימוכין טיטת הממצאים - 00081017

1. בתאריך 02/01/2017 התקבל המסמך שבנדון לידי אגף סל"ע.

2. מנהל האגף מברך על הביקורת. ביקורת מהווה כלי חשוב להמשך למידה והתפתחות האגף.

3. להלן התייחסות אגף סל"ע לטיטת ממצאים לדוח הביקורת:

א. סעיף 42-46:

חשוב לציין כי תוצאת מבדק האמינות לאותם העובדים המצויינים בסעיף 42 הינה "מומלץ", למרות ההערות החריגות שצויינו. מבדקי האמינות נעשו כשלב נוסף ומסנן לפני בדיקת מיד"פ של משטרת ישראל, אשר היא הנדרשת והקובעת מהבחינה המדוברת עפ"י דרישות המשרד לבט"פ. גם תוצאת בדיקת המיד"פ של אותם העובדים הינה "חיובי", כלומר בשתי הבדיקות הנ"ל לא עלה ממצא אשר מונע גיוסם של העובדים לתפקיד באגף.

בסעיף 44 א' נכתב כי תהליך הגיוס נקבע ע"י אגף משאבי אנוש בעירייה.

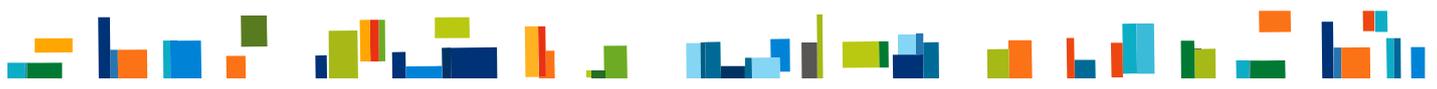
חשוב לחדד כי תהליך הגיוס נקבע ע"י אגף משאבי אנוש, **בהתאם** לחוק יעול האכיפה:

10" (א) השר, לבקשת רשות מקומית המנויה בתוספת הראשונה ובהסכמת שר הפנים^[1], רשאי להסמיך פקח עירוני כפקח מסייע שיהיו נתונות לו הסמכויות לפי פרק זה, לשם סיוע למשטרת ישראל בפעולות למניעת אלימות, ובלבד שלא יוסמך פקח מסייע אלא אם כן התקיימו בו כל אלה:

- (1) הוא אזרח ישראלי או תושב קבע בישראל;
- (2) הוא המציא אישור מאת רופא מורשה בדבר כשירותו הרפואית;
- (3) הוא בעל רישיון או תעודת הרשאה לנשיאת כלי ירייה כאמור בסעיף 4 לחוק כלי הירייה, ככל שיוחלט על ידי משטרת ישראל שעליו לשאת נשר;
- (4) אין מניעה, לדעת קצין משטרה בכיר שהסמיך המפקח הכללי של משטרת ישראל לעניין זה, להסמיכו כאמור מטעמים של שלום הציבור או ביטחון הציבור, לרבות בשל עברו הפלילי;
- (5) הוא סיים 12 שנות לימוד במוסד חינוך מוכר כמשמעותו בחוק לימוד חובה, התש"ט-1949, או המציא אישור ממשרד החינוך על השכלה כללית שוות ערך לכך;

(6) הוא קיבל הכשרה מתאימה בתחום הסמכויות המסורות לו לפי פרק זה, בשים לב לסוג המקום שבו ייעשה שימוש בסמכויותיו בהתאם להסמכתו, ולרבות לעניין השימוש בסמכויות אלה, הכל כפי שיוורה השר או מי שהסמיך לעניין זה.

(ב) הודעה על הסמכת פקח מסייע לפי סעיף זה תפורסם ברשומות ובאתר האינטרנט של המשרד לביטחון הפנים והרשות המקומית הנוגעת בדבר.



יצויין, כי בדיקת אמינות הינה שלב נוסף לסינון המועמדים לתפקיד באגף ואינה מהווה הכרח, אלא אינדיקציה נוספת בתהליך.

בהתאם לנוהל עבודה של האגף, המועמדים עוברים מבדקי אמינות, אשר תוצאותיהם מתקבלות ב 3 רמות: מומלץ/ מומלץ בהסתייגות/ לא מומלץ.

מועמד אשר במבדקי האמינות מציין כי התנסה בסמים קלים במס' גדול של פעמים תוצאתו תהיה "לא מומלץ".

מועמד אשר בעברו השתמש או ציין כי היה בסביבת אנשים שהשתמשו תופיע הערה כמו במבדקים המדוברים, כאשר במכלול המבדק נורמות המועמד יצאו "מומלץ בהסתייגות" - בסיכון נמוך.

כמו כן, בגין כלל ההערות שנדגמו ונכללו בדו"ח לא עלו מקרים חריגים העלולים להשפיע על אי העסקת העובד.

מכאן, הטענה בסעיף 44.ג. כי "ככל שהיו למועמדים הערות חריגות ההנחה כי מדובר על עניינים מהעבר ולא נדרשת התייחסות בשלב הגיוס" אינה מדוייקת.

ככל שהמועמד "מומלץ" במבדקי האמינות, פרטיו הועברו לבדיקת מיד"פ, בדיקה מקיפה אשר בודקת בין היתר גם את נושא הסמים, האלכוהול ואף יותר.

מועמד אשר תוצאתו "מומלץ בהסתייגות" – כל מקרה נבדק לגופו, בהתאם להערות החריגות. לדוגמא, מועמדים אשר גוייסו בסופו של דבר עם המלצה "מומלץ בהסתייגות" ניגשו לקבלת חו"ד פסיכולוג לעבודה באגף.

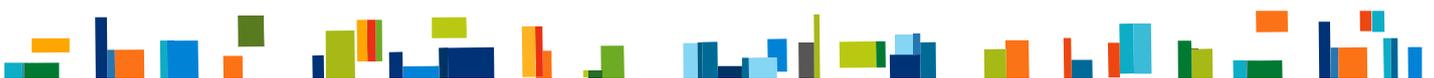
מועמדים אשר תוצאת המבדק לגביהם הייתה "לא מומלץ" לא עברו לשלבים הבאים בתהליך גיוס העובדים.

כמו כן, בגין כלל ההערות שנדגמו ונכללו בדו"ח לא עלו מקרים חריגים העלולים להשפיע על אי העסקת העובד.

ב. סעיף 47:

באגף ישנם נהלי קליטה מסודרים ולא נמסר לביקורת כי אין נהלים כאלו. להלן השלבים בתהליך הקליטה:

1. יום קליטה הכולל מילוי מסמכים יחד עם נציג מש"א והצטיידות מול נציג לוגי
 2. רענון נהיגה המועבר ע"י יחדית הרכב העירונית
 3. הכשרה לתפקיד (בבי"ס "עלית" ואוני' אריאל)
 4. חפיפה במרחבים, כאשר הסייר החדש מוצמד לצוות כסייר נוסף על מנת להכיר את הגזרה וללמוד את העבודה בשטח. במסגרת החפיפה מלווה הסייר ע"י מנהל הצוות/ משמרת.
- מקליטה לקליטה סדר הסעיפים יכול להשתנות במעט, בהתאם לאילוצי התיאומים מול גורמים עירוניים ואגפיים, אך כל סייר אשר נקלט לאגף עובר כל סעיף בתהליך טרם תחילת עבודתו כסייר עצמאי לכל דבר. במידת הצורך, ניתן להעביר מידע יותר מפורט אודות תהליך הקליטה לאגף.



ג. סעיף 53:

עם פתיחת האגף הוקצו 50 תקנים ל"פקח מסייע" לאגף סלי"ע. בגלל שתקן הסיירים במרחב שיטור עמד על 87 סיירים הוחלט לבחון את עבודת הסיירים על מנת להגיש את ה-50 הטובים למשרד לבטי"פ לאישור כ"פקח מסייע". לאחר כ-5 חודשים בשטח, התחלף מנהל המרחב. ובגלל שלא הכיר את הסיירים ביקש זמן נוסף על מנת להתרשם מעבודתם ולבחור את ה"פקחים המסייעים". לאחר כחצי שנה מהכניסה לתפקיד ובחינת העובדים, השמות הועברו למשרד לבטי"פ בתחילת 2016. יודגש, כי טרם קבלת תעודת "פקח מסייע", הסיירים עבדו כ"פקח עירוני" (מלבד חלוקת הדו"חות) ולא השתמשו בסמכויות הניתנות ל"פקח מסייע".

ד. סעיף 55:

יודגש כי לא יפוטר סייר עקב כך שלא אושר ל"פקח מסייע" וכל מקרה ייבחן לגופו בעת הצורך. במידה והסייר מבצע עבודתו כנדרש, גם אם לא אושר ל"פקח מסייע" יוכל להמשיך עבודתו כ"פקח עירוני", הרי שגם כך ישנם 87 תקנים במרחב שיטור, כאשר רק 50 תקנים (בשלב זה) מאושרים ל"פקח מסייע". מנגד, סייר המבצע את עבודתו כנדרש, אין סיבה כי לא יאושר ל"פקח מסייע".

ה. סעיף 58:

באשר לאיוש תקני מנהל צוות/ משמרת במרחב השיטור חשוב להבהיר מספר נקודות. עם פתיחת האגף, אגף ארגון ותקינה הקצה 7 תקנים למנהלי משמרת בכל מרחב (סה"כ 14 תקנים למנהלים באגף). עם הזמן הגיעה ההבנה כי נדרש להפריד בין תפקיד מנהל משמרת ומנהל צוות לאור העומס שיוצר הצורך בטיפול בכ"א אל מול משימות מבצעיות. הנושא עלה לאגף ארגון ותקינה ורק לאחרונה (סוף 2016) אושרו 2 תקנים נוספים לתפקיד מנהל בכל מרחב (סה"כ 4 תקנים אגפיים) וחלוקת הגדרת התפקיד בין מנהל צוות למשמרת. נכון לינואר 17' כלל התקנים מאויישים וישנם 18 מנהלי צוותים ומשמרות באגף. נושא הטיפול בעובד הוא נר לרגלנו ולאורך כל הדרך נעשים מאמצים לטיפול מיטבי בכלל העובדים באגף.

ו. סעיפים 60-62:

עם פתיחת האגף ההחלטה הייתה כי הסיירים והמנהלים לא יישאו נשקים. רק באוקטובר 2015, לאחר שנה של פעילות, בעקבות גל פיגועים, הוחלט לחמש את העובדים. אז הועלתה בקשה למשרד לבטי"פ ומשנה למנכ"ל העירייה לבחון את נושא ההתחמשות. תהליך החימוש כולל בתוכו מס' שלבים:

1. אישור רפואי לנשיאת נשק

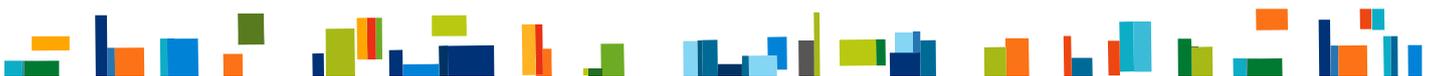
2. אישור המשרד לבטי"פ לנשיאת נשק

3. הנפקת רישיון נשק עירוני

4. אימון ירי

5. רכישת נשק ע"י העירייה

לאחר שהסייר מומלץ ע"י מנהליו, עליו להביא את האישור הרפואי אשר מאשר כשירותו לנשיאת נשק. לאחר המצאת האישור, שמו מועבר לגורמי העירייה והמשרד לבטי"פ לקבלת רישיון נשק. התהליך עלול



לקחת עד 4-5 חודשים. לאחר קבלת האישור מתבצעת רכישת הנשק ע"י העירייה. אציין, כי תהליך הרכישה גם הוא אורך מספר חודשים עקב כמות הנשקים אשר מצריכה שורה של וועדות ואישורים. באופן כללי, כפי שניתן לראות מהכתוב מעלה, החל מרגע החלטת חימוש הסייר ועד לקבלת הנשק על ידו, התהליך יכול להגיע לבין 6 ל-8 חודשים.

ז. סעיף 63-64:

מכשירי המירס אשר ברשות הסיירים אכן אינם נותנים מענה יעיל באירועים המוניים/ אירועי פח"ע. עיריית ת"א יפו תצא לרכש של מכשירי קשר חדשים בשני"ע 2017 אשר צפויים לתת את המענה המבצעי הנדרש.

ח. סעיף 65:

מערכת הכריזה ברכבים הוחלפה בסוף שני"ע 2016, לאחר פיילוט שבוצע באגף לבחינת והתאמת המערכת לצורכי האגף.

ט. סעיף 66-67:

מרחב השיטור עתיד לעבור למבנה ברח' אדם מיצקוביץ' לקראת אוגוסט 2017. טרם המעבר יבוצע שיפוץ במבנה אשר ייתן מענה לכלל צרכי המרחב.

י. סעיפים 68-71:

ההתייחסות לנושא כלולה בהתייחסות השירות המשפטי לדו"ח הממצאים.

יא. סעיף 78:

בהתאם לשיטת ההפעלה שגובשה עם פתיחת האגף, הסייר והשוטר נדרשים לנהוג בחלוקה שווה במהלך המשמרת. לאחר הבדיקה מול סגנית מנהל מרחב השיטור, הנ"ל ביצעה בקרה מול חברת הטרפילוג בחודשים האחרונים ונראה כי חלוקת נטל הנהיגה הינו שווה. אציין כי במקרים חריגים, בהם אחד מחברי הצוות טוען כי הינו עייף, מתבצעת החלפה לאחר עדכון מנהל המשמרת, ללא הבדל האם מדובר בשוטר עייף או סייר עייף.

יב. סעיף 79+81:

חשוב להדגיש כי בהתאם לחוק ייעול האכיפה, תפקידו של פקח מסייע הינו לסייע לשוטר בעת מילוי תפקידו. יחד עם זאת, תיעדוף מענה לקריאות המגיעות ממוקד 100 וממוקד +106 נעשה בהתאם לחומרת האירוע וסיווגו ולאחר התייעצות עם מנהל המשמרת. בהתאם לתרשים הזרימה (שצויין בסעיף 81) ישנו תיעדוף ברור למענה לקריאות, כאשר אין שום הבדל בין קריאה שהתקבלה ממוקד 100 או ממוקד +106, אלא ההבדל הוא במהות הקריאה וחומרת האירוע.

יג. סעיפים 84-87:



אכן היו מקרים בהם נתפסו העובדים ישנים במהלך משמרת. חשוב להבהיר בנושא זה כי אין "מעקב" אחר העובדים, אלא מתבצעת בקרה ע"י המשל"ט ומנהל המשמרת מטעמי ביטחון אישי. העובדים מקבלים משימות בעת יציאתם למשמרת ובנוסף מגיבים לקריאות המתקבלות במהלך המשמרת. היה וזיהו עובדי המשל"ט ו/או מנהל המשמרת כי ישנו רכב אשר עומד זמן רב, מתבצעת בדיקה בנושא. במידה ובמהלך הבדיקה מתגלה כי הסיירים ישנו ברכב (ולא ביצעו משימה רגלית/ הגיבו לאירוע), מנהלים נוקטים בצעדים משמעותיים כנגד אותם העובדים.

ד. סעיף 92:

יודגש כי במהלך החלפת המשמרת של מרחב סיור, במהלך החצי שעה בה אין סיירים של מרחב סיור בשטח, ניתן גיבוי בגזרות ע"י מרחב השיטור. ולהיפך, בהחלפת משמרת של מרחב השיטור, עובדי מרחב הסיור נמצאים בשטח. כך שבפועל, אין מצב בו אין ניידות בשטח, גם לא לחצי שעה.

טו. סעיף 93:

כפי שכבר פורט בסעיף ו' של מסמך זה, תהליך חימוש העובדים יכול לקחת בין 6 ל-8 חודשים. נכון לינואר 2017 הנשקים נרכשו ע"י העירייה, וכלל העובדים אשר קיבלו את כלל האישורים הנדרשים, הומלצו ע"י המנהלים ועברו מטווח קיבלו נשקים. יודגש כי לא כל עובד אשר ברשותו אישור לנשיאת נשק מהגורמים הרלוונטיים יחומש, אלא בהמלצת מנהלים, לאחר לפחות חצי שנה של עבודה.

טז. סעיף 100:

- א. ניתנה התייחסות לנושא בסעיף ז' למסמך זה.
- ב. נכון לינואר 2017 הושלם תהליך רכישת הנשקים.
- ג. לקראת קיץ 2017 צפוי רכש של מדים חדשים אשר ייתן מענה לחודשי הקיץ החמים.
- ד. תוכנית ההדרכה של שני המרחבים לשנ"ע 2017 סוכמה עם מנהלי המרחבים, כאשר נוספו הדרכות רבות בתחום המבצעי, על מנת לשפר ולשמר את היכולת המבצעית של הסיירים.
- ה. נרכשו ערכות מגנט וגשרי תאורה ניידים למיתוג רכבים חלופיים על מנת לתת יכולת להשתמש ברכב חלופי לטובת הסיורים והמשך עבודה תקינה.

זז. סעיף 103 + 104:

יש לציין כי חלק מהמשרות מאויישות ע"י נציג אחד לא מפאת חוסר כ"א, אלא בהתאם לשעון החיים העירוני. לדוגמת משמרת שבת בוקר שלא נדרש יותר מצניג אחד במשל"ט. בנוסף, לאחר עבודת מטה בנושא כ"א במשל"ט, אושרו 2 תקנים נוספים לאיוש.

ח. סעיף 105:

לאור אי התאמת מערכת הטרפילוג לדרישות האגף, במהלך 2017 עתידה להיכנס למשל"ט מערכת חדשה בשם "איתורן" אשר נותן מענה לכלל הדרישות.



יט. סעיף 106:

חשוב לציין כי **אין מקרים בהם לא מתקבלות קריאות ממוקד +106**, גם אם ישנו עובד אחד במשמרת והוא יוצא להפסקה. בעת יציאת העובד להפסקה, גם אם מנהל המשמרת נמצא בשטח, המשל"ט אינו מאויש אומנם, אך השיחות ממוקד +106 מופנות ישירות למירס של מנהל המשמרת, לאחר ובתיאום עם המוקד. עם חזרת העובד למשל"ט, מועבר עדכון למוקד +106 והשיחות חוזרות לנציג המשל"ט.

כ. סעיף 111:

יצוין כי לא בכל המקרים בהם זומנו העובדים לשימוע, הם פוטרו. ישנם 2 עובדים אשר הוחלט לא לפטרם. חשוב להדגיש כי טרם השימוע נערכות שיחות אישיות בהן משקף המנהל את הטענות כלפי העובד וכן מתבצע תיאום ציפיות להמשך. רק לאחר מיצוי שלב זה עולה העובד לשימוע.

כא. סעיף 114:

- א. על מנת לשים את הדברים על דיוקם, נציין כי מנהל זה עלה כמועמד למצטיין אגפי בהמלצתו של מנהל המרחב, אך לא נבחר למנהל מצטיין.
- ב. בעת השימוע נשמעו טענות העובד ונערכה בדיקה מעמיקה בנושא, הכוללת בין היתר שיחות עם סיירים ומנהלים מהגזרה והמרחב. לאחר הבדיקה, החליט מנהל האגף לפטר את העובד.

כב. סעיף 116:

בהתאם לעץ מבנה שנבנה ע"י אגף ארגון ותקינה, באותה העת סיירי האגף הוכפפו ישירות למנהל המרחב, כאשר במהלך המשמרת עבדו מול מנהל המשרת. לאור זאת, מי שנדרש לכתוב את חוות הדעת על הסייר הינו מנהל המרחב, כאשר בפועל, חוות הדעת הועברה ע"י מנהל המרחב יחד עם מנהל המשמרת. לאחרונה, עם הוספת תקני מנהלי משמרות וצוותים וחלוקת התפקידים, הוכפפו הסיירים למנהל הצוות, וכעת מועברת חוות הדעת לכל סייר ע"י מנהלו האישי, מנהל הצוות.

כג. סעיף 117:

- א. משטרת ישראל אינה נותנת מסמכים משטרתיים לתיק אישי של עובד בעירייה. לאחר העלאת הסוגיה, מנהל המרחב פנה אל מנהלי יחידת השיטור, אשר נתנו מסמכים מסויימים ואלה תויקו בתיקם האישי של העובדים (נכון לינואר 2017).
- ב. מידע לגבי עובדים שלא אושרו מגיע אך ורק ממשטרת ישראל, מכיוון שבמידה ועובד לא אושר ע"י מ"י, הטפסים שלו אינם מועברים למשרד לבט"פ, וזאת הסיבה לכך שבמקרה של שני העובדים שפוטרו לא נמצאה בתיקם האישי הודעה של המשרד לבט"פ, אלא רק זו של המשטרה.



כד. סעיף 119-121 :

מסמך שגרות עבודה נמצא בהליך כתיבה מתקדם, כאשר המסמך עבר מספר שינויים לאור הלמידה לאורך הדרך. המטרה היא כי המסמך ישקף את עבודת האגף וישרת את כלל בעלי התפקידים ולא ייצא לאור במהירות המיטבית, אך בפועל לא יישקף ולא יתכלל נהלים יומיומיים של הסיירים והמנהלים. בנוסף לכך, בכל תדריך מועברים לסיירים הנחיות הנוגעות לאותה משמרת ספציפית. נהלים ייחודיים מופצים מלשכת מנהל האגף עפ"י הצורך.

כה. סעיף 123 :

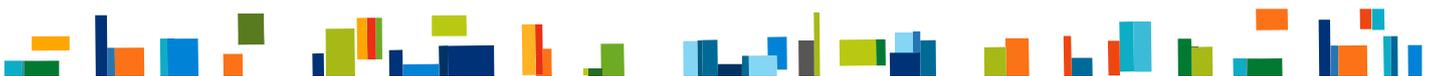
א. הסיירים המעורבים בתלונה על חניית רכב שנמצאה מוצדקת, נרשמו זכ"דים לתיקם האישי.
ב. התלונה שהוגשה במשטרה על הסייר שהיכה יחד עם אביו תושב העיר נסגרה. הסייר עלה לשימוע והוחלט לא לפטרו.

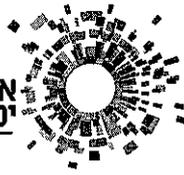
4. בברכה,

מנהל אגף

סיירת לביטחון עירוני

עיריית תל אביב יפו





ז' באדר, התשע"ז
05 במרץ, 2017
סימוכין: 11192017

אל: מבקרת העירייה

מאת: גזבר העירייה

הנדון: טיוטת דו"ח ביקורת בנושא אגף סל"ע
מבקר העירייה 07487817 מ 15.2.2017

תשובת אגף תקציבים וכלכלה מהווה התייחסות מנהל הכספים לטיטוט דו"ח ביקורת בנושא אגף סל"ע.

ב ב ך ס ה,

גזבר העירייה

העתקים:

מנכ"ל העירייה
משנה למנכ"ל ומנהל חטיבת התפעול
סמנכ"ל למשאבי אנוש ולמינהל
סמנכ"ל לתכנון ארגון ומערכות מידע
היועץ המשפטי לעירייה
מנהל אגף תקציבים וכלכלה
מנהל אגף משאבי אנוש
מנהל אגף סלע
סגן מבקר העירייה
סגן מנהל אגף חשבונות
מנהלת מחלקת תכנון תקציבי
רכזת ביקורת ופרויקטים



תל אביב
יפו YAFU
AVIV



מינהל הכספים

עיריית תל-אביב-יפו

אגף תקציבים וכלכלה

ב' באדר, התשע"ז
28 בפברואר, 2017
סימוכין: 10483617

אל: מנהלת מחקר ופיתוח

מאת: מ' אגף תקציבים וכלכלה

הנדון: התייחסות אגף תקציבים וכלכלה לדו"ח ביקורת בנושא: אגף סל"ע

1. לסעיף 125, 142

- 1.1 התחשיב שבוצע לקראת שנת 2016 לנושא אגרת השמירה, הניח פעילות מלאה של היחידה לרבות גיוס ואיוש כ"א בהיקף מלא.
- 1.2 בעקבות שיעור האיוש החלקי בשנים 2015 – 2016 נערך תקצוב השכר באגף סלע לשנת 2017 באופן שיאפשר איוש מיטבי של כח האדם וניצול טוב יותר הן בתקציב השכר והן בתקציב הפעולות.

בברכה,

מנהל אגף תקציבים וכלכלה

העתקים:

מ' אגף תקציבים וכלכלה
ס' מנהל אגף תקציבים וכלכלה

משתתפים





25 אפריל 2017

הנדון: התייחסות להמלצות לדוח ביקורת בנושא אגף סל"ע
"מכל מלמדי השכלתי..."

1. לפני פירוט ההתייחסות להמלצות חשוב לציין כי אגף סל"ע מודה על ביקורת בונה ומלמדת.

2. להלן התייחסות להמלצות היבוקרת:

היטל שמירה

א. המלצה:

מנהל הכספים יבצע בחינה מחודשת לתחזית עלויות שירותי השמירה לשנים הבאות, ההנחות והמדדים שעל בסיסם נקבעה התחזית.

בין היתר ממליצה הביקורת להתחשב בנתונים הכספיים שנאספו מיום הקמת האגף.

התייחסות:

מנהל כספים

גיוס כ"א והכשרת סיירים לאגף

ב. המלצה:

לדעת הביקורת ראוי כי המיון המבוצע ע"י האגף בהליך גיוס העובדים יעשה בהקפדה יתרה, בכל הקשור לבחינת רקע העובד והתאמתו לתפקיד סייר בעירייה.

התייחסות:

מבוצע בשוטף. להלן נתוני הגיוס מהקמת האגף:

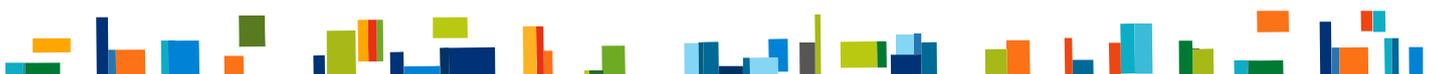
מכלל המועמדים נקלטו לאגף 245 אנשים, כאשר חלקם התפטרו/ פוטרו.

נכון למרץ 2017 ישנם באגף 200 עובדים.

הסיבות שבגינן בוצע מיון המועמדים: אי עמידה בתנאי סף, חוסר רצון לעבודה במשמרות, אי התאמה

בתנאי שחר, קרובי משפחה בעירייה וכד'

3223	הגישו מועמדות
633	הגיעו לראיון
311	עברו לשלב מבדקים ומיד"פ
245	נקלטו



ג. המלצה:

הנהלת האגף תבצע הפקת לקחים ובחינה של כל הקשור לגיוס עובדים למרחב שיטור, תנאי הסף לקבלה, הבקורות המבוצעות ומבדקי ההתאמה הנערכים טרם הגיוס.

התייחסות:

בוצע. בחינות שבעבר בוצעו ע"י חברה חיצונית הועברו לאחריות האגף. ממצאי הביקורת נלמדו ומיושמים, והדגשים שניתנו ע"י הביקורת מובאים לאישורו ולהנחיות מנהל האגף.

ד. המלצה:

על הנהלת האגף לקבוע בנוהל עבודה מוסדר את אופן ביצוע הערכת עובדים ומתן חוות דעת תקופתית באגף.

התייחסות:

בוצע. מתן חוות הדעת מתבצע בהתאם לנהלים העירוניים.

כ"א המרחב שיטור

ה. המלצה:

הנהלת האגף תפעל מול משטרת ישראל והמשרד לבט"פ להסדרה מהירה של תעודות "פקח מסייע" לכלל סיירי מרחב שיטור שטרם קיבלו את התעודות ועומדים בדרישות החוק.

התייחסות:

מבוצע בשוטף. סייר אשר יעמוד בתבחינים הנדרשים ויקבל המלצת מ"י כנדרש יקבל תעודת "פקח מסייע". סייר, אשר לא יקבל המלצה לא יישא תעודת "פקח מסייע", אלא תעודת פקח עירוני בלבד, אשר מקנה לו סמכויות בהתאם.

ו. המלצה:

על הנהלת האגף בשיתוף עם אגף ארגון ותקינה לבצע בחינה של היקף ופרטי התקנים המוקצים לאגף, התאמתם לדרישות הפעילות של האגף והניצול בפועל של התקנים.

התייחסות:

בוצעו שינויים ארגוניים אשר תואמים את צרכי השטח.

ביצוע סיורים ושיתוף פעולה עם מ"י במרחב שיטור

ז. המלצה:

הנהלת האגף והשירות המשפטי יפעלו לחתימת הסכם המסדיר את מערכת היחסים המבצעית המשותפת בין האגף לבין משטרת ישראל, להפעלת מערך האכיפה העירוני.

התייחסות:

עם אישור הארכת החוק עד סוף 2017 העביר המשרד לבט"פ לעירייה את נוסח ההסכם המעודכן שהועבר לכלל הרשויות. העירייה העבירה את ההתייחסות הנדרשת לטובת התאמת ההסכם למודל התל אביבי.



ציוד תפעולי ומבצעי המרחבים

ח. המלצה:

הנהלת האגף תפעל להכשרת הסיירים במרחבים בכל הקשור לקבלת רישיון לנשיאת נשק ולהסדרת התקצוב העירוני לרכישת הנשקים הנדרשים לפעילות האגף.

התייחסות:

מבוצע בשוטף. בשלב זה ישנם 130 חמושים באגף (מתוך 178) המהווים 73%. לא עלתה (אף לא בממצאים) סוגייה תקציבית בהקשר זה.

ט. המלצה:

הנהלת האגף תבחן את הצורך לרכש מכשירי קשר חדשים ומערכת כריזה לניידות, התואמים את דרישות הפעילות של האגף אשר נותנים את המענה המבצעי הדרוש לפעילותו.

התייחסות:

בוצע. מערכת הכריזה הוחלפה מחברת גלאור ל-911E. נושא רכישת מכשירי הקשר נמצא בעבודת מטה ע"י מנהל אגף הביטחון, אשר מרכז את הנושא.

י. המלצה:

באחריות הנהלת האגף לבחון את הצורך ברכש מדים התואמים את תנאי העבודה בשטח של הסיירים.

התייחסות:

בוצע. לקראת הקיץ יקבלו הסיירים תוספת ביגוד התואמת את תנאי השטח.

יא. המלצה:

על הנהלת האגף לתכנן מערך הדרכה מוסדר, ולבצע מדי תקופה הדרכות לסיירי האגף בתחומים המבצעיים השונים בהם עוסקים הסיירים.

התייחסות:

בוצע.

נבנה גאנט הכשרות שנתי הכולל הדרכות מקצועיות בתחומים הרלוונטיים:

- מבצעי
- שירות
- הדרכות נוספות, כגון קורסי העשרה.

בנוסף לגרף הכשרות אגפי ניתנת לכל סייר אפשרות להירשם לקורסים והשתלמויות מטעם ארגון העובדים, שחר און, קורסים עירוניים ועוד.

יב. המלצה:

הנהלת האגף תבחן את הצורך בהתאמת המבנה המשמש את מרחב שיטור, לפעילות העובדים והמנהלים במרחב זה.

התייחסות:

בוצע. אותר מבנה באדם מיצקביץ 8 ביפו אשר ייתן מענה הולם לכלל צרכי העובדים והמנהלים במרחב. צפי אכלוס – דצמבר '17.



י.ג. המלצה:

הנהלת האגף תבחן את תועלת השימוש במערכת ה"ט" בהתאם לדרישות הפעילות המבצעית של האגף לרבות תבחן חלופות אחרות הקיימות היום בשוק.

התייחסות:

בוצע. מערכת הטרפילוג הוחלפה במערכת איתורן ותיכנס לעבודה בהדרגתיות במהלך 3 החודשים הקרובים.

משל"ט

י.ד. המלצה:

הנהלת האגף בשיתוף אגף ארגון ותקינה יבחנו את הקצאת תקני העובדים והתאמת התקן לדרישות ולצרכים של האגף.

התייחסות:

בוצעו שינויים ארגוניים, אשר תואמים את צרכי השטח.

נהלי עבודה

ט.ו. המלצה:

באחריות הנהלת האגף בשיתוף אגף ארגון ותקינה לכתוב ולאשר נהלי עבודה עירוניים המסדירים את פעילות ותהליכי העבודה של האגף.

התייחסות:

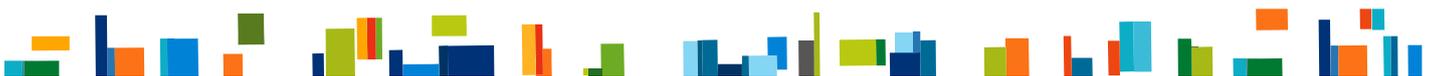
בוצע. חוברת נהלי עבודה עירוניים של אגף סל"ע נמצאת בשלב הגהה גרפית ולאחר מכן תצא להדפסה.

3. בברכה,

מנהל אגף

סיירת לביטחון עירוני

עיריית תל אביב יפו



From: ס. בכירה ליועמ"ש מנ. תחום יעוץ חק
Sent: Sunday, May 07, 2017 6:00 PM

To: מבקרת העירייה

Cc: מנכ"ל העירייה; היועץ המשפטי לעירייה; גזבר העירייה; משנה למנכ"ל ומנהל חטיבת התפעול; מנהל אגף סלע; מנהל אגף תקציבים וכלכלה
Subject: דוח ביקורת בנושא אגף סל"ע

שלום רב,

להלן דיוק ההתייחסות לנושא היטל השמירה:

לסעיף 23 – "עודף הגביה הזמני" – לא מדובר בעודף גביה (1) כי אם בהכנסות שעולות על ההוצאות (2). ההבדל הוא שביטוי (2) מציינ ממצא ואילו ביטוי (1) קובע גם מסקנות ביחס לממצא. הגביה נעשתה כדין ובהתאם לגובה היטל שנקבע בחוק העזר על בסיס תחשיב העלויות. הסיבה המרכזית לכך שההכנסות עלו על ההוצאות היא אחת: תחשיב העלויות היה גבוה יותר מההוצאות נוכח איש חסר בתקני כוח האדם.

לסעיף 125 – כאמור לעיל, ובשים לב לכך שהגבייה נעשתה כדין על אף שההכנסות עלו על ההוצאות, הרי שיש להשתמש בטרמינולוגיה המתאימה גם ביחס למסקנה. עוד יצוין, כי לצורך קבלת אישור משרד הפנים להמשך הגבייה לאחר 1.1.16, וכפי שמתחייב מסעיף 7 לחוק העזר, הוגש ואושר לקראת 2016 תחשיב עלויות מעודכן. בהקשר זה יובהר, כי אישור משרד הפנים להמשך הגבייה ניתן עד ליום 31.12.17. כך, ובהנחה שהוראת השעה המסמיכה בפקודת העיריות תוארך, תידרש העירייה ממילא לבחון את התחשיב לצורך קבלת אישור משרד הפנים להמשך הגביה.

לסעיף 124 – חוות הדעת המשפטית כוללת שני צידוקים לתחילת החיוב ביום 15.11.14: המועד הסטטוטורי להפעלת השירותים שנקבע על פי חוק העזר וכן פרשנות לפיה הביטוי "הפעלת השירותים" כולל את תקופת הגיוס והכשרת הסיירים. מוצע לא להשמיט את הצידוק השני.

תודה!

בברכה,



סגנית בכירה ליועמ"ש
מנהלת תחום ייעוץ וחקיקה
השירות המשפטי
טלפון: 03-5218352