

חטיבת משאבי אנוש ומינהל

דוחות סטטוס ביצוע יעדים

מחצית ראשונה לשנת 2018 (ינואר – יוני)

| שנה | שם האגף | רבעון | מצב אחרון בהשגת היעד | סטטוס אחרון שדווח | יעד - תוצאה מצופה בסוף השנה | מדד כמותי - מה מודדים? | כיוון פעולה | מטרה |
|------|----------------|-------|---|---------------------------------|--|--|--|---|
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | יצעו ברבעון זה של השנה | 0% | הכנת ערכת מקרים-תגובות המנסה את הארועים השלישיים בחומים הרחש והמעטת השימוש בערכה בקרב מגלי מש"א | שיעור הטמעת תוכנית מקרים-תגובות בתחום האל ש בקרב מגלי משאבי אנוש | קידום רוחת העובד | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | פרסומי התיחת לעובד מציגים, מציאות בריאה למנהל מחלקת, מציאות בריאה מציאות מרכזי | 75% - 50% | ביצוע 6 הכרזות לאיכות ומציאות: עובד מציגים, מציאות בריאה לטוב מרכזי, מציאות בריאה למנהל מחלקת, הנתיב המציאותיים, "מדוחים משאבי אנוש" | מספר התוכניות לאיכות ומציאות | תרבות ארגונית | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | רישום מלא של התוכנים במערכת | 100% | 100% רישום הלימודים במערכת ניהול ההדרכה | אחוז רישום הלימודים במערכת ניהול ההדרכה | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | 75% - 50% | השגת 90% מהעובדים לתקופתם בחינם | השגת 90% מהעובדים לתקופתם בחינם | אחוז העובדים המסוימים והמודעים לתפקידם בשעת חירום | השגת והרלוויה התקופתיים במטות במללולים, במתקנים העירויים | היערכות העירייה למצבי חירום |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | מקרב עובדי העירייה יש 3.73% שהינם בני האלום הערבי (לא מרת"א), 0.08% בני העדה האתיופית (מל מרת"א), באשר לעובדים עם מוגבלות, יש 3.5% מתחת 50% | 75% - 50% | מקרה על חלקם של בני העדה האתיופית והאזורים בני האלום הערבי מקרב עובדי העירייה ועמדיה בדרשות החוק המטקט עובדים עם מוגבלות | שעור העובדים בני האלום הערבי, עובדים עם מוגבלות וממוצע אתיופי | תרבות ארגונית | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | באירועי "מילות לבנות" השתתפו 40% (בין השאר בשל חוסר ששיר באותו יום) | 50% - 25% | השתתפות של לפחות 85% מהסטוטציאל באירועים "שלום כיהא" ו"מילות לבנות" | אחוז המשתתפים באירוע | קידום רוחת העובד | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | ביצוע 4 פעולות (הנרמול דוד, הרצאה בנושא ביטוח לידים בחופשה, תולאת המורעות לנסון מניי וגם: סמנת חובת עבודה "מפיקול") | 75% - 50% | ביצוע 6 פעולות 6 פעולות חובת ארגון לרוחות העובדים ועודדו השמירה על בריאותם | מס' פעולות לרוחות העובד ושמירה על בריאותם | קידום רוחת העובד | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | בככל שנה אירועי ההדרכה מתוכננים לתקופת בדצמבר ובשיתוף מותקנים סקס ואירועים | 0% | כל המרשמים שפרשו במהלך שנת 2017 ישתתפו באירוע פרדה | כמות המרשמים ששתתפו באירוע פרדה | קידום רוחת העובד | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | המטא לא התקדם עקב חוסר משאבים מספיקים באגף החינוך | 0% | הרחבת השירות לעובדי ע"י שדרוג/הסבת המסלול/הקמת קופסת מידע | מס' שדרוגים בקופסת המידע | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | כל ההתקנות נעמדו על המערכת המעולה בשנת ההדרכה שהוכנסו על לוחם: סיום שעת הנקה, סיום אחריות עבודה, ביטוח מקיף ביטוח חובה, הפסקת עבודה, חופשה ללא תשלום, הולדת יתיק, נישואי עובד, תרומה לקרן ימי מחלה, עבודה מספקת, העדר נשיות, מחלת ליד. | 100% | 5 הקמת 5 הדורות אישיות חובת לעובד | מספר הדורות אישיות לעובד | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | עד לה 13 מנות, בקרב תגובות חובת הטמעה למנהלים וסגל משאבי אנוש לשימוש בכלי | 100% | איוני והכנת 6 מנות מידע למנהלי אגפים ומעלה BI דוחות | מס' מנות למנהלים | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | המטא לא התקדם | 0% | פיתוח 3 תהליכי עבודה ממוחשבים - קביעות, חוזים, היתרים לעבודה פרטית באמצעות ה-B.P.M | מספר תהליכי עבודה ממוחשבים פעילים בשוטף | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | החלטת להתחיל במחשוב התהליך הביצוע הדרי. המחשוב נבואש ע"י בפיטוח וטורם ניתן להשתמש בתהליך | 10% - 25% | מחשוב מערך הביצוע במערכת אופק וגימיק מול המערכת הוליסטית | מספר תהליכי עבודה ממוחשבים פעילים בשוטף | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | במקביל עשוש מ"ס שיוניים במסכים הקשורים בבידוד פותחה טבלה המיועדת לשימוש מגלי מש"א שתחליף את קבצי האקסל, שבה יוכלו המגלים ללחוץ פעם אחת לכל עובד ואת הפרמטרים הדרושים לשם חלוקת הבידוד הידוי (מידה, צבע, סדר) התקניו מ"ס פרוגם גם עם עובדי אגף רכש ולגיטיקה לשם בחינת התהליך לשם שיתופם וגיטוס אליו. | 10% - 25% | רישום הוראות תיקון 56 בחוק המעלמות במערכת אופק וגימיק מול המערכת הוליסטית | יישום במערכת משאבי אנוש אופק | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | התקציב חוסט לטובת התקנת ערכת קליטה לעובד חדש. 95% מהחומר שהוקם לטובת הערכה לפרוש ישלבו בפרטל דאם בתחילת זמא בהמשך ההחלטת מנהל אגף | אל רלוונטי | חלוקת ערכת לול עובד עירייה פשוטה | אחוז הפרשנים המקבילים ערכה | קידום רוחת העובד | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | מחבר כיעד לא ברור ועל כן לא ניתן לבעוץ | אל רלוונטי | השלמת וכתיבת נהלים | עבודה בהתאם לספר הנהלים | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | השתיית לוקובס הנהלים | 10% - 25% | הסדרת תוכנית עבודה הפרשנים קבוצת נהלים תקיף | עבודה באמצעות נהלים | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | המטא כרעג לא בעבודה/בידוד | 0% | הטמעת מערכת ניהול רישום עובדים והולדת משגרת-אופקיות ע"י המחשוב | מספר עובדים פעילים באגף משאבי אנוש ובמסלול | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | 1. נפתחה לשימוש מגלי מש"א האפשרות ללמא סופס בקשה לחסות ניהול לודר לב - בסביבה ממוחשבת מתממקטת עם מערכת אופק. הטופס בשימוש כפיילוט ועודדו להיפתח לשימוש כולל ב - 8.7 לאחר שביצע סגל מש"א | 50% - 75% | 2 תהליכי עבודה ממוחשבים פעילים באופק: 1. פיתוח תהליך העבודה לניהול איש ששירות באמצעות מכרזי כח דאם ב b.p.m 2. יצירת ממשק בין אופק לבין b.p.m | מספר תהליכי עבודה ממוחשבים פעילים בשוטף | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | 2. לבי מערכת ה. ב. פ. א. - התקניו 2 פישות בהן אופיניו מ"ס נשגאם לטיפול בין השאר בחינת אחוד התחנות - מסתמן סיום לקראת סוף אוגוסט. ונאכס כ' הם יתקנו במקביל להפצת הטופס ותוך כדי תנועה. | 100% | 100% בקרה על למודים והתייחסות למודים. במסגרת השכלה בובה מעל שנה, כלל מעורבות בתהליך בחירת מוסד הלימודים והתאמה ללמוד | אחוז העובדים | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | התחום איוני והוקם סופס (סיפוס) ליישום היצע | 25% - 50% | עבודה על טופס ח-פ1 מנאלות מנוקם מול אגף שר | עבודה באמצעות טופס מנוקם | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | יש להשלים הרכיבים במערכת אופק לטורף שליפת הנתונים באמצעות מערכת הקשורות לטופס | 10% - 25% | לפחות 80% מהמסלולים עובדים בהתאם לתהליך פרישה משפר. | אחוז היחידות שעובדות בהתאם לתוכנית החדשה | תרבות ארגונית | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | עד לה יאם שני הדורות, הידוי רישוי רכש וחסר לקרן השלמות | 75% - 90% | לפחות שליחת 3 הדורות SMS לעובדים | מספר סיון הדורות SMS לעובדים | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | סופו שני חוציני מידע לזרקה הקיימת. מידע בנושא שרז וכויות סוציאליות עובדו על פעילות ארגון העובדים | 25% - 50% | רישום והולקה מחדש של המשאבים הסופת מידע מוחבט של אגף שרז וארגון העובדים הפנת ההרכה לסגל משאבי אנוש והעברתה ל 100% מהעובדים הקולטים | עודן ערכת הקליטה | קידום רוחת העובד | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | התחום החדשים עובדו על פעילות ארגון קיימת פניה למערכת חיונית לשם תמחור עיצוב חדש לערכה ומסופת התחומים המסופים | אל רלוונטי | שמירה על גרעין המתנדבים ברמה של 300 איש | שפרית מנות המתנדבים | השגת והרלוויה התקופתיים במטות במללולים, במתקנים העירויים | היערכות העירייה למצבי חירום |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | נתון חישוב אחוז מערכת לומרים, לא בצע שניו | 10% - 25% | המשך רישום המכני עבודה מימשיים לומרים: עוז נמלטה אופק חדש | כמות המכני עבודה מימשיים | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | מנהלים מעלים את התקציב לפעילות לכידות בחידות. אחוז הישגת לפחות 10% | 25% - 50% | 100% מנהלים חידושים שיעלמו במלוא את התקציב של מנהל אגף | שמור לכידות ארגונית | תרבות ארגונית | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | 6,000 עובדים משמשים במערכת אופק חירום | 50% - 75% | כל הנתונים שמעבירים מל איסוב למודול במערכת אופק חירום | כמות הנתונים שיוסבו במערכת מ"ח למודול במערכת אופק חירום | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | ביצוע ההכרז כולל מול חופש חדש | 100% | הכנת מוסרס דאם לנירסה חדשה, שיפור ושידור התהליך החישוב בביטורל, אגף הגנת פרטי המידע וכו' | הכרז / שדרוג מוסרס דאם | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | שיפורים שבעוצו מנהלים השנה: הפקת קובץ נתון מול מצבא אופק | 25% - 50% | יישום לפחות 30% שיפורים ומסופות במערכת אופק | מספר שיפורים ומסופות לאחר קליטת מערכת אופק | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | הגודל התקציב תב"ל של 1.5 מיליון ש. ועדיין לא מקבצה מסגרת עבודה לפרויקט | 0% | איוני והסבת תיק עובד מקליטר לתיק ממוחשב תמין ללול הרמשים בהתאם להרשאות (מונחה התנהגות) | שלכ באיוני | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | 30% מהמחלקות הנושנים יושמו לרמבא חדשות מיחשוביות. פרסול מוסדר למשאבי אנוש, דוחות B.I בנחה סביבת הסמני שר ממוחשבת בפורטל, חזוקה קשרי בברוד בין אגף שר למשאבי אנוש, ערכת קליטה בעבודה מתקדמת (עיצוב), מידע לפרשנים פרמטש ראשוני | 100% | שיפור יישום המלמות הנושנים | שיעור יישום המלמות שולחנות עגלים | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | ביצוע בהתאם תכנית. עד לה בועז 2 נסיים מחולטים | 50% - 75% | 80% מאקלויות מגל ניהול בכיר ישתתפו ב-"מערוץ מנהלים" | אחוז מנהלים | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | מעמדה מלאה ביעד | 100% | 80% מאקלויות מגל ניהול המתקדם סימיו קורט ניהול מתקדם. | אחוז מנהלים | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | במסגרת אופקית תוכנית אנוש רשמי ע"י משרד האוצר, לא ניתן ליישם | אל רלוונטי | לפחות 85% מהעובדים החולטים ישלבו בתוכנית עידוד פרשה פרשה | אחוז עובדים חולטים שפרשו במסגרת תוכנית עידוד פרשה | עובדים חולטים | היחל מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | פעילות ששגת מול חידושים השונות | 75% - 90% | עמידה ביעד של לפחות 90% מהעובדים משגבים במערך החירום העירוי | אחוז העובדים המשגבים בחירום | פיתוח, שיפור ויישום תהליכים, שיטות עבודה, תכנון ובקרה | היערכות העירייה למצבי חירום |

| שנה | שם האגף | רבעון | מצב אחרון בהגשת היעד | סטטוס אחרון שדוח | יעד - תוצאה מצופה בסוף השנה | מדד כמותי - מה מודדים? | כיוון פעולה | מטרה |
|------|----------------|-------|---|------------------|---|---|---|--|
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | 100% השתתפות של רכזי מתנדבים ברבעים השונים ובחמ"ל העירוני | 100% | כלל העובדים באגף משאבי אנוש ישתתפו בתרגיל העירוני שתקיים במהלך 2018 | שיעור עובדי אגף משאבי אנוש שישתתפו בתרגיל העירוני (כלל מתנדבים) | מונחת כלל אנליסית מתקני העירייה למצבי החירום השונים | היערכות העירייה למצבי חירום |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | ישומו כל הכספי ועדכוני העקר וניהם. תוספת פרופסיונלית למתנדבים והנדסאים. עדכון תוספת שקלית ואחיות 2016 בכל הדרכים, תוספת קבצים, תוספת לסייע בחינוך המיוחד והקשר, רישוי עסקיים, שו"א מנהל, עמותת מעוף לעמות | 100% | ישום והטמעת כל הכספי העקר שנת"א מהווה בהם דצ | שיעור הכספי עבודה מיושמים | שיפור תמדי של הרמה המקצועית ביחידות | היחול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | עד כר רבעון 3 פעילויות בקרב הגלים (בגם כלל למגלים) כגם בנושא נסיעות וכנס השקת פורטל ("דא@") | 75% - 50% | ביצוע לפחות 5 פעילויות בקרב גמלי מש"א להעמקת וחיזוק המקצועיות | מס' מוגי הפעילויות שנעשו לרוך הכשרה ואחיות המקצועיות בקרב גמלי משאבי אנוש | שיפור תמדי של הרמה המקצועית ביחידות | היחול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | בכל קורסי הניהול, יש היתחיות מלאה לשנות תרבותית לרבות מנדר | 75% - 50% | לימודי מנדר ישולבו ב - 100% מקורסי הניהול בכל רמות הלימוד | אחוז הקורסים והשתלמויות בהם ישולבו לימודי מנדר | תקציב מנדר | עיר שווה בתל-אביב-יפו |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | התקיימה ישיבה בנושא בהשתתפות עובדות יח' יישום תיאור העסקי במח' פרט ומנהל מח' שירותי שכן ברשות מנהל אגף השכר יתבצע מפיצי של התוספות המקומיות (המדווחות למשרה) - נמצא בעבודה. המטרה הסופית היא שתוספות אילו יהיו מוצמדות לעובד, כך ששנייבור ממשרה למשרה התוספות תלכנה איתו. | 25% - 10% | אחוז מפיצי התוספות שארציות עפי" סמל' תפקיד ונטרול התוספות המקומיות | אחוז מפיצי התוספות הממוחשבים | הידוק בקרת השכר | היחול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | בנו רחיון זה טופלו 14 עובדים נחליים מתוך סך של 128 (11%) של עובדים פרשו 3 חזרו לתפקידים 4 שובצו בתקן 1 פיטורין בהסכמה התקפסות | 25% - 10% | נמצום אחוז העובדים הנחליים | השינוי באחוז הנחליים | עובדים נחליים | היחול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | בכל קורסי עירוי משולבים עובדים ומנהלים של מספר קורסים לא ייתחו מפאת סיום התקציב | 75% - 50% | 10% מהמקומות בקורסים חוי-ארגון יוקצו למנהלי ועובדי התאגידים העירוניים | אחוז השתתפות מנהלים ועובדים של תאגידים עירוניים בפעילויות הדרכה משותפות | שיפור תמדי של הרמה המקצועית ביחידות | היחול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | עמידה חלקית ברשימת הקורסים המתוכננים. מספר קורסים לא ייתחו מפאת סיום התקציב | 75% - 50% | 100% מתכנית הקורסים והדרכות המבוצעות ע"י היחידה לפיתוח והדרכה וע"י מובילי ההדרכה ביחידות. בהסוגות היחידה לפיתוח והדרכה. | אחוז הקורסים | שיפור תמדי של הרמה המקצועית ביחידות | היחול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | קורסי ינ' בפעילות מלאה | 75% - 50% | 70% מאוכלוסיית סגל ניהול מרכזי יסימו קורס ינ' | אחוז מנהלים | שיפור תמדי של הרמה המקצועית ביחידות | היחול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | בהכניות הלימודים/סילבוס קורסים, משולבים נושא חובה | 90% - 75% | 100% מהלומדים נוכחים בהראאות חובה. בטיחות ובטיחות בדרכים, אבטחת מידע, מניעת הטורדה מינית, מערך החירום העירוני. | אחוז העובדים | שיפור תמדי של הרמה המקצועית ביחידות | היחול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | התקיימו ישיבות לזקקת לקחים מהתרגיל שהיה פרופסיונלי מתיישבות יציא בזמן קורב יישום הלקחים בתרגיל 2019 | 50% - 25% | יישום כלל לקחי תרגיל חירום שנתו שיקבע | שיעור יישום לקחי תרגיל חירום שנתו שיקבע | מונחת כלל אנליסית מתקני העירייה למצבי החירום השונים | היערכות העירייה למצבי חירום |
| 2018 | אגף משאבי אנוש | 2 | משיקלים של סדרי עדיפויות הפעילות נדחתה לחינו שני של השנה | 0% | ספר הנל' העבודה של יחידת הפרשה העירונית עת"א (מסודר מתכונת העבודה) | קובץ פורסום ומוטמע | שיפור תמדי של הרמה המקצועית ביחידות | היחול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |

| שנה | שם האגף | רבעון אחרון שדוח | מצב אחרון בהשגת היעד | סטטוס אחרון שדוח | יעד - תוצאה מצופה בסוף השנה | מדד כמותי - מה מודדים? | כיוון פעולה | מטרה |
|------|--------------------|------------------|---|------------------|--|--|--|--|
| 2018 | אגף רכש ולוגיסטיקה | 2 | 100% מעובדי האגף עברו השלמות בחירום לרבות השתתפות בתרגילי חירום בשיתוף אגף בטיחות ושירותי חירום | 100% | לפחות 90% מעובדי היחידה יעבורו תדריך לחירום | % העובדים שעברו הסגרה שנתי בתש"א חירום | הסגרה ותרגול תקופתיים במטות במכלולים, במתקנים העירוניים. | היערכות העירייה למצבי חירום |
| 2018 | אגף רכש ולוגיסטיקה | 2 | הגנים סופיים ייבחנו שנת הנובדוה (מבוצעת שיחות משב אישיות עם העובדים להפחתת מס' ימי העדרות) | 75% - 90% | הפחתת העדרויות עובדים מפאת מחלה קצרה בהשוואה לתזמו ממוצע העדרויות עובדים משנת 2017 | מס' ימים של היעדרויות קצרות מפאת מחלה קצרה | תרבות ארגונית | ניהול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף רכש ולוגיסטיקה | 2 | 100% מתוכנית הלידותיות השמה באגף (מי הלדות, עובדים מצטיינים / מי לידות / טיולי גיבש וכו') | 100% | יישום 100% תכנית לידות חברתית באגף הכוללת התמקצעות ולמידה | אחוז יישום הפעילויות | קידום רוחות העבודה | ניהול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף רכש ולוגיסטיקה | 2 | 100% מעובדי האגף השתתפו בפעילות התנדבותית בבת עמיע | 100% | 100% מכלל עובדי האגף מתנדבים בלפחות 2 פעולות התנדבות | מס' פעולות התנדבות ואחוז מתנדבים | התנדבות עובדים בקהילה | ניהול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף רכש ולוגיסטיקה | 2 | 0 תאמות אישיות | 50% - 75% | 0 תאמות עבודה | מספר תאמות עבודה | צמצום תאמות וימי העדרות מתאמות | ניהול וקידום מארג הבטיחות בכל הרבדים של עבודת העירייה |
| 2018 | אגף רכש ולוגיסטיקה | 2 | תחזוקה שוטפת של רמת מוכנות בסיסית במלאי חירום זמן בל על | 50% - 75% | תחזוקה שוטפת של רמת מוכנות לוגיסטית בסיסית לחירום ע"פ נהלי העירייה ושנות חירום לאופנת ר.ת.ל | מלאי חירום כשיר בכל עת | כח אדם, ציוד הספקה ומתקנים המיועדים לשעת חירום מוכנים וערוכים | היערכות העירייה למצבי חירום |
| 2018 | אגף רכש ולוגיסטיקה | 2 | 98% התקשרויות זמינות | 50% - 75% | 100% התקשרויות זמינות בכל עת - שמירת רמת זמינות התקשרויות של 100% (כ- 550 התקשרויות) על פי תכנית עבודה | אחוז התקשרויות זמינות | טיפול בהתקשרויות ומכרזי ציוד | ניהול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף רכש ולוגיסטיקה | 2 | 0 מלאי מת | 100% | שמירת ערך מלאי מת 0 במחזור של שנה (תמספים המרכזיים לאורך כל השנה) | ערך מלאי מת | העלאת רמת ההתראה והבקרה בביצוע תקציב העירייה, השכר, ל"א התשלומים והתחליפים | השאת מקורות העירייה, שמירה על האיתנות הכלכלית יעיל והעמקת הבקרה הכספית והתחליפות |
| 2018 | אגף רכש ולוגיסטיקה | 2 | חסר דיווח | | קידום תהליך הבלם בכ- 100% מכלל הצעות המכרז | מס' ימים בתהליך הבקשה להצעת מחיר (בל"מ) | טיפול בהתקשרויות ומכרזי ציוד | ניהול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף רכש ולוגיסטיקה | 2 | חסר דיווח | | לפחות 4 אירועי עדכון שונים ל- 100% אחראי רשמות לצורך שיפור וחיזוק הקשר בין הארציון שבאגף רכש ולוגיסטיקה ליחידות העירייה | מס' הפעולות להכשרה ועדכון אחראי רשמות | טיפול בהתקשרויות ומכרזי ציוד | ניהול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף רכש ולוגיסטיקה | 2 | חסר דיווח | | העצמת פורום אחראי רשמות לצורך שיפור וחיזוק הקשר בין הארציון העירוני שבאגף רכש ולוגיסטיקה ליחידות העירייה - 100% עדכון שיפור זמינות שירותי האגף | אחוז עדכון והעצמת אחראי רשמות | טיפול בהתקשרויות ומכרזי ציוד | ניהול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף רכש ולוגיסטיקה | 2 | חסר דיווח | | חסר דיווח | טיפול בהתקשרויות ומכרזי ציוד | טיפול בהתקשרויות ומכרזי ציוד | ניהול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |

| שנה | שם האגף | רבעון אחרון שדוח | מצב אחרון בהשגת היעד | סטטוס אחרון שדוח | יעד - תוצאה מצופה בסוף השנה | מדד כמותי - מה מודדים? | כיוון פעולה | מטרה |
|------|-------------------------|------------------|--|------------------|---|--|--|--|
| 2018 | אגף שכר תכנית | 2 | בחציון השני של שנת 2018 מתקיימים באופן שוטף ימי גיבוש וללימודים | 100% | ביצוע 4 פעילויות גיבוש של האגף בשנת 2017 גורם אחראי: דנית אורפני | מס פעילויות להגברת הליכודות האגפית | תרבות ארגונית | ניהול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף שכר תכנית סוציאליות | 2 | ישנה ירידה של מעל 30% לעומת שנת 2017 | לא רלוונטי | שיפור ממוצע ימי העדרות מפאת מחלה קצרה גורם אחראי: יוסי ביטון | ממוצע ימי העדרות מפאת מחלה קצרה | תרבות ארגונית | ניהול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף שכר תכנית סוציאליות | 2 | במחצית השניה של שנת 2018 מתוכנן לבחון את התחלת התנתות התהליך | 25% - 50% | מעבר ממערכת שכר נכחית למערכת שכר חדשה גורם אחראי: יוסי ביטון | שלב במעבר למערכת החדשה | פיתוח, שיפור וייעול מערכת מידע ותשתית תקשוב | ניהול משאבים כמנוף להשגת היעדים העסקיים של העירייה |
| 2018 | אגף שכר תכנית סוציאליות | 2 | בחציון הראשון של שנת 2018 שלמו פיזיים ל 204 עובדים מתוכנם עד 30 יום ל 168 עובדים ומעל 30 יום ל 36 עובדים. | 75% - 90% | 75% תשלומי פיזיים תוך 30 יום. גורם אחראי: אילנה בן שבת | אחוז מסיימי עבודה שמקבלים פיזיים תוך 30 יום ממוצע סיום העבודה. | העלאת רמת ההתראה והבקרה בניצול תקציב העירייה, השכר, כ"א התשלומים והתהליכים | השאת מקורות העירייה, שמירה על האיתנות הכלכלית, ייעול והעמקת הבקרה הכספית והתהליכית |
| 2018 | אגף שכר תכנית סוציאליות | 2 | בחציון השני של שנת 2018 מתקיימים מפגשים שוטפים באגף ובו עולים נושאים מקצועיים חדשים וכן נושאים רלוונטיים אחרים הקשורים לאגף שכר. | 100% | העלאת הרמה המקצועית באגף שכר תכנית סוציאליות ע"י השתלמויות ואגף למד, ימי עיון וכו' גורם אחראי: יוסי ביטון | מס' המפגשים שהתקיימו | שפור תמידי של הרמה המקצועית ביחידות | ניהול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף שכר תכנית סוציאליות | 2 | על כלל העובדים מיושם מלא תוך בקרה רצופה על הסמני השכר | 100% | יישום 100% של ההסמנים הקיימים בהתאם לתחנות. גורם אחראי: דוד וייס | מס העובדים שלא מיושם עליהם הסכם קיבוצי | הידוק בקרת השכר | ניהול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף שכר תכנית סוציאליות | 2 | לכלל עובדי העירייה קיים הסדר פנסיוני תקין | 100% | הסדרים פנסיונים תקינים ל - 100% מעובדי העירייה. גורם אחראי: גל סולי | מספר עובדים ללא הסדר פנסיוני תקין | הידוק בקרת השכר | ניהול מיטבי של המשאב האנושי ושיפור התרבות הארגונית |
| 2018 | אגף שכר תכנית סוציאליות | 2 | בחציון ראשון של שנת 2018 הוגשו כ 48 מקרים לע"ד חיצוני (שפור חן) | לא רלוונטי | העברת 100% מהמקרים לע"ד חיצוני בגין שכר א/א פנסיה ששולמו לעובדים שנפגעו בתאונות דרכים. גורם אחראי: גל סולי | מס העובדים שבגינו יושגו תביעות מיטיבים באמצעות עו"ד חיצוני | העמקת הגבייה והאכיפה | השאת מקורות העירייה, שמירה על האיתנות הכלכלית, ייעול והעמקת הבקרה הכספית והתהליכית |
| 2018 | אגף שכר תכנית סוציאליות | 2 | בתום רבעון שני של שנת 2018 נגרעו 309 בעלי חוב, בהיקף חובות של 549.035 ₪. כלומר - ירידה של 19.5% מבעלי החוב מדצמבר 2017 שהיא ירידה של 30.4% בהיקף החובות של בעלי החוב מדצמבר 2017 | 75% - 90% | גבייה של 40% מסכום החוב מתחילת השנה (עד 7 שנים לעובדים שסיימו עבודה) גורם אחראי: גל סולי | סכום החוב שנבנה מתוך היתרה נכון ל 31.12.17 | העמקת הגבייה והאכיפה | השאת מקורות העירייה, שמירה על האיתנות הכלכלית, ייעול והעמקת הבקרה הכספית והתהליכית |
| 2018 | אגף שכר תכנית סוציאליות | 2 | קיימת עליה בשיעור רצון סלקט ליעמות הסקר של שנת 2015. מס' פרמטרים מורכבים סקר זה ועל כן נתונים מדויקים. ייתוח במידת האפשר | לא רלוונטי | עליה בשיעור רצון סלקט בסקר שירותי פנים לעומת הסקר האחרון בשנת 2015. גורם אחראי: יוסי ביטון | ציון בסקר שביעות רצון משרתי פנים. | מחקר והערכה כבסיס להחלטות ושיפור ביצועים | ניהול משאבים כמנוף להשגת היעדים העסקיים של העירייה |
| 2018 | אגף שכר תכנית סוציאליות | 2 | נקלטו 98.5% מידווחים בחציון השני של שנת 2018 | 75% - 90% | 95% מדידווחים באמצעות המסלוק הפנסיונית נקלטו בהצלחה אצל קרנות הפנסיה וחברות הביטוח תוך חודש ימים. גורם אחראי: גל סולי | אחוז הדיווחים שלא נקלטו בקרנות הפנסיה או חברות הביטוח | העלאת רמת ההתראה והבקרה בניצול תקציב העירייה, השכר, כ"א התשלומים והתהליכים | השאת מקורות העירייה, שמירה על האיתנות הכלכלית, ייעול והעמקת הבקרה הכספית והתהליכית |