

דו"ח מבקר העירייה לשנת 2020

נשר, ניסן/תש"ף - אפריל 2020

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר העירייה. פרסומו של המסמך, או חלק ממנו, לפני שחלף המועד שנקבע להגשתו במועצה, אסור ע"פ הוראת סעיף 170 ג, (ו), לפקודת העיריות.

דברי מבקר העירייה:

הביקורת מודה לראש העיר, למנכ"ל העירייה ולהנהלת העירייה ולכל מנהלי המחלקות שבוקרו השנה, על שיתוף הפעולה במהלך הכנת הדו"ח. הביקורת מציינת לחיוב את הרצון של כל הגורמים לתקון ליקויים במהירות וביעילות. במקרים רבים ליקויים המתגלים ע"י הביקורת מתוקנים מול הנהלת העיר תוך כדי תנועה ומתייתרים. הביקורת מציינת כי בדו"ח זה כלולים גם ממצאים הרלוונטיים להנהלות קודמות של העירייה והתרשמות הביקורת היא כי ההנהלה הנוכחית ובראשה ראש העיר עושים מאמצים משמעותיים לתיקון הליקויים. כל אלה באים לידי ביטוי בישיבות עבודה והקצאת תקציבים.

<u>תוכן עניינים</u>	
עמוד	נושא
1	דוח ביקורת על מחלקת פיקוח
23	דוח ביקורת בנושא ניהול ארכיון העירייה
33	דוח ביקורת בנושא חלוקת תלושים וחבילות
40	דוח ביקורת בנושא תאורת רחובות
84	דוח ביקורת בנושא שכר
182	דוח על תלונות הציבור

טיוטת דו"ח ביקורת במחלקת פיקוח

1. מבוא

מחלקת הפיקוח העירוני - אחראית על אכיפת חוקי העזר העירוניים ומשמשת אחת מזרועות האכיפה העיקריים של העירייה. המחלקה פועלת לאיתור וטיפול במפגעים ועבירות שנעשות בניגוד לחוקי עזר עירוניים, לחקיקה ראשית, צווים ותקנות. מטרת פעולות האכיפה לשמור על הסדר הציבורי לרווחת כלל התושבים כדי למנוע פגיעה באיכות החיים של התושבים בעיר והבאים בשעריה.

החל מחודש נובמבר 2019, מחלקת פיקוח יחד עם השיטור העירוני הופרדו מהמוקד וכיום יש מנהל המופקד על המוקד העירוני ומנהל המופקד על הפיקוח והשיטור העירוני.

2. מטרות הביקורת

הביקורת בחנה את נהלי העבודה והתנהלות מחלקת פיקוח, את האופן בו מבצעים עובדי המחלקה פעולות אכיפה בעיר והאם התנהלותם היא בהתאם להוראות החוק והנהלים.

3. היקף הביקורת

הביקורת נערכה בין החודשים 8.2020 ועד 11.2020 ובדקה את כלל פעילות המחלקה.

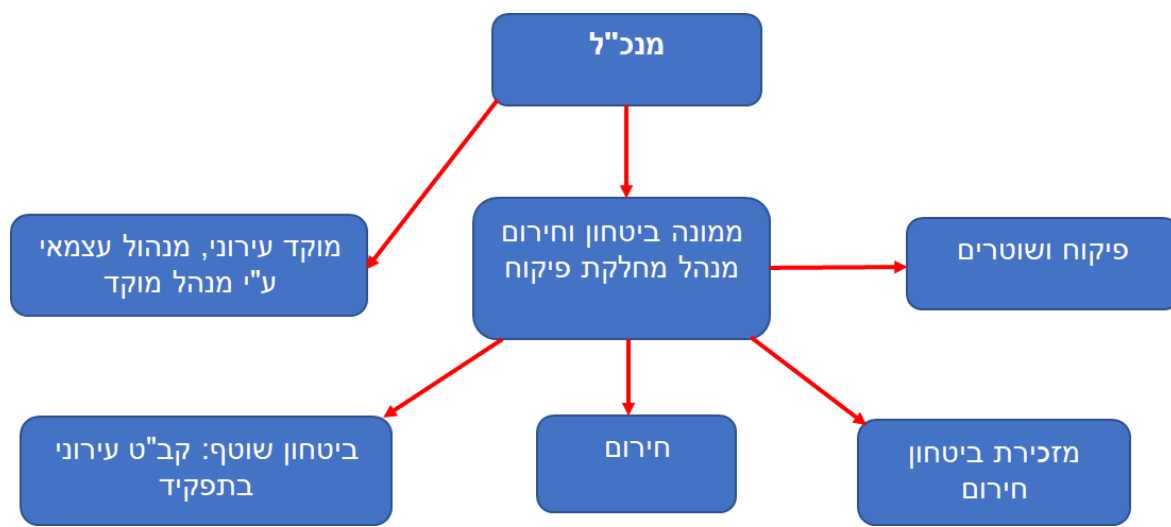
- בחינת דוחות תקבולים של מחלקת הפיקוח בשלוש שנים האחרונות.
- בחינת שיעור הגבייה בשנה האחרונה לעומת שנים קודמות.
- פילוח של היקפי הדוחות לפי נושא.
- בחינת נהלי עבודה במחלקת הפיקוח.
- בחינת מעקב אחר הגבייה של דוחות חנייה ודוחות פיקוח בכלל.
- בחינה מדגמית של הליך מחיקת חובות.
- בחינת גבייה שמבוצעת ע"י גורם חיצוני – מטרופארק.
- בחינת מספר ביטולים והמרות דוחות בשלוש שנים האחרונות מול היועץ המשפטי.
- בחינה של היקף כח האדם במחלקת פיקוח במהלך השלוש שנים האחרונות.

4. דוחות קודמים:

בשנת 2016 מבקר העירייה ערך דוח על פעילות הפיקוח העירוני שכלל בין היתר:

- משמרות ושעות עבודה
- מצבת כח האדם
- גיוס וקליטה של פקחים כולל הכשרתם
- זכויות וסמכויות פקחים

5. מבנה ארגוני



6. מתודולוגיית הביקורת

לצורך ביצוע הביקורת נערכו פגישות עם מנהל מחלקת פיקוח עירוני, עם מזכירת המוקד העירוני (שעבדה בעבר כשלוש שנים במחלקת פיקוח), ועם היועץ המשפטי המשמש כתובע עירוני.

הביקורת סקרה מסמכים שונים, לרבות: חוקי עזר עירוניים, דוחות ממערכת מטרופארק, דוחות שבוטלו, מידע מבית משפט לעניינים מקומיים בקריית ביאליק בנוגע להכנסות מחוקי עזר בנשר, ועוד. בנוסף, הביקורת ערכה מדגמים לבדיקת דו"חות פיקוח.

7. רקע משפטי

7.1. במסגרת פעילות העירייה לשיפור זרימת התנועה ברחובות העיר ולשמירת הסדר הציבורי פורסם ב- 21/9/2010 חוק עזר לקריית נשר (העמדת רכב וחנייתו), התשע"א - 2010 (להלן - חוק העזר) אשר נכנס לתוקף ב- 21/9/2010 ותוקן בחש"ם 843, התשע"ו (28.1.2016).

7.2. חוק עזר לנשר (ההעמדת רכב וחנייתו) התש"ח - 2018.

7.3. חוק העזר הגדיר אזורי חנייה מותרים ואזורי חנייה מוגבלים או אסורים לחנייה. נוסף על כך, הוגדרו אגרת חנייה, גורמים הפטורים מתשלום אגרה זו וכן סנקציות שהעירייה יכולה להפעיל בגין אי-מילוי הוראות חוק הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982 (להלן - חוק) ותקנות התעבורה, התשכ"א-1961.

7.4. עברה בנושא חנייה היא עברת קנס ועל הרשות המקומית לפנות בתוך שנה מיום ביצוע העברה לאזרח, ולהודיע לו כי עליו לשלם את הקנס תוך תשעים יום, זולת אם הגיש לתובע העירוני, תוך שלושים יום מיום ההמצאה, בקשה לביטול (ערר) או הודיע תוך תשעים יום כי ברצונו להישפט על העברה.

7.5. סעיף 229(א) לחוק סדר הדין הפלילי [נוסח משולב], התשמ"ב-1982 (להלן - חוק) מאפשר למקבל דוח חנייה להגיש בקשה לביטול הדוח תוך שלושים ימים מהמועד בו הומצאה לו ההודעה לתשלום, לרבות נימוקים לבקשה: "מי שנמסרה לו הודעת תשלום קנס, ישלם, תוך תשעים ימים מיום ההמצאה, את הקנס הנקוב בהודעה, לחשבון שצוין בה, זולת אם... הגיש לתובע, תוך שלושים ימים מיום ההמצאה, בקשה לביטול..."

7.6. סעיף 229 לחוק קובע סמכות לתובע שהוסמך בידי היועץ המשפטי לממשלה לעניין זה לבטל דוח חנייה שנמסר בשל עברה של ברירת משפט, אם נתקיימה אחת העילות הקבועות בחוק ובהתאם לתנאים הקבועים בו: "תובע רשאי לבטל הודעת תשלום קנס אם נוכח כי לא נעברה עבירה או כי היא נעברה שלא בידי מי שקיבל את ההודעה, או אם היה סבור שבנסיבות המקרה אין עניין לציבור בהמשך ההליכים."

7.7. האמור לעיל נסמך על סעיף 229 א לחסד"פ, מועד תשלום הקנס, כדלקמן:

7.8. מי שנמסרה לו הודעת תשלום קנס, ישלם, תוך תשעים ימים מיום ההמצאה, את הקנס הנקוב בהודעה, לחשבון שצוין בה, זולת אם פעל באחת מדרכים אלה:

7.9. הגיש לתובע, תוך שלושים ימים מיום ההמצאה, בקשה לביטול כאמור בסעיף קטן (ג);

7.10. הודיע, תוך תשעים ימים מיום ההמצאה, בדרך שנקבעה בתקנות, שיש ברצונו להישפט על העבירה.

- 7.11. מי שהגיש בקשה לביטול כאמור בפסקה (1) לא יהיה רשאי להודיע על רצונו להישפט כאמור בפסקה (2), אלא תוך שלושים ימים מיום המצאת ההודעה על החלטת התובע בענין הביטול."
- 7.12. ובהתאם לסעיף 229 (ח) לחסד"פ, כדלקמן: " (ח 2) לא שילם אדם את הקנס, חלפו המועדים להגשת בקשה לביטול הודעת תשלום קנס או להודעה על בקשה להישפט לפי סעיף קטן (א), ולא הוגשו בקשות כאמור או הוגשה בזמן בקשה לביטול הודעת תשלום קנס ונדחתה, יראו אותו, בתום המועדים הקבועים בסעיף קטן (א) להגשת בקשות אלה, כאילו הורשע בבית המשפט ונגזר עליו הקנס הנקוב בהודעת תשלום הקנס."
- 7.13. הודעת חיוב עלולה להתיישן, אם לא נעשית לגביה פעולה לגבייה, על ידי הרשות המקומית, כל 3 שנים. כך לפי סעיף 10 לחסד"פ, התיישנות עונשים:
- 7.14. " עונש שהוטל לא יתחילו בביצועו, ואם נפסק ביצועו לא ימשיכו בו, אם מיום שפסק הדין נעשה לחלוט, או מיום ההפסקה, הכל לפי המאוחר יותר, עברו - ... (3) בחטא – שלוש שנים."
- 7.15. בבג"ץ 1618/97 יצחק סצ'י נגד עיריית תל אביב, נקבע שאם חלפו שלוש שנים או יותר מבלי שרשות מקומית נקטה פעולה לגבייה של קנסות חנייה (כגון משלוח הודעת חיוב או התראה לפני עיקול), הרי הקנס התיישן ולא ניתן יהיה לגבותו. את שלוש השנים המהוות תקופת התיישנות מתחילים לספור מחלוף 90 ימים מיום שקיבל בעל הרכב את הדו"ח בהודעת חיוב.
- 7.16. משמע, אם נשלחה הודעת חיוב או התראה בפרק זמן הקצר משלוש שנים מאז נעשתה פעולת גבייה קודמת, החוב אינו מתיישן וניתן לנקוט בהליכי גבייה. כל הודעה שנשלחה, מתחילה מחדש את "מרוץ" תקופת ההתיישנות.

8. ממצאי הביקורת

על פי הגדרת מחלקת פיקוח מטרותיה הן:

להוות מערך אכיפה עירוני לשמירה על הסדר הציבורי, הפועל בשיתוף פעולה (משטרה ורשות) למניעה ולטיפול באירועים בתחומי העיר תוך יצירת סביבת חיים מוגנת ואיכותית התורמת ליצירת רמה גבוהה של ביטחון אישי וקהילתי בעיר נשר.
מחלקת הפיקוח והשיטור העירוני בעיר פועלת למען יישום חוקי העזר העירוניים ואכיפתם, על מנת להיטיב עם תושבי העיר ולשמור על הסדר והניקיון העירוניים. האכיפה מבוצעת על ידי פקחים בשילוב שוטרים.

תחומי אחריות המחלקה באופן מפורט יותר כוללים:

- טיפול במפגעים סביבתיים המבוצעים על ידי תושבים ובעלי עסקים במרחב הציבורי.
- אכיפת תקנות העישון במוסדות הציבוריים.
- אכיפת איסור הדבקת מודעות פיראטיות ברחבי העיר.
- טיפול במפגעים סביבתיים.

- אכיפת החוק כנגד בעלי כלבים משוטטים, הטלת צואה ואי איסופה על ידי הבעלים (בסיוע המחלקה הווטרינרית)
- מענה וטיפול בפינוי מקלטים משותפים.
- טיפול וסילוק רכבים נטושים ברחבי העיר.
- סיוע באירועים עירוניים נרחבים כגון טקסים, אירועי יום העצמאות, אירועי קיץ, פסטיבלים וכדומה.

הביקורת מציינת כי נוהל העבודה העירוני כיום הוא כל מפגע או תלונה נקלטת במוקד העירוני ועוברת לטיפול המחלקות לפי עניין, בכלל זה גם מחלקת פיקוח. ניהול הפניה או האירוע, פתיחתו וסגירתו הם באחריות המוקד.

נהלי עבודה

- 8.1. הביקורת מעירה כי לדברי מנהל המחלקה אין חוברת נהלים.
- 8.2. הביקורת מציינת כי עם הקמת המוקד העירוני בשנת 2013-2014 המנהל הקודם ערך נהלי עבודה שהתאימו למבנה הארגוני הקודם. הביקורת ממליצה למנהל הנוכחי לאמץ חלק מנהלי העבודה שנכתבו בעבר ולהתאים אותם למבנה המחלקה כיום.
- 8.3. להלן דוגמא לנוהל עבודה הקיים בפועל אך אינו מעוגן בכתב: במקרים של מפגעים בשטחים פרטיים הפיקוח העירוני על פי רוב נותן הודעת לתושב לסילוק המפגע בזמן מוגדר מראש. רק במקרה שהמפגע לא מטופל, העירייה תפעל להסירו בעצמה ותוציא לתושב הודעת חיוב או לחילופין יינתן דוח כספי.

תוכנית עבודה שנתית

- 8.4. הביקורת מעירה כי לדברי מנהל המחלקה במועד עריכת הביקורת, נובמבר 2020, אין תוכנית עבודה מאושרת, אולם הוגשה למנכ"ל העירייה הצעה לתוכנית עבודה לשנת 2020 שחלקה הארי גובש מול ראש העיר, בתוכנית נרשמו מספר דגשים המתואמת גם עם תוכנית העבודה של השיטור העירוני. **תוכנית עבודה הוגשה ואושרה על ידי ראש העירייה בפגישה שהתקיימה איתו בתחילת שנת 2020**
- 8.5. הביקורת מציינת לחיוב שמנהל המחלקה ערך תוכנית עבודה מול ראש העיר והמנכ"ל אך מעירה כי יש להקפיד לאשר אותה בתחילת שנה.
- 8.6. הביקורת מעירה כי לא קיבלה לידיה העתק מההצעה לתוכנית העבודה השנתית.

קבלת פקח חדש לעבודה

מבדיקת הביקורת עולה כי פקח חדש שמתקבל לעבודה מוצמד לפקח ותיק להכשרה ראשונית של כשבועיים. לאחר מכן הפקח עובד בליווי "מרחוק", כלומר, הוא מסייר בשטח לבדו ובכל עת יכול לקבל סיוע טלפוני מהמוקד או ממחלקת פיקוח. לאחר תום תקופת הכשרה ראשונית (כשבועיים) יעבור פקח חדש קורס פיקח עירוני. הקורס מתקיים במפעלים, מוסדות הכשרה של שילטון מקומי להכשרה לפקח עירוני ומקבל תעודת גמר בסיומו.

8.7. הביקורת מעירה כי נכון למועד הביקורת מנהל מחלקת פיקוח לא עבר קורס הכשרה מקצועית במפע"ם. לדברי מנהל המחלקה הוא שוחח עם מנכ"ל העירייה בנושא אך טרם התקבלה החלטה.

תגובת מנהל המחלקה: התקבלה החלטה מזמן, אך לא בוצעה עקב אילוצי מערכת וקורנה. נכון להיום גוייס קב"ט נוסף למחלקת הביטחון, גם מנהל המחלקה וגם הקב"ט החדש מיועדים לעבור קורסים בנושאי פיקוח

8.8. הביקורת מעירה כי לא מצאה פרסום ברשומות הודעה על הסמכת פקחים בעיריית נשר כפי שמתחייב בסעיף 3 (א) 3 (ב) לחוק ייעול האכיפה והפיקוח העירוניים ברשויות המקומיות.

תדרוכים וישיבות צוות

הביקורת ביקשה לברר באיזה תדירות מתקיימים תדרוכים לעובדי המחלקה ובאילו נושאים. מבדיקת הביקורת עולה כי אחת לחודש מתקיימת ישיבה חודשית ומדי בוקר מתבצע תדרוך יומי בתחילת כל יום.

8.9. הביקורת מעירה כי לא קיים תיעוד בפרוטוקולים של ישיבות אלו.

8.10. הביקורת ממליצה לערוך פרוטוקול בראשי פרקים לישיבות שבועיות. מטרת הפרוטוקולים היא לתעד נושאים חשובים ומדיניות אכיפה עירונית כפי שהיא באה לידי ביטוי בפועל.

קבלת פקח חדש לעבודה

הביקורת בקשה לברר כיצד מוודאים שפקח שמתקבל לעבודה אין רישום פלילי. מאחר ואסור למעסיק לדרוש תעודת יושר/אי רישום פלילי מהעובד באופן ישיר.

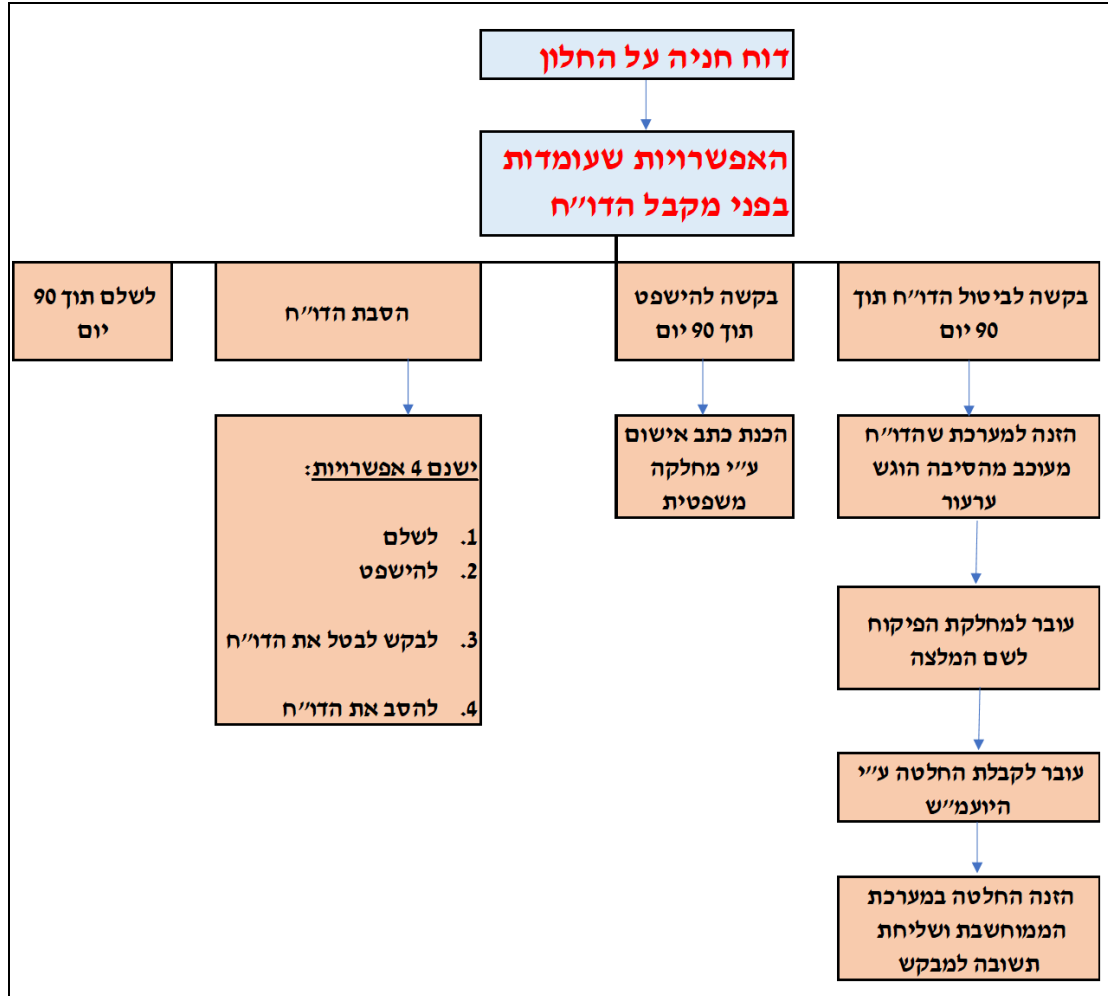
מבדיקת הביקורת עולה כי העירייה מבקשת את אישורו של המתמודד לתפקיד לפנות למשטרה ולקבל תיעוד רישום פלילי. לאחר קבלת האישור היועץ המשפטי פונה למשטרה לקבלת אישור זה לגבי כל המתמודדים לתפקיד פקח בעיריית נשר.

8.11. הביקורת מעירה כי במועד הביקורת ל- 2 פקחים לא נמצא אישור על העדר רישום פלילי.

חוזים עבודה

8.12. מבדיקת הביקורת עולה כי לכל הפקחים יש חוזי עבודה חתומים במחלקת משאבי אנוש.

תהליך טיפול בדוחות חנייה לגביית קנס



הערה: רק במקרים בודדים מובאים דוחות להתייחסות מנהל מחלקת פיקוח בהתאם לפעילות הפקח בשטח. אך לא מבהינה משפטית

התפלגות דו"חות חניה לפי חודשים בשנים 2017-2020

דוחות חניה

2020

סכום לתשלום	כמות דוחות	חודש
120,400	712	1
104,800	628	2
66,500	411	3
8,250	15	4
52,500	294	5
145,400	854	6
188,250	1109	7
172,050	1171	8
87,150	538	9
82,150	547	10
124,350	837	11
142,300	1085	12
1,294,100	8,201	סה"כ

2019

סכום לתשלום	כמות דוחות	חודש
88,250	258	1
87,450	274	2
82,150	254	3
61,600	187	4
85,500	270	5
112,500	370	6
120,650	389	7
95,450	303	8
86,650	268	9
94,850	527	10
136,300	1079	11
153,450	856	12
1,204,800	5,035	סה"כ

2018

סכום לתשלום	כמות דוחות	חודש
31,300	144	1
48,750	171	2
58,810	245	3
37,590	156	4
47,350	183	5
52,290	198	6
64,000	169	7
67,900	187	8
30,150	83	9
70,750	271	10
106,700	339	11
70,800	223	12
686,390	2,369	סה"כ

2017

סכום לתשלום	כמות דוחות	חודש
35,450	160	1
51,200	243	2
30,550	142	3
32,850	154	4
40,840	193	5
48,450	203	6
68,400	250	7
42,650	165	8
29,250	122	9
25,550	116	10
36,190	195	11
35,300	162	12
476,680	2,105	סה"כ

סטטוס דוחות חנייה ופיקוח לשנים 2019 ו 2020

פיקוח 2020

סכום דוחות	כמות דוחות	סטטוס
	1	בזיכוי
1,460	2	במשפט
7,570	10	בעירעור
-	38	מבוטל
216,041	284	פעיל
19,225	27	שולם מלא
244,296	362	סכום כולל

פיקוח 2019

סכום דוחות	כמות דוחות	סטטוס
1,460	2	במשפט
4,380	6	בעירעור
8,760	8	לא אותר
-	68	מבוטל
62,842	57	פעיל
31,390	41	שולם מלא
108,832	182	סכום כולל

חניה 2020

סכום של מקור	כמות דוחות	סטטוס
1,150	11	בזיכוי
13,950	39	במשפט
4,650	26	בעירעור
24,550	108	לא אותר
188,750	868	מבוטל
358,900	1,887	פעיל
2,200	10	שולם חלקי
699,950	5,254	שולם מלא
1,294,100	8,203.0	סכום כולל

חניה 2019

סכום של מקור	כמות דוחות	סטטוס
1,000	1	בהסבה
2,150	11	בזיכוי
9,700	31	במשפט
300	3	בעירעור
30,100	131	לא אותר
334,550	1,047	מבוטל
174,100	689	פעיל
3,050	17	שולם חלקי
649,850	3,108	שולם מלא
1,204,800	5,038	סכום כולל

הערה: לא אותר משמעותו דו"ח פעיל שיש לבדוק האם הכתובת שלו מעודכנת במשרד הפנים

נתונים כלליים, דוחות חנייה:

- 8.13 בשנת 2017 ניתנו 2,105 דוחות חניה בהיקף כספי של 476,680 ₪, מהם בוטלו 67 דוחות.
- 8.14 בשנת 2018 ניתנו 2,369 דוחות חניה בהיקף כספי של 686,390 ₪. מהם בוטלו 467 דוחות.
- 8.15 בשנת 2019 ניתנו 5,035 דוחות בהיקף כספי של 1,204,800 ₪. מהם בוטלו 1,047 דוחות.
- 8.16 בשנת 2020 ניתנו 8,201 דוחות בהיקף כספי של 1,294,100 ₪. מהם בוטלו 868 דוחות.

הביקורת מציינת כי בתאריך 3/09/2019 פורסמו הסדרי חניה חדשים בעיריית נשר לגבי חניה בכחול לבן, הכללה חניה חנינם לתושבי נשר בכפוף להסדרת הרשמה, האכיפה החלה לפי הפרסומים ב 10/10/2019.

סקירת פעילות חיוב וגביה מדוחות חניה לשנים 2017 – ועד 2020, ממצאים עיקריים:

- 8.17 סך דוחות חניה שנתנו בשנים 2017 – 2020 היה 3,662 אלפי ₪
- 8.18 מספר הדוחות חנייה שנתנו, בשנת 2018 היה 2,369 דוחות חנייה לעומת 2,105 דוחות חנייה שניתנו בשנת 2017 דבר המצביע על גידול של 13% לעומת 2017 מבחינת כמות הדוחות.
- 8.19 מספר הדוחות חנייה שנתנו, בשנת 2019 היה 5,035 דוחות חנייה לעומת 2,369 דוחות חנייה שניתנו בשנת 2018 דבר המצביע על גידול של 213% לעומת 2018 מבחינת כמות הדוחות.
- 8.20 מספר הדוחות חנייה שנתנו, בשנת 2020 היה 8,201 דוחות חנייה לעומת 5,035 דוחות חנייה שניתנו בשנת 2019 דבר המצביע על גידול של 163% לעומת 2019 מבחינת כמות הדוחות.

בהיבט הכספי:

- 8.21 סך דוחות חניה שנתנו בשנת 2018 היה 686,390 ₪ לעומת 476,680 ₪ שנתנו בשנת 2017, כלומר גידול בסך של 44% בין השנים 2017 לשנת 2018, עיקר הגידול בשנת 2018 היה בחודשים 10-12/2018.
- 8.22 הערה: הביקורת מציינת שבוצע חילופי שילטון ב 30/10/2018
- 8.23 סך דוחות חניה שנתנו בתקופה 2019 היה 1,204,800 ₪ לעומת 686,390 ₪ שנתנו בשנת 2018, כלומר גידול בסך של 176% בין השנים 2018 לשנת 2019.
- 8.24 סך דוחות חניה שנתנו בתקופה 2020 היה 1,294,100 ₪ לעומת 1,204,800 ₪ שנתנו בשנת 2019, כלומר גידול זניח בסך של 7% בין השנים 2020 לשנת 2019.

בהיבט הכמותי:

- 8.25 מספר הדוחות חנייה שנתנו, בשנת 2018 היה 2,369 דוחות חנייה לעומת 2,105 דוחות חנייה שניתנו בשנת 2017 דבר המצביע על גידול זניח של 13% לעומת 2017 מבחינת כמות הדוחות.
- 8.26 מספר הדוחות חנייה שנתנו, בשנת 2019 היה 5,035 דוחות חנייה לעומת 2,369 דוחות חנייה שניתנו בשנת 2018 דבר המצביע על גידול של 213% לעומת 2018 מבחינת כמות הדוחות.

8.27. מספר הדוחות חנייה שנתנו, בשנת 2020 היה 8,201 דוחות חנייה לעומת 5,035 דוחות חנייה שניתנו בשנת 2019 דבר המצביע על גידול של 63% לעומת 2019 מבחינת כמות הדוחות.

לדעת הביקורת עיקר הגידול בין שנת 2017 לשנת 2018 ו - 2019 נובע משינוי נהלים, ואכיפת חנייה בכחול לבן שנכנס לתוקפו ביום 10/10/2019.

הביקורת מציינת כי בחודש פברואר 2020 החלה להתפשט במהירות מגפה קורונה עולמית, מגפה אשר הכניסה את כלל המשק לסגר כללי החל מ 14.3.20 ועד ל 07.05.20, הגבלות אשר כללו איסור התקהלות, צמצום תחבורה ציבורית והגבלות תנועה וסגירה כללית של עסקים. ראוי לציין, כי בחודש 4/2020 התהדק הסגר הכללי בשל חג הפסח ואיסור תנועה ויציאה מהבית עד למרחק של 100 מטר מהבית, דבר שניכר בדוחות והתרשימים שהוצגו לעי"ל המעידים על צמצום האכיפה בדוחות חנייה עקב סגר במשק והגבלות תנועה וחנייה בכלל, הביקורת מציינת שהוחזרו לפעילות חנויות רחוב רק ב 26 באפריל. מבחינת היקף הדוחות, ניתן לראות, כי בחודש 4/2019 ניתנו 187 דוחות בסכום של 61,600 ₪ וב 4/2019 ניתנו 15 דוחות בהיקף של 8,250 ₪

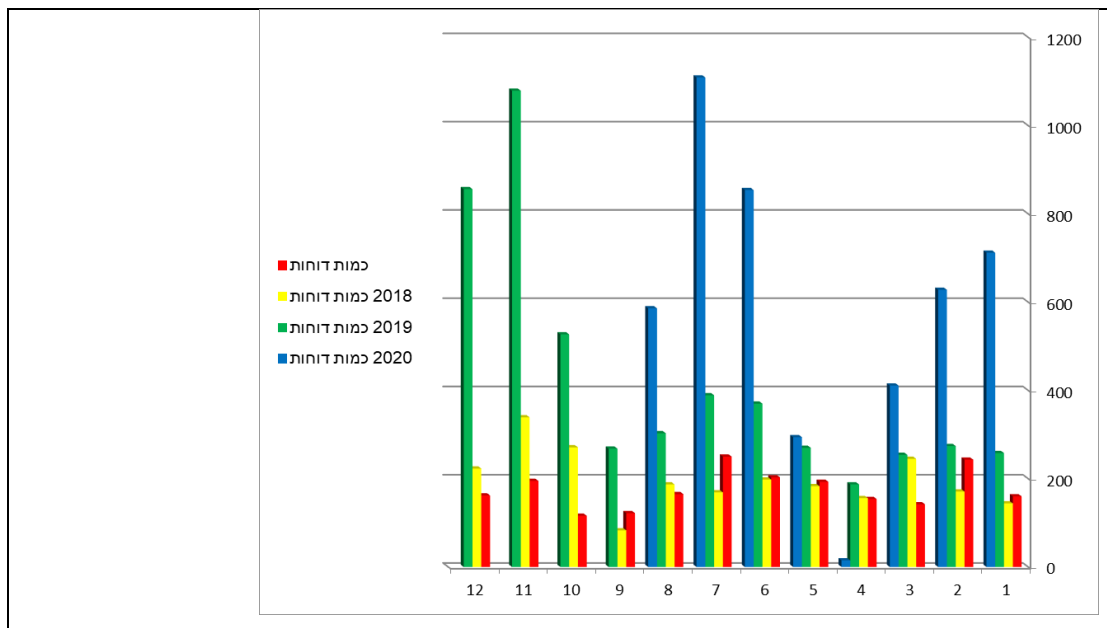
החלטות על סגר כללי נוסף התקבל בין 17.9.20 ועד , 17.10.20 בנוסף, הביקורת מוצאת לנכון לציין שהמדינה כולה עדין בעיצומה של מגפת הקורונה וישנה האטה בפעילות הכלכלית ותנועת העסקים בכלל.

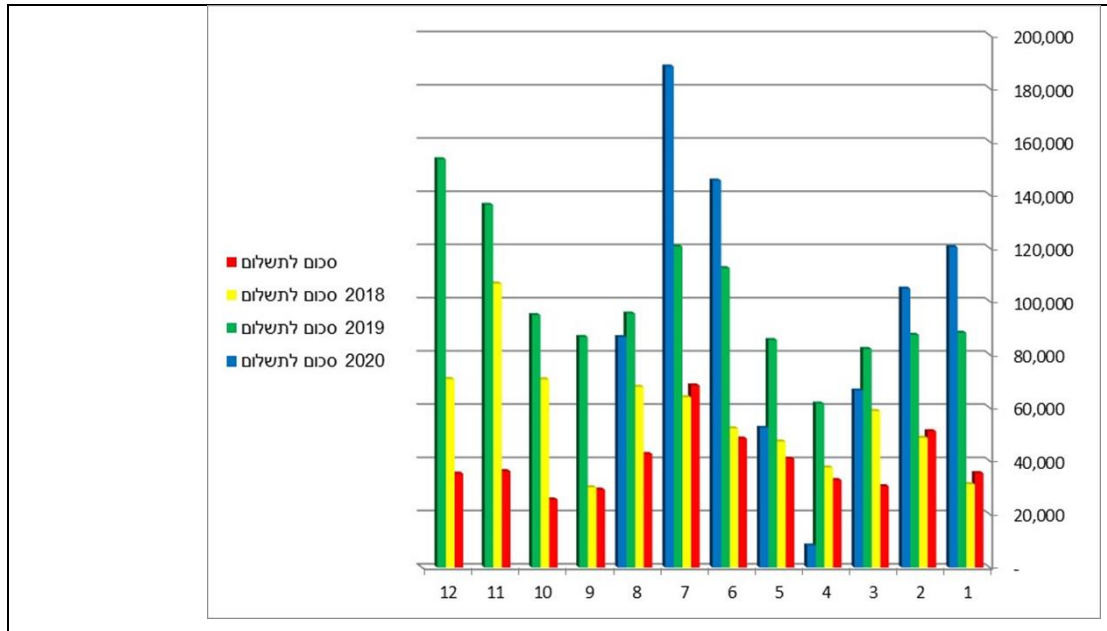
8.28. הביקורת מציינת שבחודש יולי 2020 בוצעה אכיפת "שיא" שבאה לידי ביטוי בכמות הדוחות ובהיקף הכספי (1,107 דוחות וסך 188,250 ₪ ביחס לתקופה המקבילה שנה קודמת שבה נתנו 389 דוחות בהיקף כספי של 120,545 ₪).

בגרף מטה ניתן לראות השוואה כמותית של דו"חות חניה שניתנו בין השנים 2017-2020 לפי חודשים

צבע אדום – שנת 2017

שנת 2020 עד חודש אוגוסט





8.29. תקציב הוצאות (פעולות ושכר) מול ביצוע של מחלקת פיקוח בין השנים 2018 - 2020

שנה	תקציב	ביצוע	הפרש
2018	1,955,129.00	1,970,947.86	15,818.86
2019	2,053,460.00	1,891,889.34	-
2020	2,071,114.00	2,240,920.64	169,806.64

הליך ביטול דוחות

ככלל, הנחיות היועץ המשפטי לממשלה מגדירות את הליך ביטול הדוחות וקובעות כי רק תובע עירוני רשאי לדון בבקשה לביטול דוח או תוספת פיגורים.

- בנוסף קובעות ההנחיות את העילות לביטול הקנס כמפורט:
- ביטול קנס מפני שלא נעברה עבירה.
 - ביטול קנס מפני שנעברה העבירה בידי אחר.
 - ביטול קנס בשל חוסר עניין לציבור בהמשך ההליכים.
 - ביטול קנס מטעמים טכניים.

בביקורת ובשיחה עם היועץ המשפטי של עיריית נשר הועלו הנושאים הבאים:

1. השגות או בקשות לביטול דוחות? האם יש תובע עירוני שמטפל בביטולים? תשובת המבוקר:

בעיריית נשר לא קיים תובע עירוני נפרד. היועץ המשפטי וסגניתו מבצעים גם את תפקיד התובע העירוני ומטפלים בערעורים על דוחות חניה ופיקוח.

2. הביקורת ביקשה לסקור את תהליך פיקוח ואכיפת דוחות חנייה ודוחות בכלל בתחום אחריות היועץ המשפטי? תשובת המבוקר:

- לדוחות ניתן להתייחס ב 3 אופנים:
 - א. תשלום הדוח.
 - ב. הגשת בקשה להישפט.
 - ג. הגשת בקשה לביטול הדוח.

את דוחות החנייה ניתן לחלק לסוגים שונים:

1. דוח בגובה 100 ₪ בשטח המסומן כחול לבן.
2. דוחות בגובה 250 ₪ המתייחס לחניית שני גלגלים על מדרכה או חניה באדום לבן או בתחנת אוטובוס.
3. דוח בגובה 500 ₪ הניתן לרכב החונה עם ארבעה גלגלים על המדרכה.
4. דוח בגובה 1,000 ₪ לרכב החונה ללא תו בחניית נכים.

דוחות בגובה 100 ₪

ככלל: לתושבי נשר החניה בכחול לבן בחינם, בכפוף להסדרת תו חניה "וירטואלי" וכל מקרה נבחן לגופו.

דוחות חניה שיבוטלו:

תושבים חדשים שטרם הסדירו תו חניה, שלהם ניתן חודש להסדרת הנושא. תושב נשר שקיבל רכב חלופי במוסך, ביטול הדוח לרכב חלופי יתבצע, כאשר יציג אישור מהמוסך. דוח לתושב שברשותו 2 מכוניות והפעיל "בטעות" פגגו על הרכב האחר.

דוחות שלא יבוטלו:

תשלום בקוד של עיר אחרת. תשלום חלקי, לדוגמא: תו חניה לשעה והרכב חנה שעתיים.

דוחות חניה בגובה 250 ₪

בעיריית נשר אסור למשאיות להחנות בעיר, יש למשאיות שטח חניה נפרד, לפי החוק ניתן להציג שלט רק בכניסה לעיר.

למרות זאת, הנוהל ברוב המקרים ביטול של דוח ראשון לנהג משאית שחנה "בטעות" בעיר.

דוחות חניה בגובה 500 ₪

רכב שחונה עם 4 גלגלים על המדרכה מקבל קנס של 500 ₪ בהתאם לשיקול דעת של הפקח, כשהשיקולים למתן הדוח:

- א. שעת החניה (עד השעה 00:08), בד"כ לא יינתן דוח.
- ב. רכב שמפריע למעבר הולכי רגל ולסדר הציבורי, יקבל דוח.

דוחות חניה בגובה 1,000 ₪

תו נכה תקף רק לרכב ולנהג שיש לו תו נכה, ניצול תו נכה של בני משפחה או חבר שנהג ברכב, לא מתבטל.

דוחות פיקוח אחרים, כגון:

- **כלב משוטט ללא רצועה - כל מקרה נבחן לגופו.**
- **דוח שניתן על סמך מצלמות אבטחה, נפסל.**
- **דוחות של פסולת בניין - נושא בעייתי, דו"ח ניתן רק שיש וודאות מעבר לכל ספק סביר באשר למבצע העברה, הדוח מתקבל.**

כשהיועץ המשפטי מגיש כתב אישום, המאשימה היא מדינת ישראל ע"י היועץ המשפטי לממשלה ולא עיריית נשר.

הפקת דו"חות וקבלת בקשות ערעור

מבדיקות הביקורת עולה כי בקשות לביטול יכולות להיות באחת משתי הדרכים:

1. דרך מערכת פנימית של העירייה, כמבקשים לצרף תמונות וכיו"ב אז שולחים למייל של העירייה.
2. פנייה ישירה למטרופארק שהמערכת מנוהלת אצלם.

הביקורת קיבלה לידיה את היקף הדוחות לשנים 2018-2020 (3 שנים) בכל תחום, כמה בקשות נדחו וכמה בוטלו.

מדיניות אכיפה

- 8.30. הביקורת מציינת כי קיבלה לידיה מסמך המוגדר כמדיניות אכיפה עירונית. במסמך זה נקבעו קווים מנחים ועקרונות מדיניות האכיפה, הכולל סדרי עדיפות לאכיפה ובכללם התייחסות לשעות האכיפה, שעות פעילות האכיפה ודגשים למקומות ואופן האכיפה.
- 8.31. הביקורת מעירה כי מדיניות האכיפה אינה מופיעה באתר העירייה ויש לפרסמו שם.

מדגם דו"חות חניה:

על פי הנחיית מנהל הפיקוח דו"ח חניה צריך לכלול 4 צילומים:

1. צילום שמשה קדמית של הרכב.

2. חלון צד

3. צילום 2 החלונות.

תגובת מנהל המחלקה:

התנייחות הביקורת נכונה כאשר מדובר על אכיפת חניה ב"כחול לבן", כאשר את צילום החלונות ניתן לצלם בתמונה אחת בתנאי שקולטים בתמונה את שני החלונות.

הביקורת בדקה מדגם של מספר דוחות חניה ופיקוח כדי לבדוק שהם עומדים בדרישת ומספקים את כל המידע הדרוש כדי לבצע אכיפה יעילה.

רשות: נשר
תאריך הדפסה: 16/08/2020

דוח מספר: 03782018

מועד הדוח: 11/08/2020 18:48:00

סוג רכב: פרטי
יצרן רכב: סובארו
צבע רכב: לבן
מיקום: רחוב דרך בר יהודה ליד 50
קוד עבירה: 31
עבירה: חניית רכב בחניית נכה המסומנת בתמרור 437
קנס: 1000 ש"ח



8.32. הביקורת מעירה שהרכב צולם לא בהתאם לנוהל צילום רכב שהגדיר מנהל הפיקוח.

8.33. על אף שהרכב חונה בחניית נכים לא ניתן לראות בבירור שלרכב החונה אין תו נכה. הפקח צילם 3 תמונות דומות והרכב לא צולם משני צידיו.

תגובת מנהל המחלקה:

בעבירת חניה בחניית נכים אין צורך לצלם את החלונות והשימשה הקדמית כיוון שהבדיקה נעשית על ידי המסופון של הפקח שמקושר לנתונים של משרד התחבורה

דוח מספר: 04295218

מועד הדוח: 16/08/2020 10:16:00

סוג רכב: פרטי
 יצרן רכב: פורד
 צבע רכב: לבן
 מיקום: רחוב המרגנית מול 5
 קוד עבירה: 1
 עבירה: העמדת רכב שלא בתשלום בניגוד לסימון ושלא בהתאם להוראות תמרור
 קנס: 100 ש"ח



8.34. הביקורת מעירה שהרכב צולם שלא בהתאם לנוהל צילום רכב כפי שהגדיר מנהל הפיקוח. לא ניתן לראות בבירור את סימון החניה בכחול לבן או הוראות שלט כפי שנרשם בדוח.

תגובת מנהל המחלקה:

מקבל את הערת הביקורת. בתמונה בה מופיע כל הרכב ניתן להבחין שסימון כחול לבן. בהחלט יש מקום לחדד את הנושא שיראה יותר בבירור

דוח מספר: 04181913

מועד הדוח: 09/08/2020 14:10:00

סוג רכב: פרטי

יצרן רכב: סוזוקי

צבע רכב: אפור

מיקום: רחוב הבטחון ליד 1

קוד עבירה: 6

עבירה: העמדת רכב וחנייתו בדרך באופן ובתנאים הנוגדים את הוראות חוק העזר

קנס: 250 ש"ח



8.35. הביקורת מציינת שהרכב צולם לא בהתאם לנוהל צילום רכב שהגדיר מנהל הפיקוח, על אף שהרכב חונה בחניית אדום לבן ובמקום המסומן איסור חניה.

תגובת מנהל המחלקה:

מקבל את הערת הביקורת. בעבירת חניה באדום לבן אין צורך לצלם את החלונות והשימשה הקדמית כיוון שאין כרטיס המאשר לחנות באדום לבן. כן נדרש צילום העבירה עצמה

תגובת היועץ המשפטי לעירייה לנושא דוחות חניה:

1. לדעתי אין זה נכון לבחון את מספר הדוחות שבוטלו אלא את החלק היחסי של הדוחות שבוטלו ביחס לדוחות שניתנו.
2. ניתן לראות כי בשנת 2019 ניתנו למעלה מפי 2 דוחות מאשר בשנת 2018 ויחס הביטול נשאר זהה (כ-20%).
3. אציין כי נכנסתי לתפקידי בסוף חודש מאי 2019 וניתן לראות כי בשנת 2020 אחוז הביטולים נחתך בחצי.
4. תושבי נשר חונים בחניס בכחול לבן בכל העיר. על מנת שיזוהו על ידי הפקחים כתושבים היה צריך להזין את פרטי הרכבים שלהם במערכת. מטבע הדברים, היו מקרים רבים של תושבים שלא נרשמו, או שהיה איזה פריט שגוי – מה שנקרא "חבלי לידה"... המדיניות שלי הייתה שכאשר תושב נשר מקבל דוח חנייה בכחול לבן כיוון שאינו רשום במערכת, עליו להירשם במערכת ואם הוא נרשם – מבטלים לו את הדוח (כיוון שלא היה אמור לקבל דוח...)

זה מתיישב עם מדיניות העירייה ורצונה להסדיר כמה שיותר מהר את נושא הרישום של תושבי העיר. מטבע הדברים היו לא מעט פניות בתקופה הזו של תושבי נשר אשר קיבלו דוח חניה בכחול לבן ואני מניח שזו הסיבה לכמות הביטולים החריגה

כמה דגשים מתוך הטבלאות המופיעות מעלה

תקנה 6ג'

- 8.36. בשנת 2018 נרשמו 34 התראות בגין תקנה 6ג' איסור על תליה/הדבקה של מודעות במקום שלא יועד לכך. מתוכן ניתנו רק 2 דו"חות בפועל.
- 8.37. בשנת 2019 בגין אותה עבירה נתנו 4 התראות ו- 30 דוחות.
- 8.38. בשנת 2020 נתנו עבור אותה עבירה רק 2 דוחות ללא התראות כלל.

תקנה 86

- 8.39. בשנת 2018 נרשמו 114 דוחות ו- 11 התראות בגין תקנה 86, האוסרת גם היא תליה/הדבקה פרסום של שלט. הביקורת מעירה שכל 114 הדו"חות בוטלו בתאריך 20/12/2018.
- 8.40. בשנת 2019 נתנו 6 התראות בלבד, ללא דו"חות בגין אותה עבירה ובשנת 2020 לא נתנו כלל התראות ודוחות בגין עבירה זו.

תקנה 8ב מי שופכין

- 8.41. בשנת 2018 נרשמו 192 התראות בגין עבירה על תקנה 8ב, שפיכת מי שופכין במקום ציבורי/פרטי.
- 8.42. בשנת 2019 נרשמו 344 התראות בגין עבירה זו.
- 8.43. בשנת 2020 נרשמו 163 התראות בגין עבירה זו.
- 8.44. על פי הממצאים עולה כי קיימים אירועים רבים של שפיכת מי ביוב בעיר. הביקורת מעירה כי העירייה נוהגת לתת התראות בלבד ולא דו"חות. יתכן כי מדיניות זו אינה מרתיעה דיה.

תקנה 14א (4), אי סילוק מפגע שנתגלה בנכס

- 8.45. בשנת 2018 נרשמו 237 התראות בגין עבירה על תקנה 14א (4), אי סילוק מפגע שנתגלה בנכס. בשנה זו ניתנו 3 דו"חות בלבד.
- 8.46. בשנת 2019 נרשמו 80 התראות בגין עבירה זו וניתנו 12 דו"חות בפועל.
- 8.47. בשנת 2020 נרשמו 97 התראות בגין עבירה זו ונתנו 11 דו"חות בפועל.

תגובת היועץ המשפטי לנושא דוחות פיקוח כלליים:

1. אין לי הסבר לעניין ביטל דוחות פיקוח בשנת 2018 זאת הואיל ונכנסתי לתפקידי כאמור רק בסוף חודש מאי 2019.
2. ניתן לראות שביטול דוחות החניה והפיקוח עומד על שיעור זהה, אני מעריך שהדבר נובע הן משיפור מקצועיות הפקחים בהדרכה משותפת של מנהל מחלקת פיקוח ושלי והן ממדיניות עקבית שלי כתובע עירוני.

9. סיכום והמלצות:

- 9.1. על פי בדיקת הביקורת מחלקת הפיקוח מתנהלת בצורה מסודרת ומאורגנת וישנה התאמה בין הדרישות של משרד הפנים לבין נוהל העבודה הפנימי.

- 9.2. הביקורת מעירה שבפארק נשר, ישנן ריבוי תלונות של תושבים שהחניון הפנימי אינו צבוע כחול לבן.
- 9.3. לא קיימת התאמה מלאה בין דרישת צילום רכב שמקבל דוח לבין התצלומים שהתקבלו בפועל לצורך אכיפה אפקטיבית. **התייחסות בגוף הביקורת**
- 9.4. הביקורת מציינת לחיוב כי מנכ"ל העירייה מקיים ישיבה שבועית לצורך מעקב אחר אחר עבודתם של מנהלי המחלקות וכדי לוודא כי זמן הטיפול בתלונות עומד בהגדרות הנוהל העירוני.
- 9.5. הביקורת ממליצה לחדד נהלי עבודה למחלקה בכתב כדוגמת: כיצד יש לצלם רכב שמקבל דוח חנייה, כמה תמונות נדרשות ואיזה חזיתות יש לצלם.
- 9.6. הביקורת ממליצה להוסיף רישום פרוטוקולים לישיבות שבועיות של מחלקת הפיקוח על מנת להציף בעיות ולתעד טיפול ותדרוך של מנהל המחלקה, שיכלול המלצות, סיכומים וקידום סדרי עדיפויות.
- 9.7. הביקורת ממליצה לצבוע בכחול לבן את אבני השפה בפארק נשר.
תגובת מנהל המחלקה: הנושא הועלה מספר פעמים לבחינה. כיוון שיש מקומות בהם אין אבני שפה לא ניתן לצבוע חלק מהחניון וחלק לא. לכן, בהתאם להנחיית היועץ המשפטי – מספיק שילוט בכניסה לחניון
- 9.8. הביקורת ממליצה להכין נוהל לקליטת פקח חדש, הדרכתו והכשרתו ואופן הטיפול הנדרש ממנו באירועים שונים.
- 9.9. הביקורת ממליצה למנהל המחלקה לנהל תיק עובד לכל עובד ולבצע הערכות עובדים מידי שנה.
- 9.10. הביקורת ממליצה להכין תוכנית עבודה שנתית עבור מחלקת הפיקוח העירוני הכוללת נתונים כמותיים כגון יעדים ומדדים, תחומי אחריות וכן לבצע דיון אחת לשנה שבו יוצג ביצוע התוכנית בפועל מול תכנון וינותחו הפערים תוך הסקת מסקנות.
- 9.11. הביקורת מעירה כי לא מצאה דו"ח סיכום שנה אשר בודק את השגת היעדים. הביקורת ממליצה להכין דו"ח סיכום שנה הכולל מעקב אחר ביצוע משימות והשגת יעדים שהוגדרו בתוכנית עבודה, התייחסות לתיקון ליקויים. במידה ולא כל המשימות בוצעו, יש לקבוע לוח זמנים להשלמת המשימות.
- 9.12. הביקורת ממליצה שמנהל מחלקת הפיקוח יעבור הסמכה של מפקח בהקדם האפשרי.
תגובת מנהל המחלקה: מתוכנן ב- 25/05
- 9.13. הביקורת מציינת כי על פי המידע שקיבלה הנושאים המרכזיים שבהם הפקחים נותנים דוחות, פרט לדוחות חניה הם: השארת בעלי חיים והשמירה עליהם, פינו פסולת בנין, זיהום מקום ציבורי ומכשול ברחוב.

דו"ח ביקורת בנושא ניהול ארכיון העירייה

רקע

מתוך דו"ח מבקר המדינה לשנת 2014

חוק הארכיונים, התשט"ו-1955 (להלן - חוק הארכיונים), קובע את המסגרת המשפטית והמינהלית לטיפול בחומר ארכיוני של משרדי הממשלה ומוסדות המדינה. ארכיון או ארכיב הוא אוסף של רשומות¹ או המקום שבו שמור אוסף הרשומות.

רשויות מקומיות מפעילות בתחומן ארכיונים שונים, והם משמשים כלי ניהולי שיכול לשמש את הדרגים השונים ברשות, וכן כלי תיעודי, מחקרי וחינוכי המנציח עבור הדורות הבאים את הנרטיב ההיסטורי של היישוב, את מורשתו המקומית ואת האירועים ההיסטוריים שחלו בו.

עם התגברות השימוש במחשבים החל בשנות השמונים של המאה העשרים מסתמנת מגמה של מעבר הדרגתי משימוש ברשומות נייר לרשומות אלקטרוניות. השינויים הטכנולוגיים גרמו להצטברות חומר דיגיטלי רב נוסף על החומר שנשמר על נייר, דבר המחייב כל ארכיון להתמודד עם אחסון חומרים ועם האפשרות לאחזרם.

ניהול רשומות:

ניהול רשומות כולל את כל הפעולות הנדרשות כדי לייצר, לסווג, לתחזק ולאפשר את אחזורן, וכן לשמור על שלמותן, על מהימנותן ומקורותן². ניהול רשומות הוא כלי ניהולי, המאפשר תיאום ושיתוף פעולה בין יחידות המשרד וכן מאפשר שימוש במצבור של מידע לקבלת החלטות. הרשומות הן הזיכרון הקולקטיבי המאורגן, המבטיח רציפות והמשכיות של המינהל; ובהן מרוכזות זכויותיהם וחובותיהם של המדינה ואזרחיה³.

בשנים האחרונות מסתמנת מגמה של מעבר הדרגתי משימוש ברשומות נייר לרשומות אלקטרוניות. למדיה האלקטרונית יתרונות רבים, ועם זאת השימוש בה מורכב, ונדרשת היערכות מיוחדת לשמרה הן בשלב יצירת המסמכים והן בשלב גניזתם. השינויים הטכנולוגיים גרמו להצטברות חומר דיגיטלי רב, נוסף על החומר שנשמר על נייר, עובדה שמחייבת כל ארכיון להתמודד עם אחסון חומרים ועם אחזורם.

1. רקע משפטי

- [חוק הארכיונים תשט"ו - 1955](#)
- [חוק הארכיונים - הנחיות הביעור - 2003](#)
- [חוק הגנת הפרטיות תשמ"א - 1981](#)
- [חוק זכויות יוצרים, תרע"א - 1911](#)
- [חוק זכויות יוצרים, תשס"ח - 2007](#)

¹ "רשומה (ארכיונית)" היא מידע רשום בעל ערך של מקור ללא קשר לפורמט או למצע עליו הוא מאוחסן (למשל נייר, מיקרופילם, מצע מגנטי או אלקטרוני אחר), שנוצר, התקבל, נשמר, על ידי תאגיד או אנשים, במהלך ביצוע פעילות משפטית, מנהלית או עסקית ומשמש כעדות ומידע על פעילות התאגיד או האנשים ואי-אפשר עוד לשנותו (כמוגדר בנוהל "אבן פינה", ראו בעניין נוהל זה בהמשך).

² מבוסס על המונח "ניהול רשומות ארכיוניות" שהוגדר בנוהל "אבן פינה" - "ניהול רשומות אלקטרוניות - מילון מונחים".

³ מבקר המדינה, דוח שנתי 23 (1977), עמ' 257.

פקודת זכויות יוצרים

חוק חופש המידע, תשנ"ח - 1998

תקנות הארכיונים (עיון בחומר ארכיוני המופקד בגנזך), התש"ע. 2010

תקנות הארכיונים (ביעור חומר ארכיוני במוסדות המדינה וברשויות המקומיות), תשמ"ו - 1986

תקנות הארכיונים (שמירתם וביעורם של תיקי בתי משפט ובתי-דין דתיים), תשמ"ו - 1986

מגזזות - תקן ישראלי 5092, יולי 2005

עובד ארכיון - גיליון מידע על סיכונים תעסוקתיים (המוסד לבטיחות ולגיהות)

2. מטרת הביקורת

הביקורת תבחן כיצד מטפלת העירייה ברשומות אלקטרוניות ורשומות נייר שאותן היא צריכה לשמור. הביקורת תבדוק את אופן אחזקת מסמכי העירייה הארכיוניים ואת זמינות המידע לעובדים ולציבור הרחב.

3. הערות הביקורת

3.1. מבנה ארכיון

בעיריית נשר קיימים שני חדרים בהם מאוחסנים מסמכי עירייה ארכיוניים.

1. חדר בקצה הצפוני של בניין העירייה

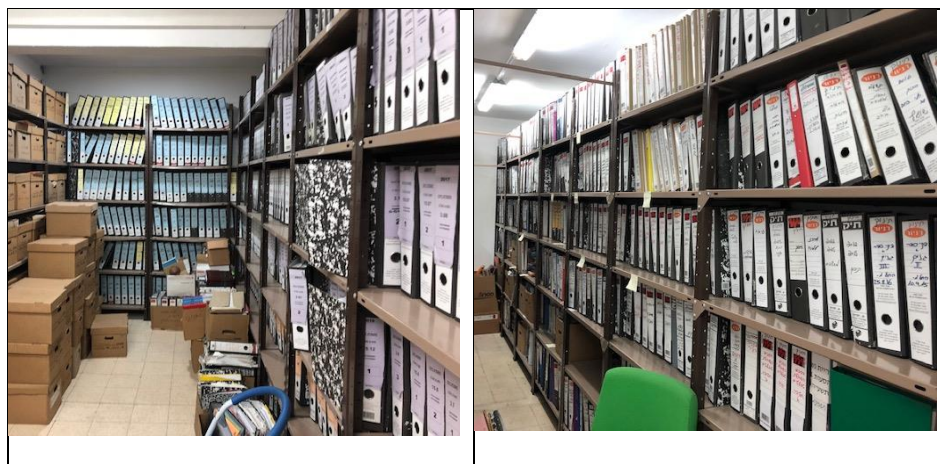
2. מחסן ברחוב דבורה.

3.1.1. הביקורת מציינת לחיוב כי החדר אשר במבנה העירייה מתוחזק היטב ע"י עובדת

הגזברות. מצב החדר תקין, הוא ממוזג ומואר והעובדת דואגת לסדר ולמיין את

המסמכים הרבים המאוחסנים בו למרות שגם הוא כבר מלא ויש לתת לכך מענה.

ראה תמונות מטה.





3.1.2. הביקורת מעירה בחומרה לעירייה כי אופן אחסנת מסמכי הארכיוניים במחסן אשר ברחוב דבורה אינו תקין ולא מתקבל על הדעת בלשון המעטה. לדעת הביקורת יש להעביר את המסמכים ממקום זה בדחיפות.

3.1.3. מבדיקת הביקורת עולה כי בשנת 2014 הנהלת העירייה פינתה שני חדרי ארכיון מבניין העירייה למחסן ברחוב דבורה כדי לפנות מקום למשרדים. הביקורת מעירה כי לא נערכה עבודת הכנה להתאמת המקום לשמש כארכיון. באותה תקופה הנהלת העירייה דווקא כן שיפצה את הארכיון הצפוני בבניין העירייה כדי שיוכל לתת מענה לאכסון מסמכי העירייה ולראיה מצב המסמכים המאוכסנים בו טוב בהרבה מזה שברחוב דבורה.

להלן מספר תמונות מתוך המחסן המשמש לאחסון מסמכים ברחוב דבורה





3.2. תיקון ליקויים:

הביקורת מציית לחיוב שמנכ"ל העירייה תיקן את הליקויים בארכיון ברחוב דבורה מיד עם קבלת ממצאי הביקורת. המקום נוקה וסודר (ראה תמונות מעודכנות מטה). ובמקביל העירייה החליטה להוציא את ניהול הארכיונים העירוניים לקבלן חיצוני אשר יאחסן את כל המסמכים העירוניים ההיסטוריים ויספק אותם לעירייה לפי דרישה בתוך מספר שעות.



3.3. מורשי גישה לארכיון

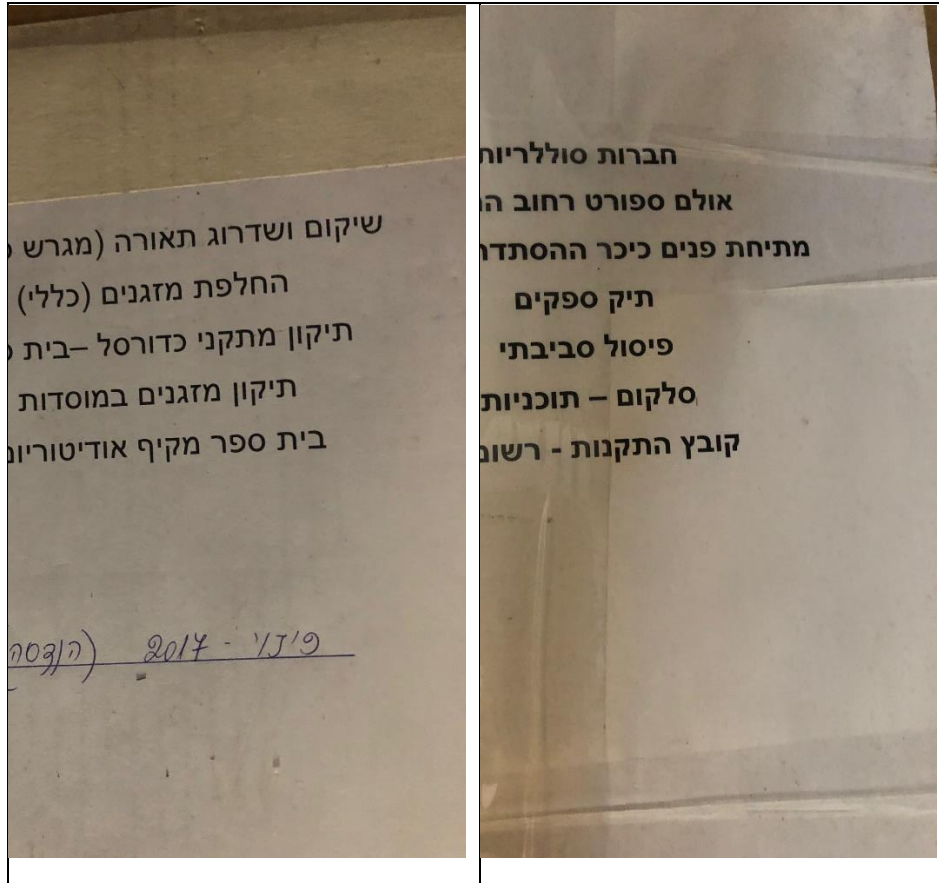
3.3.1. לארכיון בבניין העירייה יש גישה רק לעובדת שאחראית עליו והיא זו שמכניסה ומוציאה ממנו מסמכים.

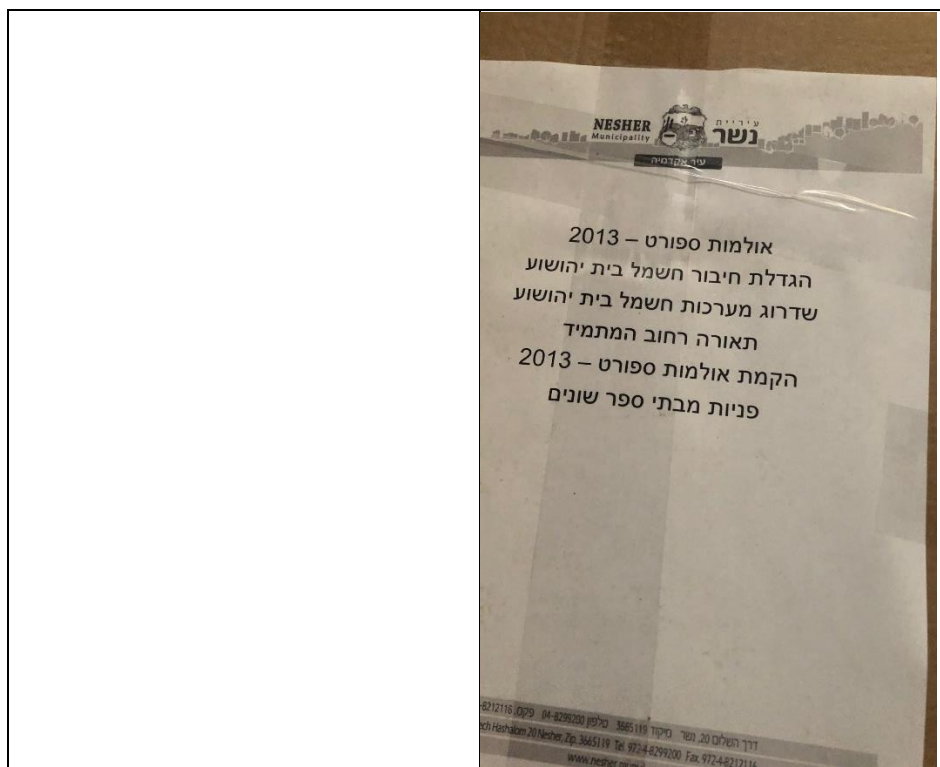
3.3.2. מבדיקת הביקורת עולה כי הכנסת מסמכים למחסן ברחוב דבורה מבוצעת ע"י עובדי קבלן ממחלקת תברואה שנקראים להעמיס רגזים עמוסים בניירת. את הארגזים הם זורקים היכן שיש מקום. הוצאת מסמכים מהמחסן אינה מפוקחת ע"י איש. המפתח נמצא במשרד של מנהל לשכת ראש העיר וכל מי שצריך מקבל מפתח ומחזיר אותו.

3.4. מסמכים חשובים שיש לשומרם לצמיתות

3.4.1. הביקורת מעירה כי מסמכים רבים מתוך אלה המצויים במחסן ברחוב דבורה שייכים למחלקת הנדסה וחייבים להיות שמורים לצמיתות. למסמכים אלה יש חשיבות רבה להמשך התנהלות העירייה בעתיד במיוחד בעת חירום.

להלן כמה דוגמאות למסמכים כאלה:





3.5. ידע מקצועי בניהול ארכיון:

3.5.1. הביקורת מעירה כי העובדת שמתחזקת את הארכיון בבניין העירייה מעולם לא יצאה להשתלמות או קורס שיקנה לה ידע רחב יותר בניהול ארכיון.

3.6. בטיחות

3.6.1. הביקורת מעירה לעירייה כי המקום מהווה סכנה בטיחותית מוחשית הן מבחינת קריסה של מדפים עמוסים לעייפה על אחד העובדים והן מבחינת איכות האוויר במקום אשר מקשה על הנשימה על מי ששואה במקום זמן ממושך.

3.7. רטיבות ועובש

3.7.1. הביקורת מעירה כי חלק מהתיקים שנבדקו נפגעו מחדירת רטיבות ועובש. המסמכים אינם שמורים במכלים סגורים וצוברים אבק.

3.8. תאורה

3.8.1. הביקורת מעירה כי אין במקום תאורה מספקת כדי לאפשר חיפוש מסמכים.

3.9. מפתח תיוק

3.9.1. הביקורת מעירה לעירייה כי לא תייקה את רשומותיה/מסמכיה לפי שום מפתח תיוק לניהול רשומות נייר ואפילו לא דאגה לרישום דיגיטאלי מינימאלי המכוון למיקום באזור או מדף מסוים.

- 3.10 מערכת/תוכנת מחשב לניהול ארכיון**
- 3.10.1 הביקורת מעירה כי לעירייה אין תוכנה לניהול ארכיון
- 3.11 טיפול ברשומות נייר המיועדות לשמירה לצמיתות**
- 3.11.1 הביקורת מעירה כי העירייה לא מקפידה על ההנחיות הנוגעות לשמירת רשומות נייר לצמיתות.
- 3.12 נגישות לציבור הרחב**
- ”ארכיון שאינו מאפשר לציבור לעיין ברשומות בתנאים נאותים אינו ממלא את ייעודו”. דוח מבקר המדינה 2014**
- 3.12.1 הביקורת מעירה כי בארכיון העירייה בו מאוחסנות רשומות לשמירה לצמיתות לא ניתנים לציבור העובדים ולציבור הרחב תנאים נאותים לעיין ברשומות, ומאידך לא ניתנה לציבור האפשרות לעיין בהן במקום חלופי.
- 3.13 נהלים פנימיים**
- 3.13.1 הביקורת לא מצאה נהלים פנימיים לניהול מסמכים ארכיוניים של העירייה.
- 3.13.2 הביקורת מעירה כי לעירייה אין נהלי עבודה המנחים כיצד יש לשמר את מסמכי העירייה.
- 4. המלצות הביקורת**
- 4.1 על העירייה לתקן את הליקויים לתקן בהקדם את הליקויים שעלו בדו"ח. על העירייה לשפר משמעותית את אופן טיפולה ברשומות נייר ורשומות אלקטרוניות ובכלל בכל החומר הארכיוני שבאחריותה.
- 4.2 על העירייה לפעול לאורם של חוקים, תקנות, נהלים והנחיות שנקבעו בנושא זה, על מנת להשיג את המטרות של ניהול רשומות וחומר ארכיוני, על מנת שחומר פיזי ודיגיטלי הראוי לשמירה - יישמר כיאות ועל מנת שהידע והזיכרון הארגוני ינוהלו היטב וישמש את ציבור העובדים בעתיד ואת הציבור הרחב בכלל.
- 4.3 בכל מקרה של ניהול ארכיון במיקור חוץ במקום מרוחק, על העירייה להקפיד שבמסגרת החוזה ונוהל העבודה העירוני יבוצעו ביקורות פיזיות ע"י עובדי עירייה במקום שנבחר לפחות שלוש פעמים בשנה כדי לוודא שמסמכי העירייה מאוכסנים כראוי בהתאם לתנאי החוזה.
- 4.4 על העירייה להתייחס לחשיבות השונה של המסמכים שהיא מאחסנת. יתכן ויש לשלב מספר גם אחסון וגם סריקה של מסמכים בעלי חשיבות גבוה לעירייה.

הביקורת מציינת לחיוב כי בזמן כתיבת הדו"ח

ביקורת בנושא חלוקת תלוישים וחבילות

1. מבוא:

1.1. הביקורת פנתה למחלקת רווחה וביקשה לדעת על פי אילו נהלים המחלקה מבצעת את חלוקת התווים והחבילות לנוקקים. לדברי עובדת המחלקה שאחראית על החלוקה, לא קיים נוהל כתוב, אך לבקשת הביקורת היא העלתה את הנוהל הקיים בפועל על הכתב. להלן נוהל העבודה שהועברה לביקורת ממחלקת רווחה:

הקריטריונים לקבלת שובר/חבילה למשפחות:

- עו"ס המחלקה מעביר רשימה שמית מסודרת של המשפחות ה"נוקקות" בטבלה מסודרת הכוללת את מספר הנפשות והכנסות של המשפחה. המידע מועבר לעובדת שמבצעת "חישוב זכאות". במידה ובחישוב התושב נמצא זכאי מתבצע רישום לקבלת שובר.
- מחלקת הרווחה ועמותת "בית לב חם" עובדים בשיתוף פעולה מלא, עמותת 'בית לב חם' מעבירה רשימת משפחות אשר מקבלות באופן קבוע כל שבוע ירקות ומוצרים יבשים. במידה ולאחר חישוב זכאות נמצא כי הם עומדים בקריטריונים של מחלקת רווחה כמשפחות נזקקות, עובדת הזכאות תוסיף אותם לרשימה השמית המנוהלת במחלקת הרווחה.

הקריטריונים לקבלת שובר/חבילה לאזרח הוותיק ולניצול

שואה:

- בחג פסח ניצולי השואה מקבלים חבילה מעמותת "ברכת מרגלית". החלוקה מתבצעת על סמך רשימה מסודרת ע"פ קריטריונים מובנים של העמותה עצמה. העובדת הסוציאלית האחראית על טיפול בקשישים מעבירה את הרשימה לעמותה בתחילת חודש פברואר של כל שנה.
- בראש השנה ניצולי השואה מקבלים שובר על סך 100 ₪.
- בנוסף, על פי החלטת העירייה, בהוסטל הנמצא בכתובת צה"ל 17, ובשני הבניינים המצויים ברחוב אשכולות מס' 2 ו-4, מקבלים כל הקשישים באופן גורף – שוברים מהעירייה גם בראש השנה וגם בחג הפסח, גם מי שאינו מוגדר ניצול שואה. עלות השובר היא על סך 100 ₪.

ועדת חריגים:

ישנן משפחות וקשישים שאינם מוכרים לרווחה, לא באופן שוטף, והם פונים עצמאית בחגים ומבקשים סיוע. במקרים אלה המחלקה מבצעת חישוב זכאות, ובמידה והפונים עומדים בקריטריונים של מחלקת הרווחה הם מקבלים שובר. בחג הפסח ובראש השנה 2020, בעקבות משבר הקורונה, נוספו שמות של משפחות אשר הועברו למחלקת הרווחה באמצעות יועצות ומנהלות בתי הספר ביישוב. גם במקרים אלו, המחלקה עורכת בדיקת זכאות ושוברים מחולקים על פי עמידה בקריטריונים.

החלוקה עבור משפחות מתבצעת באופן הבא:

משפחות: עובדי המחלקה מתקשרים לכל המשפחות המופיעות ברשימה ומבקשים מהם להגיע בימים ובשעות שסוכמו מראש למזכירות המחלקה על מנת לקבל את השובר עבור החג הקרוב.

משפחות המוכרות לעמותת "בית לב חם" במשך כל השנה, מקבלות את השובר בזמן שהן מגיעות לקחת את החבילות השבועיות מהמחסן של עמותת "בית לב חם".

החלוקה עבור אורח ותיק מתבצעת באופן הבא:

בחג הפסח, דיירים המתגוררים באשכולות ובהוסטל מקבלים ישירות את החבילות למקום מגוריהן בסיוע מתנדבים.

בחג הפסח, ניצולי שואה המתגוררים ברחבי היישוב ולא בהוסטל ברחוב צה"ל ובאשכולות מגיעים למרכז יום לקשיש עם תעודה מזהה ותעודה ניצול שואה בימים ושעות שנקבעו מראש ולאחר שקיבלו טלפון ממתנדבים להגיע למרכז לקחת את החבילה לחג.

בראש השנה אין חלוקה של חבילות, אלא שוברים בלבד, לכן נציגה ממחלקת הרווחה מגיעה ללובי הבניינים בימים ושעות שנקבעו מראש ומוסרת לקשיש את השובר לאחר שזיהתה אותו על ידי תעודת זהות.

לגבי התלוישים בחג ראה"ש שאר ניצולי השואה מגיעים לקבל את התלוישים במחלקת הרווחה.

העובדים שאחראים על החלוקה:

משפחות – עובדת זכאות.

קשישים וניצולי שואה – עו"ס קשישים.

2. ממצאים:

טבלה מטה ניתן לראות את היקף חלוקת תווים וחבילות בין השנים 2018 ל-2020.

	2020		2019		2018	
ראש השנה						
תווים של 100	מס' תווים 383	סכום בש"ח 38,300	מס' תווים 700	סכום בש"ח 70,000	מס' תווים 812	סכום בש"ח 81,200
תווים של 200	מס' תווים 513	סכום בש"ח 102,600	מס' תווים 479	סכום בש"ח 95,800	מס' תווים 426	סכום בש"ח 85,200
חבילות						
פסח						
תווים של 100	מס' תווים 53	סכום בש"ח 5,300	מס' תווים 32	סכום בש"ח 3,200	מס' תווים 223	סכום בש"ח 22,300
תווים של 200	מס' תווים 510	סכום בש"ח 102,000	מס' תווים 438	סכום בש"ח 87,600	מס' תווים 534	סכום בש"ח 106,800
חבילות	מס' תווים 597	סכום בש"ח במימון העמותה	מס' תווים 648	סכום בש"ח במימון העמותה	מס' תווים 487	סכום בש"ח במימון העמותה
סיכום		248,200		256,600		295,500

הביקורת קיבלה לידיה רשימה של ניצולי שואה שקיבלו חבילות ותלושים בשנת 2019, הרשימה מנתה כ-648 איש. את הרשימה הכינה העמותה למען הקשיש, המסייעת לעובדת הרווחה האחראית על תחום קשישים שיש לה קושי בעריכת כל הרשימה באופן ממוחשב. הביקורת מעירה כי הרשימות מנוהלות על גבי מספר קבצי אקסל, גם בעמותה למען הקשיש, וגם בחלקת הרווחה. ריבוי הרשימות מקשה על ביצוע המעקב באופן יעיל. הביקורת מציינת לחיוב כי רשימת ניצולי השואה שעורכת העמותה למען הקשיש מאוד מסודרת וכוללת את כל הפרטים הדרושים על ידי עמותת ברכת מרגלית, בין היתר: מס' ת"ז, תאריך לידה, ארץ מוצא, שנת עליה, כתובת ומס' טלפון. הביקורת מעירה כי ברשימות שערכה מחלקת הרווחה, הפרטים אינם מלאים, העמודה של מס' תעודות הזהות מכילה גם כתובות מגורים וגם תעודות זהות. הביקורת פנתה לחברת 'מטרופולינט' שמפעילה את תוכנת הרווחה בעירייה, וביקשה לבחון האם קיימת אפשרות ליצירת פלטפורמה אחידה לניהול חלוקת תלושים וחבילות. לדעת הביקורת טוב יהיה לרכז את כל שמות הזכאים לקבלת חבילות באופן ממוחשב, על ידי שימוש בתוכנת הרווחה ובטופס מקוון. מבדיקת הביקורת עולה כי הרשימות הקיימות כוללות מטופלי רווחה, משפחות נזקקות שאינן מטופלות רווחה, ניצולי שואה המוכרים ברווחה, וניצולי שואה שאינם מוכרים ברווחה. על פי המלצת הביקורת, ניהול ממוחשב של חלוקת תווים וחבילות צריך לפעול באופן הבא:

- 2.1. תחת קטגוריה של משפחות נזקקות, לפני כל מועד חלוקה, העובדים הסוציאליים יעברו על רשימת המטופלים המוכרים ברווחה ויסמנו את הזכאים. סימון זה ישמש יצירת קובץ מסודר של כל מטופלי הרווחה הנזקקים הזכאים לקבלת חבילות.
- 2.2. אותו הליך של סימון בתוך מערכת הרווחה יבוצע על ידי העובדים הסוציאליים לגבי ניצולי שואה המוכרים לרווחה.
- 2.3. העמותה לקשיש תכין רשימה על פי קטגוריות מוגדרות מראש של משפחות נזקקות, ושל ניצולי שואה, על גבי קובץ אקסל. את הקובץ תעלה העמותה לדף מקוון של מערכת הרווחה.
- 2.4. עמותת 'בית חם' תכין רשימה על פי קטגוריות מוגדרות מראש של משפחות נזקקות, על גבי קובץ אקסל. את הקובץ תעלה העמותה לדף מקוון של מערכת הרווחה.
- 2.5. רשימת הנזקקים תעבור בדיקה של מבחן הכנסה כדי לוודא זכאות.
- 2.6. מאחר וכל הרשימות ממוחשבות, ניתן יהיה לבצע בדיקה לכפילויות על פי מס' ת"ז.
- 2.7. את הרשימות הסופית, קרי ניצולי שואה ומשפחות נזקקות, יביאו בפני ועדת רווחה לאישור סופי של חלוקה.
- 2.8. ועדת חריגים תדון במקרים מיוחדים.

3. הביקורת מעירה שדו"חות ביצוע המרכזים שהועברו לידיה כוללים שמות קטגוריה המשתנות משנה לשנה או מחלוקה לחלוקה. דבר זה מקשה מאוד לבצע השוואה משנה לשנה ומחלוקה לחלוקה מאחר והקטגוריות משתנות והשמות ניתנים להם באופן אסוציאטיבי אך לא קבוע.

דוגמא: כפי שניתן לראות בטבלאות המצורפות מטה. ראש השנה 2018 – קיימת קטגוריה הנקראת קשישים המתגוררים בצה"ל, בעוד בפסח 2018 קיימת קטגוריה הנקראת 'קשישים המתגוררים באשכולות ובצה"ל ואינם ניצולי שואה'. מצב זה מקשה על בקרה נאותה אחר החלוקה.

להלן טבלאות מרכזות של חלוקה בין השנים 2018-2020 על פי נתונים שהתקבלו ממחלקת הרווחה בנושא חלוקת תווים וחבילות.

ראש השנה 2018			
מכפלה	סכום	כמות	קהל יעד
85,200	200	426	משפחות נזקקות
1,100	100	11	קשישים קהילה אתיופית
3,800	100	38	קשישים המוכרים למחלקה+בני מנשה
19,600	100	196	קשישים המתגוררים באשכולות
11,100	100	111	קשישים המתגוררים בצה"ל
39,800	100	398	ניצולי שואה
5,800	100	58	ניצולי שואה המבקרים במרכז יום
166,400		1238	סך הכל

פסח 2018			
מכפלה	סכום	כמות	קהל יעד
106,800	200	534	משפחות נזקקות
1,400	100	14	קשישים קהילה אתיופית
3,100	100	31	קשישים המוכרים למחלקה+בני מנשה
10,000	100	100	קשישים המתגוררים באשכולות
7,800	100	78	קשישים המתגוררים בצה"ל
0		487	ניצולי שואה (חבילות)
0			ניצולי שואה המבקרים במרכז יום
129,100		1244	סך הכל

ראש השנה 2019			
מכפלה	סכום	כמות	קהל יעד
95,800	200	479	משפחות נזקקות
500	100	5	קשישים קהילה אתיופית
0			קשישים המוכרים למחלקה+בני מנשה
600	100	6	קשישים המבקרים במרכז יום לקשיש
0			קשישים המתגוררים באשכולות
0			קשישים המתגוררים בצה"ל
64,000	100	640	ניצולי שואה
4,900	100	49	ניצולי שואה המבקרים במרכז יום
165,800		1179	סך הכל

פסח 2019			
מכפלה	סכום	כמות	קהל יעד
87,600	200	438	משפחות נזקקות
1,400	100	14	קשישים קהילה אתיפית
1,800	100	18	קשישים המוכרים למחלקה+בני מנשה
0			קשישים המבקרים במרכז יום לקשיש
0			קשישים המתגוררים באשכולות
0			קשישים המתגוררים בצה"ל
0		648	ניצולי שואה (חבילות)
0			ניצולי שואה המבקרים במרכז יום
90,800			סך הכל
ראש השנה 2020			
מכפלה	סכום	כמות	קהל יעד
102,600	200	513	משפחות נזקקות
0			קשישים קהילה אתיפית
6,500	100	65	קשישים המוכרים למחלקה+בני מנשה
0			קשישים המבקרים במרכז יום לקשיש
20,800	100	208	קשישים המתגוררים באשכולות
11,000	100	110	קשישים המתגוררים בצה"ל
0			ניצולי שואה
0			ניצולי שואה המבקרים במרכז יום
140,900			סך הכל
פסח 2020			
מכפלה	סכום	כמות	קהל יעד
102,000	200	510	משפחות נזקקות
1,000	100	10	קשישים קהילה אתיפית
4,300	100	43	קשישים המוכרים למחלקה+בני מנשה
0			קשישים המבקרים במרכז יום לקשיש
0			קשישים המתגוררים באשכולות
0			קשישים המתגוררים בצה"ל
0		597	ניצולי שואה (חבילות)
0			ניצולי שואה המבקרים במרכז יום
107,300			סך הכל

4. סיכום

בהשוואה לדוחות ביקורת קודמים בנושא זה, הביקורת מציינת כי קיים שיפור באופן ניהול החלוקה, הבא לידי ביטוי בכך שכל המידע מרוכז ברווחה, ומנוהל ומפוקח על ידי מחלקת הרווחה. בנוסף, הביקורת מציינת, כי לא מצאה סימנים למעורבות פוליטית בהליך המקצועי של ניהול הרשימות וביצוע החלוקה.

הביקורת ממליצה לייעל את אופן ניהול הנתונים כדי למנוע כפילויות, ולחסוך זמן בביצוע החלוקה באופן הבא:

- 4.1. הקפדה על טופס אחיד בעת איסוף הנתונים (ת"ז, כתובת, טלפון, שנת עליה וכו').
- 4.2. ריכוז שלוש הטבלאות (רווחה, בית לב חס, עמותה לקשיש) במאגר מידע אחד במחלקת הרווחה.
- 4.3. קליטת המידע במאגר אחד תאפשר מניעת הזנת ת"ז כפולות.
- 4.4. הביקורת פנתה לחברת "מטרופולינט" כדי לבדוק האם ניתן לבצע את ההמלצה מבחינה טכנית ועד למועד הדו"ח טרם נתקבלה תשובתם. לדברי נציגת "מטרופולינט", הנושא מוכר גם לה מרשויות אחרות והיא מקווה שתוכל לתת מענה.

4.5. עד למועד כתיבת הדו"ח לא התקבלה תשובה סופית מחברת מטרופולינט בנושא ריכוז קהל היעד במאגר מידע דיגיטאלי ייעודי.

טיוטת דו"ח ביקורת בנושא תאורת רחובות

1. מבוא

בדו"ח מבקר העירייה משנת 2014 העירה הביקורת כי תאורת הרחוב בעיר נשר מיושנת ויש להחליפה ולמספר אותה כדי לדעת את גילו, סוג ונתונים טכניים של כל עמוד וגוף תאורה. במהלך השנים האחרונות העירייה התקינה תאורת רחוב חדשה בכל פרויקט שיפוץ או בניה של רחובות העיר. בשנת 2014 מנהל מחלקת חשמל בעירייה סיים את תפקידו ומאז אין בעירייה מהנדס חשמל וממלא את מקומו סגנו שהוא חשמלאי בהכשרתו העובד שנים רבות במחלקת חשמל העירונית.

מזה מספר שנים קיימת מחלוקת בין מהנדס העיר לבין ממלא מקום מנהל מחלקת חשמל בעיר לגבי הליך בחירת גופי התאורה בעיר ודגמי הפנסים שנבחרים.

לאחרונה החליט ראש העיר הנכנס על ביצוע פרויקט התייעלות אנרגטית עירוני הכולל החלפת כל גופי התאורה בעיר לתאורת "לד". המרכז בוצע ע"י חברת משכ"ל והחברה הזוכה, חברת "חשמלירז" תחליף את כל גופי התאורה בעיר. ראש העיר הנחה את כל מחלקות העירייה שמרגע הזכייה כל פנס שיותקן בעיר יהיה ע"י החברה הזוכה מאחר והיא גם תתחזק את התאורה בעיר בעשור הקרוב. הביקורת תבדוק את הליך מכרז משכ"ל ובנוסף תבדוק מספר פרויקטים בהם הותקנה תאורת רחוב משנת 2010 ועד היום.

מתוך דוח מבקר המדינה על השלטון המקומי 2014

תאורת הרחובות חשובה לקיום שגרת חיים תקינה, וכמו כן היא משפיעה על בטיחות התושבים ועל איכות חייהם ומפחיתה את כמות תאונות הדרכים והנפגעים. חובתן של הרשויות המקומיות לדאוג לתאורת רחובות בתחום שיפוץ מעוגנת בדין. תאורת הרחובות מצויה ברובה על עמודי חשמל שהתקינה חברת החשמל

⁴ בסעיף 235 (2) לפקודת העיריות; בסעיף 146 לצו המועצות המקומיות (א), התשי"א-1950; ובסעיף 63 לצו המועצות המקומיות (מועצות אזוריות), התשי"ח-1958.

לישראל בע"מ (להלן - חברת החשמל), וכן על עמודים שהציבו
הרשויות המקומיות.

לדעת הביקורת הקטע הבא מתאר בצורה הטובה ביותר את מערך
השיקולים שיש לקחת בחשבון בעת בחירת תאורה עירונית.

Street lighting Poles and fittings make a major impact on the appearance of the road scheme/urban design and should be planned as part of the overall design concept from the initial stage. It is especially important that in old historic towns and conservation areas, particular attention should be paid to the aesthetic quality of the street lighting design and installation moreover at the same time equal care should be taken to avoid light pollution, particularly in rural areas.

[/https://archistudent.net/street-lighting-and-urban-design](https://archistudent.net/street-lighting-and-urban-design)

תרגום:

תאורת רחוב עמודי חשמל ואביזרים נלווים משפיעים מאוד על מראה תכנית הכבישים / העיצוב העירוני ויש לתכנן אותם כחלק מתפיסת העיצוב הכוללת מהשלב הראשוני. חשוב במיוחד שבעיירות היסטוריות עתיקות ובאזורי שימור, יושם דגש מיוחד על האיכות האסתטית של עיצוב והתקנת תאורת הרחוב, ובמקביל יש להקפיד באותה מידה על הימנעות מזיהום אור, במיוחד באזורים כפריים.

2. מטרות הביקורת

א. לבדוק את האופן בו העירייה התקשרה במכרז דרך החברה למשק וכלכלה להתקנה ותחזוקה של כל תאורת הרחוב בעיר נשר לעשר שנים הקרובות. הביקורת תבחן את הליך ההתקשרות, את הגדרת העירייה ליועץ התאורה שליווה את המכרז ואת גופי התאורה שנבחרו בפועל.

- ב. הביקורת תבדוק אילו פנסים הותקנו בעיר נשר במספר פרויקטים- יצרן, דגם, וכמות.
- ג. הביקורת תבדוק מי היה יועץ התאורה שליווה את הפרויקטים ואופן מינויו.
- ד. בדיקת תקינות הליך הבחירה של גופי התאורה מבחינה פורמאלית ובכלל זה כיצד הוגדרו גופי התאורה במכרזים השונים והאם נעשו שינויים בהגדרות במהלך המכרז ובשלב הביצוע.
- ה. הערכה מקצועית של איכות הפנסים שנבחרו בייחס לחלופות שהיו באותה עת.

3. מתודולוגיה

- א. הביקורת תסתייע בסקר תאורה שבוצע בשנה האחרונה ע"י עיריית נשר ובו מיפוי של כל תאורת הרחובות בעיר.
- ב. הביקורת תבדוק לעומק מספר פרויקטים/רחובות/ מכרזים שבהם הותקנה תאורת רחוב בעיר. חלק מהפרויקטים היו במימון ממשדד התחבורה ומשרד השיכון וחלקם במימון מלא או חלקי של העירייה.
- ג. הביקורת תנתח ותשווה את החשבון הסופי בכל פרויקט/מכרז לכתב הכמויות בנושא עמודים / פנסים.

4. ממצאים עיקריים

- 4.1 הביקורת מציינת לחיוב כי בשנת 2018 ערכה העירייה סקר תאורה הכולל את כל גופי ועמודי התאורה בכל העיר ע"י משרד חיצוני.
- 4.2 מבדיקת הביקורת עולה כי הסקר לא כלל סוג ודגם גופי התאורה הקיימים.
- 4.3 הסקר לא כלל את שם הרחוב בו מותקן גוף התאורה אלא כאורדינטות בלבד.
- 4.4 נכון למועד עריכת דוח הביקורת נתוני הסקר לא הועלו לתוכנת GIS העירונית.
- 4.5 הביקורת מצאה כי מנהל מחלקת חשמל אינו עושה שימוש בסקר התאורה שקיבלה העירייה. הוא מסתמך על מספור ורישום אחר, פנימי של המחלקה, לפי מרכזיות.
- 4.6 הביקורת מעירה כי בשל ריבוי גופי התאורה בעיר למנהל מחלקת חשמל לא תמיד ידוע בוודאות אילו גופי תאורה מותקנים בכל רחוב. לדוגמא, בסיוור שנערך לא הייתה

למ.מ מחלקת חשמל תשובה לשאלת הביקורת "אילו גופי תאורה מותקנים ברחוב דרך הטכניון"?:

4.7 הביקורת לא מצאה במחלקת הנדסה ו/או במחלקת חשמל מסמך המגדיר אילו פרטים עירוניים באופן כללי ואילו עמודי וגופי תאורה באופן ספציפי בוחרת העירייה להתקין בשכונות השונות, ברחובות ראשיים, במדרחוב או בפארקים השונים ברחבי העיר.

4.8 הביקורת מעירה על כך שבתקופה המבוקרת לא הייתה מדיניות עירונית הכוללת תכנון מפורט המגדיר סוג, צבע, ועיצוב של עמודי תאורה וגופי תאורה בשכונות השונות בעיר. במהלך שנת 2020 הוביל ראש העיר לראשונה תהליך של בחירת פנסים ועמודי תאורה לשכונות השונות בעיר. לדעת הביקורת, העבודה בנושא זה עוד לא מוצתה מאחר ויש להתייחס למגוון גדול מאד של פנסים ועמודים בשכונות השונות שיהיה צורך להחליפם בעתיד.

4.9 בתקופה שבדקה הביקורת, בין השנים 2010-2019 הביקורת לא מצאה עקביות או תכנון הלוקח בחשבון שיקולים עיצוביים בבחירת גופי התאורה ועמודי התאורה המוצבים בעיר. בכל פרויקט יש התייחסות נקודתית לאותו פרויקט בלבד. לצד זה מעירה הביקורת כי הממצאים מצביעים על העדפה לרכישת גופי תאורה מספק ספציפי.

4.10 מסיור שערכה הביקורת יחד עם מ.מ מנהל מחלקת חשמל ובדיקת חשבונות סופיים ב- 11 פרויקטים שבוצעו בעיר ב - 10 שנים האחרונות עולה באופן בולט כל פנסי תאורת ה- LED שנמצאו היו מאותו יצרן ואותו יבואן - ספק א'.

4.11 במהלך פרויקט שיקום רחוב העלייה שבוצע במהלך שנת 2020, נבחרו בהליך מכרזי נפרד של החברה למשק וכלכלה קבלן וספק להחלפת כל גופי התאורה בעיר נשר. הקבלן הזוכה והספק במכרז משכ"ל מחויבים לעשר שנות אחריות עבור הפנסים שיתקינו. לאור כך ביקש ראש העיר כי מעתה כל הפנסים בעיר נשר יותקנו ע"י הקבלן הזוכה כולל בפרויקט שנמצא בביצוע ברחוב העלייה. מהנדס העיר התנגד בתוקף להתקנת גופי התאורה החדשים שזכו במכרז וביקש להתקין גופי תאורה כפי שתוכנן בתחילת הפרויקט, שהם מאותו יצרן ויבואן בשם ספק א' אשר סיפק גופי תאורה לרוב הפרויקטים הקודמים בעיר.

- 4.11.1 נושא זה תמוה בעיני הביקורת שכן אין המדובר בהוצאה נוספת לעירייה אלא רק בהחלפת גוף תאורה אחד שתרים הותקן בגוף תאורה מסוג אחר, אשר נבחר כאמור במכרז להאיר את כל רחובות העיר נשר.
- 4.11.2 מכרז משכ"ל כולל התקנה ואחריות של 10 שנים לכל הפנסים המותקנים בעיר כולל אלה שיותקנו ברחוב העלייה. הביקורת מעירה כי התקנת גופי תאורה מדגם שונה רק ברחוב העלייה ביחס לכל העיר אינה נראית סבירה והייתה מצריכה המשך תחזוקת הרחוב ע"י ספק אחר מזה של משכ"ל אשר מתחזק את כל העיר.
- 4.11.3 עמדת המהנדס כי לא ניתן להתקין פנסים מדגם אחר בפרויקט אשר נמצא בביצוע מבחינה חוקיות המכרז וללא אישור המתכנן נדחתה ע"י הביקורת ועל ידי היועץ המשפטי של העירייה.
- 4.12 עיריית נשר יצאה למכרז דרך חברת משכ"ל להחלפת כל גופי התאורה בעיר לגופי תאורה חסכוניים יותר. הביקורת מציינת כי האחריות שניתנה במכרז מתייחסת רק לגוף התאורה עצמו והיא אינה כוללת תחזוקה שוטפת או תקלות בתאורה שנובעות מגורמים אחרים כגון עמודים, כבלים, תשתיות חשמל וכו'. אחזקה חודשית אחרי שנת בדיק של קבלן ממאגר משכ"ל מצריכה מכרז ותשלום חודשי נפרד והיא כלולה בפרק 1 במחירון.
- 4.13 הביקורת מעירה כי על מקבלי ההחלטות בעירייה להביא בחשבון בבחירה את אורך החיים של גוף התאורה ולבחון את הכדאיות הכללית בבחירת גוף תאורה עם אורך חיים מוצהר של 20 שנה לעומת גוף תאורה עם אורך חיים מוצהר של 10 שנים.
- 4.14 הביקורת מציינת כי בפגישה מתאריך 2/4/2019 שהתקיימה בלשכת ראש העיר בנושא פרויקט המטרונית שבוצע ע"י חברת יפה נוף, נבחר גוף תאורה מדגם I1 תוצרת יצרן ב'. (להלן ציטוט מתוך פרוטוקול הישיבה)
- "לאחר בחינת 3 סוגי פנסים ובדיקות שנעשו ע"י יועץ תאורה חיצוני שעיריית נשר שכרה לסקר תאורה ובחינה של מנהל מחלקת חשמל, הוחלט לבחור בפנס מדגם גוף תאורה I1 תוצרת יצרן ב' מסוג לד עם דרייבר מקורי אינטגרלי."**
- 4.15 מבדיקת הביקורת עולה כי בישיבה זו לא נכח מהנדס העיר. לאחר שנודע למהנדס העיר על בחירת גוף התאורה הוא הביע את התנגדותו להתקנת גופי התאורה שנבחרו.

4.16 בישיבה נוספת עם נציגי חברת יפה נוף בתאריך 29 לאפריל הוחלט לערוך בדיקה נוספת לבחירת גוף תאורה לרחוב בר יהודה (להלן ציטוט מתוך פרוטוקול הישיבה):

בנושא פנסי תאורה בציר בר יהודה – חברת יפה נוף תעמיד לרשות עיריית נשר חו"ד של יועץ חשמל שיבחר מטעמה ע"י מהנדס העיר נשר.

כלומר, מהנדס העיר בחר את יועץ התאורה וחברת יפה נוף ממנה את עלות עבודתו. בסיום ההליך בהסתמך על יועץ התאורה שנבחר החליטה העירייה על שינוי הפנס שנבחר בישיבה קודמת ובחרה בפנס אחר מדגם - T2 תוצרת יצרן א' מספק א'. מבדיקת הביקורת מול חברת יפה נוף שמקימה את המטרונית ברחוב בר יהודה עולה כי לאחר התנגדות מהנדס העיר לדגם הפנס הקודם שנבחר ברחוב בר יהודה ולאחר החלטתו ביקש מהנדס העיר בנוסף, לשדרג את הפנס מדגם - T2 תוצרת יצרן א' מספק א' לפנס מדגם Y, גם הוא של חברת ספק א' שהינו יקר יותר. על פי תחשיב שבצעה החברה שדרוג הפנס היה מיקר את הפרויקט ב 1.3 מיליוני ₪ ולכן בקשתו נדחתה.

4.17 הביקורת מעירה כי התנהלות מהנדס העיר בבחירת גוף התאורה לא עונה על דרישות הליך תקין. במידה ומהנדס העיר סבור שמדובר בדגם מעולה של פנס תאורה, מבחינת אמינות או עיצוב קיימת אפשרות לפעול במסגרת נוהל של ספק יחיד ומובן להביא את הנושא בפני ועדת שלושה או ועדת מכרזים כאשר הנימוקים לבחירתו מגובים במסמכים, והועדה צריכה לשקול את הנימוקים ולקבל החלטה. הביקורת מעירה כי למהנדס העיר אין את הסמכות לקבל החלטה לבדו לגבי בחירת ספק או מוצר מסוים גם אם הוא סבור כי מדובר במוצר הכי איכותי העונה על כל דרישות העירייה.

4.18 הביקורת מעירה כי בפרויקט כיכר צה"ל / חבצלת הותקנו בפועל פנסים מדגם Y של חברת ספק א' אשר לא הופיעו בכתב הכמויות והם יקרים יותר.

4.19 הביקורת מעירה כי גם בפרויקט שבוצע ברחוב החרוב, הותקנו בפועל פנסים מסוג CL תוצרת ספק א' אשר לא הופיעו בכתב הכמויות.

4.20 הביקורת מעירה כי כאשר פנתה למהנדס העיר לקבלת מסמכים לגבי הפרויקטים השונים שבוצעו בעיר, ענה המהנדס כי אינו "מכיר חלק מהפרויקטים" לגבי פרויקטים אחרים ענה כי " כל תכנון וביצוע בוצע באמצעות מכרזים של משב"ש ללא התערבות של העירייה. לאור חוסר שיתוף הפעולה, נאלצה הביקורת לפנות

בעצמה לקבלנים המבצעים ולמתכננים כדי לקבל את החומר כולל את התייחסותו של מהנדס העיר עצמו כפי שהעביר אותה לידי הקבלנים לגבי מגוון היבטים בכל פרויקט ופרויקט.

5. פירוט הממצאים

סקר תאורת רחובות

5.1 במשך שנים רבות העירייה לא מיפתה ולא ניהלה רישום של פנסי התאורה המותקנים ועמודי החשמל בתחום שיפוטה. עקב כך לא היה בידיה מידע מלא בנוגע לכמות הכוללת של עמודי החשמל ושל פנסי התאורה המצויים בתחום שיפוטה, מיקומם של העמודים והפנסים, גילם, סוגיהם ועצמת ההארה של הפנסים.

5.2 הביקורת מציינת לחיוב כי בשנת 2018 ערכה העירייה סקר תאורה בכל העיר ע"י משרד חיזוני. הסקר העלה כי מומלץ להחליף 3,723 גופי תאורה מתוך 4,115 גופים שנבחנו. בנוסף בכל המקומות שנבחנו תאורת הרחוב אינה עומדת בתקן. לכן הביקורת רואה בחיוב את ההחלטה להחליף את תוארת הרחוב בעיר לתאורה חדשה וחסכונית יותר.

להלן הערות הביקורת לגבי סקר התאורה:

5.3 הביקורת מעירה כי הסקר אינו כולל סוג ודגם גוף תאורה קיים.

5.4 הביקורת מעירה שהסקר אינו כולל את שם הרחוב בו הוא מותקן.

5.5 הביקורת מעירה כי נכון למועד עריכת דוח הביקורת נתוני הסקר לא הועלו לתוכנת GIS העירונית מסיבות טכניות.

5.6 הביקורת מצאה כי מנהל מחלקת חשמל אינו עושה שימוש בסקר התאורה שקיבלה העירייה. מנהל מחלקת חשמל מנהל רישום שונה של עמודי התאורה הממוספרים לפי מרכזיות. מידע זה מסייע לו באיתור תקלות מערכתיות. אך מדובר במידע חלקי בלבד. הביקורת מעירה כי אין כל סנכרון בין סקר התאורה שבוצע לבין מספרי העמודים שנותנת מחלקת חשמל לכל עמוד ועמוד. בתמונה מטה ניתן לראות את המספור שמבצעת מחלקת חשמל ואין לו שום קורלציה לסקר התאורה שנערך. בנוסף, המספור מתייחס כאמור רק למרכזיה אליה מחובר העמוד ואינו כולל מידע כתוב על דגם הפנס, דגם העמוד, צבע ומועד מדויק של התקנתו.



5.7 במהלך הביקורת נעשה ניסיון לקלוט את נתוני הסקר למערכת ה GIS העירונית ע"י חברת ק' אך לדברי נציג חברת ק' לא הייתה התאמה בין מספרי התמונות למספרי העמודים באקסל והניסיון נכשל. במהלך הביקורת החליפה העירייה את החברה שמפעילה ומתחזקת את מערכת ה GIS העירונית וגם החברה החדשה עדין לא הטמיעה שכבה של עמודי תאורה.

המצב הקיים בעיר

5.8 מסוורים שערכה הביקורת בעיר נמצאו רחובות רבים בהם יש שילוב של עמודי וגופי תאורה מיצרנים שונים בצבעים ובצורות שונות.

5.9 הביקורת לא מצאה במחלקת הנדסה ו/או במחלקת חשמל מסמך המגדיר אילו פרטים עירוניים באופן כללי ואילו עמודי וגופי תאורה באופן ספציפי בוחרת העירייה להתקין בשכונות השונות, ברחובות ראשיים, במדרחוב או בפארקים השונים ברחבי העיר.

5.10 הביקורת מעירה כי ממצא זה מצביע על כך שאין מדיניות עירונית הכוללת תכנון מפורט המגדיר סוג, צבע, ועיצוב של עמודי תאורה וגופי תאורה. להלן כמה דוגמאות:

5.10.1 כיכר רחוב צה"ל וחבצלת - כפי שניתן לראות בתמונות, בצד ימין של הרחוב התקינה העירייה לפני הרבה שנים עמודי תאורה נמוכים בצבע ירוק בעיצוב וינטגי אך במרכז הכביש לא הותקנו עמודי תאורה באותו עיצוב ובאותו צבע. אלה עמודים אפורים בעיצוב סטנדרטי. במהלך 2020 הותקנו עמודי תאורה חומים עם גוף תאורה שלישי מסוגו. ניתן לראות בקובץ PowerPoint המצורף כנספח תמונות נוספות באיכות טובה יותר הממחישות את מגוון גופי התאורה המתוקנים בעיר.





5.10.2 הביקורת מעירה כי אין עקביות או תכנון עיצובי כללי לגבי העיר או שכונות העיר בבחירת גופי התאורה ועמודי התאורה. קבלת ההחלטות בנושא זה היא פר פרויקט בניה.

5.10.3 הביקורת מעירה שליקוי זה קיים שנים רבות וממשיך גם בתקופת הדו"ח הנוכחי. ניתן לראות שבחירת עמודי וגופי התאורה אינה עקבית ואינה מתייחסת להחלטות ובחירות שנעשו בנושא בשנים קודמות.

5.10.4 דרך הטכניון – ברחוב זה הותקנו עמודי תאורה בצבע ירוק בעיצוב וינטג'. בתמונה מטה ניתן לראות שבצד שמאל של הכביש קיימים גופי תאורה מקוריים על עמודים ירוקים ובצד השני גופי תאורה לבנים מחוברים לעמוד ירוק. בעבר גופי התאורה היו ירוקים גם כן.



5.10.5 הביקורת מעירה כי למנהל מחלקת חשמל לא הייתה תשובה לשאלת הביקורת "מהו הדגם של גופי התאורה המותקנים ברחוב.

דגמי פנסי תאורת LED שהותקנו בעיר:

5.11 הביקורת ערכה סיורים יחד עם מ.מ מנהל מחלקת חשמל בכל האתרים בהם הותקנו

במהלך ה – 10 שנים האחרונות תאורת LED בעיר.

בסיור שערכה הביקורת יחד עם מנהל מחלקת חשמל בתאריך 22 לדצמבר 2020

נספרו גופי התאורה הבאים:

כתובת	כמות	דגם	ספק	מיקום	מקור מימון
דרך בר יהודה	530	T2	ספק א'	שטח עירייה	משרד התחבורה חברת יפה נוף
צומת בר יהודה ודרך משה	28	Y	ספק א'	שטח עירייה	משרד התחבורה חברת יפה נוף
צומת הכלניות	19	CL	ספק א'	שטח עירייה	עיריית נשר
פרויקט אלמוגים	31	Y	ספק א'	שטח עירייה	קבלן
	31	HL	ספק א'	שטח פרטי	קבלן
	6		ספק א'	שטח עירייה	קבלן
רחוב אשכולות	30	CL	ספק א'	שטח עירייה	עיריית נשר
כיכר צה"ל חבצלת	20	Y	ספק א'	שטח עירייה	עיריית נשר
רחוב המתמיד מתחת למגרש בכדורגל ברחוב סיני	7	FL	ספק א'	שטח עירייה	עיריית נשר
פארק רייניש מרחוב העמק עד רחוב עמוס כולל שני גנים סמוכים	74	IL	ספק א'	שטח עירייה	עיריית נשר
כיכר השיטה הרדוף התמר	18	CL	ספק א'	שטח עירייה	עיריית נשר
כיכר התמר האלון	13	CL	ספק א'	שטח עירייה	עיריית נשר
חניון השיטה חטיבות הביניים	19	CL	ספק א'	שטח עירייה	עיריית נשר

5.12 הביקורת מעירה כי באופן בולט כל פנסי תאורת ה-LED שנמצאו בסיור היו מאותו

יצרן ואותו יבואן.

על פי אתר החברה:
"ספק א' הינה חברה העוסקת בפתרונות תאורה למגזר הפרטי
והציבורי ומייצגת חברות תאורה מהמובילות בעולם.
החברה מייצגת את יצרן א' - חברה אשר הוקמה באירופה בשנת
1927, לחברה יש מעל 40 מפעלים בעולם המייצרים מגוון גדול של
פתרונות תאורה לאפליקציות שונות."

5.13 הביקורת מעירה כי לא נמצא תיעוד להליך פורמאלי תקין של בחירת גופי תאורה ברמה העירונית עד להליך שביצע ראש העיר במהלך חודש יוני 2020. גם בהליך זה עדיין לא הייתה התייחסות אדריכלית כוללת לכל השכונות, גני משחקים, מדרחוב ועוד. לדוגמא לא קיימת התייחסות לרחובות שלמים בהם מותקנים עמודים תאורה ירוקים בעצוב וינטדג'.

מכרז משכ"ל

עיריית נשר יצאה למכרז דרך חברת משכ"ל להחלפת כל גופי התאורה בעיר לחסכוניים יותר. למשכ"ל יש מאגר זכיינים בתחום עבודות חשמל ותאורה והעירייה הייתה צריכה לאשר את הקבלן הזוכה לאחר התמחרות נוספת. לאחר הליך התמחרות שכלל הנחה נוספת הקבלן חשמלירז בע"מ נבחר לבצע את העבודה.

להלן אחוזי הנחה קבועים של הקבלן במאגר משכ"ל:

מכרז אמ/11/2019 - חשמל - צפון-תקבענה עד 6 הצעות זוכות							
פרק	משקל באחוזים	אומדן	עמי את יגאל קבלני חשמל בע"מ	זרם הנביאים בע"מ	סקאי אחזקות רמזורים ותאורה בע"מ	חשמלירז בע"מ	ר.ס תעשיות (ישראל) בע"מ
		1	8	19	9	18	10
עבודות אחזקה במתקני פנים וחוץ בשיטת TOTAL RISK. תת פרק 1.02 - 1.01	10%	0.00%	-30.00%	-30.00%	-20.00%	-15.00%	-5.00%
עבודות אחזקה, הקמה והשלמה במתקני פנים. תת פרק 2.01 - 2.32	10%	0.00%	-25.00%	-30.00%	-30.00%	-10.00%	-10.00%
עבודות הקמה והשלמה במתקני חוץ. תת פרק 3.01 - 3.54	30%	0.00%	-30.00%	-30.00%	-30.00%	-25.00%	-12.00%
אספקת והתקנת תאורת לדים. תת פרק 4.01 - 4.26	40%	0.00%	-25.00%	-24.00%	-25.00%	-25.00%	-25.00%
מערכת ייצור אנרגיה ירוקה. תת פרק 5.01 - 5.03	10%	0.00%	-35.00%	-30.00%	-30.00%	-10.00%	-10.00%
שיקול	100%	0.00%	-28.00%	-27.60%	-27.00%	-21.00%	-16.10%
דירוג			1	2	3	4	5

על ההנחות המצוינות לעיל הקבלן נתן הנחה כללית נוספת של 29%. לעלות הסופית יש להוסיף עמלת משכ"ל בשיעור 7% ומע"מ.

העבודה תתבצע לפי פרקים 3 ו-4 במחירון משכ"ל אמ/11/2019. מהות ההתקשרות כוללת פירוק והתקנה של גופי תאורה חדשים ומתן אחריות ל-10 שנים כאשר בשנת הבדק הראשונה, משמע מסיום הפרויקט למשך שנה, כל העבודה באחריות הקבלן שזכה – חשמלירז. על כל גוף תקול ניתן לקרוא לו והוא מגיע עם צוות ומנוף ומחליף את הגוף. החל מסיום השנה הראשונה ולמשך 9 שנים – האחריות לתחזוקת גופי התאורה היא של חברת שטייניץ לירד אשר נבחרה במכרז כספק גופי התאורה. בסיום

ההקמה תיתן חברת שטייניץ לירד כתב אחריות לתחזוקת גופי התאורה שהותקנו בעיר.

על פי המכרז כאשר תדווח ע"י חשמלאי העירייה, תקלה בגוף תאורה ולא בתשתית החשמל אז באחריות חברת שטייניץ לירד להגיע עם צוות ומנוף כדי להחליף את הגוף על חשבונה.

5.14 הביקורת מציינת כי האחריות מתייחסת רק לגוף התאורה עצמו והיא אינה כוללת תחזוקה שוטפת או תקלות בתאורה שנובעות מגורמים אחרים כגון עמודים, כבלים, תשתיות חשמל וכו'.

5.15 הביקורת מציינת כי אחזקה חודשית אחרי שנת בדק של קבלן ממאגר משכ"ל מצריכה מכרז ותשלום חודשי נפרד והיא כלולה בפרק 1 במחירון.

5.16 הביקורת מעירה כי לא נבחנה אפשרות להוזלת הפרויקט על ידי התקשרות עם ספק הגופים באופן ישיר ושימוש בקבלן לצורך ביצוע התקנה בלבד. ממילא אחריות על גופי התאורה ניתנת ע"י הספק לכן מהלך שכזה סביר להניח היה מפחית את עלות הפרויקט.

אחריות דומה לזו שנותן ספק גופי התאורה במכרז משכ"ל קיבלה העירייה גם בפרויקטים אחרים שבצעה לאורך השנים. דוגמא לכך ניתן למצוא במפרטים הטכניים במס' פרויקטים קודמים שבוצעו ע"י העיריה.

דוגמא: להלן התייחסות לאחריות במפרט הטכני של פרויקט כיכר צה"ל – חבצלת

08.9 אחריות:

אם לא נאמר במפורש אחרת ביתר המסמכים המצורפים למכרז/חוזה, אזי תהיה אחריות על חומרים ועבודה לפי:

08.9.1 לכבלי חשמל – 5 שנים מיום קבלת המתקן ע"י המזמין.

08.9.2 לנורות - 12 חודש מתאריך אישור בכתב להפעלת התאורה ומסירת המתקן למזמין.

08.9.3 לציוד נלווה - 5 שנים מתאריך אישור הפעלתם.

08.9.4 לעמודי תאורה וזרועות - 5 שנים מיום קבלתם. בתקופה זו לא יראה כל סימן לחלודה.

08.9.5 לפנסי תאורה – 10 שנים מיום קבלת המתקן ע"י המזמין. בתקופת האחריות לא יראה כל סימן לכלוך מכל סוג שהוא בתוך הפנס וכל סימן לחלודה שהוא בפנס בשלמותו.

08.9.6 בתקופת האחריות כל פריט אשר ימצא פגום יוחלף בחדש, ופריט אשר הוחלף, בחדש תחול עליו אחריות מחודשת החל מתאריך ההחלפה - והכול על חשבון הקבלן. כל פריט פגום יוחלף וכל עבודה תתוקן תוך 48 שעות בימי חול מיום מתן ההודעה.

דרישות סף לאספקת גופי תאורה

1. ספק גופי התאורה יהיה מורשה ומוסמך מטעם היצרן הרשמי (בארץ ובחו"ל) למתן שרות, אחריות ותמיכה טכנית בכל הקשור עם גופי התאורה כפי שנדרש במפרט הטכני.
2. יש לצרף הצהרת יצרן בשפה העברית ו/או האנגלית לנדרש לעיל ע"פ הנוסח שלהלן:
 - א. אנו מאשרים בזאת שחברת _____ הינה הנציג שלנו בישראל.
 - ב. אנו נספק אחריות, תמיכה טכנית וחלקי חילוף לצורכי שרות למוצרינו בישראל, לארח המכירה וזאת באמצעות חברת _____ בישראל.
 - ג. כל האמור במסמך זה יהיה בתוקף אך ורק למוצרינו שנרכשו דרך חברת _____ בישראל.

בחירת גופי התאורה

כדי לבחור גוף תאורה לעיר נשר במסגרת הפרויקט להתחדשות עירונית התקיימה פגישה שבה הוצגו גופי תאורה לכבישים ושצ"פים מיום 6/9/2020 הוצגו 6 סוגים של גופי תאורה מהדגמים הבאים:

JUPITER 1

ECOLOGY 2

FUTURE 3

OLYMPIA 4

UNIVERSAL GLT 5

SATUREN 6

מרבית גופי התאורה שהוצגו לבחירה הינם מתוצרת סינית בעלי אורך חיים מוצהר של 50,000 שעות בלבד (כ 10-11 שנים) שזאת גם תקופת האחריות. לעומת זאת גופי תאורה אירופיים אמנם יקרים יותר אבל לעיתים הם בעלי אורך חיים מוצהר גבוה יותר של 100,000 שעות.

בסופו של דבר הוחלט ע"י ראש העיר, מהנדס העיר, מנהל אגף שפ"ע ומנהל מח' חשמל לבחור בגוף תאורה מדגם FUTURE לתאורת כביש מהנימוקים הבאים:

א. מראה של הגוף מבחינה וויזואלית.

- ב. מחיר זול.
- ג. מתאים יותר לנראות ויש את כל הנתונים לבחור בו.
- ד. מוצא חן בעיני מנהל מח' חשמל מבחינת פריקה וציוד הבטיחות.
- על פי חוות דעת של יועץ תאורה חיצוני שניתנה לביקורת עולה כי:**
- מדובר בגוף תאורה סיני המסופק על ידי שטייניץ לירד מאיכות בינונית.
 - גוף הפנס בנוי טוב, הותקן בשכונת נאות אפק בקריית ביאליק. לא דווח על תקלות כלשהן.
 - מחיר גוף התאורה כלל לא זול.
 - יתרונות: עקומות פוטומטריות של גוף התאורה מרשימות ויש מגוון פתרונות לבעיות שעוללות לצורך בתאורת שכונות מגורים.
 - חסרונות: מקדם מסירות צבע -0.7 - נחשב נמוך.
 - אורך חיים מוצהר – 50,000 שעות בלבד.
 - לגבי הדרייבר: זרם עבודה של גוף תאורה זה הינו 1,200 מיליאמפר. מדובר בזרם עבודה מאוד גבוה. ישנו חשש כי הדרייבר לא יחזיק מעמד לאורך זמן בייחוד כשגוף תאורה עצמו מתחמם.
- לדוגמא 350- 500 מיליאמפר נחשב לזרם עבודה מעולה, ככל שהזרם עולה מעל 700 מיליאמפר, כך גובר החשש לגבי אורך חיי הדרייבר.

5.17 הביקורת מעירה כי על מקבלי ההחלטות בעירייה היה להביא בחשבון בבחירה את אורך החיים של גוף התאורה. לדברי ראש העיר " מאחר ויש אחריות ל- 10 שנים פחות מעניינים אותנו הפרטים. בכל פעם שיש תקלה הקבלן מחויב להחליף את גוף התאורה"

לדעת הביקורת עמדת ראש העיר נכונה למשך תקופת המכרז אך הביקורת מאירה כי ישנם גופי תאורה בעלי אורך חיים מוצהר של 20 שנים (כ- 100,000 שעות) ולא 10 שנים, ולכן מומלץ לעירייה לבדוק את כדאיות התקנתם.

להלן שתי דוגמאות לגופי תאורה בעלי אורך חיים גדול יותר שמצאה הביקורת:

1. Italo-יצרן ב'
2. TECEO-יצרן א'

5.18 במהלך פרויקט שיקום רחוב העלייה שבוצע במהלך שנת 2020, נבחרו בהליך מכרזי נפרד של החברה למשק וכלכלה קבלן וספק להחלפת כל גופי התאורה בעיר נשר. הקבלן והספק שזכו במכרז משכ"ל מחויבים לעשר שנות אחריות עבור הפנסים שיתקינו. לאור כך ביקש ראש העיר כי מעתה כל הפנסים בעיר נשר יותקנו ע"י הקבלן הזוכה כולל בפרויקט שנמצא בביצוע ברחוב העלייה. מהנדס העיר התנגד בתוקף להתקנת גופי התאורה החדשים שזכו במכרז וביקש להתקין גופי תאורה כפי שתוכנן בתחילת הפרויקט, מיבואן בשם ספק א' כאמור, ממצאי הביקורת מראים כי אותו יבואן סיפק גופי תאורה ל – 11 פרויקטים קודמים שנבדקו בעיר. להלן הנקודות העיקריות בעמדתו של מהנדס העיר כפי שבאה לידי ביטוי במיילים השונים שכתב בנושא:

- לא ניתן להעביר "הוראות" מקצועיות למתכנן/מהנדס החשמל בעניין של סוג ו/או דגם של גופי התאורה אשר תוכננו במסגרת הפרויקט ע"י המהנדס.
- ניתן לבקש ממתכנן (בהסכמה של קבלן הזוכה) לספק גופי תאורה ש"ע וזאת בהתאם לחוק וכל דין.
- הפנס שנבחר אינו מסוגל לתת מענה לכל העיר (לידע כללי). עניין זה ידוע גם ליועצים של משכ"ל
- לא ניתן ולא הגיוני להשוות גופי תאורה שונים (במובן שלעניות דעתי "מרסדס" טובה יותר מ"קיא" בכל הפרמטרים, למעט מחיר שהוא בהתאם לאיכות המוצר
- הפנס של משכ"ל שנבחר בעירייה (פנס סיני של משכ"ל) אינו עומד, לפי דעתי, אפילו במרחק של 100 ק"מ בקרבת פנס המדובר. הוא פשוט לא מסוגל לתת מענה לפי נתונים שלו (בהשוואה לפנס של מטרונית). פנס סיני זה מחברה הבלתי ידוע שנוסדה מלפני כ-7 שנים בלבד אמור לתת מענה לכבישים פנימיים בלבד (נראה בעתיד הקרוב באם גם לזה הפנס ייתן לנו מענה). למיטב הבנתי בשנה האחרונה פנס זה הותקן ב-2 רשויות

(לפי נתוני משכ"ל) ולכן בטרם קבלת החלטה רצוי לראות מה יקרה בעתיד הקרוב.

- *אם הנך רוצה לקבל "חזות אחידה", יש לפעול בהתאם. לא נראה לי סביר והגיוני להתקין גוף תאורה שנבחר ברחוב התמר (פרויקט שתקוע בגלל זה בוועדת השלושה!?) בין צמתים רח' האלון,*

תגובת הביקורת לעמדת מהנדס העיר: הביקורת אינה מקבלת את טענות המהנדס בנושא זה מהסיבות הבאות.

5.18.1 ההסכמה של הקבלן והמתכנן אינם רלוונטיים לנושא. על פי הסכם ההתקשרות עם כל קבלן שעובד בעיר ובכלל זה גם הקבלן שמבצע את העבודה ברחוב העלייה רשאית העירייה לפצל את העבודה ולמסרה למספר מציעים. בנוסף רשאית העירייה לבצע את כל העבודה באמצעות הקבלן הזוכה או חלק ממנה, הכל לפי שיקול דעתה הבלעדי של העירייה. היועץ המשפטי לעירייה אף כתב חוות דעת מנומקת בנושא זה וקבע:

"לאור כל האמור לעיל סבורני כי אין כל מניעה חוקית להורות לקבלן המבצע את העבודות ברחוב העלייה שלא להתקין את פנסי התאורה המופיעים בכתב הכמויות, ולהעביר את התקנת גופי התאורה באמצעות הזכייין בהליך משכ"ל".
את חוות הדעת המלאה ניתן לקרוא בהמשך.

5.18.2 עמדתו של המהנדס תמוהה בעיני הביקורת שכן אין המדובר בהוצאה נוספת לעירייה אלה רק בהחלפת גוף תאורה אחד שתרם הותקן בגוף תאורה אחר, אשר נבחר כאמור במכרז להאיר את כל רחובות העיר נשר.

5.18.3 הביקורת מעירה כי בישיבה שהתקיימה בתאריך ה- 6 לספטמבר 2020, לצורך בחירת דגם פנס לעיר נשר השתתף גם מהנדס העיר והמליץ על פנס מדגם Future. אותו פנס שלטענתו אינו מספיק טוב לרחוב העלייה ובכך סטר את עמדתו כי מדובר בפנס "לא איכותי".

מנכ"ל – הוצגו לנו מפרטים טכניים של כלל הגופים נראה כי המפרטים יחסית תואמים אך מבחינת עלויות יש הפרשים ולכן בוחר גם בדגם FUTURE.
מהנדס העיר – בוחר בדגם FUTURE.
מנהל אגף שפ"ע – FUTURE מתאים יותר לנראות ויש לו את כל הנתונים לבחור בו.
מנהל מח' חשמל – FUTURE מוצא חן בעיניו, מבחינת פריקה וציוד הבטיחות. תאורה יפה ומומלצת.
רה"ע – בכלל הפרויקטים שמבוצעים ויבוצעו בעתיד ברחבי העיר ומוחלפים גופי תאורה, גופי התאורה החדשים שיותקנו בכל פרויקט יהיו הדגמים שנבחרו בדיון היום, שיהיה בהצלחה.
מבקר – הבחירה של בעלי התפקידים בסדר גמור.

5.18.4 הביקורת מציינת כי מכרז משכ"ל כולל התקנה ואחריות של 10 שנים לכל הפנסים המותקנים בעיר כולל אלה שיותקנו ברחוב העלייה. הביקורת מעירה כי התקנת גופי תאורה מדגם שונה רק ברחוב העלייה ביחס לכל העיר אינה נראית סבירה ומשמעותה, תאורת רחוב שונה ברחוב העלייה מאשר בשאר העיר והמשך תחזוקת הרחוב ע"י ספק אחר מזה של משכ"ל אשר מתחזק את כל העיר.

חוות דעתו של היועץ המשפטי לעירייה בנושא התקנת גופי תאורה ע"י משכ"ל:

30.09.20
י"ב/תשרי/תש"ף

לכבוד
מר צחי שומרוני
מנכ"ל העירייה

א.נ.!

הנדון: חוות דעת לעניין התקנת פנסים מסוג "FUTURA" בפרויקט ברחוב העלייה

בהמשך לפנייתך מצ"ב חוות דעתי בעניין שבנדון:

העובדות בקצרה:

1. בתחילת שנת 2020 התקיים יצאה העירייה במכרז מסגרת 01/2020 לביצוע עבודות שיקום, פיתוח, תשתיות שונות, כבישים, מדרכות, בניה, ניקוז, תאורה וגינון בנשר (להלן: "המכרז").
2. במסגרת הליך זה נבחרו מספר זוכים אשר מעת לעת מבצעת העירייה ביניהם הליך מכרזי לביצוע עבודות כאלה ואחרות מהסוגים המפורטים בגוף המכרז.
3. ההליך מתבצע באופן שבו החברות אשר זכו במסגרת המכרז מקבלות כתב כמויות לעבודה זו או אחרת בהתאם למחירון המכרז, ונותנות הנחה נוספת מעבר להנחה בה נקבו במכרז.
4. כל נהלי העבודה מתבצעים בהתאם לאמור במסמכי המכרז.
5. ביום 24.06.20 יצאה העירייה להליך מכרזי באמצעות חברת משכ"ל (להלן: "הליך משכ"ל") ובהמלצת יועץ מטעם חברת משכ"ל, להתקנת נורות מדגם FUTURA ברחבי

- העיר, זאת מתוך כוונה להביא להתקנה של נורות לד אחידות ברחבי העיר. במסגרת הליך זה זכה מציע אשר אמור לספק את הנורות ולהתקין אותם.
6. ביום 20.07.20 יצאה העירייה להליך מכרזי לצורך ביצוע עבודות ברחוב העלייה במסגרתו זכתה חברת "אלקטרה".
7. כתב הכמויות אשר פורסם לפרויקט זה כלל התקנת גופי תאורה שאינם FUTURA אשר הזוכה (אלקטרה) אמורים לספק ולהתקין אותם.
8. נתבקשתי לבדוק האם קיימת מניעה חוקית לגרוע מכתבי הכמויות את הרכיבים הנוגעים לתאורה ולהתקין במסגרת הפרויקט פנסים מדגם FUTURA ע"י הזכין בהליך משכ"ל.

הסעיפים הרלוונטיים לעניין במכרז 01/20 (כל ההדגשות אינן במקור):

9. סעיף 13.1 למכרז קובע כי **העירייה תהא רשאית לפצל את העבודה, ולמסרה לביצוע למספר מציעים ו/או לפרקי ביצוע שונים לפי שיקול דעתה הבלעדי.**
10. סעיף 13.3 למסמכי המכרז קובע כי **העירייה רשאית לקבל את ההצעה כולה או חלק ממנה, ולבצע את כל העבודה או חלק ממנה, בכל היקף שהוא, הכל לפי שיקול דעתה הבלעדי של העירייה ... והזוכה לא יהיה זכאי לכל פיצוי ו/או שיפוי ו/או תוספת מחיר בשל כך.**
- 4.1 סעיף 4.20 להסכם ההתקשרות (להלן: "ההסכם") אשר היה חלק ממסמכי המכרז קובע כי העירייה תהא רשאית לדחות את ביצוע העבודה מכל סיבה שהיא, ... ו/או לבטל את ביצוע העבודות עפ"י חוזה זה ו/או **לבצע רק חלק מן העבודות ... הכל על פי שיקול דעתה הבלעדי של העירייה,** והקבלן מותר בזה באופן גמור וסופי על כל תביעה ו/או דרישה ו/או טענה כנגד העירייה בגין כל עילה כאמור לעיל, לרבות בגין מניעת רווח.
11. סעיף 7.2 להסכם קובע כי **העירייה תהא רשאית להורות על ביצוע העבודות בקטעים ו/או בשלבים, לפי שיקול דעתה ועל פי צרכיה.**
12. סעיף 14.1 להסכם קובע כי **על הקבלן להפסיק את ביצוע העבודה, לזמן מסויים או לצמיתות לפי הוראה בכתב מאת המפקח, בהתאם לתנאים ולתקופה שצוינו בהוראה, ולא יחדשה אלא אם ניתנה לו על ידי המפקח הוראה בכתב על כך.**
13. סעיף 14.5 להסכם קובע כי **הופסק ביצוע העבודה, כולה או חלקה, לצמיתות, לאחר שניתן לקבלן צו התחלת עבודה והזמנת עבודה והקבלן החל בביצוע עבודות למעשה, יהיה הקבלן זכאי לתשלום עבור העבודה שביצע בפועל לפי מדידות סופיות שתעשנה לגבי אותו חלק מהעבודה שביצעו הופסק ולפי המחירים שבהצעת המחירים של הקבלן. ביצע הקבלן רק חלק מן העבודה יהיה זכאי לתשלום חלק יחסי מן המחיר, וכן לחלק יחסי בהוצאות התארגנות מיוחדת שנגרמו, אם נגרמו, לקבלן הכל לפי קביעת המפקח.**

הלכה למעשה - האם מסמכי המכרז מאפשרים להתקין נורות מדגם FUTURA ע"י זכיין הליך משכ"ל?

14. כפי שניתן לראות במכרז מופיעים סעיפים רבים אשר מאפשרים לעירייה להתקשר עם יותר מספק אחד ו/או להרות למבצע העבודות לבצע בסופו של דבר רק חלק מהפרויקט/כתב הכמויות ולא את כולו.
15. למותר לציין, כי כפי שנדרש מכל צד להסכם, ובפרט מרשות מקומית, על הרשות להשתמש בסעיפים אלו בתום לב, תוך הסתכלות על טובת הרשות ותוך פגיעה מינימאלית בזכויותיו של הצד השני להסכם.
16. סבורני כי האמור לעיל מראה כי העירייה אכן פעלה בתום לב, תוך מחשבה על אופייה האחד של הרשות, ובהתאם לסעיפי המכרז וההסכם.
17. לאור כל האמור לעיל סבורני כי אין כל מניעה חוקית להורות לקבלן המבצע את העבודות ברחוב העלייה שלא להתקין את פנסי התאורה המופיעים בכתב הכמויות, ולהעביר את התקנת גופי התאורה באמצעות הזכיין בהליך משכ"ל.
18. מובהר כי חוות דעת זו הינה משפטית בלבד, עוסקת בחוקיות ההליך, ואינה באה במקומה של כל חו"ד מקצועית אחרת שאינה חו"ד משפטית.

בברכה,



אורי גרינברגר, עו"ד
יועץ משפטי
עיריית נשר

בדיקת כדאיות כלכלית

סקר האנרגיה בדק את החזר ההשקעה המתוכנן בפרויקט התייעלות אנרגטית והעריך אותה ב 5.43 שנים לפי החישוב הבא :

סה"כ	LED	LED	LED	LED	LED	יחידות	צפי החזר השקעה במעבר מג"ת HID לג"ת LED	
	20	30	40	60	110	W	סוג נורת LED	
6,375,083	29,348	1,108,482	111,033	2,126,892	2,999,328	ש	השקעה בג"ת LED	
1,171,857	2,528	132,647	15,899	365,260	660,998	ש	צפי חיסכון שנתי בחשמל ובתחזוקה	
5.44	11.61	8.36	6.98	5.82	4.54		החזר השקעה לפנס במסלול מימון עצמי ללא מענק - בשנים	
5.43								החזר השקעה משוקלל לכלל ג"ת רחוב (שנים)

5.19 הביקורת בחנה את החזר ההשקעה הצפוי לפי המחירים של הקבלן הזוכה במכרז

משכ"ל וקיבלה תוצאות דומות.

סה"כ	LED	LED	LED	LED	LED	עלויות ג"ת
	45	45	45	60	110	סוג נורת LED ב W
	1,164 ₪	1,164 ₪	1,164 ₪	1,567 ₪	1,401 ₪	עלות גו"ת כולל מע"מ
	187 ₪	187 ₪	187 ₪	187 ₪	187 ₪	עלות פירוק והתקנה
3723	22	773	73	1263	1592	מס' גופי תאורה
5,915,380 ₪	29,708 ₪	1,043,828 ₪	98,576 ₪	2,215,413 ₪	2,527,855 ₪	סה"כ עלות
1,177,332 ₪	2,528 ₪	132,647 ₪	15,899 ₪	365,260 ₪	660,998 ₪	צפי חסכון שנתי
	11.75	7.87	6.20	6.07	3.82	החזר השקעה לפנס במסלול מימון עצמי
					5.52	החזר השקעה משוקלל

פרויקט המטרונית

במסגרת פרויקט המטרונית של חברת יפה נוף אשר עובר בנשר נידונו חלופות שונות בבחירת גופי תאורה.

בפגישה מתאריך 2/4/2019 בלשכת ראש העיר אשר נכחו בה בין היתר ראש העיר – מר רועי לוי, מנהל מחלקת חשמל – מר מיכאל סויסה ומהנדס חברת יפה נוף – מר אלכס גוגול, הוצגו 3 חלופות לבחירת פנס תאורה עבור ציר בר יהודה. לאחר בחינת 3 סוגי הפנסים ובדיקות שנעשו ע"י יועץ תאורה חיצוני וחוו"ד של מנהל מחלקת חשמל, הוחלט לבחור בפנס מדגם I1 תוצרת יצרן ב' עם דרייבר מקורי אינטגרלי.

העתק נשלח למהנדס העיר – מר לאון גורודצקי.

גופי התאורה שנבחנו בפגישה והוכנסו לכתב הכמויות הינם:

1. גוף תאורה דגם TECEO, תוצרת יצרן א'
2. גוף תאורה דגם STREET, תוצרת יצרן ג'
3. גוף תאורה דגם ITALO, תוצרת יצרן ב'

על פי תוצאות המכרז הבחירה הזולה הינה גוף תאורה מסוג ITALO - 2,880 ש"ח כולל הרכבה.

2 גופים אחרים הוצעו במחיר של 3,180 ש"ח כולל הרכבה.

5.20 בפרוטוקול ישיבה שהתקיימה במשרד ראש העיר לבחירת גוף תאורה לדרך בר יהודה בתאריך 2/4/2019 נכתב:

לאחר בחינת 3 סוגי פנסים ובדיקות שנעשו ע"י יועץ תאורה חיצוני שעיריית נשר שכרה לסקר תאורה ובחינה של מנהל מחלקת חשמל, הוחלט לבחור בפנס מדגם גוף תאורה I1 תוצרת יצרן ב' מסוג לד עם דרייבר מקורי אינטגרלי.

5.21 מהתכתבות בין מהנדס העיר – מר לאון גרודוצקי למהנדס חברת יפה נוף מר אלכס גוגול מיום 14/4/2019, עולה כי מהנדס העיר אינו מרוצה מבחירת גוף התאורה ומהחומר שהתקבל בעירייה.

5.22 בנוסף, בסיכום פגישה של עיריית נשר עם חברת יפה נוף מיום 28/4/2019 נכתב כי מהנדס העיר התנגד לגופים שנבחרו.

5.23 הוחלט באותה ישיבה כי חברת יפה נוף תעמיד לרשות עיריית נשר חו"ד של יועץ חשמל אשר יבחר ע"י מהנדס העיר נשר.

5.24 בישיבה מיום 19/5/2019 בנוכחות ראש העיר – מר רועי לוי, מהנדס חברת יפה נוף – מר אלכס גוגול ומהנדס העיר – מר לאון גרודוצקי הוחלט לבחור בגוף תאורה T2 תוצרת יצרן א' מהספק ספק א'.... וזאת בהתאם להמלצות שני יועצי תאורה שונים כאשר היועץ הראשון, ר. כ, דירג את גוף התאורה TECEO של יצרן א' במקום הראשון מתוך 3 גופי תאורה שנבחנו והיועץ השני, מר ה. ת, דירג את גוף התאורה TECEO של יצרן א' כשווה ערך לגוף תאורה מדגם ITALO תוצרת יצרן ב'.

5.25 הביקורת מציינת כי גוף התאורה של יצרן א' המסופק ע"י "ספק א'" הינו היקר ביותר מתוך שלושת הגופים שנבחנו. מימון גופי התאורה בדרך בר יהודה אינה של העירייה.



להלן סיכום 2 ההמלצות של יועצי החשמל:

4. לאור הנתונים המצוינים בטבלה ניתן לראות שהגופים TECEO ו-ITALO שאופיינו הינם שווה ערך מבחינת איכות ייצור ותקנים, גוף התאורה STREET הינו פחות איכותי מהגופים האחרים ולפי בדיקה הפסיקו לייצור את הגוף בהספק הדרוש.
5. דגם TECEO של חברי SCHREDER יש יתרון מבחינת שעות עבודה, משקל, נצילות, תחום מתח עבודה וכו'.
6. מבחינתנו סדר העדיפות בין הגופים:
 - 6 1 גוף תאורה דגם TECEO, תוצרת SCHREDER
 - 6 2 גוף תאורה דגם ITALO, תוצרת AEC

4. עדיפות של משרדינו לביצוע החלופות השונות היא כמפורט להלן:

- גוף תאורה דגם TECEO, תוצרת שרדר / גוף תאורה דגם ITALO, תוצרת AEC.
- גוף תאורה דגם STREET, תוצרת GEWISS.

הביקורת התייעצה עם 2 יועצי תוארה אחרים ולהלן השוואה בין הגופים:

תכונה	TECEO -יצרן א'	Italo יצרן ב'	Street 03 יצרן ג'	Y יצרן א'
אטימות גוף התאורה	IP66	IP66	IP66	IP66
חומרים	יציקת אלומיניום	יציקת אלומיניום	יציקת אלומיניום	יציקת אלומיניום
מבנה	ללא צלעות	כולל צלעות קירור	ללא צלעות	ללא צלעות
מתחי עבודה	120V-277V (דרייבר של PHILIPS)	220V-240V (דרייבר של OSRAM)	220V-240V	20V-277V (דרייבר של PHILIPS)
זרמי הפעלה	350mA,500mA,700mA	350mA,500mA,700mA	525mA,700mA	350mA,500mA,700mA
אורך חיים ב 40 מעלות (500mA)	100000 שעות	מוגדר 100000 שעות	מוגדר 100000 שעות	100000 שעות
נצילות גוף התאורה	מקסימום – 143 לומן לואט של גוף התאורה	מקסימום – 140 לומן לואט	99 לומן לואט	מקסימום – 143 לומן לואט של גוף התאורה
אופטיקה	בעזרת עדשות המורכבות על הלדים באופן יציב וקבוע	בעזרת רפלקטורים המורכבים על גבי הלדים	כמות מעטה של אופטיקות	כמות מעטה של אופטיקות
אטמים	סליקון עמיד לאורך זמן	סליקון עמיד לאורך זמן	סליקון עמיד לאורך זמן	סליקון עמיד לאורך זמן
ציוד	על גבי מגש	על גבי מגש	על גבי מגש	על גבי מגש
אחריות הגוף	10 שנים	10 שנים	10 שנים	10 שנים
אישור משהב"ש	קיים אישור עד 104 ווט	קיים אישור עד 304 ווט	אין	אין- גוף תאורה דקורטיבי
מחיר מוערך נטו לקבלן מותקן על עמוד בגובה 12 מטר	2300 ₪	2400 ₪	2800 ₪	3500 ₪
ארץ יצור	גרמניה , צרפת ,ספרד	איטליה	אירופה	גרמניה , צרפת , ספרד
				

5.26 נכון להיום - הופסק ייצורו של גוף תאורה מדגם street- יצרן ג'.

5.27 יתרונות של ITALO - איכותי מאוד, זרמי עבודה לא גבוהים (מה שמאריך את אורך חיים של הגוף ושל הציוד הפנימי כגון דרייברים).

5.28 יתרונות של TECEO - מגוון עקומות פוטומטריות המאפשרות התאמת הגוף לצרכי פרויקטים רבים.

5.29 יתרונות של Y - עיצוב יפה, צורתו אהובה על אדריכלים.

5.30 מסקנת הביקורת היא כי גוף תאורה מדגם Y הינו הגוף היקר ביותר, בעיקר בגלל צורתו הדקורטיבית. לדעת הביקורת אין משמעות רבה לדקורציה של גוף התאורה אם הוא מותקן על עמודי תאורה בגובה של 10 מ'. יחד עם זאת יש חשיבות אסטטית ותחזוקתית לכך שתהיה עקביות בבחירת גוף התאורה ברחובות העיר.

5.31 מבדיקת הביקורת מול חברת יפה נוף שמקימה את המטרונית ברחוב בר יהודה עולה כי הפנס שנבחר היה בין שלוש אפשרויות שהיו במכרז אך מהנדס העיר ביקש לשדרג לפנס מדגם Y של חברת ספק א' שהינו יקר יותר. על פי תחשיב שבצעה החברה שדרוג הפנס היה מיקר את הפרויקט ב 1.3 מיליוני ₪ ולכן בקשתו נדחתה.

5.32 הביקורת מעירה כי התנהלות מהנדס העיר בבחירת גוף התאורה לא עונה על דרישות הליך תקין לבחירת ספק יחיד או מוצר ספציפי. במידה ומהנדס העיר סבור שמדובר בדגם מעולה של פנס תאורה, מבחינת אמינות או דקורציה וכו' היה עליו להביא את הנושא בפני היועץ המשפטי לעירייה ולפעול על פי נוהל של ספק יחיד. למהנדס העיר אין את הסמכות לקבל החלטה לבד לגבי ספק מסוים גם אם הוא באמת הכי טוב ועונה על דרישות העירייה.

צומת דרך משה – בר יהודה

במהלך ביצוע פרויקט המטרונית נדרשה חברת יפה נוף לבצע התקנות זמניות בצמתים שונים על הציר. כך למשל בצומת בר יהודה-ודרך משה.

מבדיקה שערכה הביקורת עם חברת יפה נוף ועם מתכנן התאורה של הפרויקט, מהנדס העיר ביקש להתקין בצמת פנס מדגם Y של חברת ספק א' שהינו יקר יותר כאמור.

בצומת הנ"ל תוכננו תחילה עמודי תוארה עגולים קוניים בגובה 10 מ' עם פנסי תאורה לד.

לדברי מתכנן החשמל בפרויקט מר הרצל תפילין, תחילה תוכנן להתקין במקום פנסי לד מדגם ICL של חברת LC. אך לדברי מהנדס העיר היה צורך להתחשב באופיו ויופיו של המקום אשר מהווה ציר מרכזי בעיר ולכן הציע חלופה אחרת של פנס מסוג Y של יצרן א' המסופק ע"י ספק א'.

מבדיקת הביקורת עולה כי תחילה הקבלן התבקש להתקין 2 עמודי תאורה עם 2 חלופות לפנסים כפי שמתואר לעיל ולאחר מכן נבחרה החלופה של פנס מסוג Y אשר יותקן על עמוד עגול קוני בגובה 10 מ' עם זרוע דקורטיבית דגם L.

5.33 על פי תחשיב שבצעה חברת יפה נוף שדרוג הפנס יקר את הפרויקט בכ 80 אלפי ש"ח ואך למרות זאת אלה הפנסים שהותקנו בפועל.

5.34 הביקורת מציינת בהקשר זה כי עלות התקנת ורכישת גופי תאורה בפרויקטים הממומנים ע"י גורמי חוץ כמו, חברת יפה נוף, משרד השיכון ומשרד התחבורה, חלה על הגוף המבצע/מממן עד לגובה תקציב מאושר. חריגה מכך עלולה להיות מושטת על העירייה.

5.35 כך למשל בפרויקט המטרונית עלות גופי התאורה אינה חלה על העירייה עד לגובה תקציב מאושר בפרויקט. במקרה זה התקינה חברת יפה נוף את גופי התאורה היקרים יותר על חשבונה בצומת בר יהודה דרך משה וכפי שצוין קודם סירבה להתקין את אותן גוף תאורה לאורך כל הציר בשל העלות הגבוהה.

5.36 לביקורת לא ברור מדוע אם כך הותקנו 20 פנסים מדגם Y בצומת זו בלבד כאשר בכל ציר בר יהודה יותקנו פנסים מדגם אחר. ואכן לקראת סיום כתיבת דו"ח זה פורקו הפנסים מהצומת לאחר שהיו מתקנים במקום קצת יותר משנה.

כיכר הכלניות התשבי

5.37 בפרויקט שמומן ע"י עיריית נשר וכלל 23 פנסי תאורה מסוג LUM LED 99W

12000 תוצרת יצרן א' דגם CL.

5.38 הביקורת מעירה כי בפרויקט זה כתב הכמויות כולל דגם ספציפי של גוף תאורה.

5.39 הביקורת מעירה כי לא בוצע הליך כלשהו לבחירת גוף תאורה זה.

5.40 הביקורת מעירה כי בכתב הכמויות לא צוין כמקובל שניתן להתקין פנס שווה ערך

לדגם הרשום.

דף מס': 005		רח' התישבי - הכלניות				
סה"כ	מחיר יחידה	כמות	יחידה	תאור	סעיף	
75900.	3300.	23.00	קומפ'	<p>מהעברה</p> <p>פנס לתאורת חוץ Lum LED 99W 12000 תוצרת Schreder דגם LED CITEA בעל דרגת הגנה IP65, כולל כבל 3X2.5 מ"מ חיבור ממשש ועד לפנס וכל האביזרים הדרושים להפעלה תקינה, מותקנים בגוף הפנס.</p>	08.03.0100	

בחשבון הסופי הוגשו 18 גופי תאורה ובסיוור שערכה הביקורת ביום 22.1.21 נספרו

19 גופי תאורה.



חניון ברחוב השיטה

5.41 מדובר בפרויקט שמומן ע"י עיריית נשר וכלל 23 פנסי תאורה מסוג LUM LED

12000 99W תוצרת יצרן א' דגם CL.

5.42 בחשבון הסופי הוגשו 19 גופי תאורה ובסיוור שערכה הביקורת ביום 22.1.21 נספרו

19 גופי תאורה.



כיכר צה"ל – חבצלת

פרויקט זה ממומן במסגרת הרשאה של משרד התחבורה ובוצע ע"י הקבלן ענב עפר

ניקוז ובנייה בע"מ. באומדן המתכנן מתאריך 16.2.15 הופיעו 59 פנסי תאורה מסוג

12000 LUM LED 99W תוצרת יצרן א' דגם CL במחיר של 3,800 ₪.

				קומפ'	פנס לתאורת חוץ 12000 Lum LED 99W תוצרת Schreder דגם CITEA LED בעל דרגת הגנה IP65, כולל כבל 3X2.5 מ"ר חיבור ממשש ועד לפנס וכל האביזרים הדרושים להפעלה תקינה, מותקנים בגוף הפנס. תוצרת אירופאית ואישור ל-ש"ע באישור המזמין והמתכנן בלבד.	08.03.0100
224,200	3,800	59.00				

5.43 הביקורת מצאה כי המחיר סביר ביחס למכרזים דומים שנערכו בעיריית נשר באותה שנה.

5.44 כך לדוגמא, בפרויקט הסדרת צומת התשבי- הכלניות ובפרויקט חניון ברחוב השיטה בהם זכה הקבלן ר.מ רעם הנדסה בע"מ, המחיר לפנס תאורה זהה הינו 3,300 ₪.

5.45 אך לאחר מכן בכתב הכמויות לביצוע של פרויקט כיכר צה"ל – חבצלת מיום 9.8.16, גוף

התאורה מסוג LUM LED 99W 12000 תוצרת יצרן א' דגם CL תומחר ב 5,879 ₪

				יח'	גוף תאורת רחוב דקורטיבי LED דגם "VISION" או "VENTUS LED" או "LED" או "RIDGEVIEW" או "TALON LED" מתוצרת "COOPER LIGHTING", (ע"י אור עד או ש"ע מהנדסים). עם שלושה פסי LED של 21 לדים בגוון 4000K בכל פס. הפנס כולל DRIVER העובד על מתח כניסה אוניברסלי, צריכת החשמל הכוללת 80 וואט.	08.3.353
335,061.00	5,679.00	59.00				
				יח'	תוספת ל-8.3.353 עבור פנס לתאורת חוץ lum led 99w 12000 תוצרת schreder דגם citea led בעל דרגת הגנה ip/65 כולל כבל 3/2.5 מ"ר חיבור ממשש ועד לפנס וכל האביזרים הדרושים להפעלה תקינה מותקנים בגוף הפנס. או ש"ע מאושר על ידי המתכנן והמזמין תוצרת מערב אירופה	08.3.900
11,800.00	200.00	59.00				

5.46 מבדיקת הביקורת עולה כי בסופו של דבר לאחר התחשבות בהנחות על כתב הכמויות עלות הפנס בפרויקט הסתכמה ב - 4,090 ₪ ליחידה.

5.47 מבדיקת הביקורת עולה כי בפועל הותקנו לבסוף פנסים מדגם Y שלא הופיעו בכתב הכמויות ולא נלקחו בחשבון.



5.48 הביקורת מציינת בחומרה כי כאשר פנתה למהנדס העיר לקבלת מסמכים, ובתגובה ענה המהנדס כי אינו "מכיר חלק מהפרויקטים". לאור חוסר שיתוף הפעולה, נאלצה הביקורת לפנות בעצמה לקבלנים המבצעים ולמתכננים כדי לקבל את החומר כולל את עמדת מהנדס העיר לגבי מגוון היבטים בכל פרויקט ופרויקט.

פרויקט השלמת סלילת רחוב החרוב

5.49 מדובר בפרויקט שבוצע ע"י משרד הבינוי והשיכון .

5.50 בתאריך 18/11/2015 מהנדס העיר ביקש להתקין לאורך הכביש ברח' החרוב – פנסי CMS של חב' יצרן אי ובכבישים הפנימיים של הפרויקט פנסי Dayana (new) של חב' יצרן ד'.

5.51 בכתבי כמויות משנת 2016 נכללו 3 סוגים של פנסים :

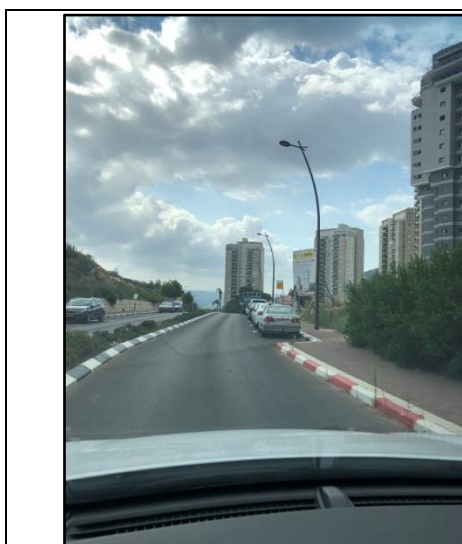
63 פנסים לתאורת חוף כדוגמת CMS תוצרת יצרן א'.

15 פנסים לתאורת חוף דגם AVENUE תוצרת יצרן ד'.

8 פנסים לתאורת חוף כדוגמת Dayana (new) של חב' יצרן ד'.

5.52 **בפועל לפי נתוני מחלקת חשמל בעירייה הותקנו 56 פנסים מסוג CL תוצרת יצרן**

א'.



6. המלצות הביקורת

6.1 הביקורת ממליצה להטמיע את נתוני סקר התאורה, שבוצע בשנת 2018 ע"י חברת דלתא יועצים, במערכת ה-GIS העירונית. בנוסף, צריך להיות קשר ברור בין אופן התייעוד בו משתמשת מחלקת חשמל לבין המחבר עמודי תאורה למרכזיות לבין הסקר שבוצע ומספור עמודי החשמל.

6.2 הביקורת ממליצה להתוות מדניות כללית לבחירת גופי תאורה ברחבי העיר אשר תתבסס על נימוקים אדריכליים / כלכליים / טכניים וכד'. התוצר של מדיניות זו צריך להיות מסמך המגדיר אילו פרטים עירוניים באופן כללי ואילו עמודי גופי תאורה באופן ספציפי בוחרת העירייה להתקין בשכונות השונות, ברחובות ראשיים, במדרחוב או בפארקים השונים ברחבי העיר.

6.3 מהנדס העיר יהווה חלק מתהליך קבלת החלטות בבחירת גוף תאורה יחד עם ממנהל מחלק חשמל או מלמלא מקומו, הנהלת העירייה ויועצים מקצועיים נוספים לפי צורך ולפי החלטת הנהלת העיר. אך בחירת גוף התאורה אינה בתחום אחריותו הבלעדי של מהנדס העיר.

6.4 הביקורת ממליצה לבחון אפשרות להוזלת פרויקט עתידיים, הכוללים תאורת רחובות, ע"י התקשרות ישירה עם ספק גופי תאורה והתקשרות נפרדת עם קבלן לצורך התקנתם בלבד. ממילא האחריות לגופים ניתנת ע"י הספק.

6.5 הביקורת ממליצה להגדיר נוהל מסירה ומעקב לגופים שהותקנו, כולל עדכון במערכת GIS. הנתונים צריכים לכלול את סוג גוף התאורה, דגם ויצרן.

יז' אייר, תשפ"א
29 אפריל 2021

1. סעיף 1: לא רק עירייה – כל הגורמים (כולל מוסדות ממשל) שביצעו עבודות בעיר.
2. מתוך דו"ח מבקר המדינה: "תאורת רחוב, עבודות חשמל, ואביזרים נלווים משפיעים מאוד על מראה תכנית הכבישים/העיצוב העירוני ויש לתכנן אותם כחלק מתפיסת העיצוב הכוללת מהשלב הראשוני. לדעת הביקורת הקטע הבא מתאר בצורה הטובה ביותר את מערך השיקולים שיש לקחת בחשבון בעת בחירת תאורה עירונית!"
3. בעניין של סעיף 4.8 (פרק 4): כפי שצוין ע"י הביקורת "ערכה העירייה סקר תאורה ע"י משרד חיצוני". מח' הנדסה לא היתה מעורבת בסקר זה ולא מובן כלל כיצד הגיעה חברה שערכה סקר זה לעירייה ובאמצעות מי? לאור זאת, לא נראה לי הגיוני, נכון ואתי לבוא בטענה למחלקה שחסר חומר זה או אחר. ובמיוחד שזה לא נכון, במילים פשוטות!
בעניין של עמודים ובמיוחד של פנסים, עמדתי היא ברורה ונמסרה בעבר בכל פ"ע לכל הגורמים הרלוונטיים: ראש העיר, מנהל מח' חשמל, משכ"ל, משכ"ש וכו'.
בנוסף יש לציין מספר נקודות נוספות:
א. בעניין של סוג/דגם ודגשים עיצוביים של עמודים/זרועות ופנסים, עמדתי נמסרה בעבר גם לרה"ע וגם ליועץ חיצוני שנבחר ע"י העירייה ועובדתית לשנת 2021 זה מה שהותקן בעיר ע"י רוב הגופים/הקבלנים אשר עבדו בעיר ב-7 שנים האחרונות.
בעניין של סוג/עיצוב העמודים ו/או הפנסים אשר הותקנו בעיר, כולל גווי צבע, ישנה אחריות ואיכות בכל הפרמטרים, למעט מספר קטן של פרויקטים קטנים אשר בוצעו שלא באמצעות משרד מה"ע, אלא ע"י מחלקת חשמל.
לתשומת ליבך: חלק ניכר של הפרויקטים בתחום זה תוכננו ע"י יועצים שונים ובוצעו בפועל ע"י קבלנים שונים מטעם חברות שונות וגופים ממשלתיים שונים. כאשר דגמים של העמודים ו/או זרועות ו/או פנסים "דומים" וברמה הגבוה ביותר.
ב. לא מובן לי היכן מצאה הביקורת "עירוב רב של עמודים וגופי תאורה מסוגים שונים ובצבעים שונים ברחבי העיר"? באיזו עיר ביצעה הביקורת את הבדיקה? מבדיקה פשוטה וקצרה של הפרויקטים שבוצעו בעיר (פרויקטים ציבוריים כמו) שבוצעו בשנים האחרונות באמצעות גופים שונים (העירייה, משכ"ש ו/או משרד התחבורה) עולה שלכל העמודים/גופי תאורה ישנו גוון צבע אחיד. (התאמה 99%). בשטחים ציבוריים פתוחים הותקנו מספר קטן יחסית של דגמים של פנסים ומספקים שונים (לפי הנדרש בשטח בהתאם לשיקולים מקצועיים של יועצי תאורה), כנ"ל בשטחים ציבוריים אינטנסיביים (גנים), כנ"ל כבישים: עובדות הנ"ל ניתן להוכיח במקום (באתרים בנויים ומפותחים).

- ג. בעניין של "העדפה לרכישת גופי תאורה מספק ספציפי": משפט זה הוא חמור מאוד ונותן רמז מאוד ברור! מבדיקת הנושא עולה שלא מובן כאן כיצד הביקורת מגיעה למסקנות מסוג זה? הפנסים בכל הפרויקטים בעיר בוצעו באופן גלוי ביותר, כאשר:
1. ברוב הפרויקטים היו מעורבים מתכננים שונים.
 2. בכל פרויקט צוין באופן מפורש ע"י המתכנן גוף מסוים (לכל מקום) או שווה ערך!
 3. ברוב הפרויקטים, בעיקר הגדולים, הותקנו גופי תאורה שונים, של חברות שונות וכמובן ספקים שונים (וזאת לאחר בדיקת התאמה וכמובן אישור של מפקח ומתכנן).

חשוב לציין, שלא מובן לי כיצד נושא "העדפה לרכישת גופי תאורה מספק" (ציטוט מדו"ח ביקורת) קשורה לביצוע פרויקטים שונים בעיר ע"י גופים שונים וקבלנים שונים, כפי שצוין לעיל. לעניות דעתי, משפט זה הינו חמור מאוד ויש לו "טעם לא טוב" (במילים פשוטות) ולכן, במידה ולביקורת יש בסיס לטענות מסוג זה, הנני ממליץ להעביר פנייה למשטרת ישראל, במידה ולא נשקול אפשרות להעברת פנייה באמצעות משרדי (אסור שיקרה דבר כזה בגוף ציבורי)!

4. לא מובן לי סעיף 4.11 :

- א. אינני מכיר את המכרז של משכ"ל (לא הייתי שותף בהליך זה, למעט בחירת פנס של ספק יחיד, כאשר לא היתה אפשרות לבחירה (בספק יחיד) – כמות של גופי תאורה הינה מצומצמת ביותר וכאן שיטת בחירה: "זו מה יש".
- ב. לפי דבריד, מה"ע "התנגד בתוקף" להתקנת גופי תאורה חדשים... " (פרויקט ברח' העלייה)?

זה לא נכון (במילים פשוטות) כפי שנהוג בכל הפרויקטים בעיר, לפי דעתי נדרש לבצע בחירת פנס זה או שו"ע. במקרה (וגם במקרה של של הקבלן מטעם משכ"ל) מדובר על ספק יחיד, בלתי ידוע, אשר אמור להחליף עשרות אלפי גופי תאורה בעיר! לא מובן לי כיצד עניין זה מתיישר עם עמדתך בנושא "ספק של רוב גופי תאורה בעיר" ! ואם כבר, לא מובן לי כיצד ספק של גופי תאורה נבחרים יכול לתת אחריות על גוף תאורה ל- 10 שנים אם היצרן של גוף תאורה זה "נולד" מלפני כ-8 שנים בלבד! כמו כן, לא מובן לי כיצד "בחירת הגוף" מתיישרת עם הערות/המלצות של מבקר המדינה!

יתרה מזאת, מה קורה אם בשנים הקרובות היצרן יחליט לסיים יצור של גוף תאורה זה.

ג. עמדתי המקצועית בנושא זה הובהרה בעבר לראש העיר מתוך רצון טוב לראות בתאורת רחובות גם חלק מ"יעיצוב העיר" ולכן, כל הפנסים /או עמודים /או זרועות אשר הותקנו בעיר בשנים האחרונות הם עם "אופי" אדריכלי ולפי דעתי זה נכון וזאת מתיישר מאוד עם הנאמר על ידי מבקר המדינה כפי שצוין בתחילת דו"ח הביקורת שלך.

ד. בעניין "בליטה" של כמות הפנסים של יצרן מסוים! בזה הנני שקט ובטוח שהבחירה בוצעה נכון וללא חשד לאינטרסים "זרים" ולהלן הנימוקים:

1. ד. תכנון גופי תאורה של יצרן זה בוצע ע"י מספר רב, יחסית, של יועצים/ מתכננים.
2. ד. מדובר על יצרן אירופאי ידוע בכל העולם ואחד מהטובים בעולם (לפי דעה של מומחים בתחום זה):
3. ד. ביצוע (אוי"ת) של גופי תאורה בוצע ע"י קבלנים שונים ובאמצעות גופים שונים, כגון משב"ש, משרד התחבורה, העירייה, חבי "ערים", חברות פרטיות שונות וכו'.

כל זה מצביע שהליך תכנון וכמוכן ביצוע בנושא זה היה תקין ומסודר.

ה. בעניין של בחירת גוף תאורה בפרויקט "מטרונית נשר":

1. ה. התקנת גוף תאורה מדגם YOA בוצע ע"י משרד התחבורה (חבי "יפה נוף") במסגרת פרויקט הסדרת צומת דרך בר יהודה – דרך משה לפני תכנון/ביצוע פרויקט "מטרונית" ולכן ביקשתי מחברת "יפה נוף" להמשיך עם אותו דגם של פנסים ועמודים.
- אציין, שהכל בוצע באופן מכובד וגלוי בדיונים פתוחים ולאחר קבלת אומדן עליונות, הוחלט לבצע גופי תאורה לפי תנאי המכרז.
2. ה. לא מובנת לי עמדת הביקורת בעניין יועץ/בודק מטעם חבי "יפה נוף" שלפי דברך "נבחר" ע"י מה"ע. צר לי להגיד לידידי, מבקר העירייה, אבל במקרה זה מדובר על דברי "שקר וכזב"!
- אינני מכיר את יועץ החשמל המדובר ואין לי מושג מי זה! יועץ זה נבחר ע"י חברת "יפה נוף" מתוך רשימת יועצים מאושרת ולבקשתי (מדגיש): "היועץ חייב להיות ניטרלי שאין לו שום קשר לפרויקט זה וגם כמוכן לספק זה או אחר". בנוסף, לא מיותר לציין, שהגוף שנבחר הוא לא רק בציר מטרונית בנשר, אלא, בעיר חיפה (!) ולא מצאתי זכר לעניין זה בדו"ח ביקורת זה. מדוע? לא מובן. לסדר הטוב, אבקשך להגיש מסמך אשר מצביע שמה"ע "בחר בעצמו" (ציטוט) במימון חבי "יפה נוף" (!) בבחירת פנס.
3. ה. במידה ולפי דעתה של הביקורת, המעורבות של מה"ע בבחירת גופי התאורה היא מחייבת (ציטוט) כיצד הביקורת מסבירה שמה"ע לא היה מעורב בקבלת החלטות בנושא גופי תאורה של משכ"ל. לא ראיתי זכר לעניין הזה בדו"ח ביקורת זה.
4. ה. בעניין מעורבות של מה"ע בבחירת פנסים:
 - ❖ בניסיון של הביקורת "לקשור" את מה"ע לבחירה בלעדית בסוג פנס זה או אחר אין שום בסיס. זה רק מצביע על חוסר ידע של הביקורת בנושא קבלת החלטות מסוג זה.
 - לגופו של עניין: מה"ע הוא לא מהנדס חשמל ולכן מה"ע אמור להביע את עמדתו המקצועית בעניין זה (כגון עיצוב, צורה, גוון צבע וכו') בטרם בחירת פנס מתאים ע"י אנשי מקצוע.
 - ❖ בעניין של הליך בחירת גוף תאורה ועמדתו של מה"ע בנושא זה, כגון במקרה של פרויקט בהקמת שכי מגורים "נוף כרמלי" (משב"ש) או בחירה "אמיתית" של גופי תאורה בפרויקט "מטרונית" (חבי "יפה נוף") וכו', לצערי לא הוגשו שום מסמכים ע"י הביקורת (והם קיימים ופתוחים לבדיקה) אשר מראים שקיפות של משרד מה"ע בנושא רגיש זה. הביקורת רק תובנת את עמדתה וזאת ללא בדיקה יסודית של הנושא וללא הצגת מסמכים רלוונטיים.



עיריית נשר
Nesher Municipality

מהנדס העיר

לעניות דעתי, זה לא תקין ומהווה חשד בעניין "אינטרס" של הביקורת בנושא זה!?

❖ בנושא "עדיפות" של פנסים של חברה מסוימת - אין שום בסיס לטענה זאת: אין ספק, שחלק ניכר מהפנסים אשר הותקנו בעיר בעשור האחרון הם מיצרן אירופאי שצוין ע"י הביקורת. יחד עם זאת ברצוני לציין מספר נקודות:

- מעבר ליצרן המדובר, הותקנו בעיר עשרות/מאות פנסים מחברות ויצרנים אחרים.
- לא הוצג ע"י הביקורת שום מסמך של יועצים רבים שבחרו במסגרת תכנון בפנס זה או אחר. זה חשוב, מכיוון שהיועצים הם מייצגים חברות שונות ומתכננים פרויקטים שונים ולכן לא מובנת הטענה של הביקורת בנושא פנסים שתוכננו מראש!:

להבנה: בכבישי מדינת ישראל נוסעים מידי יום מעל 2 מיליון כלי רכב, כאשר רוב מוחלט מהרכבים מיוצרים בדרום קוריאה או אירופה או יפן. מדוע? מה היא הסיבה שלא רואים כמעט בכבישי המדינה (ובכל העולם) רכבים סיניים?

- אין שום עדיפות של מה"ע לספקים!
משרד מה"ע לא עובד מול ספקים! הביקורת בכוונה מנסה להוביל לכיוון הלא נכון. במסגרת הפרויקט אנו עובדים מול קבלנים ומתכננים בלבד וזאת באמצעות מפקח ואין זכר בעניין זה לספק זה או אחר (למעט מכרז של משכ"ל שבאופן מכוון אומר לך מול מי אמורים לעבוד!)
- צוין שוב ושוב בדו"ח הביקורת שמשרד מה"ע תיאם ואישר מול גורמי חוץ את הבניה בעיר כולל גופי התאורה" (ציטוט). חיפשתי ולא מצאתי שום מסמך בנושא זה.
- דעתה של הביקורת היא חשובה. לא מובן לי רק מאילו שיקולים מגיעה דעה זאת! כגון:
 - מצד אחד הביקורת מדגישה ש"מעורבות מה"ע בבחירת גופי תאורה היא מחויבת מציאות ומתבקשת" (ציטוט) ומצד שני הביקורת מסבירה שמה"ע כלל לא היה מעורב בבחירת גוף תאורה שהוביל (לפי הביקורת) רה"ע.
 - "הביקורת מעירה שהתנהלות מה"ע בבחירת גוף התאורה לא עונה על דרישות הליך תקין" (ציטוט). להערה זאת אין שום בסיס, לא הוצג מסמך (!) 1/או הוכחה כלשהיא עובדתית.
 - לעניות דעתי וזאת לאחר מתן הסבר מדויק כיצד נעשתה בחירת גופי התאורה בפרויקטים השונים, הביקורת החליטה לא לצרף מסמכים בעניין זה ולציין עובדות לפי שיקולים זרים משלה, כאשר העובדות מדברות להפך: כגון לא הוצגו שום מסמכים בעניין בחירת גופי תאורה דרך משב"ש בפרויקט שכי"נוף הכרמלי", כני"ל " מטרונית נשר", כני"ל חברות אחרות. באם הביקורת היתה בודקת את כל המסמכים הרלוונטיים, ללא ספק, התמונה היתה אחרת, אך הביקורת בחרה להציג "עובדות" ללא שום מסמכים ו/או חוות דעת מקצועית!

הדו"ח מעלה הרבה שאלות:

1. מה הסיבה האמיתית שהביקורת לא הגישה מסמכים רלוונטיים לדוח?
 2. מה היא עמדתו של מנהל מח' חשמל (לשעבר) של העירייה שגם הוא בחר גופי תאורה שהתקבלו במספר פרויקטים בעיר (בדיקה מקצועית).
 3. מה היא הסיבה שרה"ע בשנים 2013-2018 גם הוא בחר בגופי תאורה שונים תוצרת אירופאית?!
 4. בפרויקטים שהוזכרו ע"י הביקורת היו מעורבים עשרות מתכנני חשמל (מערכת תאורה) ואדריכלי נוף שונים מגופים שונים שגם הם (ללא קשר לעירייה!) בחרו בגופי תאורה שונים (לפי עניין) של יצרן מסוים או שו"ע.
- לכל השאלות הנ"ל הביקורת החליטה לא להתייחס, אחרת לדו"ח ביקורת זה אין שום משמעות.
5. הערת הביקורת (ציטוט): "יועץ התאורה פועל עפ"י הנחיות של מה"ע והוא נותן שירות לעירייה כמו כל יועץ אחר... הערה זאת רק מצביעה שלביקורת אין מושג כיצד לפי נוהל תקין מתבצע הליך תכנוני של תחומים שונים (כגון מערוכת) ובמיוחד שחלק ניכר מהפרויקטים שפורטו בדו"ח זה ע"י הביקורת, תוכנו ע"י גופים שונים, כגון: משב"ש, משרד התחבורה, גופים (יזמים) פרטיים וכו'.
5. בנושא תכנון "מפורט" של העיר בעניין של גופי תאורה /או עמודים /או פנסים:
 - 5.1 הביקורת ביצעה באופן סתמי מספר צילומים בעיר, כאשר בתמונות אלה ניתן לראות גופי תאורה שונים אשר הותקנו בעיר במהלך כ- 30 שנים האחרונות! ברור שקיים הבדל בין סוגים שונים של גופי תאורה ועמודים וכמובן עם הזמן ע.ת. וג.ת. יוחלפו לאחרים.
 - 5.2 לא מובן לי כיצד הביקורת מקבלת החלטה בעניין "עקביות /או תכנון עיצובי" (ציטוט) בנושא מערכת תאורה בעיר. לפי איזה תקן או חוק או נוהל זה נדרש לבצע?! במידה וזה נכון, מדוע התקבלה החלטה להתקין בעיר דגם 1 בלבד של פנס סיני (לפי מכרז משכ"ל)? יש כאן הרבה שאלות ואין תשובות. יתרה מזאת, מדוע הביקורת טוענת שאין צורך בתכנון מפורט לכל שכונה לפי גודלה, אפיון, קונצפט תכנוני, שיטת התכנון וכל דבר אחר שנדרש לקחת בחשבון בתכנון העיר?!
 6. הביקורת מציגה טבלת פרויקטים שבוצעו בעיר בשנים האחרונות (סיור מיום 22.12.2020 עם מנהל מח' החשמל) ומנסה להציג עובדות באופן שגוי ובכוונה מסתירה מצב עובדתי:
 - 6.1 ראשית, מספר "ליקויים" (במילים עדינות) שצוינו בטבלה:
 - תכנון והתקנה ע.ת. ופנסים בהתאם בוצע ע"י חב' "ערים" (מדינה) ולא ע"י העירייה.
 - פרויקט "אלמוגים" יום פרט (שכ' "עמק הכרמל").

- חניון השיטה, כיכר השיטה, כיכר צה"ל וצומת הכלניות: התכנון בוצע ע"י חבי' יינון" לפי בחירתו של רה"ע ובאישורו מראש של מהנדס חשמל דאז (מערכות תאורה). חשוב לציין שרוב הפרויקטים הנ"ל בוצעו באמצעות קבלני משכ"ל (!) וכמובן קבלנים שונים.
- 6.2 לא מצאתי שום חוות דעת של הביקורת בנושא בחירת פנסים ע"י גופים ומתכננים שונים. כפי שצוין קודם, הביקורת פשוט התעלמה באופן מוזר פעם אחר פעם מעובדות בסיסיות בהליך תכנוני בכל הפרויקטים בעיר בתחום זה. ובמיוחד שחלק ניכר מגופי התאורה שתוכננו והותקנו בעיר הם באמצעות המדינה ו/או חברות פרטיות שונות (ולא באמצעות העירייה).
- 6.3 לא מצאתי בדו"ח זה שום התייחסות של גופים שונים (יועצים) מטעם חברות שונות. מדוע היועצים והגופים שונים כן תכננו והותקנו גופי תאורה של יצרן ידוע, אירופאי ולא איזשהו פנס סיני מחברה בלתי ידועה (לפחות עד כ-7 שנים האחרונות)!
- 6.4 כל דו"ח הביקורת מבוסס לא על עובדות וחוות דעת של אנשי מקצוע, אלא, על "תחושות בטן", צילומים שונים וללא הצגת המסמכים הנדרשים.
- 6.5 טבלה זאת מהווה גם סימני שאלה רבים בנושא התקנה ברחבי העיר בשנים האחרונות מאות פנסים של יצרנים אחרים וכמובן ספקים אחרים. עניין זה "בולט לעין", מכיוון ומדובר על פרויקטים שהוקמו בשיתוף פעולה מלא ובליווי צמוד של מנהל מח' חשמל של העירייה. כגון: פרויקט להחלפת פנסי לד בשכונות ותיקות, שכי נוף הכרמל (משב"ש), פארק "רוסלן" (בצומת רח' אורן) ואחרים.
- 7 בעניין הליך של מכרז משכ"ל – לא אוכל להתייחס ברצינות. פשוט לא הייתי מעורב בהליך זה, למעט השתתפות ב"הצגה" של 3 דגמים של גופי תאורה של חברה סינית שלא ניתן להתייחס לזה ברצינות. עמדתי מוכרת גם לרה"ע והגני עדיין חושב שהפנס הנבחר אינו מתאים לעיר (לפחות לחלק ניכר ממנה).
- 8 בעניין סעיף 5.18: הביקורת מעירה הרבה דברים שאינם נכונים וזה מעלה הרבה סימני שאלה, כגון:
 - 8.1 יועץ משפטי לעירייה נתן את חוות דעתו בעניין של סוג הפנס ברח' העליה ועובדתית הפנס "הנבחר" הותקן.
 - 8.2 הביקורת טוענת שביום 06.09.2020 השתתפתי בישיבה לבחירת פנס של משכ"ל. גם זה לא נכון (במילים עדינות). הפנס (יותר נכון הספק) נבחר הרבה לפני וללא השתתפותי וביום 06.09.2020 הוצגו ע"י משכ"ל 3 דגמים של פנסים סיניים ובעיניי ל"פנס הנבחר" לפחות יש איזשהו מראה חיצוני. לצערי, לא היתה שום אפשרות אחרת לבחירה (זה פשוט לא הוצג ע"י משכ"ל מסיבות שאינן ברורות לי).
 - 8.3 בטרם כתיבת סעיף 5.18.2 הייתי ממליץ לביקורת לבצע השוואת גופי תאורה (מתוכנן מול הותקן בפועל) וזאת בכדי להבין על מה מדובר.
 - 8.4 עניין של הצגת חומר "לקוי" (או אי הצגה כלל) חוזר על עצמו באופן קבוע בדו"ח זה. חוות דעתו של יועץ (מיום 26.03.2019) שהוצגה ע"י הביקורת אינה שגויה ונפסלה בהמשך, מכיוון שחוות דעת זאת אינה מבוססת על השוואת דגמים מתאימים בין 2 גופי התאורה. מסמך זה "נולד" בכדי לנסות לפסול גוף תאורה

TECEO משיקולים זרים ולאחר בדיקת הנושא דו"ח זה בוטל גם ע"י יועץ שהכין דו"ח זה (הוא פשוט לא קיבל את כל הנתונים ממח' החשמל?!). לא נראה סביר שהביקורת מסתירה עובדות ומסמכים ומגישה דוחות שנפסלו בהמשך.

לתשומת לב של הביקורת:

בשנת 2019 בוצעה השוואה דומה ע"י בודק/מומחה בתחום תאורה מטעם המדינה (באמצעות חב' "יפה נוף") ונמצא שגוף תאורה שהותקן בהמשך בפרויקט "מטרונית" הינו טוב יותר! כתוצאה מזה הוחלט ע"י המדינה לבצע התקנת גוף תאורה TECEO בפרויקט "מטרונית" גם בנשר וגם בעיר חיפה!
לא מצאתי זכר לסוגיה זאת בדו"ח ביקורת מסיבות בלתי ידועות.

8.5. בנושא בחירת גופי תאורה בפרויקט "מטרונית", בעיקר, הודגשה ע"י הביקורת "התנהלות של מה"ע":

א. לעניינת דעתי התנהלותי בנושא זה היתה תקינה לחלוטין, בדיונים שונים פתוחים ולפי נוהל תקין. בסך הכל ביקשתי לבדוק אפשרות להחלפת הגוף הנבחר של אותו יצרן ובמיוחד גוף תאורה זה היה קיים בשטח בציר דרך בר יהודה. עמדה זאת היתה נכונה ומקצועית והוצגה לכל הגורמים הרלוונטיים כולל מנכ"ל חב' "יפה נוף" ורה"ע. בנוסף יש לציין שעמדתי זאת תואמת עמדה והמלצה של מבקר המדינה, כפי שצוין בדו"ח ביקורת זה. לאור זאת, לא מובנת לי ההתנהגות של הביקורת בעניין. במילים פשוטות, הביקורת מעירה שעמדת מה"ע ומבקר המדינה אינה תקינה!;

ב. כמו כן, לא מובן לי גם מדוע הביקורת מציגה דו"ח של יועץ שנפסל בעניין של השוואת פנסים, כאשר כמה דפים לאחר מכן הובהר ע"י מספר יועצים אחרים מתוך 3 ג.ת. במרכז המדינה גוף תאורה מדגם TECEO הטוב ביותר. ממותי מבקר העירייה נותן חוות דעת מקצועית הפוכה מחוות דעתם של אנשי מקצוע המומחים בתחום זה. לפי דעתי יש הבדל מהותי בין "טוב יותר" לבין "בערך באותה רמה".

נשר וחיפה באמצעות חב' "יפה נוף" בחרו (כל אחד בנפרד) באותו ג.ת. במסגרת הפרויקט. נשאלת כאן שאלה: מה לא בסדר בהליך זה שלאחר בדיקה מעמיקה ביותר נבחר ג.ת. שלדעת כל אנשי מקצוע מתאים לפרויקט?! לא מובן לי גם כיצד מה"ע קשור לנושא למעט הבעת דעתו המקצועית בלבד (אין כאן מדובר על פרויקט עירוני, אלא של המדינה, כמו כן גם המימון הוא ע"י המדינה ולא של העירייה). במקרה זה התנהגות הביקורת אינה ברורה ויש מקום לבדיקה יסודית יותר, לדעתו של מה"ע.

8.6. בעניין של סעיף 5.32 והמשך: צר לי לציין, שהנתונים של הביקורת מבוססים על עובדות לא נכונות ופשוט שקריות. להלן מצב עובדתי:

א. ראשית, בעבר נערכו 2 פ"ע עם מתכנן תאורה מטעם חב' "יפה נוף". בפ"ע הנ"ל הוצג גוף תאורה שהוזכר בדו"ח (COOPER). הוסברה למתכנן עמדת המדינה המקצועית, שיש כאן מקום לתכנן מספר אופציות. כמובן, על בסיס גופי תאורה המתאימים לפרויקט, כולל כמובן ג.ת. COOPER!

9. לא מובנת לי הסיבה שהביקורת "מבקרית" התנהלות וקבלת החלטות ע"י גורמי חוץ (כגון משרד התחבורה, חב' "יפה נוף" וכו'). אם הביקורת סבורה שגוף ממשלתי זה או אחר עובד לא תקין, הנני סבור שיש מקום להעביר "חוות דעת" בעניין לגורם מתאים ומוסמך לזה.
10. בעניין של "המלצות" הביקורת:
- 10.1. סקר של חב' "דלתא" בנושא תאורת רחובות אינו מלא, הרבה חסרים, נערך ללא השתתפות משרד מה"ע ונכון להיום לא ידוע כיצד חברה זאת הגיעה לעירייה ומי בחר בה? ובסופו של יום הופסקה כל התקשרות עמה עקב רשלנות בעבודה. גם לא מובן לי מאיזה שיקולים אין זכר לנושא חשוב זה מצד הביקורת.
- 10.2. בעניין של "מדיניות" העירייה בנושא תכנון מערכת תאורה ככלל ופנסי רחוב בפרט: מדיניות זאת גם בכתב וגם בעל פה הוצגה בעבר לרה"ע הקודם וגם לרה"ע הנוכחי, שמכיר את עמדתי בנושא זה. סוג גופי התאורה השונים וגם היצרנים (כולם תוצרת אירופאית!) אשר הותקנו בעיר הם בהתאם למדיניות העירייה ולא רק (לפי רמזים שונים של הביקורת) של מה"ע.
- רה"ע הנוכחי, החליט מסיבות אלה או אחרות "לשנות כיוון" בעניין הגופים בניגוד לעמדתי בנושא, כנראה זכותו. אינני מסתיר עמדה זאת! גם בדו"ח ביקורת הנוכחי צוין בצורה ברורה ביותר שגופי התאורה שהותקנו בעיר ע"י גורמים שונים טובים יותר ובהרבה מגופי תאורה סיניים שנבחרו להתקנה בכל רחבי העיר.
- 10.3. למיטב הבנתי סעיף 6.3 של הביקורת אינו רלוונטי. פנס "אחיד" נבחר ואין מקום (נכון להיום) למה"ע להיות "חלק מתהליך קבלת החלטות בבחירת גוף תאורה".
11. המלצות מה"ע לטיטות הדו"ח:
- 11.1. להשלים מסמכים חסרים ואז להגיע למסקנות.
- 11.2. לתת תמונה אובייקטיבית לפי מצב קיים ולא באופן נקודתי.

בכבוד רב,
אינג' לאון גורודצקי
מהנדס העיר

7. התייחסות הביקורת לתגובת מהנדס העיר

7.1 המבוקר לא המציא לביקורת מסמכים שתומכים בעמדתו ומעלה טענה שעל הביקורת להמציא מסמכים. הביקורת מציינת כי תהליך הביקורת עובד הפוך. הביקורת מבקשת מהמבוקר להמציא מסמכים והביקורת מבססת את הערותיה על סמך המסמכים שממציא המבוקר. כאמור במקרה זה מהנדס העיר לא העביר לביקורת מסמכים ולכן הביקורת אספה את המידע בעצמה בארכיון העירייה וע"י פניה לצדדים נוספים שהיו חלק מהתהליך.

7.2 לצורך המחשה של כמות גופי התאורה המותקנים בעיר נשר מצורף לדו"ח גם קובץ Power Point הכולל צילומים של כלל גופי התאורה המותקנים בעיר בסמיכות זה לזה. התמונות ממחישות את הערת הביקורת שבמשך שנים רבות לא התקבלה החלטה באשר לבחירת עמודי וגופי תאורה וההחלטות התקבלו ברמת פרויקט ולא ברמה העירונית.

טיוטת דוח ביקורת

בנושא שכר

מבוא

1. בעיריית נשר (להלן: "העירייה" ו/או "עיריית נשר") מועסקים נכון לחודש אוקטובר 2020, 449 עובדים פעילים ו-126 גמלאים.
 2. העירייה ביקשה לערוך בקרת שכר על מדגם מייצג של 100 עובדים פעילים חדשים וותיקים.
 3. עלות השכר ששילמה העירייה לכלל עובדי הרשות וגמלאיה בשנת 2020 הייתה 74,356,355 ₪.
 4. תשלומי השכר בעירייה נעשים בהתאם להוראות חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות, הסכמים קיבוציים ובכלל זה ההסכם הקיבוצי מיום 03 במרץ 1999⁵, אוגדן תנאי השירות של עובדי השלטון המקומי והנחיות משרד האוצר ומשרד הפנים המפורסמות מעת לעת.
 5. סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, תשמ"ה-1985 קובע כי "גוף מתוקצב או נתמך לא יסכים על שינויים בשכר, תנאי הפרישה או הגמלאות, או על הטבות כספיות אחרות הקשורות לעבודה, ולא ינהיג שינויים או הטבות כאמור אלא בהתאם למה שהוסכם או הונהג לגבי כלל עובדי המדינה או באישורו של שר האוצר..." [ההדגשות אינן במקור].
- העירייה היא גוף מתוקצב, ומשכך, כל הסכמה או הנהגה של תנאי שכר והעסקה של עובדי העירייה כפופים לאישור הממונה על השכר במשרד האוצר. ככל שהנהגה או הסכמה על שינויים בשכר נעשו שלא בהתאם לנהוג בשירות המדינה, והם חורגים מהנהוג בשירות המדינה ללא אישורו של הממונה על השכר, מדובר על תשלומים מנוגדים להוראות החוק הנ"ל ואסורים.

עבודת הביקורת

1. מטרת הביקורת הייתה לבדוק כי שכרם של עובדי העירייה שנדגמו, משולם באופן תקין ובהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים, ולוודא כי לא קיימות חריגות שכר מחד, ולא נגרעות מהם זכויות מאידך.
2. הביקורת כללה בדיקת דוחות תלושי שכר של 100 עובדים שעלו במדגם לחודשים פברואר 2020 ואוקטובר 2020, וכן בדיקת תלושי שכר לחודשים 8/1998 ו-2/1999 של העובדים הוותיקים בעירייה (שהחלו את עבודתם לפני 03.04.1999).
3. כמו כן, הביקורת בדקה דוחות נוכחות לחודש ינואר או פברואר 2020.
4. בביקורת לא נבדקו הפרשי שכר לחודשים קודמים ששולמו בחודשי הביקורת (2/2020 ו-10/2020) מאחר ואין מספיק נתונים על מנת לבדוק רכיבי שכר אלו. בנוסף, הביקורת לא בדקה גמלת שארים ששולמה לאחת העובדות (ניקול אבוקסיס) בנוסף על תשלום שכררה הפנסיוני.

⁵ ב-3 במרץ 1999 נחתם הסכם קיבוצי בין מרכז השלטון המקומי וההסתדרות (להלן - **הסכם 99**) שקיבל את אישורו של הממונה על השכר ומחייב את כלל הרשויות המקומיות. ההסכם קבע שעובדים ותיקים (עובדים שהתקבלו לעבודה עד 2.4.1999), שקיבלו תוספות שכר מקומיות עד למועד הקובע (אוגוסט 1998) ושולמו ערב חתימת ההסכם (פברואר 1999), ימשיכו לקבל שכר זה ובתנאי ששכרם לא עולה על 82.5 אחוז משכר מנכ"ל הרשות (כולל עבודה נוספת, החזר הוצאות, שווי מס ועוד).

5. הליך איסוף הממצאים והביקורת נערך בתקופה שבין דצמבר 2020 ועד ינואר 2021.

ממצאים

1. קביעת דירוג דרגה וקידום בדרגה

כללי

1.1 העובדים ברשויות המקומיות מועסקים בהתאם לכללים ולתנאים המצויים בהסכמים הקיבוציים. ישנן קבוצות עובדים בהן קיימת האפשרות לרשות המקומית להעסיקם באמצעות חוזים אישיים.

1.2 כל עובד ברשות מקומית, שאינו מועסק בחוזה אישי, מקבל את שכרו בהתאם לשלשה פרמטרים: דירוג, דרגה ושנות וותק.

דירוג – הדירוג נקבע בהתאם להשכלתו של העובד ובהתאם למקצועו (אם העובד מועסק בתפקיד התואם את השכלתו ומקצועו).

כך לדוגמה: * הנדסאי יקבל את שכרו לפי דירוג הנדסאים וטכנאים.

* פסיכולוג – יקבל את שכרו לפי דירוג הפסיכולוגים.

* מורה – יקבל את שכרו לפי דירוג עובדי הוראה.

* מנהל מחלקה בעל השכלה במדעי החברה, יקבל את שכרו לפי דירוג האקדמאים במח"ר (מדעי החברה והרוח).

עובד שאינו נכלל באף אחד מהדרוגים המקצועיים, ישוּיך לדירוג עובדי מנהל ושירותים (הדירוג המנהלי / הדירוג האחיד).

דרגה – דרגתו של עובד נקבעת בהתאם לתפקיד.

בכל דירוג קיימות מספר דרגות, והשכר שונה מדרגה לדרגה. כך לדוגמה, שכרו של מנהל מחלקה אקדמאי ומנהל אגף אקדמאי יהיה בדירוג המח"ר, אולם שכרו הפנסיוני של מנהל המחלקה בדירוג המח"ר יהיה נמוך יותר משכרו של מנהל האגף בדירוג המח"ר עם אותן שנות וותק, זאת משום שמתח הדרגות של מנהל המחלקה נמוך יותר ממתח הדרגות של מנהל האגף.

שנות וותק – שכרו של העובד עולה בכל שנה ושנה בהתאם למספר שנות הוותק שלו בעירייה ובמקומות ציבוריים קודמים שהוכרו לו כשנות וותק לצורך חישוב השכר. תקרת שנות הוותק היא 40 שנים. עובד בעל תואר שני צובר בכל שנת עבודה 1.5 שנים לצורך חישוב הוותק.

1.3 לכל תפקיד ברשות, הוגדר "**מתח דרגות**" המתאים לתפקיד. מתחי הדרגות לתפקידים, מפורטים בחוברת מסלולי הקידום של העובדים בשלטון המקומי, בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות ובהסכמים הקיבוציים הארציים החלים על עובדי העירייה.

1.4 השכר הפנסיוני של העובדים המקבלים את שכרם לפי דירוג ודרגה מורכב משכר בסיס לפי טבלאות שכר הקבועות לדירוג ולדרגה, תוספת וותק ותוספות שכר פנסיוניות נוספות. כפי שיפורט בהמשך הדוח.

- 1.5 עובד חדש שנקלט לעבודה, יקבל את שכרו לפי הדרגה הנמוכה במתח הדרגות הקיים בתפקיד. לאחר שנתיים, יש לקדמו בדרגה אחת בתוך מתח הדרגות הקיים, ולאחר שנתיים נוספות - הוא יקודם שוב בדרגה עד שיגיע לדרגה המרבית בתפקיד. לאחר שלוש שנים של שהייה בדרגה הגבוהה ביותר במתח הדרגות, העובד יקבל דרגת שהייה בתפקיד (+).
- ישנם דרגות / תפקידים שבהם הקידום מהדרגה התחילית יעשה לאחר שנת וותק אחת ולא שנתיים. לדוגמה: הקידום מדרגה 4 לדרגה 5 בדירוג המנהלי, וכן עו"ס בדרגה י' או יא' יקודמו לאחר שנה אחת ולא לאחר שנתיים, ככל שדרגה זו היא הדרגה התחילית במתח הדרגות המתאים לתפקידים.
- 1.6 לעובדים בעלי תואר שני במרבית הדירוגים, נדרשת תקופת שהייה קצרה יותר בין דרגה לדרגה – מחצית מתקופת השהייה (בדרך כלל, במקום שנתיים – שנה אחת).
- 1.7 דרגה אישית - מועצת הרשות רשאית לאשר דרגות אישיות לעובדי העירייה, לעד 5% מכלל עובדי העירייה בשנה, בכפוף ליכולת התקציבית של העירייה ובהתאם להמלצת ועדה שתוקם לשם מתן דרגות אישיות.
- דרגה אישית תינתן לעובד השווה ארבע שנים לפחות בדרגה המקסימאלית במתח הדרגות כולל דרגת השהייה (+). אישור דרגה אישית מותנה בכך שלעובד אין חריגות שכר, לרבות כאלו שהוכשרו בהסכם 99. דרגה אישית מוענקת בדרך כלל לעובדים מצטיינים.
- 1.8 להלן דוגמה לאופן קידומו של עובד שמתח הדרגות שלו הוא 7 עד 9 והחל לעבוד בעירייה בינואר 2001:

דרגה	תאריך	תיאור
7	ינואר 2001	תחילת עבודה
8	ינואר 2003	לאחר שנתיים
9	ינואר 2005	לאחר שנתיים
+9 (דרגת שהייה)	ינואר 2008	לאחר שלוש שנים
ניתן לאשר דרגה 10 (דרגה אישית)	ינואר 2012	לאחר ארבע שנים
+10 (דרגת שהייה)	ינואר 2015	לאחר שלוש שנים

- 1.9 עובד בעל תואר שני בדירוג המח"ר⁶, מהנדסים או הפסיכולוגים אשר הגיע לשיא הוותק (40 שנה נכון להיום), השווה בדרגת השיא של משרתו התקנית, זכאי לקבל דרגה אישית מעל דרגתו התקנית לאחר שהייה של שנה אחת בדרגת השיא, כאמור.
- 1.10 קביעת דרגה לעובדים סוציאליים
- 1.10.1 דרגת העובדים וקידומם נקבעת ע"פ חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות וההסכמים הקיבוציים הארציים החלים על עובדי העירייה.

1.10.2 עובדים סוציאליים יקבלו את שכרם לפי דירוג העובדים הסוציאליים, ולפי הדרגה המתאימה למתח הדרגות הצמוד לתפקידם.

1.10.3 מתח הדרגות של עובדים סוציאליים יהיה בהתאם לתפקידם לפי הטבלה הבאה:

מתח דרגות	תיאור התפקיד
יא' – ט'	עובד סוציאלי, עובד נוער ונערה במצוקה, עו"ס במפתנים.
י' – ח'	עו"ס מיון ואבחון, עו"ס לזקן, עו"ס קהילתי, עו"ס מרחבי, עו"ס עצמאי במחלקה של בית-חולים, עו"ס גמילה מאלכוהול וסמים, עו"ס יחיד, עו"ס קליטת עלייה, עו"ס יחיד בתחנה לבריאות הנפש.
ט' – ז'	פקיד סעד, קצין מבחן, רכז משפחותונים, עובד סוציאלי אשר מפעיל חמישה עובדים סמך מקצועיים (החל מ – 1.9.01).
ח' – ו'	מרכז נושא, אחראי מדור, עו"ס יחיד במוסד אשפוז, לעבריינים ובמוסד למפגרים, אחראי שט"י (שירות טיפול ייחודי), מרכז פרויקט חברתי בשיקום שכונות, קצין מבחן בכיר.
ז' – ה'	מדריך ראש – צוות, מנהל מחלקה/לשכה לש"ח הממונה על 1-5 עובדים, כולל במערכת הבריאות, מרכז ועדת חוק ביטוח סיעוד, מרכז אחראי לכונינים ושיקום במערכת הבריאות, מנהל תחנת גמילה מסמים ואלכוהול, קצין מבחן מדריך, מנהל תחנת אבחון – כולל מפגרים ונכים.
ו' – ד'	מנהל מחלקה/לשכה לש"ח הממונה על 6-10 עובדים, כולל במערכת הבריאות, מפקח מחוזי, פקיד סעד מחוזי.
ה' – ג'	מנהל מחלקה/לשכה לש"ח הממונה על 11-29 עובדים, כולל מערכת הבריאות, מפקח מרחבי במערכת הבריאות, מפקח מרכז מחוז.
ד' – ב'	דרג שלוש בהירארכיה, בשלוש הערים הגדולות – מנהל מחלקה או מקביל לו, מנהל מחלקה/לשכה לש"ח הממונה על 30-59 עובדים, כולל במערכת הבריאות, קצין מבחן מחוזי, מפקח ארצי, פקיד סעד ראשי.
ג' – א'	מנהל מחלקה/לשכה לש"ח הממונה על 60 עובדים ומעלה, מנהל שירות, מנהל מחוז.
ב' – א'1	מנהל אגף בשלוש הערים הגדולות, מנהל שירות גדול.
א' – א'2	מנהל אגף, סמנכ"ל.

1.10.4 אופן הקידום בדרגות עו"ס:

רמה	תקופת זמן	רמה	תקופת זמן	רמה
ט'	אחרי שנתיים	י'	אחרי שנה	יא'
ח'	אחרי שנתיים	ט'	אחרי שנה	י'
ז'	אחרי שנתיים	ח'	אחרי שנתיים	ט'
ו'	אחרי שלוש שנים	ז'	אחרי שנתיים	ח'
ה'	אחרי שלוש שנים	ו'	אחרי שלוש שנים	ז'
ד'	אחרי שלוש שנים	ה'	אחרי שלוש שנים	ו'
ג'	אחרי שלוש שנים	ד'	אחרי שלוש שנים	ה'
ב'	אחרי שלוש שנים	ג'	אחרי שלוש שנים	ד'
א'	אחרי שלוש שנים	ב'	אחרי שלוש שנים	ג'
א1	אחרי שלוש שנים	א'	אחרי שלוש שנים	ב'
א2	אחרי שלוש שנים	א1	אחרי שלוש שנים	א'
		א2	אחרי שלוש שנים	א1

1.10.5 החל מיום 01/01/2014 עובד חדש שיעבור מרשות מקומית לרשות מקומית באותו תפקיד יישאר בדרגה איתה הגיע, בהתקיים כל אלה:

- קודם כדון, עפ"י הפז"מ הנדרש.
- קיים שיפוי ממשרד הרווחה לדרגה.

1.11 קביעת דרגה לפסיכולוגים

1.11.1 פסיכולוגים בעלי תואר שני יקבלו את שכרם לפי דירוג הפסיכולוגים החל מדרגה 37 בהתאם להשכלתם ותפקידם הספציפי.

1.11.2 מתחי הדרגות לפסיכולוגים ע"פ אוגדן תנאי השירות 9.3.8 הינם כדלהלן:

מתח דרגות	תפקיד
דירוג המח"ר, דרגה 36	פסיכולוג ללא תואר שני
37-39	פסיכולוג
38-40	פסיכולוג מומחה
39-42	פסיכולוג מדריך
38-40	פסיכולוג אחראי
38-40	פסיכולוג ראשי ב'
38-41	פסיכולוג ראשי א'
40-42	פסיכולוג בכיר ג'
39-42	פסיכולוג בכיר ב'
40-43	פסיכולוג בכיר א'

1.11.3 פסיכולוגים מתמחים בעלי תואר ב.א. בפסיכולוגיה הממשיכים את לימודיהם לתואר מ.א., שאינם בעלי תואר שני, יועסקו בדירוג המח"ר בדרגה 36 עד להשלמת קבלת התואר.

ממצאים – דירוג

1.12 בעיריית נשר נדגמו 100 עובדים בחודשים פברואר ואוקטובר 2020. מתוכם 96 עובדים המועסקים על פי דירוג ודרגה, 2 עובדים בחוזה אישי, מנהל מחלקת חינוך ועובד אחד בשכר שעתי בחודש פברואר, ובחודש אוקטובר משכורתו שולמה בדירוג המח"ר. להלן פירוט כמות העובדים המועסקים בכל דירוג:

דירוג	פברואר	אוקטובר	הערה
מנהלי	69	70	שני עובדים החלו לאחר 2/20 ועובד אחד סיים את העסקתו לפני 10/20
מח"ר	3	4	
מהנדסים	1	1	
הנדסאים	2	2	
חינוך ונוער	3	3	
פסיכולוגים	3	4	
בכירים	2	2	
עו"ס	4	5	
הוראה-עוז לתמורה	7	7	
מנהל מחלקת חינוך	1	1	
עובד שעתי	1	-	
סכום כולל	96	99	

1.13 נמצא כי העובד [REDACTED] מועסק כעובד הוראה בהיקף של 71% משרה בדירוג הוראה עוז לתמורה ו70% משרה בדירוג ההנדסאים בתפקיד לבורנט. סך הכול: העסקה בשיעור של 141.25% אשר עולה על היקף העסקה המותר בדירוג הנדסאים ובדירוג עוז לתמורה (בדירוג עוז לתמורה ניתן להעסיק עד 125% ובדירוג הנדסאים – עד 100%).

1.14 נמצא כי העובדת [REDACTED] מועסקת בדירוג המנהלי 100% ומקבלת קצבת שאירים בשיעור 22%. תקבול קצבת שאירים לא נבדק במסגרת הביקורת.

1.15 נמצא כי תיאור תפקיד ל-3 מתוך 4 פסיכולוגים שנדגמו, הינו: "מתמחה" והם קבלו את שכרם בדירוג הפסיכולוגים. לביקורת נמסר כי כל העובדים הינם בעלי תואר שני ולכן שכרם שולם לפי דירוג הפסיכולוגים. הממצא תקין.

עובדים המועסקים על פי דירוג ודרגה

1.16 נמצא כי כל העובדים המועסקים בדירוג ודרגה נמצאים בדירוג המתאים לתפקידם.

נבחרים ובכירים

1.17 ברירת המחדל להעסקה בעירייה היא במסלול של דירוג ודרגה, בהתאם להסכמים הקיבוציים שאישר הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

תשלום שכר מעבר להסכמים הקיבוציים המאושרים, מותנה באישור שר האוצר, שהאציל את סמכותו בהקשר זה לממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר (להלן – "ממונה" או "ממונה על השכר"), על-פי הוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, תשמ"ה-1985.

לאורך השנים, איפשר הממונה על השכר קליטת עובדים והעסקתם במסגרת הסכם עבודה אישי לפי תפקידים ופרמטרים שקבע. הממונה פרסם טבלאות וטווחי שכר, שלפיהם ניתן לקבוע את רמות השכר ואופן הקידום בשכר בהסכם אישי והממונה מעדכן את הטבלאות מעת לעת.

העסקה במסגרת הסכם עבודה אישי, מחייבת כאמור תשלום שכר בהתאם לטבלאות כמפורט לעיל ואישור הממונה על השכר, וזאת למעט רשויות איתנות כמפורט להלן.

בתפקידים מסוימים ברשויות המקומיות, האציל הממונה על השכר את סמכותו למשרד הפנים לצורך אישור העסקה בהסכם אישי. לכן הגורם הרלוונטי לאישור העסקה בחוזה עבודה אישי, הוא משרד הפנים.

באשר לרשויות איתנות, נקבע כי הן זכאיות לשורה של הקלות מבחינת האסדרה של משרד הפנים. בין היתר, נקבע כי הן אינן נדרשות להגיש בקשה לאישור חוזי העסקה של העובדים הבכירים ברשות ככול שהם מקבלים את שכרם בהתאם לטווח השכר המאושר לתפקידם.

1.18 הביקורת העלתה כי עיריית נשר עומדת בתנאי סעיף 232א לפקודת העיריות ועל כן היא נחשבת כרשות איתנה ולא נדרשת להגיש למשרד הפנים את חוזי העסקה של העובדים הבכירים לצורך קבלת אישור לתשלום שכרם.

מנהל מחלקת חינוך

1.19 לביקורת הועבר תלוש שכר של סגן מנהל מחלקת חינוך המועסק בדירוג מנהלי מחלקות חינוך.

בהתאם להסכם מנהלי מחלקות חינוך מ-2012, ברשות מקומית של בין 15,001 ועד 80,000 תושבים ניתן למנות את בעלי התפקידים הבאים: ראש ההיררכיה, מנהל מחלקת חינוך יסודי, מנהל מחלקת חינוך על יסודי ואחראי על גני ילדים.

על כן, בהתאם לגודל הרשות אין זכאות לכאורה למנות סגן מנהל מחלקת חינוך בדירוג מנהלי מחלקות חינוך. אולם, במידה והעובד משמש כמנהל מחלקת חינוך יסודי וגני ילדים, הוא אכן ידורג בדירוג מנהלי מחלקות חינוך.

עובדים שעתיים

1.20 הביקורת העלתה כי בעירייה הועסק עובד אחד בשכר שעתי בחודש פברואר 2020. נמצא כי העובד מועסק בעירייה מעל שנה, ועל כן – העסקתו בשכר שעתי אינה תקינה. להלן הפירוט:

שם העובד	תאריך תחילת העסקה
■ ■	03/10/1994

בהתייחסות העירייה עולה כי העובד הועבר להעסקה בשכר עפ"י דירוג ודרגה וכי תנאי העסקתו הוסדרו.







ממצאים – דרגות

1.21 הביקורת העלתה כי קיימים עובדים רבים המקבלים את שכרם בדרגה שאינה מתאימה לכאורה לתפקידם ולשנות הוותק שלהם בתפקיד. להלן פירוט ממצאי הדרגות מתוך 97 עובדים המועסקים בשכר על פי דירוג ודרגה:





1.21.1 53 עובדים דרגתם תקינה.





1.21.2 9 עובדים דרגתם גבוהה לכאורה.

שם עובד	תאריך תחילת עבודה	תפקיד	דרגה	מתח דרגות לתפקיד	התייחסות הביקורת	התייחסות העירייה	הערות הביקורת לאחר התייחסות העירייה
1	07/01/1992	חשב משכורת	12+	6-8	דרגת העובד חורגת גם אם אושרה לעובד דרגה אישית.	לעובדת אושרה דרגה 13 החל מחודש 12/13 והחל מ01/17 העובדת ויתרה על חצי הדרגה.	ניתן לאשר דרגה אישית אחת בלבד מעל למתח הדרגות. על כן, הדרגה המקסימאלית הינה דרגה +9.
2	01/01/2011	פיקוח חוקי עזר	9	5-8	דרגת העובד גבוהה ממתח הדרגות המוגדר ויכולה להינתן רק בדרגה אישית לאחר 4 שנות שהייה בדרגת השיא (+) של העובד.	העובד התקבל לתפקיד אחראי משמרת במתח דרגות 8-10 החל מחודש 3/2018 ונקבעה לו דרגה 9 מחודש 3/2018.	העובד היה זכאי להתקדם לדרגה 9 רק בחלוף שנתיים משהותו בדרגה 8 (החל מ-01/2019), בהתאם לכך, במועד הביקורת – דרגתו תקינה.
3	01/07/1983	מנהל מחלקה	12	9-11	בהנחה שאושרה לעובד דרגה אישית, הדרגה תקינה.	העירייה כתבה כי צורף מסמך על הדרגה – אך לא צורף כל מסמך	




יש לבחון את הדרגה ביחס להשכלת העובד. לא הועבר פירוט על השכלתו והאם קיימת תעודת תברואן מוסמך.	צורף אישור מנכ"ל על אישור להעלאת דרגה לדרגה 10 בתוקף מיום 01/01/2013.	בהנחה שהעובד הינו תברואן מוסמך ואושרה לו דרגה אישית, הדרגה תקינה.	בהתאם להשכלה, בין 4-6 ועד 6-9	10	תברואן - מחלקת תברואה	01/08/1989		4
לא צורף המסמך ולא ניתן לקבוע האם אושרה דרגה אישית.	אולם ספורט שמכיל 900 מקומות, לכן סולם דרגות 6-8, מצב מסמך דרגה 9.	בהנחה שהעובד הינו אב בית באולם ספורט מעל 799 משתתפים ואושרה לו דרגה אישית, הדרגה תקינה.	עד 799 משתתפים 5-7 מעל 799 משתתפים 6-8	9	אב בית חטיבה א באולם ספורט	01/09/1998		5
	בבדיקה	ככל שהעו"ס הועסקה ברשמ"ק אחרת באותו תפקיד ונקלטה באותה דרגה, שהייתה בה, הדרגה תקינה.	י"א - ט'	ט	עו"ס טיפול באלימות משפחה	05/02/2019		6
	בבדיקה	ככל שהעו"ס הועסקה ברשמ"ק אחרת באותו תפקיד ונקלטה באותה דרגה, שהייתה בה, הדרגה תקינה.	י"ח - ח'	ט	עו"ס לטיפול בקשישים ונפגעים באלימות והזנחה	01/08/2020		7
ככול שהמינוי נעשה כדין - הדרגה תקינה.	קבלת דרגה עקב מינוי פקיד סעד	הדרגה הנוכחית גבוהה מדרגתה במועד הקובע - דרגה ח.	יא-ט	ז	עו"ס תחום מוגבלויות	01/10/1988		8
לאחר התייחסות העירייה, הממצא תקין.	אושר דרגה על בסיס ותק מואץ החל מסיום התואר השני.	בהנחה שאושרה לעובד דרגה אישית, הדרגה תקינה.	39-41	+42	מנהל מחלקת מים	01/08/1992		9





1.21.3 33 עובדים דרגתם נמוכה לכאורה.










הערות הביקורת לאחר התייחסות העירייה	התייחסות העירייה	התייחסות הביקורת	מתח דרגות לתפקיד	דרגה	סמל עיסוק	תאריך תחילת עבודה	שם עובד	
בחודש הביקורת העובד זכאי לכאורה לדרגה 41.	העובד סיים את העסקה	בהתאם לכללי הפז"ם העובד זכאי להיות בדרגה 41.	9-11	40	מנהל מחלקה	01/05/2014		1
ע"פ חוזר מנכ"ל - 08/2009 היועצת זכאית לדרגה אחת מעל מתח הדרגות.	הזכאות לקידום בדרגה בהתאם לתפקיד הינו בדירוג העו"ס ולא מח"ר	יועצת לקידום מעמד האישה בדירוג לפי דרגה אחת מעל המתח הדרגות הצמוד לתפקידה. העובדת זכאית להיות בדרגה 12.	9-11	40	יועצת לקידום מעמד האישה	01/01/2016		2
לא צורף מסמך.	העובד קיבל דרגה +7, מצורף מסמך.	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובד אמור להיות בדרגת שהיה.	עובד אחזקה ללא סיווג מקצועי / פועל ניקיון : 4-6 סיווג מקצועי 1+2 : 5-7 סיווג מקצועי 3+4 : 6-8 סיווג מקצועי 5 וכן תברואן מוסמך : 6-9	7	מחלקת תברואה - לא התקבל תיאור תפקיד	01/01/2011		3
	בבדיקה	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות	4-6 4-7 5-7 6-8	8	סייעת חובה	01/01/1996		4






		בדרגת שהיה. אלא אם הייתה בדרגת 7 + וקודמה בדרגה אישית ב-3 השנים האחרונות.						
	נשלחה הוראה לעלות לדרגה +10	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות בדרגת שהיה.	עד 19 7-10 כיתות מעל 7-11 20 כיתות מזכיר 5-8 משנה	10	מזכירת בייס יסודי	01/08/1982		5
	נשלחה הוראה לעלות לדרגה +10.	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות בדרגת שהיה.	עד 19 7-10 כיתות מעל 7-11 20 כיתות מזכיר 5-8 משנה	10	מזכירת בייס יסודי	01/03/1989		6
	נשלחה הוראה לעלות לדרגה +10	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות בדרגת שהיה הגבוהה במתח הדרגות בהתאם לתפקידו. במידה והינה מזכירת משנה והייתה בדרגה +8, וקודמה בדרגה אישית ואח"כ עברה לדרגת שהיה, הדרגה תקינה.	עד 19 7-10 כיתות מעל 7-11 20 כיתות מזכיר 5-8 משנה	9+	מזכירת בייס יסודי	20/08/1993		7
לא צורף מסמך.	מצורף מסמך לאישור לדרגה 8	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובד	עד 19 5-7 כיתות 20 כיתות 6-8	8	אב בית יסודי	27/08/2002		8

		אמור להיות בדרגת שהיה הגבוהה במתח הדרגות בהתאם לתפקידו. במידה והינו אב בית עד 19 כיתות, והיה בדרגה +7, וקודם בדרגה אישית, הדרגה תקינה.						
בחודש הבדיקה העובדת זכאית לכאורה לדרגה +8.	העובדת נפטרה.	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות בדרגת שהיה.	6--8	7	מלווה בהסעות	01/09/2005	████████	9
לא צורף מסמך.	העובדת הועלתה לדרגה 7 – צורף מסמך	בהתאם לכללי הפז"מ העובדת אמורה להיות בדרגה 7.	6—8	6	מלווה בהסעות	01/06/2018	████████	10
בהתאם להתייחסות העירייה – דרגתה תקינה.	העובדת התחילה לעבוד כסייעת מחליפה ורק לאחר מכן עברה לתפקיד מלווה בהסעות.	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות בדרגת שהיה.	6--8	6	מלווה בהסעות	01/01/2013	████████	11
בתלוש השכר לחודש 10/2020 קבלה דרגה 6. ככול שתוקנה לה הדרגה רטרו מ- 9/19 – תקין.	קיבלה דרגה 7 ב 09/2020 צורף מסמך.	בהתאם לכללי הפז"מ העובדת אמורה להיות בדרגה 7.	6--8	6	מלווה בהסעות	01/09/2017	████████	12

העובדת זכאית לכאורה לדרגה +8 החל מ- 11/2019 .	הערה התקבלה. מעודכן לדרגה 8 מינואר 2020.	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות בדרגת שהיה.	6--8	7	מלווה בהסעות	01/11/2012		13
	הגדרת תפקידה בבדיקה.	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות בדרגת שהיה הגבוהה במתח הדרגות בהתאם לתפקידה. במידה והינה מזכירת משנה והיתה בדרגה +8, וקודמה בדרגה אישית ואח"כ עברה לדרגת שהיה, הדרגה תקינה.	עד 19 7-10 כיתות מעל 7-11 20 כיתות מזכיר 5-8 משנה	9+	מזכירת ב"ס חטיבות	17/01/1993		14
	הגדרת תפקידה בבדיקה.	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות בדרגת שהיה הגבוהה במתח הדרגות בהתאם לתפקידה. במידה והינה מזכירת משנה והיתה בדרגה +8, וקודמה בדרגה אישית ב-3 השנים האחרונות,	עד 19 7-10 כיתות מעל 7-11 20 כיתות מזכיר 5-8 משנה	9	מזכירה	19/08/1996		15


		הדרגה תקינה.						
תיקון הדרגה תקין.	תיכון 24 כיתות. תיקון דרגה ל-8+ החל מינואר 2021.	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובד אמור להיות בדרגת הגבוהה במתח הדרגות בהתאם לתפקידו.	עד 19 כיתות 5-7 מ20 כיתות 6-8	8	אב בית תיכון	01/01/2011		16
	בבדיקה, עברה מסייעת גני ילדים לסייעת אישית.	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות בדרגת הגבוהה במתח הדרגות הצמוד לתפקידה.	6—8	דרגה 5 בחודש 2/20 דרגה 7 בחודש 10/20	סייעת אישית	01/06/2013		17
זכאית לכאורה לדרגה +8.	קבלה דרגה 8 מ-10/2019.	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות בדרגת הגבוהה במתח הדרגות הצמוד לתפקידה. דרגה +8.	6—8	6+	סייעת אישית	01/03/2000		18
	עברה לתפקיד סייעת אישית מ-9/2020 לשנות לה מתח דרגות ולהכין לה דרגה 6 מ 9/2020	בהתאם לכללי הפז"מ העובדת אמורה להיות בדרגה 6.	6—8	4	סייעת אישית	01/10/2019		19

	החל מ 03/2020 העובדת קודמה לדרגה +8	בהתאם לכללי הפז"מ העובדת אמורה להיות בדרגה +8.	6—8	7+	סייעת רפואית	29/12/1993		20
	התקבל, תקודם לדרגה +8 החל מ-5/21	בהתאם לכללי הפז"מ העובדת אמורה להיות בדרגה +8.	6--8	7+	סייעת אישית	01/11/1996		21
	החל מחודש 07/2020 העובדת קודמה לדרגה +8	בהתאם לכללי הפז"מ העובדת אמורה להיות בדרגה +8.	6—8	7+	סייעת אישית	01/09/2001		22
	התקבל, תקודם לדרגה 8 מ- 9/20	בהתאם לכללי הפז"מ העובדת אמורה להיות בדרגה 8.	6--8	6	סייעת רפואית	01/09/2015		23
	התקבל, תקודם לדרגה 8 מ- 9/20	בהתאם לכללי הפז"מ העובדת אמורה להיות בדרגה 8.	6--8	דרגה 6 בחודש 2/20 דרגה 7 בחודש 10/20	סייעת אישית	01/09/2015		24
	התקבל. מתוקן רטרו.	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובד אמור להיות בדרגת שהיה.	4-6 4-7 5-7 6-8	6	סייעת כיתתית	01/11/2011		25
	התקבל, ל-8+. מתוקן	בהתאם לכללי הפז"מ העובדת אמורה להיות בדרגה +8.	6—8	7+	סייעת רפואית	01/09/2000		26
	התקבל, ל-8+. מתוקן	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות בדרגת שהיה.	4-6 4-7 5-7 6-8	7	סייעת כיתתית	18/11/1996		27
	התקבל, ל-8+. מתוקן	בהתאם לכללי הפז"מ העובדת	6--8	7+	סייעת אישית	01/11/2002		28

		אמורה להיות בדרגה +8.						
	התקבל, ל-+8. מתוקן	בהתאם לכללי הפז"מ העובדת אמורה להיות בדרגה +8.	6--8	8	סייעת אישית	01/01/1999		29
	התקבל, ל-+8. מתוקן	בהתאם לכללי הפז"מ העובדת אמורה להיות בדרגה +8.	6--8	8	סייעת אישית	01/10/2006		30
	התקבל, ל-+8. מתוקן	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות בדרגת שהיה.	6--8	7	סייעת אישית	01/02/2012		31
	התקבל, מתוקן ל-7 החל מ-7/20.	בהתאם לכללי הפז"מ העובד אמור להיות בדרגה 7 או 8 בהתאם למתח הדרגות	ע.אחזקה 5-7 2-1 ע.אחזקה 6-9 3-4	6	פועלים מקצועיים	01/09/2014		32
	התקבל, מתוקן ל-+39 רטרן.	בהתאם לכללי הפז"מ לאחר 7 שנות שירות העובדת אמורה להיות בדרגת שהיה.	לא התקבל תיאור תפקיד	39	הנדסאי	01/11/2012		33

1.21.4 נמצא פסיכולוג מתמחה בדרגה 37. במידה וטרם סיים את לימודי התואר השני, הדרגה גבוהה לכאורה.

שם העובד


1.21.5 נמצא כי דרגתה של העו"ס  לא פוצל בין 2 התפקידים. על כן, לגבי תפקידה כעו"ס קהילתי – הדרגה גבוהה, ולגבי תפקידה כמנהלת מרכז משפחה הדרגה תקינה.

בהתייחסות העירייה עולה כי לעובדת אושרה דרגה ז', וכי עובד שעובד ב-2 תפקידים משולם לפי מתח מירבי.
 הביקורת מציינת כי מתח דרגות התואם לתפקידה כעו"ס קהילתית הינו י' ח' וכפי שהביקורת ציינה לעיל, בגין תפקידה כעו"ס קהילתית, הדרגה גבוהה. יש לשלם בהתאם לחלקיות המשרה בכול תפקיד.

2. היקף משרה כללי

- 2.1 החל מחודש 04/2018 משרה מלאה הינה בת 42 שעות שבועיות, סה"כ 182 שעות חודשיות
- 2.2 היקף משרה לעובדים סוציאליים המועסקים בטיפול ישיר במשרה מלאה הינה 42 שעות שבועיות, 39 שעות עבודה בטיפול ישיר ו-3 שעות לקריאת חומר מקצועי (שניתן לבצע מהבית).
- 2.3 היקף משרה למדריכים בדירוג חינוך חברה ונוער הינו : 30 ש"ש.
- 2.4 הביקורת העלתה כי בבדיקה המדגמית של העובדים בדירוג בחינוך ונוער תקן שעות העבודה למשרה מלאה חושב להם לפי 96 שעות חודשיות, מבלי התייחסות לאופי תפקידם, שלא כדין.

להלן הפירוט :

שם העובד	תפקיד	חלקיות משרה	חישוב הנכון של התקן	התייחסות העירייה
██████████	מדריך התמכרויות	50%	60 שעות (120 שעות למשרה מלאה)	התקבלה הערת הביקורת.
██████████	מנהלת יחידת נוער	100%	182 שעות	שילוב של מטה עם שטח.
██████████	מנהלת תוכנית אלימות	75%	שעות (182 שעות למשרה מלאה)	הערת הביקורת לא ברורה, עובדת בתפקיד מטה ולכן לפי 42 ש"ש

- במענה להתייחסות העירייה הביקורת מציינת :
 - א. ██████████ - יש לבחון את שיעור השעות השבועיות והחודשיות של העובד ביחס לחלוקת העבודה בין פעילות המטה להדרכה.
 - ב. ██████████ - הביקורת העירה כי יש לחשב את שעות העבודה החודשיות לפי 182 שעות ולא 96 שעות.
- 2.5 הביקורת העלתה כי העובד ציוני רן מועסק בדירוג עוז לתמורה בהיקף משרה של 71.25% ובנוסף, בדירוג הנדסאים בהיקף משרה של 70%. סך הכול: העסקה בשיעור

העובדת מועסקת במשרה מלאה עוד לפני חודש מרץ 2020 (תחילת משבר הקורונה). על פי בדיקת דוח הנוכחות, נמצא כי העובדת הועסקה במרבית ימי החודש למעט 5 ימים עליהם דווח "היעדרות באישור", 2 ימי חופשה ויום מחלה. מבדיקת תלוש השכר, הביקורת העלתה כי שולם לעובדת עבור 3 ימים בהם שהתה בהסדר, ויתר השכר בגין יתר ימי העבודה שולם באופן מלא. על כן, קיימת אי התאמה בין מספר הימים בהם שהתה בהסדר בדוח הנוכחות לתשלום בתלוש השכר. הביקורת מציינת לחיוב כי בסיס השכר לחישוב בגין שהותה בהסדר נעשה בהתאם להוראות.

2. העובדת

העובדת הועסקה ב-81% משרה עד לחודש אוגוסט 2020, וב-95% משרה החל מחודש ספטמבר 2020. על פי בדיקת דוח הנוכחות, נמצא כי העובדת שהתה 3 ימים ב"היעדרות באישור". מבדיקת תלוש השכר, נמצא כי שולם לעובדת עבור 3 ימים בהם שהתה בהסדר, ויתר השכר בגין יתר ימי העבודה שולם בהתאם לחלקיות משרתה. על כן, קיימת התאמה בין מספר הימים בהם שהתה בהסדר בדוח הנוכחות לתשלום בתלוש השכר. אולם הביקורת מציינת כי חישוב התשלום בגין שהייתה בהסדר נעשה לפי העסקה ב-95% משרה למרות שבהסכם הקיבוצי נקבע כי חישוב התמורה לעובדים בהסדר יעשה לפי חלקיות משרה ממוצעת ב-3 חודשים שקדמו לשהותו בהסדר, כלומר: היה על העירייה לבצע את החישוב לפי חלקיות של 81% משרה ולא 95% משרה.

להלן התייחסות העירייה והתייחסות הביקורת:

שם	התייחסות העירייה	תגובת הביקורת
	הסדר קורונה ששולם במשכורת 10/2020 הייתה בגין נוכחות 10/2020 ולא על פי נוכחות 9/2020 ועל כן התשלום תקין.	בהתאם לתשובת העירייה – התשלום תקין.
	ברוטו לחישוב הסכם קורונה כפי שמופיע בתלוש 9/20 וכך 10/20 הינו לפי 81% ולא 95% כפי שכתוב בדוח הביקורת. יש להסתכל בסמל לתשלום 5608-הסדר קורונה	אומנם בתלוש השכר מצוין 81%, אולם בבדיקת החישוב נראה כי חושב בפועל לפי 95%.

3. קביעת ותק

כללי

3.1 תוספת ותק הינה תוספת באחוזים מהשכר המשולב של העובד לעומת השנה הקודמת. בדירוג המנהלי והמח"ר שיעור התוספת הינו 1% עד ותק של 30 שנים. בין 31-40 שנים

התוספת תהווה 0.75% מהשכר המשולב לעומת השנה הקודמת. בדירוג הפסיכולוגים שיעור התוספת הינו 1% עד ותק של 35 שנים.

3.2 חישוב ותק נערך בחודש ינואר כל שנה.

3.3 חישוב הותק לעובדים בדירוג חינוך ונוער ובדירוג הוראה מתעדכן בחודש ספטמבר בכל שנה.

3.3 ותק צבא / שירות לאומי – מהווה ותק לתשלום השכר, והוא יעודכן לעובדים בכפוף להצגת אישורים.

3.4 חישוב ותק לעובד שהחל לעבוד בעירייה באמצע שנה יעשה בהתאם לתאריך תחילת העבודה בעירייה וכמפורט להלן:

אחוז תוספת הותק	נכנס לשירות	
	לבין	בין
100%	15 בפברואר	1 בינואר
75%	15 במאי	16 בפברואר
50%	15 באוגוסט	16 במאי
25%	15 בנובמבר	16 באוגוסט
0%	31 בדצמבר	16 בנובמבר

3.5 להלן כללי הכרה בוותק קודם וקידום בשנות וותק:

3.5.1 בדירוג המנהלי, ניתן להכיר בעד 10 שנות וותק ממקומות עבודה ציבוריים קודמים, בכפוף להצגת אישורים על שנות העבודה.

3.5.2 לקביעת הוותק המקצועי בדירוג המח"ר (לעובדים בעלי תואר ראשון לפחות), נחשבת כל תקופת עבודה במקצוע מיום סיום הלימודים לקבלת התעודה. על כן, כל עובד שהינו בעל תואר ראשון המועסק בדירוג המח"ר, זכאי להכרה בשנות ותק ולתוספת שנות ותק עבור כל תקופות עבודתו בארץ ובחו"ל לאחר קבלת התואר הראשון, ובהתאם לאישורי העסקה שיציג לעירייה.

3.5.3 בעת מעבר של עובד מדירוג כלשהוא לדירוג המח"ר אצל מעסיק מסוים, יש לקחת בחשבון לצורך תשלום תוספת הוותק את שנות הוותק שהעובד היה זכאי להן בדירוג שממנו עבר, לרבות תוספת ותק צה"ל ושנות עבודה אצל מעסיקים ציבוריים קודמים על-פי הסכם דירוג אחיד.

3.5.4 בעלי תואר שני ושלישי המועסקים בדירוג המח"ר זכאים לתשלום עבור כל שנת ותק מיום הזכאות לקבלת התואר, בשיעור של 1.5 שנות ותק לכל שנת עבודה לאחר הזכאות לקבלת התואר, כל זאת עד לשיא הוותק הקיים בדירוג.

3.5.5. לקביעת הותק הקודם של עו"סים תילקח בחשבון כל תקופת עבודה בפועל במקצוע לאחר קבלת התואר בין בארץ ובין בחו"ל ואצל כל מעסיק שהוא. עובדים סוציאליים שסיימו תואר ראשון במסלול 4 שנים שכלל שנת התמחות, תחשב שנת ההתמחות לשנת וותק. עובד סוציאלי שעובר ממעסיק ציבורי אחד לאחר וערב המעבר היה בדירוג העובדים הסוציאליים עפ"י החוק, יהיה זכאי להעביר עימו כל ותק מהמעסיק הקודם, גם אם היה מדורג בדירוג אחר.

3.6. עו"ס החתום על מסלול נמרץ א' ו/או ב' יקודם בשנות הוותק המוכר ולא כתוספת שכר.

ממצאים

3.7. הביקורת העלתה כי הותק לשכר, שעל פיו שולם השכר, הינו סיכום של סוגי הוותק המופיעים תחתיו כדלהלן:

3.7.1. "ותק בעבודה" – כפי שמוצג בתלוש, הותק בעבודה מחושב מיום תחילת עבודתו של העובד ברשות ועד לחודש ינואר של השנה הקלנדרית. על פי הטבלה המוצגת לעיל.

3.7.2. "ותק מקצועי מוכר" – כפי שמוצג בתלוש, נראה כי הותק המוכר מציין את ההכרה בותק ממקומות עבודה קודמים.

3.7.3. "ותק צה"ל" – מציין את שנות שירותו של העובד בצה"ל המוכרות לקידום בותק.

3.7.4. "ותק תואר שני" – מציין את זכאות העובד לוותק מואץ ממועד זכאותו לתואר שני.

3.7.5. "ותק נמרץ" – מציין קידום של שנות ותק בגין תמריץ.

3.7.6. "ותק לשכר" – מהווה סיכום של מרכיבי הותק שלעיל. נכון למועד הביקורת, הרכיב כולל סיכום כלל שנות הוותק שלעיל.

3.8. בהתייחס לחישוב שנות הוותק בעבודה העלתה הביקורת כדלהלן:

3.8.1. למרבית העובדים המקבלים את שכרם לפי דירוג ודרגה חישוב ותק העבודה בוצע באופן תקין.

3.8.2. 15 עובדים נמצאו בעלי וותק נמוך לכאורה מהוותק לו הם זכאים על פי תאריך תחילת עבודתם ברשות.

שם העובד	שנות וותק עבודה בתלוש השכר	שנות וותק בהתאם לתאריך תחילת העבודה
	25.25	27
	30.5	30.75

6.5	5.25	
27.5	11.25	
22.75	13.25	
30	28.5	
24	19.5	
19.75	19.5	
26.25	26	
30.5	30.167	
24	20.17	
30.75	6.25	
27	25.3	
21	20.75	
25.25	25	

מהעירייה נמסר כי: "לביקורת לא היו אמצעים לבדוק תקופות בהם העובדים היו בחלי"ת ולכן ישנם פערים "לכאורה" בוותק בפועל אל מול המאושר". בהתייחס לתקופות בהם שוהה העובד בחלי"ת, הביקורת מציינת כי חישוב שנות ותק לעובדים שבחלק מתקופת עבודתם שהו בחלי"ת צריך להיות כפי שנקבע בסעיף 26.412 בחוקת העבודה.

"עובד שיצא במשך השנה הקודמת לחופשה ללא שכר אחד או בכמה המשכים לתקופה העולה על 3 חודשים יקבל רק חלק מתוספת הותק לאותה שנה, לפי הטבלה הבאה:

- (1) על חופשה ללא שכר של 3 חודשים ולא פחות מ-6 חודשים יקבל 75% מהותק.
- (2) על חופשה ללא שכר מ-6 חודשים עד 9 חודשים יקבל 50% מהותק.
- (3) על חופשה ללא שכר מ-9 חודשים אך פחות משנה יקבל 25% מהותק.
- (4) היה בחופשה ללא שכר שנה שלמה לא יהיה זכאי לקבל ותק".

העירייה העבירה מספר דוגמאות על עובדים ששהו בחלי"ת בחלק מתקופות עבודתם בעירייה. על מנת לבחון את תקינות חישוב הוותק בעבודה, דגמה הביקורת 3 עובדים ששהו בחלי"ת בחלק מתקופת עבודתם, ממצאי הביקורת העלו כי עבור חלק מהעובדים חישוב הוותק בעבודה לעובדים ששהו בחלי"ת לא נעשה בהתאם להוראות חוקת העבודה כמפורט לעיל. להלן הפירוט:

שם עובד	שנה	חודשי עבודה	חודשי חלי"ת	חישוב הותק לפי סעיף 26.411 וסעיף 26.412	תקינות שנות הותק
	1993	2	10	25%	
	1994	4	8	50%	
	1995 - 2019	300	0	100%	

נמוך.	סה"כ חישוב שנות הותק 25.75 שנים				
	50%		7	2013	
	25%	9	3	2014	
	50%	7	5	2015	
	100%	0	48	- 2016 2019	
תקין	סה"כ חישוב שנות הותק 5.25 שנים				
				התחילה לעבוד ב01/1999	
	50%	8	4	1999	
	50%	8	4	2000	
	100%		228	- 2001 2019	
נמוך.	סה"כ חישוב שנות הותק 20 שנים.				

3.8.3. 12 עובדים נמצאו בעלי וותק גבוה לכאורה מהוותק לו הם זכאים על פי תאריך תחילת עבודתם.

שם העובד	שנות וותק בתלוש השכר	שנות וותק בהתאם לתאריך תחילת העבודה	העירייה התייחסות	הערות הביקורת לאחר התייחסות העירייה
	37.75	37.5	בשנת 80 הועסקה מס' חודשים בעירייה, והם נלקחו לחישוב הותק	תקין
	17.5	17.25	העובד החל בחודש 8/02, יש לקזז חודש וותק	בהתאם להוראות חוקת העבודה, עובד שהחל לאחר 16 באוגוסט יצבור 0.25 שנות וותק בגין שנת עבודה זו.
	18.5	18.25	העובדת החלה בחודש 9/01... לקזז 2 חודשי עבודה.	בהתאם להוראות חוקת העבודה, עובד שהחל בחודש ספטמבר, יצבור 0.25 שנות וותק

בגין שנת עבודה זו.				
בהתאם להוראות חוקת העבודה, עובד שהחל לאחר 16 באוגוסט יצבור 0.25 שנות וותק בגין שנת עבודה זו.	תחילת עבודה ...19/08/96 משמע לקזז 1 חודש	23.25	23.5	
בהתאם להוראות חוקת העבודה, עובד שהחל בחודש ספטמבר, יצבור 0.25 שנות וותק בגין שנת עבודה זו.	תחילת עבודה 9/00, כנראה לקזז 2 חודשים	19.25	19.5	
	בבדיקה אם זכאית לתוספת וותק – דירוג מחר	4	4.25	
וותק מואץ מופיע בנפרד, ועל כל לא צריך להירשם שוב בוותק בעבודה (סה"כ שנות וותק בתלוש השכר – 65 שנים).	חישוב הותק עודכן בהתאם למכתבה של גב' דולב. 32 שנים בתוספת ותק מואץ 7.5 שנים.	27.5	32	
יש לפרט וותק מוכר בשורה נפרדת ולא בתוך וותק בעבודה.	בטופס קבלה לעובד העובד נכנס עם ותק צבאי של 3 שנים ו11 ותק מוכר	21.25	32.6	
	בבדיקה האם זכאית להוספת וותק דירוג מחר	6	7.5	
	בבדיקה	31.25	42.67	
לפי תלוש השכר העובדת החלה בתאריך 18/11/96 בהתאם לסעיף 26.411 בחוקת העבודה, לפי	תחילת עבודה 11/96. סה"כ 278 חודשים שהם 23.16 שנים, נראה כי הביקורת טענה.	23	23.167	

ת.ת. עבודה חודשי העבודה בשנת 1996 לא יבואו לחישוב שנות הוותק.				
לפי תלוש השכר העובדת החלה בתאריך 01/11/96 בהתאם לסעיף 26.411 בחוקת העבודה, לפי ת.ת. עבודה העובדת זכאית לצבירה של 0.25 שנות וותק בגין שנת 1996.	תחילת עבודה 11/96. סה"כ 278 חודשים שהם 23.16 שנים, נראה כי הביקורת טענה.	23.25	23.16	

3.8.4. לעובד [REDACTED] לא הועבר נתון בדבר שנות הוותק בעבודה בעירייה, ועל כן לא ניתן

היה לבדוק את תקינות שנות הוותק בעבודה בתלוש השכר.

מהעירייה נמסר: "בגלל 2 סעיפים תקציביים הצגת הנתונים בתלוש לא ברורה. מבחינה טכנולוגית לא ניתן להציג 2 וותקים שונים".

3.9. נמצא כי "וותק לצה"ל" עודכן לעובדת [REDACTED] בתלוש השכר לחודש אוקטובר.

בהתייחסות העירייה עולה כי בחודש זה עודכן לעובדת וותק בצה"ל מאחר ואז המציאה אישור בגין שירותה בצה"ל. בהתאם להתייחסות העירייה – הממצא תקין.

3.10. נמצא כי חישוב הותק בעבודה לעובדים בדירוג חינוך ונוער ובדירוג הוראה שנכללו בבדיקה המדגמית, גדל בשנה בתלוש חודש אוקטובר בהשוואה לתלוש חודש פברואר 2020, מאחר ועדכון הותק בדירוג חינוך ונוער ובדירוג הוראה נעשה בחודש ספטמבר – הממצא תקין.

3.11. נמצא כי לעובד [REDACTED] המועסק בדירוג חינוך ונוער הותק המוכר בתלוש חודש פברואר הינו 4.5 שנים ואילו בתלוש חודש אוקטובר הינו 9.58 שנים.

בהתייחסות העירייה נמסר כי הותק עודכן בהתאם לעדכון ממחלקת משאבי אנוש (בהתאם לאישורי העסקה שהעביר העובד), ועל כן הממצא תקין.

3.12. נמצא כי העובדת [REDACTED] המועסקת בעירייה כעו"ס, קודמה בשתי שנות ותק בגין מסלול נמרץ, בהתייחסות העירייה עולה כי העובדת התחייבה לעבוד בטיפול ישיר במשך שנתיים ובתום שנת העבודה הראשונה - בחודש 08/21 תקבל תוספת של 5% רטרו. הביקורת מפנה לסעיף 28(א) באוגדן תנאי שירות של שילטון מקומי ובו מובא כי כל עובד סוציאלי זכאי לתוספת של 5% מהשכר המשולב מתחילת עבודתו

לפיכך העובדת זכאית לתוספת של 5% מיד עם חתימתה על מסלול נמרץ א'.
3.13. נמצא כי העובדים [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] המועסקים בעירייה כעו"ס קודמו 4 שנים בגין מסלול נמרץ למרות שטרם חלפו שתי שנות ותק ממועד תחילת עבודתם בעירייה. במידה והתחייבו לעבודה בטיפול ישיר זכאים לקידום בגין תמריץ של 2 שנות ותק בלבד.

4. רכיבי שכר

4.1. רכיבי שכר פנסיוניים כלליים

4.1.1. שכר משולב

בבדיקת תלושי השכר נמצא כי השכר המשולב שולם כדין לכלל העובדים שנכללו במדגם (שכר בהתאם לדרגה ולשנות הוותק המפורטים בתלוש השכר).

4.1.2. תוספת איזון

4.1.2.1. החל מ-1 באפריל 1984, עובדים המדורגים בדירוג עובדי מינהל ושירותים, מהנדסים, טכנאים-הנדסאים או מח"ר, שאינם מקבלים ואינם זכאים לתוספת שכר ייחודית כלשהי, זכאים לתוספת איזון המהווה שכר לכל דבר ועניין. סכום התוספת הוא 257.37 ש"ח (החל מיום 1 ביוני 2006) לעובד המועסק במשרה מלאה. עובד במשרה חלקית יקבל את התוספת בהתאם לחלקיות משרתו.

4.1.2.2. נמצא כי התוספת שולמה כדין לכלל העובדים הזכאים לתוספת למעט עובדת אחת – [REDACTED] [REDACTED] שלא קיבלה את התוספת חרף זכאותה. אולם תוספת שיקלית אחוזית שולמה לה ביתר בגובה סכום התוספת איזון.

העירייה מציינת כי החל מחודש 04/2021 עודכנה לעובדת התוספת.
4.1.2.3. נמצא כי התוספת שולמה ל-2 פסיכולוגים. פסיכולוגים אינם זכאים לקבלת תוספת איזון ולכן התשלום חורג. להלן פירוט העובדים:

שם עובד
[REDACTED]
[REDACTED]

בהתייחסות העירייה עולה כי התוספת בוטלה ובוצע תשלום רטרוא.

4.1.3. הסכם שכר – תוספת 99

4.1.3.1. החל מיום 01.01.2000 משולמת תוספת 1999 לעובדים המקבלים את שכרם בדרגות +4-7 בדירוג המנהלי ודרגות +34-37 בדירוגים המקצועיים. התוספת משולמת בשיעור 4% מהשכר המשולב, והיא מהווה שכר לכל דבר ועניין.

4.1.3.2. בהתאם להסכם הקיבוצי מיום 17 במאי 2012, החל מ-01.10.2012 התוספת מובאת בחשבון בחישוב השלמה לשכר המינימום בדירוגים המנהלי והמחיר.

4.1.3.3. בדירוג העו"סים החל מיום 1.1.99 התוספת משולמת לעובדים המשובצים במשרות ברמות י"א- ט' לתוספת שכר בשיעור 3.3% מהשכר המשולב. התוספת לא תובא בחשבון לצורך חישוב שכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987.

4.1.3.4. נמצא כי התוספת שולמה כדין לעובדים שנכללו במדגם, למעט האמור להלן. בדירוג הפסיכולוגים נמצאו עובדים בדרגה 37 שלא קיבלו את התוספת חרף זכאותם

שם עובד	התייחסות העירייה	תגובת הביקורת להתייחסות העירייה
████████	העובדת בדרגה 39 ולפיכך אינה זכאית לתשלום התוספת	בחודש 02/2020 העובדת שהתה בדרגה 37.
████████	בוצע תשלום רטרו – עד 7 שנים.	הממצא תקין
████████	בוצע תשלום רטרו – עד 7 שנים.	הממצא תקין

4.1.4 תוספת 2001

4.1.4.1. התוספת הינה בשיעור 3.6% למועסקים בדירוגים מנהלי, מחיר, פסיכולוגים, עו"ס, מהנדסים והנדסאים וטכנאים. בסיס השכר לחישוב התוספת: שכר משולב, תוספת איזון, תוספת הסכם 99, תוספת מדורגת, תוספת מעו"ף⁷ וכן כל תוספת המשולמת על בסיס חודשי, שבועי או יומי.

4.1.4.2. בדירוג חינוך נוער וחברה ובדירוג הוראה שיעור התוספת הינו: 3%.

4.1.4.3. התוספת מהווה שכר לכל דבר ועניין, והיא לא תובא בחשבון בחישוב השלמה לשכר המינימום בחלק מהדרגות בכל דירוג כמפורט בהסכם.

4.1.4.4. ממצאי הביקורת העלו כי התוספת שולמה כנדרש, למעט האמור להלן:

- לעובדים המקבלים תוספת מאמץ כפיים, תוספת 2001 שולמה בחסר. זאת משום, שבחישוב תוספת 2001 בשיעור 3.6% יש לחשב גם על

⁷ מנהלים, עובדים, פקידים.

תוספת מאמץ כפיים. אולם הביקורת העלתה כי תוספת מאמץ כפיים לא היוותה בסיס לחישוב תוספת 2001, וכתוצאה מכך – תוספת 2001 שולמה בחסר.

לדוגמה: עובד שתוספת מאמץ כפיים ששולמה לו הינה בסך של 400 ₪, תוספת 2001 שולמה בחסר בסכום של 400 ₪ * 3.6% = 14.4 ₪.

שם עובד	תוספת 2001	שולמה
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

העירייה התייחסה לכך שמאמץ כפיים משולמת ביתר. ההערה בסעיף זה היא לגבי תוספת 2001 ולא לגבי תוספת כפיים שמשולמת ביתר. ולכן ההתייחסות לא רלוונטית.

- נמצא כי לעובדים בדירוג חינוך ונוער שנכללו במדגם לא שולמה תוספת 2001 חרף זכאותם.

שם העובד	תוספת 2001	שולמה
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

בהתייחסות העירייה עולה עד לסוף שנת 2017 התוספת שולמה כנדרש, והנושא נמצא בבירור מול מל"מ מדובר הופסקה התוספת. התוספת תתוקן החל משכר 4/2021.

4.1.5. תוספת בלתי יחודיים

4.1.5.1. תוספת "בלתי ייחודיים" הנקראת גם: "תוספת שקלית אחוזית" משולמת לעובדים בדירוג המנהלי, המח"ר, הנדסאים וטכנאים, מהנדסים ודירוגים נוספים כפי שהוסכם עליהם בהסכמים הקיבוציים שנחתמו.

4.1.5.2. סכום התוספת עודכן מספר פעמים, והחל משנת 2009, עם החתימה על הסכם קיבוצי 2009, התוספת מחושבת לדירוג המנהלי והמח"ר לפי 22% מהשכר המשולב (שכר ותוספת וותק) או 1,400 ₪ - כגובה מבניהם.

לעובדים בדירוג הנדסאים וטכנאים וכן לדירוג המהנדסים, התוספת נשארה כפי שהוסכם בהסכם הקיבוצי משנת 2003 לפי 22% מהשכר המשולב או 714 ₪ - כגובה מבניהם.

4.1.5.3. תוספת בלתי ייחודיים משולמת לכל העובדים המקבלים את שכרם בהתאם לדירוגים אלו. בהסכם הקיבוצי נקבע, כי מסכום התוספת יופחתו "תוספות קבועות" כהגדרתם בהסכם הקיבוצי (בין התוספות הקבועות שהוגדרו: תוספת איזון, תוספת מאמץ כפיים, תוספת מאמץ לסייעות ועוד).

4.1.5.4. בין היתר, הוגדרה כתוספת קבועה, גם תוספת מקומית שהוכשרה להשתלם לעובדים לפי הסכם מרץ 99. לפיכך, עבור עובדים המקבלים תוספת מקומית, סכום תוספת הבלתי ייחודיים יופחת בגובה התוספת המקומית עד לאיפוסו.

4.1.5.5. דוגמאות לאופן חישוב תשלום התוספת:

- לעובד וותיק א', משולמת תוספת מקומית שהוכשרה בסך 1,600 ₪. חישוב הסכום הגבוה של תוספת בלתי ייחודיים הינו 1,400 ₪. העובד לא יקבל תוספת בלתי ייחודיים משום שהתוספת המקומית עולה על תוספת הבלתי ייחודיים.

- לעובד וותיק ב', מאושרת תוספת מקומית בסך 450 ₪. חישוב הסכום הגבוה של תוספת בלתי ייחודיים הינו 1,400 ₪. העובד יקבל תוספת בלתי ייחודיים בסך 950 ₪ בלבד (כולל תוספת איזון).

4.1.5.6. ממצאי הביקורת העלו כי התוספת שולמה כנדרש, למעט האמור להלן:

- נמצא כי לעובדת ■■■■■ לא שולמה תוספת איזון, ומשכך תוספת הבלתי ייחודיים שולמה לה ביתר בגובה סכום התוספת איזון. הממצא תקין.

- נמצא כי תוספת באחוזים, ששולמה לעובדת ■■■■■ בחודש פברואר 2020 בלבד, הופחתה מתוספת הבלתי ייחודיים. ככל שמדובר בתוספת מקומית, אין אישור לתשלום התוספת, והפחתת התוספת משקלית אחוזית תקינה.

מהתייחסות העירייה עולה כי התוספת שולמה לה בגין עבודתה עם נוער בסיכון. עם סיום הפרויקט – התוספת ירדה.

הביקורת מציינת כי תוספת 20% לעובדים עם נוער בסיכון – משולמת רק בדירוג העו"ס, ואין אישור לתשלום התוספת בדירוגים אחרים.

4.1.6. תוספת מדורגת 2009 לדירוג מנהלי ומח"ר

4.1.6.1. תוספת מדורגת משולמת לעובדים בהתאם להסכם מיום 25 באוקטובר 2009.

סכום התוספת משולם בהתאם לדרגת העובד וכמפורט להלן:

דירוג מנהלי	דירוג המח"ר	סכום התוספת
4 עד 7+	34 עד 37+	235 ₪
8 עד 8+	38 עד 38+	225 ₪
9	39	180 ₪
9+	39+	135 ₪
10	40	90 ₪
10+	40+	45 ₪

4.1.6.2. עובדים בדרגות הנ"ל המועסקים במשרה חלקית, זכאים לתוספת מדורגת באופן יחסי לחלקיות משרתם. בעת מעבר מדרגה לדרגה, זכאי עובד לתוספת הרלוונטית לדרגתו החדשה. עובד שדרגתו מעל 10+ או 40+ אינו זכאי לקבל את התוספת המדורגת.

4.1.6.3. התוספת מהווה שכר לכל דבר ועניין. התוספת אינה תוספת קבועה לעניין תוספת הבלתי-יחודיים ואינה נכללת בחישוב שכר המינימום. התוספת מהווה בסיס לחישוב תוספת 3.6% מכוח הסכם קיבוצי מ-31 בינואר 2001 ומהווה בסיס לחישוב תוספות 2011 ואחוזית 2016.

4.1.6.4. נמצא כי התוספת שולמה כנדרש לעובדים שנכללו במדגם.

4.1.7. תוספת אחוזית 2009

4.1.7.1. תוספת שכר אחוזית בהתאם להסכם שכר מיום 01.12.09 המחושבת על שכר משולב וכל רכיבי השכר (אחוזיות ושקליות) שנלקחים בחשבון לחישוב ערך שעה, כולל תוספת 2001.

4.1.7.2. בדירוג העו"סים תוספת בשיעור 4%.

4.1.7.3. בדירוג המהנדסים, הנדסאים וטכנאים והפסיכולוגים תוספת בשיעור 5%.

4.1.7.4. בדירוג חינוך חברה ונוער תוספת בשיעור 3.7%.

4.1.7.5. התוספת לא תובא בחשבון בחישוב השלמה לשכר המינימום.

4.1.7.6. הביקורת מציינת לחיוב כי התוספת שולמה כנדרש.

4.1.8. תוספת 2011

4.1.8.1. תוספת 2011 משולמת לעובדים בדירוגים מנהלי ומח"ר בשיעור 6.15%.

4.1.8.2. בדירוגים הנדסאים וטכנאים, עו"סים, פסיכולוגים והוראה תוספת בשיעור 7.25%.

4.1.8.3. בדירוג חינוך חברה ונוער 5.3%.

4.1.8.4. התוספת מחושבת על תוספות השכר שקדמו לה. ביניהם: שכר משולב, תוספת ותק וכן כל תוספת שכר אחוזית או שקלית המובאת בחשבון לעניין חישוב ערך שעה לרבות "תוספת 2001", תוספת "שקלית-אחוזית" ותוספת "מדורגת".

4.1.8.5. התוספת לא תובא בחישוב השלמה למינימום.

4.1.8.6. ממצאי הביקורת העלו כי התוספת שולמה כנדרש, למעט האמור להלן:

- נמצא כי התוספת שולמה בחסר ל-8 עובדים, שכן תוספת מאמץ כפיים לא היוותה בסיס לחישוב התוספת, שלא כדין.

שם עובד	

בהתייחסות העירייה נמסר כי תוספת כפיים מחושבת על תוספת זו, ואם יוחלט לבנות את סמל כפיים בהתאם לכללים – תוספת 2011 תחושב עליה.

- נמצא כי התוספת שולמה ביתר לעובד [REDACTED], שכן תוספת ניהול היותה בסיס לחישוב התוספת, שלא כדין.
סך חריגת השכר הינה 21.45 ₪, לפי החישוב שלהלן: לעובד שולמה תוספת ניהול בסך 348.77 ₪ * 6.15% = 21.45 ₪.
לטענת העירייה התוספת שולמה בהתאם לאמור בהסכם.

4.1.9. תוספת מעו"ף/מח"ר לדירוג מנהלי/מח"ר

4.1.9.1. תוספת המעוף משולמת לעובדים בדירוגים מנהלי ומחר בהתאם להסכם הקיבוצי מיום 17 במאי 2012 בהתאם לדרגתם ועד לדרגה +11 / +41. התוספת מהווה שכר לכל דבר ועניין, והיא נלקחת בחשבון בחישוב השלמה לשכר המינימום.

4.1.9.2. תוספות מקומיות שהוכשרו לפי הסכם מרץ 99, העולות בסכומן על תוספת "בלתי יחודיים" מפחיתות את סכום תוספת המעוף עד לאיפוסה.

4.1.9.3. סכום התוספת עודכן בהסכם 2016, להלן פירוט סכומי התוספת:

דרגה מנהלי	דרגה מח"ר	סכום התוספת בש"ח
4	34	1,000
7	36	950
7.5	37.5	950
8	38	825
8.5	38.5	750
9	39	650
9.5	39.5	600
10	40	460
10.5	40.5	400
11	41	220
11.5	41.5	200
12	42	0

4.1.9.4. הביקורת מציינת לחיוב כי התוספת שולמה כדין לעובדים שנכללו במדגם.

4.1.10. תוספת שקלית ואחוזית 2016

4.1.10.1. בהתאם להסכם הקיבוצי מיום 14 ביולי 2016, תשולם תוספת שקלית ואחוזית.

4.1.10.2. להלן פירוט גובה התוספת בהתאם לדירוגים השונים נכון לחודש הביקורת (03/2020):

דירוג	תוספת שקלית	תוספת אחוזית
מנהלי ומח"ר	195.99 ₪	3.26%
הנדסאים וטכנאים	210.96 ₪	3.065%

3.46%	ש"ח 316.30	חינוך נוער וקהילה
2.949%	ש"ח 327.21	עו"סים
7.625%	ש"ח 713.16	פסיכולוגים
-	ש"ח 1,242.89	הוראה – עוז לתמורה

4.1.10.3. בסיס השכר לחישוב תוספת אחוזית 2016 הוא: שכר משולב, תוספת ותק, כל תוספת שכר ותוספות לשכר (אחוזיות ושקליות) שהיו קיימות ב-31 בדצמבר 2015 והמובאות בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, למעט:

- תוספות שאינן משולמות על בסיס חודשי, שבועי או יומי.
- תוספות שאינן מתעדכנות על-פי הסכמי תוספת יוקר ויש להן מנגנון עדכון אחר.
- השלמת שכר עד לשכר מינימום בהתאם לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.
- תוספת שקלית 2016.

4.1.10.4. תוספת אחוזית 2016 לא תהווה בסיס לתוספת שכר ותוספות לשכר שהיו קיימות ב-31 בדצמבר 2015.

4.1.10.5. התוספת מהווה שכר לכל דבר ועניין.

4.1.10.6. התוספת הינה לעובד המועסק במשרה מלאה. לעובד במשרה חלקית תשולם התוספת השקלית בהתאם לחלקיות משרתו.

4.1.10.7. נמצא כי תוספת שקלית 2016 שולמה כדין לעובדים שנכללו במדגם.

4.1.10.8. נמצא כי תוספת אחוזית 2016 שולמה בסכום נמוך לעובדים עד דרגה 10/40 מאחר ותוספת מעו"ף לא נלקחה בבסיס חישוב התוספת, כפי שהייתה ביום 31 בדצמבר 2015. לדוגמא: עובד בדירוג המנהלי בדרגה 8, תוספת אחוזית 2016 צריכה להיות משולמת בסכום נוסף של 300* = 3.26% = 9.78 ש"ח ולעובד בדרגה 7 – תוספת אחוזית 16' צריכה להיות בסכום נוסף של 410* = 3.26% = 13.36 ש"ח.

להלן טבלת תוספת המעו"ף בסכום שעמדה ביום 31 לדצמבר 2015 שצריכה להוות חלק מבסיס חישוב תוספת אחוזית 2016 בהתאם לדרגות בדירוג המנהלי והמח"ר כדלהלן:

דרגה מנהלי	דרגה מח"ר	סכום התוספת בש"ח
4	34	410
7	37	410
7.5	37.5	380
8	38	300
8.5	38.5	220
9	39	180
9.5	39.5	120
10	40	70
10.5	40.5	-
11	41	-
11.5	41.5	-
12	42	-

בהתייחסות העירייה עולה כי התוספת אכן לא משולמת על פי החלטת העירייה או של חברת מל"מ ובהתאם להחלטת רוב הרשויות המקומיות. 4.1.10.9. נמצא כי התוספת שולמה בחסר לעובדים שלהלן, שכן תוספת המעו"ף ותוספת מאמץ כפיים לא היוו בסיס לחישוב התוספת, שלא כדין. כלומר תוספת אחוזית 2016 בשיעור 3.26% לא חושבה על תוספת המעו"ף (כפי שהייתה ב-31/12/2015), ועל תוספת מאמץ כפיים למרות שעל פי ההסכם הקיבוצי יש לחשב אותה גם על תוספות אלו.

שם עובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

4.1.10.10. נמצא כי התוספת שולמה בחסר לעובדים שלהלן, שכן תוספת המעו"ף ותוספת סייעות לא היוו בסיס לחישוב התוספת, למרות שעל פי ההסכם הקיבוצי יש לחשב את תוספת אחוזית 2016 גם על סכום של

תוספות שכר אלו (מנהלי, מח"ר, הנדסאים ומהנדסים) עד לאיפוסן, וכן מתוספת השלמה לשכר המינימום בכל דירוג.

4.1.11.3. להלן פירוט התוספות המקומיות שנמצאו בביקורת:

תוספת 20% - נמצא כי לעובדת ■■■■■ שולמה תוספת מקומית /תוספת באחוזים 20% אשר אינה זכאית לה, מכיוון שאינה נחשבת עובדת וותיקה, ועל כן תשלום התוספת מהווה חריגת שכר לכאורה. בהתייחסות העירייה עולה כי הסיבה לכך שהעובדת קיבלה את התוספת היא מאחר והיא הועסקה תקופה עם נוער בסיכון, בתום התקופה הזו התוספת ירדה לה. הביקורת מציינת כי תוספת 20% בגין עבודה עם נוער בסיכום משולמת בדירוג העו"ס בלבד ואין זכאות לתשלום התוספת בדירוג המנהלי.

4.1.12. גמול השתלמות

4.1.12.1. עובדי העירייה שקבלו אישור מההסתדרות לתשלום גמול השתלמות, זכאים לתשלום גמול השתלמות שקלי או אחוזי – בהתאם לדירוג ולדרגה בהם הם מועסקים.

4.1.12.2. הזכאות לגמול השתלמות בדירוג המנהלי ובדירוג חינוך ונוער יהיה לאחר שעובדים סיימו השתלמויות מוכרות בהיקף שעות כמפורט להלן:

שעות השתלמות נדרשות	שנות ותק במקצוע
1,200	עד שנה 1
1,100	עד שנתיים
1,000	עד 4 שנים
900	עד 6 שנים
800	עד 8 שנים
700	עד 10 שנים
600	עד 12 שנים
500	מ 12 שנים ומעלה

4.1.12.3. בדירוג המח"ר הזכאות לגמול השתלמות הינה לאחר שעובדים השלימו 400 שעות השתלמות בהתאם להוראות הסתדרות המח"ר.

4.1.12.4. גמול השתלמות משולם בסכום שקלי, לפי גמול השתלמות א' וגמול השתלמות ב', ולא יותר משני גמולי השתלמות.

להלן סכום הגמול:

גמול השתלמות ב'			גמול השתלמות א'
סכום הגמול	דירוג העו"סים	דירוג המח"ר והפסיכולוגים	328.76 ₪
328.76 ₪	עד דרגה ג'	עד דרגה 40	
430.86 ₪	דרגות ב' עד א1	דרגות 41-43	
9% מהשכר המשולב	דרגה א2	מדרגה 44 ומעלה	

4.1.12.5. גמול השתלמות לעו"סים ישולם בשיטת המח"ר כפי שפורט לעיל או באחוזים לפי בחירת העובד.

4.1.12.6. גמול השתלמות באחוזים - עבור כל 112 שעות השתלמות מוכרות יהיו זכאים ליחידת גמול השתלמות בשיעור 1.2% מהשכר המשולב ועד 9 יחידות גמול בשיעור כולל של 10.8% מהשכר המשולב.

4.1.12.7. ממצאי הביקורת העלו כי גמול השתלמות שולם באופן תקין לעובדים הזכאים שנדגמו, למעט האמור להלן:

- במקרים שנבדקו נמצא כי העירייה חישבה את אחוז גמול ההשתלמות עבור שכר הבסיס של העובד יחד עם התוספת שקיבל עבור תואר שני. כתוצאה מכך הסכום ששלמה העירייה עבור גמול השתלמות גבוה מהנדרש, זאת מכיוון שתוספת תואר היוותה בסיס לחישוב התוספת.

שם העובד
██████████
██████████
██████████

- נמצא כי לעובד ██████████ שולם גמול השתלמות בסמל אחד בסכום כפול (תשלום של 2 גמולי השתלמות בשורה אחת).

4.1.13. השלמה לשכר מינימום

4.1.13.1. התוספת משולמת לעובדים ששכרם הפנסיוני ותוספות השכר

לפיהן היא מחושבת, נמוכות מ-4,953.3⁸ ₪ למשרה מלאה.

4.1.13.2. בדירוג המנהלי והמח"ר יופחתו מסכום הבסיס שכר היסוד (ללא

ותק), תוספת איזון, הסכום 99' הסכום 2001 מדרגה 10/40 ומעלה, גמולי השתלמות, תוספת הבלתי יחודיים, תוספת המעו"ף/ מח"ר, תוספות מקומיות ותוספות נוספות שלא נקבע לגבן כי הן לא יופחתו בחישוב השלמה לשכר המינימום.

4.1.13.3. נמצא כי לחלק מהעובדים תוספת ע"פ חוק שולמה שלא כדין.

להלן פירוט הממצאים:

- נמצא כי ל-14 עובדים לא שולמה תוספת על פי חוק בחודש אוקטובר 2020 ול-2 עובדים מתוכם לא שולמה התוספת גם בחודש פברואר 2020, חרף זכאותם.

שם עובד	חודש בדיקה
	פבר-20
	אוק-20
	אוק-20
	אוק-20
	אוק-20
	אוק-20
	אוק-20
	אוק-20
	אוק-20
	אוק-20
	אוק-20
	אוק-20
	אוק-20
	אוק-20
	אוק-20
	פבר-20
	אוק-20
	אוק-20

⁸ הסכום הבסיסי החל מאפריל 2020, בפברואר 2020 עמד סכום הבסיס על 4,816.02 ₪.

- מהתייחסות העירייה עולה כי כלל העובדים שלעיל היו בהסכם קורונה לא ברציפות, ועל כן – חישוב שכר המינימום בעייתי. נבדקה עובדת אחת על ידי העירייה, כמדגם בחודש 4/2021 והחישוב נמצא תקין. התחשיב לא הועבר לביקורת.
- נמצא כי תוספת מעונות לעו"ס הופחתה מהשלמה למינימום ועל כן התוספת שולמה בחסר לעובדת [REDACTED].
- התייחסות העירייה: טרם נבדק**
- נמצא כי תוספת 2001 לא הופחתה מהשלמה לשכר מינימום לעובדים בדרגה 10 ומעלה ועל כן התוספת שולמה ביתר לעובדים שלהלן:

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]

- נמצא כי השלמה למינימום שולמה בחסר בחודש 10/2020 לעובדים שלהלן:

[REDACTED]
בן [REDACTED]
[REDACTED]

4.2. תוספות מיוחדות בדירוג המנהלי והמח"ר לתפקידים מסוימים

4.2.1. תוספת ניהול

- 4.2.1.1. תוספת ניהול משולמת בהתאם להסכם הקיבוצי מיום 17.05.2012 לעובדים חדשים כהגדרתם בהסכם הקיבוצי מיום 03.03.1999 (עובדים שהחלו לעבוד לאחר 02/04/1999 נחשבים כעובדים חדשים), המועסקים בתפקיד ניהולי בדירוג המנהלי ומח"ר.
- "כפיפים" – עובד ברשות שמועסק תחת עובד אחר כמפורט בהסכם הקיבוצי.

בהסכם מיום 14.07.16 עודכנו שיעורי התוספת כדלהלן:

רמת ניהול	שיעור התוספת
ראשונה	7.5%
שנייה	10%
שלישית	12.5%

שיעור תוספת הניהול לעובד זכאי הינה בהתאם לרמת הרשות בה הוא מועסק, למתח הדרגות של העובד ולמספר הכפופים. תנאי הזכאות ושיעורי התוספת כמפורט בטבלאות המובאות באוגדן תנאי שירות של שילטון מקומי בפרק 4.2.1-11.

4.2.1.2. נמצא הביקורת מציינת לחיוב כי תוספת הניהול שולמה כראוי לעובד אחד במדגם.

4.2.2. תוספת פיצול

4.2.2.1. תוספת פיצול משולמת לעובדים הזכאים כמפורט בחוקת העבודה בפרק 27.7. התוספת משולמת לעובדים המועסקים בפיצול לפחות פעמיים בשבוע, ובתנאי שקיימת הפסקה של 3 שעות לפחות בין שעות העבודה בבוקר לשעות העבודה אחר הצהריים. שיעורי התוספת הינם כדלהלן:

שיעור התוספת	מס' ימי העבודה המפוצלים לשבוע
10.4%	5
8.2%	4
6%	3
4.3%	2
-	1

4.2.2.2. התוספת מהווה רכיב שכר פנסיוני, ובהתאם להוראות מרכז שלטון מקומי התוספת לא מהווה "תוספת קבועה" לעניין תוספת הבלתי יחודיים והיא לא תופחת ממנה.

4.2.2.3. נמצא כי תוספת פיצול שולמה לעובדת [REDACTED] המועסקת כסייעת אישית, זאת למרות שאינה זכאית לכאורה לתוספת.

מהעירייה נמסר כי הנושא ייבדק מול מחלקת חינוך.

4.2.2.4. נמצאו 3 עובדים המועסקים כמלווים בהסעות ולא קיבלו תוספת פיצול בשכרם למרות שלכאורה הם זכאים לתשלום התוספת.

שם עובד	התייחסות העירייה
[REDACTED]	עבד רק חודש.
[REDACTED]	שהתה במחלה כל השנה.
[REDACTED]	עבד מעט מאוד

בהתאם להתייחסות העירייה – ככול שהעובדים לא עבדו לפחות יומיים בפיצול – הם אכן אינם זכאים לתשלום התוספת, ואי התשלום על ידי העירייה – תקין.

4.2.3 תוספת ענפית 2017

4.2.3.1. בהתאם לסעיף 13 בהסכם הקיבוצי מיום 14.07.16 החל ממשכורת ינואר 2017 תשולם תוספת ענפית 2017 בשיעור 10% מהשכר המשולב לתפקידים הבאים: מזכירי ביי"ס, מנהלנים, אב בית/ שרת, מנקה בית ספר, חשב שכר-הבכיר, פקחי חניה, ראשי חולית חניה.
החל מיום 01.02.18 התווספו לרשימת התפקידים המזכרים בתוספת, העובדים בתפקידים הבאים:

פקח בשיטור העירוני / משולב, עובד ביחידה לרישוי עסקים בתפקידים המפורטים, עובדי מחשוב – טכנאי מחשבים, טכנאי רשת מחשבים, לבורנט מחשבים, עובד ביחידת משאבי אנוש (זכאי לתוספת בשיעור 5% עד לתאריך 01.11.20)

בנוסף, בהתאם להסכם נהגים מיום 01.04.19 עובדים במועצות אזוריות בלבד, המועסקים בתפקידים שלהלן זכאים לתוספת גם כן החל מחודש ינואר 2019: מנהל מחלקת תחבורה, נהג אוטובוס, סדרן בעל רישיון נהיגה באוטובוס, וקצין בטיחות.

4.2.3.2. הביקורת העלתה כי 19 עובדים קבלו תוספת ענפית 2017. נמצא כי 18 עובדים מתוכם זכאים לה.

4.2.3.3. נמצא כי תוספת ענפית 2017 שולמה לעובדת אבוקסיס ניקול המועסקת בתפקיד פועלת ניקיון במשרדים, למרות שלכאורה היא אינה זכאית לה. מאגף שכר נמסר כי העובדת עברה ב-9/2020 למוקד, ולפני כן הועסקה כמנקה בבתי ספר. התוספת הופסקה לעובדת בהתאם להנחיית משאבי אנוש.

4.2.3.4. נמצא עוד, כי ישנם 2 עובדים בתפקידים פועל ניקיון ופקח חוקי עזר שאינם מקבלים את התוספת חרף זכאותם לכאורה. להלן פירוט העובדים:

שם עובד	תפקיד	התייחסות העירייה
██████████	פקח חוקי עזר	תוקן
██████████	ניקיון ביי"ס תיכון	יש לשלם לעובד

4.2.4. תוספת מאמץ כפיים 10%

4.2.4.1 עובדים המועסקים בדירוג המנהלי בעבודות כפיים פיזיות כגון: עובדי בניין, ביוב, כבישים, תאורת רחובות, חשמלאות, מקצועות המתכת, גינון ונגרות זכאים לתוספת מאמץ כפיים בשיעור 10% מהשכר המשולב.

4.2.4.2 תוספת זו מופחתת מתוספת שקלית אחוזית אך אינה מופחתת מתוספת על פי חוק.

4.2.4.3 עובדים שקיבלו תוספת מאמץ כפיים ב-08/98 וב-02/99 מתוקף תפקידם ולא כחריגה ואח"כ עברו לתפקיד אחר שאינו מזכה בתוספת מאמץ כפיים - אינם זכאים לקבל את התוספת בתפקיד החדש (התוספת תשולם כתוספת שקלית נשחקת עד לאיפוסה).

4.2.4.4 נמצא כי 8 עובדים שנכללו במדגם מקבלים תוספת מאמץ כפיים. להלן פירוט העובדים והתייחסות הביקורת לתקינות התשלום:

- נמצא כי התוספת שולמה ל-5 עובדים **ביתר**.

שם עובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

מהתייחסות העירייה עולה כי ע"פ החלטת ראש העיר הקודם הוחלט לשלם את תוספת הכפיים על השכר ברוטו בתמורה לכך שלא ייקלטו עובדי כפיים. הביקורת מציינת כי חישוב התוספת נעשה באופן שגוי. יש לשלם את התוספת בשיעור 10% לפי המפורט בחוקה ועל העירייה לשנות את אופן החישוב ולשלם את שכרם של העובדים כדן.

- נמצא כי התוספת שולמה ל-2 **בחסר**.

שם עובד
[REDACTED]
[REDACTED]

- נמצא כי העובד [REDACTED] המועסק בתפקיד מחסנאי קיבל את התוספת למרות שלכאורה אינו זכאי לה.
- נמצא כי ישנו עובד אחד המועסק בתפקיד אחזקה אשר לא קיבל את התוספת חרף זכאותו.

שם העובד
[REDACTED]



4.2.5. תוספות שכר לסייעות

סייעות לגננות זכאיות לתוספות שכר פנסיוניות שונות, בהתאם להגדרת תפקידן הספציפי ולסוג הגן בו הן מועסקות (גן רגיל / חינוך מיוחד / חינוך מיוחד קשה). להלן פירוט תוספות השכר להן הן זכאיות בהתאם לתפקידם הספציפי:

4.2.5.1 תוספת סייעות

תוספת סייעות היא תוספת שכר פנסיונית המשולמת בשיעור 10% מהשכר המשולב לכלל הסייעות המועסקות ברשויות המקומיות. התוספת אינה מופחתת מתוספת שיקלית אחוזית ואינה נלקחת בחשבון לחישוב השלמה למינימום.

הביקורת מציינת לחיוב כי התוספת שולמה כנדרש לכל הסייעות.

4.2.5.2 תוספת סייעות טיפוליות

סייעות פדגוגיות בחינוך מיוחד קל וסייעות יחידה בגן חינוך מיוחד, החל מהשנה השנייה תהינה זכאיות לתוספת שכר בגובה 4% מהשכר המשולב, החל מהשנה השלישית תוספת של 1% נוסף על 4%, עד לשיעור כולל של 10% מהשכר המשולב. סייעות פדגוגיות בחינוך מיוחד הבינוני והקשה זכאיות, החל מהיום הראשון, לתוספת שכר בגובה 10% מהשכר המשולב.

תוספת סייעות טיפוליות מופחתת מתוספת שיקלית אחוזית ומהשלמה לשכר מינימום (ועל כן, היא לא משנה את שכרן של הסייעות בפועל).

ממצאי הביקורת העלו כי התוספת לא שולמה כלל לעובדים שבמדגם. אולם, נמצא כי ישנן סייעות כיתתיות הזכאיות לכאורה לקבלת התוספת ולא קיבלו את התוספת חרף זכאותן.

שם עובד	

4.2.5.3 תוספת חינוך מיוחד בינוני וקשה

סייעות יחידות בגן חינוך מיוחד בינוני / קשה, וסייעות פדגוגיות בחינוך מיוחד הבינוני והקשה (לתלמידים אוטיסטיים קשים, בעלי הפרעות נפשיות, פיגור שכלי וסיעודי) זכאיות לתוספת שכר נוספת על הנ"ל בגובה 12.5% מהשכר המשולב בגין המאמץ המיוחד שבעבודתן. סייעות אשר מקבלות תוספת אופק חדש, מקבלות תוספת זו בשיעור 10% בלבד.

התוספת לא מופחתת מתוספת הבלתי ייחודיים ומהשלמה לשכר המינימום.
ממצאי הביקורת העלו כי התוספת לא שולמה כלל לעובדים שבמדגם.

4.2.5.4. תוספת אופק חדש

בגן בו מופעלת תוכנית "אופק חדש", זכאיות הסייעות לתוספת שכר בגובה 5% מהשכר המשולב ומתוספת 2001.

סייעות שאינן מועסקות 5 ימים בשבוע, יקבלו 1% עבור כל יום בשבוע בהן מועסקת הסייעת בגן שבו מופעלת תוכנית אופק חדש, בגני ילדים בהם התכנית לא מופעלת אין לשלם לסייעות תוספת זו.

התוספת אינה מופחתת מתוספת שיקלית אחוזית ואינה נלקחת בחשבון לחישוב השלמה למינימום.

ממצאי הביקורת העלו כי התוספת שולמה ל-12 סייעות שנדגמו. ל-9 סייעות התשלום נמצא תקין.

נמצא כי התוספת שולמה ל-3 סייעות אישית/רפואית בגנים למרות שלכאורה הן אינן זכאיות לה.

שם עובד	סמל עיסוק
██████████	סייעת אישית
██████████	סייעת רפואית
██████████	סייעת אישית

4.2.5.5. תוספת יוח"א

סייעת בגני ילדים בהם מופעל יום חינוך ארוך, זכאית לתוספת שכר שקלית לפי הימים בהם מועסקת בגן במסגרת יום לימודים ארוך, סכום התוספת מפורט בפרק 9.3.9 באוגדן תנאי השירות.

ממצאי הביקורת העלו כי התוספת לא שולמה כלל לאף עובדת שנכללה במדגם.

4.2.6. תוספת מזכירות בית ספר

4.2.6.1. תוספת ספיגת עבודה-

מזכירות בתי ספר זכאיות לתוספת ספיגת עבודה בשיעור 10% מהשכר המשולב ותוספת 99'. לתוספת זו לא זכאיות מזכירות בתי-ספר או עוזריהם המקבלים תוספות שכר אחרות בגובה זהה או יותר, אשר אינן מעוגנות בהסכם עבודה ארצי.

4.2.6.2. ענפית 2017 -

החל מ-01.01.2017 זכאיות מזכירות בתי ספר גם לתוספת ענפית 2017 בשיעור 10%, כמפורט לעיל.

4.2.6.3. תוספת מנב"ס -

מזכירות בתי ספר המועסקות בתוכנית מנב"ס זכאיות לתוספת בשיעור 7.5% מהשכר לעובדת במשרה מלאה. התוספת אינה מהווה שכר לצורך חישוב ערך השעה. ההתייחסות לתוספת מנב"ס היא כאל "עבודה נוספת". כמו כן, התוספת בוטלה ב-31.08.2015. אולם, כיום זכאיות לתוספת מזכירות שקיבלו אותה קודם לכן והרשות המקומית משופה על כך.

4.2.6.4. תוספת ספיגת כיתות -

בבתי ספר שיש בהם יותר כיתות ממכסת משרת מזכיר, בית הספר זכאי להעסיק מזכיר נוסף או לחילופין יהיה המזכיר זכאי לתוספת ספיגת כיתות המהווה רכיב עבודה נוספת. אופן תשלום התוספת מפורט בפרק 9.3.4 באוגדן תנאי השירות.

הביקורת מציינת לחיוב כי תוספת ספיגת עבודה ותוספת ענפית 2017 שולמו ל-6 מזכירות שנדגמו כנדרש. מזכירות אלו לא קבלו תוספת מנב"ס ותוספת ספיגת כיתות.

4.3. תוספות מיוחדות לשכר בדירוגים שונים

4.3.1. דירוג העובדים הסוציאליים

4.3.1.1. תוספת תואר

תוספת תואר הינה תוספת אחוזית המחושבת על בסיס השכר המשולב:

- תוספת תואר שני – 7% מהשכר המשולב.
 - תוספת תואר שלישי (ד"ר) – 10% מהשכר המשולב.
- ממצאי הביקורת העלו כי התוספת שולמה כדין ל-4 עו"סים.

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

4.3.1.2. תוספת מעמסה והקיקה:

העובדים הסוציאליים זכאים לתוספת 7% מהשכר המשולב.

ממצאי הביקורת:

- נמצא כי התוספת לא שולמה ל-2 עו"סים שלא כדין.

שם עובד	התייחסות העירייה
[REDACTED]	שולם בחודש 12/2020 רטרוא מתחילת העסקה

שולם מ-12/2020

- נמצא כי התוספת שולמה ביתר לעובד [REDACTED], זאת מכיוון שתוספת תואר היוותה בסיס לחישוב התוספת.

4.3.1.3 תוספת תמריץ:

א. מסלול נמרץ א- עובד סוציאלי שלפחות 50% מהיקף משרתו מוקדש לעבודה בטיפול ישיר, יהיה זכאי לתוספת מסלול נמרץ א' בשיעור 5% מהשכר המשולב ותוספת של 2 שנות ותק לשכר, במקרים שלהלן:

- התחייב לעבוד בטיפול ישיר לפחות שנתיים רצופות.
 - עובד שהשלים 3 שנות עבודה בטיפול ישיר והתחייב לעוד שנה אחת בלבד.
 - עובד שהשלים 5 שנות עבודה בטיפול ישיר, גם ללא התחייבות.
- עובד שבתוך תקופת ההתחייבות עבר לעבוד בתפקיד שאינו בטיפול ישיר, תופחת לו שנת ותק אחת.
- ב. מסלול נמרץ ב' – עובד שהשלים שנה אחת בטיפול ישיר ומתחייב ל-3 שנים נוספות (סה"כ 5 שנות התחייבות) יהיה זכאי:

- החל מהשנה השנייה לעבודתו לתוספת מסלול נמרץ בשיעור 9.5% מהשכר המשולב (במקום ה-5%).
- החל מהשנה השלישית ל-2 שנות ותק לשכר נוספות (סה"כ 4 שנות ותק כולל מסלול נמרץ א').

ממצאים – תוספת תמריץ

- נמצא כי התוספות שולמה בצורה תקינה לעובדת פישר שלומית.
- נמצא כי תוספת תמריץ שולמה ביתר ל-3 עו"סים, זאת מכיוון שתוספת תואר היוותה בסיס לחישוב התוספת.

שם עובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

- נמצא כי העובדת [REDACTED] קודמה ב-2 שנות וותק בשל התמריץ, אולם תוספת תמריץ לא שולמה לה חרף זכאותה.
- נמצא כי תוספת תמריץ ב' שולמה לעובדת סגן [REDACTED] למרות שלכאורה היא אינה זכאית לה, מכיוון שהינה בעלת ותק של שנה בעירייה, ואילו, הזכאות למסלול נמרץ ב' היא החל מהשנה השלישית לעבודתו ברשות.

4.3.1.4. תוספת קידום נוער: תוספת קידום נוער הינה תוספת בשיעור 20% המחושבת מהשכר המשולב. התוספת משולמת לעובדים סוציאליים בחברות רחוב, נערה במצוקה במתח דרגות י"א-ט. התוספת מהווה פיצוי בגין העסקתם בשעות לא שגרתיות (ועל כן הם לא יהיו זכאים בנוסף גם לתוספת משמרות). ממצאי הביקורת העלו כי התוספת לא שולמה כלל לאף עובד במדגם. מהתייחסות העירייה עולה כי התוספת משולמת לעו"ס המועסקים עם נוער כנדרש.

4.3.1.5. לימודי תעודה: עובד סוציאלי אשר סיים לימודי תעודה שתנאי הכניסה עבורם הוא תואר בוגר או כשירות לעבודה סוציאלית, ואשר משך הלימודים בהם הוא שנתיים לפחות, יחולו עליו הוראות אלה:

- אם הוא כשיר לעבודה סוציאלית שאינו אקדמאי – יהא שכרו לפי סולם השכר של הכשירים בתוספת של 1.75%.
- אם הוא עובד סוציאלי אקדמאי – יהא שכרו לפי סולם השכר של ב.א. בתוספת של 2.5%.

ממצאי הביקורת העלו כי התוספת לא שולמה כלל לאף עובד.

4.3.1.6. גמול מומחיות: עובד סוציאלי מומחה, יהיה זכאי לתוספת שכר בשיעור 4% מהשכר המשולב (להלן: "גמול מומחיות"), בתחולה למפרע מיום 1.12.09 ואילך, או מיום שהתקיימו לגביו כל התנאים הקבועים להכרה במומחיות או בכירות, כפי שרשום באישור הזכאות – המאוחר מבין השניים.

"עובד סוציאלי מומחה" – עובד סוציאלי שהוכר כעובד סוציאלי מומחה בכיר, או עובד סוציאלי שהוכר כעובד סוציאלי מומחה במסגרת "מתוקף בכורות", או עובד סוציאלי שהוכר או יוכר כעובד סוציאלי מומחה, שהינו בעל תואר שני ואשר הציג אישור זכאות למעמד עובד סוציאלי מומחה, כמפורט בהסכם. ממצאי הביקורת העלו כי התוספת לא שולמה כלל לאף עובד במדגם. ולכן לא ניתן לבדוק את אופן חישובה.

מהתייחסות העירייה עולה כי אין עובדים שזכאים לתוספת זו.

4.3.1.7. תוספת 2011 שקלית: כלל העובדים הסוציאליים זכאים לתוספת שקלית ע"ס כ-1,000 ₪ המתעדכנת בכל שנה בהתאם לשיעור עליית המדד.

הביקורת מציינת כי סכום התוספת המעודכן החל מ-01.01.2020 הוא: 1,038 ₪.

התוספת לא מהווה בסיס לחישוב אף אחת מתוספות השכר (אחוזיות ושקליות), והיא לא נלקחת בחשבון בחישוב השלמה לשכר המינימום. הביקורת מציינת לחיוב כי התוספת משולמת כנדרש.

4.3.1.8. תוספת ע"ס שקלית:
עו"סים המועסקים בדרגות יא עד ה' (כולל) זכאים לתוספת שכר שקלית חודשית בסך של 183.93 ₪ החל מיום 1.1.2020. הביקורת מציינת לחיוב כי התוספת משולמת כנדרש.

4.3.1.9. תוספת עו"ס קהילתי:
החל מיום 1.8.2019 זכאים העו"סים הקהילתיים במתח דרגות יי-ח' לתוספת שכר בשיעור של 6% מהשכר המשולב. תוספת עו"ס קהילתי מהווה בסיס לחישוב תוספת 2001, אך לא מהווה בסיס לכל תוספת קיימת אחרת. התוספת לא מובאת בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום. נמצא כי התוספת שולמה לעובדת [REDACTED] על כל היקף משרתה. אולם עו"ס המועסק ב-2 תפקידים יש לפצל את משכורתו בהתאם לתפקידים השונים ולשלם לו את השכר לפי מתחי הדרגות המתאימים לתיאורי התפקיד השונים וכן את התוספות המתאימות בהתאם להיקף העסקתו בתפקיד.

4.3.1.10. תוספת עו"ס בתפקיד ניהולי בשלשון מקומי:
החל מיום 1.8.2019, עו"ס שהוא מנהל המחלקה לשירותים חברתיים זכאי לתוספת שכר חדשה בשיעור של 12.5% מהשכר המשולב. התוספת מהווה בסיס לחישוב תוספת 2001, אך לא מהווה בסיס לכל תוספת קיימת אחרת (לרבות תוספת אחוזית 2016). התוספת לא מובאת בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום. ממצאי הביקורת העלו כי התוספת לא שולמה לעובדים שנכללו במדגם, מכיוון שאינם זכאים לה.

4.3.2. דירוג הפסיכולוגים
הביקורת העלתה כי נמצאו במדגם 4 עובדים המועסקים בעירייה בדירוג הפסיכולוגים. להלן פירוט התוספות הספציפיות לדירוג הפסיכולוגים, והתייחסות הביקורת:

4.3.2.1.

תוספת פסיכולוגים

תוספת שקלית המהווה בסיס לכל התוספות הקיימות, ומשולמת בסכומים שלהלן למשרה מלאה:

- פסיכולוג - 297.73 ₪.
- פסיכולוג חינוכי - 378.38 ₪.
- פסיכולוג בבריאות הנפש - 682.29 ₪.

להלן ממצאי הביקורת:

- נמצא כי התוספת שולמה באופן תקין לעובד ארן נטע המועסק בתפקיד פסיכולוג חינוכי.
- נמצא כי התוספת לא שולמה כלל לפסיכולוגים מתמחים.

שם עובד	
	██████████
	██████████

- נמצא כי התוספת שולמה ביתר לעובדת ██████████.

4.3.2.2.

תוספת מקצועית

תוספת אחוזית המחושבת על בסיס השכר המשולב וגמולי השתלמות בלבד, ומשולמת לפי השיעורים שלהלן:

- פסיכולוג מתמחה - 6%
- פסיכולוג מומחה - 8%
- פסיכולוג מדריך - 10%.

נמצא כי התוספת שולמה ביתר לעובדים שנדגמו וכי תוספת פסיכולוגים היוותה בסיס לחישוב התוספת.

שם עובד	
	██████████
	██████████

עוד נמצא כי לעובדים ששולמה תוספת איזון ולא תוספת פסיכולוגים, תוספת איזון היוותה בסיס לחישוב התוספת.

שם עובד	
	██████████
	██████████

4.3.2.3.

תוספת ניהול

תוספת אחוזית המחושבת על בסיס השכר המשולב וגמולי השתלמות, ומשולמת לפי השיעורים שלהלן:

- פסיכולוג אחראי – 3%
- פסיכולוג ראשי או מחוזי – 4%
- פסיכולוג ג' – 5%
- פסיכולוג ב' ומעלה – 7%

נמצא כי התוספת שולמה ביתר למנהלת המחלקה, [REDACTED], זאת מכיוון שתוספת פסיכולוגים היוותה בסיס לחישוב תוספת זו.

4.3.2.4.

תוספת בוררות

תוספת אחוזית בשיעור 35%, המשולמת מכח הסכם בורות מתאריך 12 בינואר 2004 החל באופן רטרואקטיבי מתאריך 1 ביולי 2002. לעובדים ותיקים שמשולמת להם תוספת מקומית תשולם תוספת בורות בשיעור מופחת.

החל מינואר 2018 תוספת הבוררות מהווה בסיס לתוספת אחוזית 2009, 2011 ו-2016 (ולא להיפך). מדרגה 40 (כולל) יש לקזז את תוספת הבוררות מתוספת השלמה למינימום. פסיכולוג שנוצר פער שלילי בשכרו כתוצאה מקידום בדרגה (מ-39 + ל-40) יהיה זכאי לתוספת אישית בגובה הפער שנוצר. נמצא כי התוספת שולמה בחסר ל-3 עובדים שנדגמו:

שם עובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

4.3.3. דירוג חינוך ונוער

בדירוג חינוך ונוער יועסקו עובדים בתפקידים הקשורים לחינוך הבלתי פורמאלי, כדוגמת: מנהל המחלקה לנוער, עובדי חינוך, מדריכי קידום נוער, קציני ביקור סדיר וכיוצ"ב.

4.3.3.1.

גמול ניהול

עובדים הזכאים על-פי הסכם לגמול תפקיד, יקבלו את התוספת כל עוד הם ממלאים את התפקיד עבורו ניתן הגמול. הגמול מחושב מהשכר המשולב ומהווה בסיס לתוספות הסכמי המסגרת שבאו אחריה, כולל הסכם 2001

(ולמעט 2009). שיעור גמול הניהול לו זכאי העובד הינו בהתאם לתפקיד העובד כמפורט בפרק 9.3.2. באוגדן תנאי השירות. ממצאי הביקורת להלן:
4.3.3.2. נמצא כי הגמול שולם ביתר ל- 2 עובדים כיון שתוספת 2009 היוותה בסיס לחישוב התוספת.

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]

4.3.3.3. נמצא כי הגמול משולם בשיעור נמוך לעובדת [REDACTED]. העובדת מועסקת בתפקיד מנהלת תוכנית אלימות ולפיכך זכאית לכאורה לגמול בשיעור 30%.
4.3.3.4. נמצא כי גמול ניהול לא שולם לעובד [REDACTED] חרף זכאותו. עובד המועסק בתפקיד מדריך קידום נוער זכאי לגמול ניהול בשיעור 25%.

4.3.3.5. תוספת השתלמות עם גמל
מדובר בתוספת לעובדים הזכאים לגמול כפל תואר. שיעור תוספת כפל תואר החל מיום 1/11/16 יעמוד על 10.5%.
נמצא כי התוספת שולמה בחסר ל-2 עובדים כיון שתוספת 2009 לא היוותה בסיס לחישוב התוספת.

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]

4.3.3.6. הסכם מסגרת '87
תוספת שקלית בסך 164.06 ₪. (הסכם 03.02.11 עדכון התוספת החל מ-12/09). התוספת לא תובא בחשבון כל תוספת אחרת וזאת על אף האמור בכל הסכם אחר. התוספת לא מובאת בחישוב השלמה למינימום.
נמצא כי התוספת שולמה כדין לעובדים שבמדגם.

4.3.3.7. הסכם הוראה '94
תוספת שקלית בסך 147.53 ₪. התוספת תובא בחשבון חישוב הגמולים האחוזיים (עפ"י ההסכם). ולפיכך היא תבוא בחישוב התוספות: 2011, 2016. (למעט 2009 ו-2001). התוספת תובא בחישוב ערך שעה. התוספת תילקח בחישוב השלמה לשכר המינימום.
נמצא כי התוספת שולמה כדין לעובדים שבמדגם.

4.3.4. דירוג מהנדסים, הנדסאים וטכנאים
הביקורת העלתה כי נמצאו במדגם 2 עובדים המועסקים בעירייה בדירוג הנדסאים וטכנאים ועובד אחד בדירוג המהנדסים. להלן פירוט התוספות הספציפיות לדירוגים אלו, והתייחסות הביקורת:
תוספת פרופסיונאלית 2018
תוספת שכר בשיעור של 10% מהשכר המשולב לעובדים בדירוג מהנדסים הנדסאים וטכנאים המועסקים אצל המעסיקים ברשויות המקומיות, בתפקידים הבאים:

1. חשמלאי בעל תעודת חשמלאי.

2. טכנאי איכות סביבה ו/או הנדסאי איכות סביבה ו/או מהנדס איכות סביבה.
 3. טכנאי נוף ו/או הנדסאי נוף ו/או מהנדס נוף ו/או אדריכל נוף.
 4. ממונה על בטיחות וגיהות.
- התוספת לא תופחת משקלית אחוזית, ולא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמה לשכר מינימום. כמו כן, התוספת תהווה בסיס לחישוב תוספת 2001, אך לא תהווה בסיס לכל תוספת קיימת אחרת.
- נמצא כי התוספת שולמה בחסר בשיעור 5% בלבד לעובדים הזכאים לה.

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

4.3.5. דירוג עוז לתמורה

- לביקורת הועברו 7 עובדי הוראה המועסקים בדירוג עוז לתמורה (מתוכם עובד אחד המועסק בחלקיות משרה נוספת בדירוג הנדסאים כפי שפורט לעיל).
- להלן פירוט תוספות השכר הפנסיוניות לעובדי הוראה והתייחסות הביקורת:
- 4.3.5.1. השכר הפנסיוני של עובדי הוראה בדירוג עוז לתמורה כולל: שכר משולב, תוספת עוז לתמורה בשיעור 42% ותוספת שקלית 2016.
- ממצאי הביקורת העלו כי תוספת עוז לתמורה שולמה בסכום גבוה לכלל המורים שנדגמו. לא ברור אופן חישוב התוספת בתלוש השכר.
- להלן פירוט העובדים:

שם העובד	תוספת עוז לתמורה לפי תלוש 2.20	עוז לתמורה בהתאם ביקורת
[REDACTED]	3,636.41	3,362.37
[REDACTED]	3,676.68	3,399.61
[REDACTED]	3,765.76	3,481.98
[REDACTED]	2,943.46	2,721.64
[REDACTED]	2,882.15	2,664.95
[REDACTED]	2,143.59	1,982.05
[REDACTED]	3,417.77	3,160.21

.5

- 4.3.5.2. נוסף לשכר הפנסיוני הנ"ל, משולמות תוספות פנסיוניות בהתאם להשכלתם של המורים או לתפקידים נוספים אותם הם ממלאים בבית הספר. תוספות

אלה הן אחוזיות וניתנות בהתאם לאחוזים שנקבעו בהסכמים הקיבוציים השונים ולעמידתם של המורים בקריטריונים לקבלת תוספות מקצועיות אלו. להלן התוספות הניתנות למורים בכפוף לביצוע תפקידם או בהתאם להשכלתם:

- גמול תואר שני או שלישי
- גמול חינוך כיתה
- גמול מקצוע והכשרות
- גמול השתלמות
- גמול הכנה לבגרות
- גמול ייעוץ
- גמול חינוך מיוחד
- גמול ניהול
- גמול פיקוח והדרכה
- גמול ריכוז
- גמול פיצול
- גמול השגחה
- גמול אימון
- גמול פעילות חוץ בית ספרית

4.3.5.3. להלן אופן תשלום התוספות האחוזיות:

- תוספות אחוזיות המשולמות לפי משרה מלאה אחת ללא קשר לחלקיות המשרה של עובד ההוראה ובלבד שיעבוד לפחות 1/3 משרה: גמול חינוך כיתה, גמול ריכוז מקצוע, גמול מעבדה, גמול שכבה, גמול חינוך חברתי, גמול פיצול, גמול השגחה על פנימייה, גמול אחראי על ביטחון, גמול אימון, גמול ריכוז, גמול הדרכה בסמינר, גמול ריכוז טכני במפעל תעסוקה לנוער, גמול ייעוץ, גמול הכנה לבגרות (גמול המוענק ללא קשר לאחוז משרה) וגמול ניהול.
- תוספות אחוזיות המשולמות כאחוז ממשכורת עובד ההוראה יחסית לחלקיות המשרה וגם מעבר למשרה: גמול השתלמות, גמול מקצוע והכשרות, תוספת חינוך מיוחד, תוספת סמינרים, גמול לבעלי תואר שני או שלישי.
- תוספות אחוזיות המשולמות כאחוז ממשכורת עובד ההוראה יחסית לחלקיות המשרה, אך עד משרה אחת בלבד: גמול פיקוח והדרכה וגמול בגין פעילות חוץ בית-ספרית עם תלמידים.

• גמול ליווי תלמיד – גמול ליווי תלמידים בגין פעילות חוץ בית ספרית משולם כאחוז תוספת לשכר הנקבע בהתאם לשעות הפעילות ולאורך הפעילות.

מורים שמלווים טיול ביום החופשי או ביום בו הם צריכים להיות מועסקים באופן חלקי, זכאים לתשלום שעות עבודה בערך שעת מילוי מקום, מספר השעות יקבע בהתאם לתנאים המפורטים בתקנון שירות עובדי הוראה.
4.3.5.4. בבדיקת תלושי השכר של המורים העלתה הביקורת, כי כלל הגמולים שלעיל חושבו בהתאם להוראות למעט אמור להלן:

4.3.5.4.1. לגבי [REDACTED] שולם גמול הכשרות בסכום נמוך. הביקורת לא עלתה על מקור הפער.

4.3.5.4.2. גמול ליווי תלמיד – שולם למספר מורים לפי שעות עבודה כפול ערך השעה. להלן פירוט המורים:

שם עובד
[REDACTED]
[REDACTED]

5. ערך שעה

5.1. ערך שעה מחושב לפי השכר הפנסיוני, המחולק בכמות שעות העבודה החודשיות (נכון למועד הביקורת – 182 שעות עבודה במרבית הדירוגים) ומחולק בחלקיות המשרה של העובד.

5.2. בהתייחס לעובדי הוראה בדירוג עוז לתמורה, ערך השעה יחושב לפי 173.2 שעות חודשיות (שעות שבועיות). זאת למעט עובדים הזכאים להפחתת שעות עבודה בשל שעות גיל (החל מגיל 50 הפחתה של 2 ש"ש והחל מגיל 55 הפחתה של 2 ש"ש נוספות), שלהם יחושב ערך השעה בהתאם לשעות החודשיות שלהם.

5.3. למדריכים בדירוג חינוך ונוער יחושב ערך השעה לפי 120 שעות חודשיות.

ממצאי הביקורת:

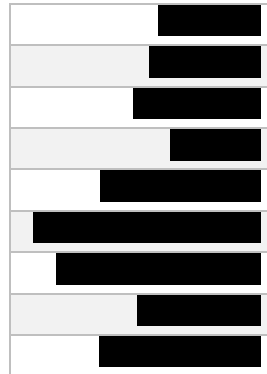
5.4. נמצא כי בדירוג העובדים הסוציאליים ערך שעה חושב לפי 169 שעות למשרה מלאה במקום 182 שעות למשרה מלאה.

5.5. נמצא כי בדירוג חינוך ונוער חלקיות המשרה חושבה לפי 96 שעות חודשיות למשרה מלאה, במקום 120 שעות חודשיות למדריכים ו-182 שעות לעובדים מנהליים.

5.6. נמצא כי לעובד ברק יוסף ערך השעה חושב לפי 184 שעות למשרה מלאה במקום 182 שעות למשרה מלאה.

מהעירייה נמסר כי הנושא בבירור מול מל"מ מזה מספר חודשים.

5.7. נמצא כי תוספת מאמץ כפיים לא נכללה בחישוב ערך השעה ל-8 עובדים, זאת למרות שתוספת מאמץ כפיים הינה חלק מרכיבי השכר הפנסיוני וצריכה להילקח בחישוב ערך שעה.



מהעירייה נמסר כי התוספת מחושבת מערך השעה ועל כן לא נלקחה בחשבון.
5.8. נמצא כי לעובד [redacted] חושב ערך השעה לפי 96 שעות בחודש הן להעסקתו בהנדסאים והן להעסקתו בדירוג עוז לתמורה.
5.9. נמצא כי לכלל המורים בעלי תואר שני, ערך השעה שחושב נמוך מאחר ותוספת תואר שני לא נכללה בבסיס לערך שעה, זאת בניגוד לקבוע בתקנון שירות עובדי הוראה.

6. עבודה נוספת

6.1. שעות עבודה ושעות נוספות

כללי

6.1.1. בהתאם להוראות חוקת העבודה (פרק 27), שעות העבודה השבועיות הינן 42.5 שעות שבועיות. עם זאת, בהתאם לתיקון חוק שעות עבודה ומנוחה, החל מחודש אפריל 2018 שעות העבודה השבועיות הינן 42 שעות שבועיות למשרה מלאה.

6.1.2. במקרה בו צרכי העבודה מחייבים להעסיק עובד בשעות נוספות, תשלם הרשות לעובד תמורה בעד השעות הנוספות שהעובד יעבוד לפי דרישתה, על פי המנגנון הבא:

- א. בעד השעתיים הנוספות הראשונות לאחר יום העבודה הרגיל (לאחר 8.5 שעות ביום או לאחר 8 שעות ביום העבודה המקוצר לעובדים המועסקים חמישה ימים בשבוע) – תמורה של 125% מערך השעה של העובד.
- ב. ובעד כל שעה נוספת – תמורה של 150% מערך השעה של העובד.
- ג. בימי שבת וחג יכולה שעה נוספת להגיע לערכים של בין 200%-250%.

6.1.3. עובד המועסק במשרה חלקית ומבצע שעות נוספות על משרתו – תשולם לו תמורה של 100% מערך השעה עד לעבודה של 8.5 שעות ביום (או 8 שעות ביום העבודה המקוצר), ורק לאחר שעות אלו ישולמו לו שעות נוספות בערך של 125%-ו-150% בהתאמה.

6.1.4. תגמול עבור עבודה ביום המנוחה – עבודה בשבת

6.1.4.1. ניתן להעסיק עובד ביום המנוחה השבועי שלו, רק בתפקידים חיוניים הנדרשים לעבוד ביום זה. העסקה ביום המנוחה מחייבת אישור ספציפי לתקנות או העסקה בהתאם להיתרים להעסקה ביום המנוחה לפי חוק שעות עבודה ומנוחה.

6.1.4.2. עובד המועסק ביום המנוחה יקבל פיצוי בגין עבודתו ביום זה כדלהלן:

א. העסקה במסגרת שעות עבודה שבועיות (עד 42 ש"ש) – העובד יקבל תמורה נוספת של 75% מערך השעה בגין כל שעת עבודה בשבת.
(העובד מקבל מנוחה פיצוי באחד מימי השבוע, וסך השעות השבועיות שלו הן עד העסקה במשרה מלאה של 42 ש"ש).
ב. העסקה בשעות נוספות בשבת
עובד הנדרש לעבוד בשעות נוספות בשבת, יקבל תמורה כדלהלן:

- 200% בגין שעות נוספות ראשונות
- 225% בגין כל שעה נוספת.
- בגין שעות נוספות בלילה בשבת ובמוצאי שבת, יקבל העובד תמורה של 225% בגין שעות נוספות ראשונות ו-250% בגין כל שעה נוספת.

6.1.5. עובד הנדרש על ידי הממונה עליו לבצע שעות נוספות, חייב לעשות זאת, אלא אם קיימות סיבות אישיות המתקבלות על דעת הממונה, המונעות מהעובד להיענות לפניית הממונה.

6.1.6. תשלום שעות נוספות יהיה רק לפי רישום ודיווח על ביצוע בפועל בלבד (בדוח הנוכחות). כמו כן שעות נוספות ישולמו רק לעובד שאושרו לו לביצוע שעות נוספות (אישור מראש על ידי ראש הרשות המקומית או מי שהוסמך על ידו לכך).

6.1.7. בהתאם לתקנות לחוק שעות עבודה ומנוחה, ניתן להעסיק עובד בשעות רגילות ונוספות – עד 12 שעות ביום, ועד מקסימום 16 שעות נוספות בשבוע. בהתאם לכך, מכסת השעות הנוספות החודשיות, לא תעלה במוצע על כ-60 שעות נוספות לחודש לכל היותר.

6.1.8. בחודש מרס 1999, נקבע (הסכם קיבוצי 03.03.1999) כי עובדים וותיקים (עובדים שהתקבלו לעבודה עד לתאריך 02.4.1999) שקבלו תוספת מקומית בחודשים 8/98 ו-2/99 ימשיכו לקבל תוספת זו כפי שהיא שולמה במועדים אלו.

לפיכך, ככול שישנם עובדי עירייה וותיקים, שקבלו בחודשים 8/98 ו-2/99 מכסה קבועה של שעות נוספות גלובאליות – הם יכולים להמשיך לקבל שעות נוספות גלובאליות אלו כפי שהם קבלו אותם ערב חתימת ההסכם. עם זאת, עובדים אלו לא יוכלו לקבל בנוסף – שעות נוספות לפי ביצוע בפועל, אלא רק במקרה בו הם קבלו בחודשים 8/98 ו-2/99 גם תמורה גלובאלית עבור שעות נוספות וגם תשלום עבור ביצוע בפועל של שעות נוספות.

ממצאים

6.1.9. על מנת לבחון את תקינות תשלום השכר בעד שעות עבודתם של העובדים במדגם, ובעד העסקה בשעות נוספות, בדקה הביקורת את דוחות הנוכחות אל מול תלושי השכר של העובדים לחודש פברואר 2020. ממצאי הביקורת העלו כי בתשלום השכר לחודש פברואר 2020 שולם לעובדים בשכר חודשי שכר בגין שעות עבודתם בחודש ינואר 2020, ולעובדים בשכר שעתי וכן מלווים בהסעות שולם בגין הימים 26/01/2020 ועד 25/02/2020.

6.1.10. הביקורת העלתה כי מתוך מדגם של 96 עובדים שהועברו לביקורת ושולם להם שכר בחודש 02/2020, הועסקו העובדים כדלקמן:

6.1.10.1. 7 עובדי הוראה אינם מחתימים כרטיס נוכחות, ועל כן לא ניתן לבחון את תקינות תשלום שכרם ביחס לשעות העבודה בפועל.

6.1.10.2. עובדת אחת שהתה בתאונת עבודה בחודש הביקורת, ועל כן אין דיווח של שעות עבודה. עם זאת, העובדת קבלה שכר בגין 100% משרה.

שם עובד
[REDACTED]

6.1.10.3. 2- עובדים הועברו דוח נוכחות ללא פירוט שעות העבודה.

שם עובד
[REDACTED]
[REDACTED]

6.1.10.4. 86 עובדים הועסקו בחלקיות כדלקמן:

- 32 עובדים הועסקו בחלקיות משרה הנמוכה מ-100%
- 54 עובדים הועסקו ב-100% משרה

6.1.11. במדגם לא נמצאו עובדים המקבלים תמורה בגין שעות נוספות גלובאליות, ועל כן השעות הנוספות משולמות רק בדיווח על ביצוע בפועל בהתאם לדוחות הנוכחות.

6.1.12. התאמת ימים ושעות עבודה לנתונים הנוספים בתלוש השכר

בבדיקת התאמת ימי העבודה ושעות עבודה בדוח הנוכחות מול ימי העבודה המפורטים בתלוש השכר (בנתוני עזר) נמצא כדלקמן:

- ל-7 עובדים בתפקיד מלווים בהסעות לא פורטו ימי עבודתם ושעות עבודתם בתלוש השכר.

שם עובד	מס' תלוש
[REDACTED]	45
[REDACTED]	46
[REDACTED]	47
[REDACTED]	49
[REDACTED]	50
[REDACTED]	51
[REDACTED]	52

- ל-79 עובדים ימי העבודה בתלוש השכר תאמו את ימי עבודתם בדוח הנוכחות.

בבדיקת התאמת שעות העבודה בפועל (עפ"י דוחות הנוכחות) מול שעות העבודה (בנתונים הנוספים) בתלושי השכר, העלתה הביקורת כדלקמן:

- ל-67 עובדים שעות העבודה בפועל תאמו את שעות העבודה המפורטות בתלוש השכר (בנתוני עזר).
- ל-12 עובדים שעות העבודה כללו שעת כוננות ו/או שעות היעדרות בתשלום. להלן פירוט העובדים:

שם עובד	הסבר
[REDACTED]	א. חלק משעות הכוננות הוכנסו לסה"כ שעות עבודה בפועל ב. היעדרות בתשלום הוכנס לשעות עבודה בפועל
[REDACTED]	הוכנסו שעות כוננות לסה"כ שעות עבודה בפועל
[REDACTED]	הוכנסו שעות כוננות לסה"כ שעות עבודה בפועל
[REDACTED]	הוכנסו שעות כוננות לסה"כ שעות עבודה בפועל
[REDACTED]	שעות כוננות והיעדרות בתשלום הוכנסו לסה"כ שעות עבודה בפועל
[REDACTED]	שעות עבודה כללו היעדרות בתשלום
[REDACTED]	שעות עבודה כללו היעדרות בתשלום
[REDACTED]	הוכנסו שעות כוננות לסה"כ שעות עבודה בפועל
[REDACTED]	הוכנסו שעות כוננות לסה"כ שעות עבודה בפועל
[REDACTED]	הוכנסו שעות כוננות לסה"כ שעות עבודה בפועל
[REDACTED]	הוכנסו שעות כוננות לסה"כ שעות עבודה בפועל
[REDACTED]	הוכנסו שעות כוננות לסה"כ שעות עבודה בפועל

התייחסות העירייה: יתוקן.

6.1.13. בדיקת חלקיות המשרה לתשלום השכר

הביקורת בדקה את חלקיות המשרה שלפיה שולם השכר בפועל, מול שעות העבודה עפ"י דוחות הנוכחות. להלן פירוט ממצאי הביקורת:

6.1.13.1 עבור 56 עובדים נמצאה התאמה בין שעות עבודה בדוח הנוכחות לחלקיות תשלום השכר בתלוש, מתוכם עובדת אחת המועסקת במשרת אם, ו-2 סייעות פדגוגיות המועסקות בהתאם להסכם סייעות פדגוגיות.

6.1.13.2 עובדת אחת הועסקה 50% משרה וקבלה שכר בגין 100% משרה, כאשר השלמת המשרה ל-100% נעשתה על חשבון ימי מחלה. יש לוודא כי קיים אישור מרופא תעסוקתי להעסקה זו.

שם עובד	התייחסות העירייה
	תקין

6.1.13.3 הביקורת העלתה כי 7 סייעות מועסקות 7 שעות ביום ו-4 שרתים מועסקים 5 שעות ביום ושעתיים ביום ו', ומקבלים שכר מלא עבור 100% משרה. מהתייחסות העירייה עולה כי מדובר בעובדים וותיקים שהועסקו כן בחודשים 8/98 ו-2/99 ועל כן תשלום השכר בהתאם לשעות עבודתם תקין. הביקורת העלתה כי 2 מתוך 7 הסייעות שלעיל וכן שרת אחד מתוך 4 השרתים שלעיל הם עובדים חדשים ולא וותיקים כהגדרתם בהסכם מרץ 99 ועל כן הם אינם זכאים לקיצור זה. להלן פירוט הסייעות והשרת:

מס' תלוש	שם עובד	תאריך תחילת עבודה
26		01/11/2008
29		01/01/2005
55		01/04/2012

6.1.13.4 הביקורת מצאה 3 סייעות לגננות המועסקות ב-95% משרה המחושבת לפי עבודה של 7.75 שעות 4 ימים בשבוע בימים א-ד, והעסקה של 6 שעות ביום ו'. חישוב חלקיות המשרה לעובדות אלו נעשה בהנחה ששעות העבודה לתשלום השכר ביום ו' הן 8.5 שעות ביום. לביקורת לא הועברה חוות דעת משפטית של העירייה התומכת בחישוב זה.

שם עובד

6.1.13.5 נמצאו 4 עובדים שחלקיות המשרה לפי שעות העבודה בדוח הנוכחות, לא תאמה את חלקיות המשרה לתשלום השכר בתלוש. להלן פירוט העובדים:

שם עובד	תפקיד	הסבר	שעות עבודה שבועיות בתלוש	שעות עבודה שבועיות בנוכחות	התייחסות העירייה

תוקן	37	42	חלקיות משרה בתלוש 100% ובנוכחות התקן 88	ספרן	
תוקן	27 חודשי	39 חודשי	אין התאמה בין חלקיות המשרה בתלוש ושעות העבודה בדוח הנוכחות	מלווה בהסעות	
הועסקה כסייעת כיתית ולכן תקין	24.36	34.02	אם מועסקת כסייעת פדגוגית, העסקתה תקינה. בנוכחות החלקיות 0.58 ובתלוש 0.81	סייעת אישית	
עד ה- 22/2/20 -הייתה ב- 0.83 והחל מ- 23/02/20 עלתה ל- 0.9, הנוכחות על חודש קודם ולכן תקין.	37.8	34.84	בנוכחות החלקיות 0.83 ובתלוש 0.9	סייעת אישית	

6.1.13.6. נמצאו 8 עובדים שלא מילאו את כל שעות עבודתם על פי דוח הנוכחות,

או נצלו ימי חופשה בחלק מימי עבודתם, ולא הופחתו להם שעות חסר / ימי

חסר / ימי חופשה בתלוש השכר.

התייחסות העירייה	הסבר	שם עובד
כן קוזז, נמצא תחת הפרשים	לא קוזזו ימי חופשה	
קוזזו שעות חוסר	לא קוזזו שעות חוסר	
אין חוסר בשעות	לא קוזזו שעות חוסר	
התחילה לעבוד ב-21/1 ולכן אין ימים חסרים	לא הופחתו ימי חופשה / שעות חוסר על ימים חסרים	
מקרה חריג, בכל מקרה יצאה לגמלאות	לא הופחתו שעות חוסר	
אין חוסר- הוכנסה להסדר בחודש ספטמבר באופן חלקי והעניין תוקן במשכורת נובמבר לכן אין הפחתת שעות	לא הופחתו שעות חוסר	
אין הפחתה, עובדת גם כמלווה בהסעות	לא הופחתו שעות חוסר	
אין חוסר בשעות	לא הופחתו שעות חוסר	

6.1.13.7. נמצא מדריך המועסק בדירוג חינוך ונוער, שעפ"י דוח הנוכחות הועסק

לפי חלקיות הנגזרת מ-182 שעות בחודש, למרות שהיקף משרה מלאה למדריך

הינו 120 שעות עבודה בחודש (הועסק 91 שעות וקבל שכר עבור 50% משרה).

[Redacted]

6.1.13.8. הביקורת העלתה כי 2 עובדים נצלו ימי מחלה בדוח הנוכחות, אולם שולם

להם שכר רגיל בתלוש השכר ולא נוצלו ימי מחלה.

יצוין כי אחד העובדים הינו שרת המועסק בהסכם שרתים לעובדים וותיקים מפורט לעיל.

שם עובד
[Redacted]
[Redacted]

6.1.14. בדיקת העסקה בשעות נוספות בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה

6.1.14.1. הביקורת בדקה האם קיימים עובדים המועסקים בשעות נוספות מעבר

ל-12 שעות ביום או מעבר ל-16 שעות נוספות בשבוע.

הביקורת העלתה מספר עובדים המועסקים שלא בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, ומועסקים בשעות העולות על הקבוע בהיתרים להעסקת עובדים בשעות נוספות (העסקה מעל 12 שעות ביום או העסקה מעל 16 שעות נוספות בשבוע). להלן פירוט העובדים:

שם עובד	התייחסות העירייה
[Redacted]	
[Redacted]	
[Redacted]	
מקרה חריג	
מקרה חריג	
מקרה חריג	
חוזה בכירים	
חוזה בכירים	
מקרה חריג	
מקרה חריג	

בהתאם להתייחסות העירייה הביקורת מציינת כי אין לאשר בכול מקרה העסקה של מעל 12 שעות ביום, גם לא לעובדים בכירים.

6.1.15. בדיקת התאמת שעות נוספות בדוחות הנוכחות אל מול תלושי השכר

הביקורת בדקה כי כמות השעות הנוספות בדוחות הנוכחות, תואמת לשעות הנוספות ששולמו לעובדים בתלוש השכר. להלן פירוט ממצאי הביקורת:

א. נמצאו עובדים ששעות חוסר (בערך 100%) הופחתו משעות עבודה נוספות בערך 125%-ו-150%.

ב. נמצאו עובדים שסך השעות הנוספות שעבדו בפועל על פי דוח הנוכחות בחלוקה לשעות נוספות ב-125% וב-150%, לא תאם את כמות השעות הנוספות ששולמו בתלושי השכר שלהם.

ג. נמצאו עובדים שהועסקו בשעות נוספות על פי דוח הנוכחות, אולם לא שולמה להם כל תמורה בגין העסקה בשעות נוספות.
להלן טבלה המפרטת את שמות העובדים והליקויים בביקורת זו:

שם עובד	שעות נוספות - התאמת התשלום מהנוכחות לתלוש	התייחסות העירייה
[REDACTED]	א. הופחתו שעות חוסר משעות נוספות. ב. שעות נוספות 150% לא תואמות בנוכחות ובתלוש ג. ש"י 175%-ו-200% שולמו בתלוש למרות שלא מופיעות בנוכחות.	לא מופיע בדוח נוכחות כי נמצא בהסכם נוכחות שאין בו את התעריפים הנ"ל באופן חריג עבד בשישי לילה ולכן שולם לו.
[REDACTED]	ש"י 125% לא תואם	כאשר עובד עובר את ה-60 שעות נוספות בחודש, אנו משלמים לפי הגבוה ולכן 125% פחת מדוח הנוכחות.
[REDACTED]	הופחתו שעות חוסר משעות נוספות.	מקוזז עם החוסר
[REDACTED]	ש"י 125% לא תואם	כאשר עובד עובר את ה-60 שעות נוספות אנו משלמים לפי הגבוה ולכן 125% פחת מדוח הנוכחות
[REDACTED]	הופחתו שעות חוסר משעות נוספות.	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר
[REDACTED]	הופחתו שעות חוסר משעות נוספות.	
[REDACTED]	לא חושבו שעות נוספות בנוכחות - נכנס כשעות רגילות	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים
[REDACTED]	לא חושבו שעות נוספות בנוכחות - נכנס כשעות רגילות	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים
[REDACTED]	עבד ש"י ואין התייחסות לכך בתלוש	חוזה בכירים - אין שעות נוספות
[REDACTED]	ש"י 150% לא תואם	כל נושא ש"י של עובדים במשמרות יתוקן, הועברו השינויים לתוכנת שכר
[REDACTED]	ש"י 125% וש"י 150% לא תואם	כל נושא ש"י של עובדים במשמרות יתוקן, הועברו השינויים לתוכנת שכר
[REDACTED]	ש"י 125% לא תואם ש"י 150% לא מופיע בתלוש.	כל נושא ש"י של עובדים במשמרות יתוקן, הועברו השינויים לתוכנת שכר
[REDACTED]	עבד ש"י ואין התייחסות בתלוש לכך	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר
[REDACTED]	עבד ש"י ואין התייחסות בתלוש	עבד ש"י ואין התייחסות בתלוש- אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות עם החוסר
[REDACTED]	שעות חוסר קוזזו מש"י	שעות חוסר קוזזו מש"י
[REDACTED]	עבד ש"י ואין התייחסות בתלוש	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר

שם עובד	שעות נוספות - התאמת התשלום מהנוכחות לתלוש	התייחסות העירייה
[REDACTED]	עבד ש"נ ואין התייחסות בתלוש	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר
[REDACTED]	עבד ש"נ ואין התייחסות בתלוש	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר. במקרה הזה העובדת הכניסה בטעות עוד שורה לנוכחות ולכן זה העלה את השעות, בפועל לא עבדה ש"נ.
[REDACTED]	עבד ש"נ ואין התייחסות בתלוש	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר
[REDACTED]	עבד ש"נ ואין התייחסות בתלוש	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר
[REDACTED]	עבד ש"נ ואין התייחסות בתלוש	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר
[REDACTED]	עבד ש"נ ואין התייחסות בתלוש	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר
[REDACTED]	שעות חוסר קוזזו מש"נ	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר
[REDACTED]	הופחתו שעות חוסר משעות נוספות.	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר
[REDACTED]	ש"נ 150% לא תואם	יש לעובד הגבלה של שעות נוספות ולכן לא יכול לקבל מעבר
[REDACTED]	ש"נ 125% לא תואם	לפי בדיקה נראה שזה תואם
[REDACTED]	ש"נ 125% ו- 150% לא מופיע בתלוש	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר
[REDACTED]	שעות חוסר קוזזו מש"נ ש"נ 125% לא תואם ש"נ 150% לא מופיע בתלוש.	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר
[REDACTED]	שעות חוסר קוזזו מש"נ	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר

בהתאם לתגובת העירייה המפורטת לעיל, הביקורת מדגישה כדלקמן:
 א. עובדים בכירים – העובד [REDACTED] מועסק בשכר המחושב לפי 40% משכר מנכ"ל, ועל כן עפ"י חוזה העסקה לעובדים בכירים בדרג זה, הוא זכאי לתמורה בגין העסקה בשעות נוספות.

6.1.16. בדיקת תעריף תשלום שעות נוספות ביום חול

6.1.16.1. הביקורת בדקה כי השעות הנוספות שחושבו לעובדים בדוחות הנוכחות

חושבו בצורה תקינה, בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה והוראות חוקת העבודה כפי שפורט לעיל.

להלן פירוט ממצאי הביקורת:

א. ל-75 עובדים חישוב השעות הנוספות ככול שהועסקו, נעשה בצורה תקינה.

ב. ל-11 עובדים נמצאו ליקויים בחישוב שעות נוספות. להלן פירוט הליקויים שעלו בביקורת:

- אי תשלום שעות נוספות בערך 125% ו-150% למרות שהעובד הועסק מעל 8.5 שעות ביום.
- אי תשלום שעות נוספות בערך 125% ו-150% למרות שהעובד הועסק מעל 42 שעות שבועיות.
- תשלום 125% עבור עבודה ביום ו' למרות שהעובד לא הועסק 42 שעות שבועיות.
- עבודה בשעות שלפני 06:00 בבוקר – לא חושבה תוספת משמרת ושעות נוספות בהעסקה במשמרת השלישית.

שם עובד	הסבר הליקוי	התייחסות העירייה	התייחסות הביקורת
[REDACTED]	העובד מועסק לעיתים מעל 8.5 שעות ביום ומחושבות עבורו שעות עודפות בערך 100% במקום 125%-150%	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר	
[REDACTED]	העובד מועסק לעיתים מעל 8.5 שעות ביום ומחושבות עבורו שעות עודפות בערך 100% במקום 125%-150%	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר	
[REDACTED]	העובד מועסק לעיתים מעל 8.5 שעות ביום ומחושבות עבורו שעות עודפות בערך 100% במקום 125%-150%	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר	
[REDACTED]	שעות נוספות ברמה שבועית ביום ו' לפני השעה 06:00 בבוקר שולמו בערך 125% במקום 187.5%	לא עובד במשמרות כך המשרה שלו.	תקין
[REDACTED]	העובד מועסק לעיתים מעל 8.5 שעות ביום ומחושבות עבורו שעות עודפות בערך 100% במקום 125%-150%	אין שעות נוספות ברשות לרוב העובדים וחלק מהשעות עודפות מקוזזות עם החוסר	

בבדיקת תלוש השכר, נמצא תקין.	העובד לא מקבל ש"נ (בתלוש השכר), עובד בימי שישי ויש לו יום חופשי באמצע השבוע.	עבור שעות עבודה ביום ו' שולמו ש"נ 125% מהשעה הראשונה למרות שהעובד לא הועסק מעל 42 שעות שבועיות	
בבדיקת תלוש השכר, נמצא תקין.	העובד לא מקבל ש"נ (בתלוש השכר).	עבור שעות עבודה ביום ו' שולמו ש"נ 125% מהשעה הראשונה למרות שהעובד לא הועסק מעל 42 שעות שבועיות	
	הייתה שיחה עם העובדת לגבי זה, דיווחה בצורה לא נכונה את הנוכחות, יודעת שלא צריכה לעבוד מעל 42 ש"ש.	העובד מועסק לעיתים מעל 42 שעות בשבוע ולא חושבו ש"נ כלל	
	כנראה טעות הקלדה.	העובד מועסק לעיתים מעל 42 שעות בשבוע ולא חושבו ש"נ כלל	
	אין ש"נ ברשות וזה לא משולם לעובדת	העובד מועסק לעיתים מעל 8.5 שעות ביום ומחושבות עבורו שעות עודפות בערך 100% במקום 100%-125%	
	מבדיקתי נראה כי הועסק 42 ש"ש במהלך השבוע- נא להפנות אותי לדו"ח הרלוונטי	עבור שעות עבודה ביום ו' שולמו ש"נ 125% מהשעה הראשונה למרות שהעובד לא הועסק מעל 42 שעות שבועיות	

מצ"ב בנספח אופן חישוב נכון להעסקה בשעות נוספות וביום המנוחה, לעומת אופן החישוב שבוצע על ידי העירייה.

6.1.17. בדיקת תעריף תשלום בשבת

הביקורת בדקה את התמורה ששולמה לעובדים בגין עבודתם ביום המנוחה (שעות "רגילות" ושעות נוספות) כפי שחושבו בדוחות הנוכחות. להלן פירוט ממצאי הביקורת:

א. 78 עובדים לא הועסקו ביום המנוחה.

ב. בהתייחס ל-8 עובדים שהועסקו ביום המנוחה (על פי דוחות הנוכחות) העלתה הביקורת ליקויים בחישוב התמורה בגין העבודה ביום המנוחה. להלן פירוט הליקויים:

6.1.17.1. לא שולמה תוספת בגין עבודה בליל יום מנוחה, שולמו ש"נ "רגילות" בערך 125%-150%.

6.1.17.2. לא שולמה תוספת 100% עבור עבודה בליל יום מנוחה על שעות עבודה שלפני 06:00 בבוקר ביום א'

6.1.17.3. שעות נוספות בשבת שולמו בערך 175% במקום 200%-225%

6.1.17.4. שעות נוספות ביום ו' לאחר כניסת שבת, שולמו בערך 175% או 200% ללא פיצול ל-225% ו-250%

6.1.17.5. שעות עבודה בשבת שולמו כשעות נוספות בערך 175% או 200% במקום לשלם תוספת בגין עבודה ביום מנוחה 75% או 100%, וזאת למרות שניתנה מנוחת פיצוי באותו שבוע ולא מדובר בשעות מעבר ל-42 ש"ש.

6.1.17.6. עבור שעות עבודה ביום המנוחה שולמה תוספת משמרת 20% במקום 75%.

6.1.17.7. עבור משמרת ליל יום מנוחה שולמה תוספת 50%-87.5% וש"י 125% במקום תוספות 100% וש"י בערך 225%-250%

6.1.17.8. הביקורת העלתה שבוע בו צוינו 2 ימי מנוחת פיצוי ("היעדרות בתשלום") או שבוע בו שולמה מנוחת פיצוי אך העובד לא הועסק בשבת.

6.1.17.9. שעת כניסת שבת חושבה כ-30:16 במקום 00:17

6.1.17.10. עבור עבודה בשבת בשבוע בו שולמה מנוחת פיצוי, שולמו שעות נוספות לאחר 5 שעות עבודה במקום לאחר 8.5 שעות.

6.1.17.11. עובד הועסק באחד מימי ו' לאחר שעת כניסת שבת ולא קיבל תוספת שבת

שם עובד	הסבר
██████████	א. לא שולמה תוספת בגין עבודה בליל יום מנוחה, שולמו ש"י "רגילות" ב. לא שולמה תוספת 100% עבור עבודה בליל יום מנוחה על שעות עבודה שלפני 06:00 בבוקר ביום א'
██████████	א. שעות נוספות בשבת שולמו בערך 175% במקום 200%-225% ב. לא שולמה תוספת 100% עבור עבודה בליל יום מנוחה על שעות עבודה שלפני 06:00 בבוקר ביום א'
██████████	א. שעות נוספות בשבת שולמו בערך 175% במקום 200%-225% ב. לא שולמה תוספת 100% עבור עבודה בליל יום מנוחה על שעות עבודה שלפני 06:00 בבוקר ביום א'
██████████	א. לא שולמה תוספת 100% עבור עבודה בליל יום מנוחה על שעות עבודה שלפני 06:00 בבוקר ביום א' ב. שעות שבת שולמו בערך 175% או 200% במקום לשלם תוספת יום מנוחה 75% או 100%, וזאת למרות שיש מנוחת פיצוי באותו שבוע ג. היה שבוע בו היו 2 ימי מנוחת פיצוי ד. עבור שעות יום המנוחה שולמה תוספת משמרת 20% במקום 75% ה. עבור שעות עבודה בליל יום המנוחה שולמה תוספת משמרת 50% במקום 100%
██████████	א. לא שולמה תוספת 100% עבור עבודה בליל יום מנוחה על שעות עבודה שלפני 06:00 בבוקר ביום א' ב. שעות שבת שולמו בערך 175% או 200% במקום לשלם תוספת יום מנוחה 75% או 100%, וזאת למרות שיש מנוחת פיצוי באותו שבוע ג. היה שבוע בו היו 2 ימי מנוחת פיצוי ד. עבור משמרת ליל יום מנוחה שולמה תוספת 50%-87.5% וש"י

125% במקום תוספות 100% וש"י בערך 225%-ו-250% ה. שעות נוספות ביום ו' לאחר כניסת שבת, שולמו בערך 175% או 200% ללא פיצול ל-225%-ו-250%	
א. לא שולמה תוספת 100% עבור עבודה בליל יום מנוחה על שעות עבודה שלפני 06:00 בבוקר ביום א' ב. שעות שבת שולמו בערך 175% או 200% במקום לשלם תוספת יום מנוחה 75% או 100%, וזאת למרות שיש מנוחת פיצוי באותו שבוע ג. היה שבוע בו היו 2 ימי מנוחת פיצוי או שבוע בו שולמה מנוחת פיצוי אך העובד לא הועסק בשבת. ד. עבור שעות יום המנוחה שולמה תוספת משמרת 20% במקום 75% ה. שעת כניסת שבת חושבה כ-16:30 במקום 17:00 ו. שעות נוספות ביום שבת או ביום ו' לאחר השעה 17:00, שולמו בערך 175% או 200% ללא פיצול ל-225%-ו-250%	
א. לא שולמה תוספת 100% עבור עבודה בליל יום מנוחה על שעות עבודה שלפני 06:00 בבוקר ביום א' ב. שעות שבת שולמו בערך 175% במקום לשלם תוספת יום מנוחה 75% או 100%, וזאת למרות שיש מנוחת פיצוי באותו שבוע ג. עבור שעות יום המנוחה שולמה תוספת משמרת 20% במקום 75% ד. עבור עבודה בשבת בשבוע בו שולם מנוחת פיצוי, שולמו שעות נוספות לאחר 5 שעות עבודה	
העובד הועסק באחד מימי ו' לאחר שעת כניסת שבת ולא קיבל תוספת שבת	

6.1.17.12. אגף שכר קיים ישיבת בירור עם הביקורת, לאחר הישיבה התיקונים

הועברו לתוכנת השכר.

באשר לעובדת [REDACTED] – העובדת הינה מלווה בהסעות, לא עובדת לאחר כניסת שבת, הקלידה מאוחר את השעות והוסבר לה כיצד לדווח.

6.1.18. בדיקת ערך השעה לחישוב התמורה בגין שעות נוספות

הביקורת העלתה כי 2 עובדים שקיים להם פער בערך שעה הנמוך לעומת ערך שעה הגבוה, התעריף השעתי לתשלום שעות נוספות חושב לפי ערך השעה הנמוך במקום תשלום שעות נוספות לפי ערך השעה הגבוה הכולל את כל רכיבי השכר הפנסיוני.

שם עובד
[REDACTED]
[REDACTED]

6.2. שעות כוננות

כללי

6.2.1. העירייה משלמת לחלק מעובדיה תוספת בגין שעות כוננות.

לפי חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות, מקומות שבהם ניתנים שירותים לציבור אחרי יום עבודה רגיל וצורכי העבודה מחייבים זאת או כדי להמשיך לקיים את השירותים החיוניים לעירייה, רשאי המעסיק לשלם תמורה בגין כוננות לעובדים אשר נדרשים להימצא בכוננות בביתם לרגל צורכי עבודה. על העירייה לשלם תוספת כוננות לעובדים אשר

הימצאותם בכוננות אחרי שעות העבודה חיונית לתפקודה של העירייה ובהתאם לכללים הבאים:

- בעד כוננות הנמשכת עד חמש שעות ושליש - תשלום של 100 אחוז בעד כל שעת כוננות.
- בעד כוננות הנמשכת מעל חמש שעות ושליש ועד שמונה שעות - תשלום של 100 אחוז עבור כל שעת כוננות ורק עבור חמש שעות ושליש.
- בעד כוננות הנמשכת מעל שמונה שעות - תשלום בסכום השווה למי שהועסק בכוננות של יותר מחמש שעות ושליש עד שמונה שעות, בתוספת תשלום של שני שלישי משכר של שעה רגילה בעד כל שעת כוננות שמעל השעה השמינית ואילך.
- 6.2.2. ככלל, תשלום בגין כוננות כפוף להחלטה של ראש הרשות בלבד או מי שהוא הסמיך לכך. לפיכך, ניתן לבטל תשלום זה עם מתן הודעה מראש לעובד. עם זאת, תשלום כוננות שלא בהתאם לכללים, מהווה חריגת שכר לעניין סעיף 29 לחוק יסודות התקציב.
- 6.2.3. נמצא כי 11 עובדים שנכללו במדגם מקבלים תוספת עבור ביצוע כוננות.
- 6.2.4. בבדיקת תקינות התשלום, הביקורת העלתה כדלקמן:

6.2.4.1. כמות שעות הכוננות – הביקורת העלתה כי כמות שעות הכוננות ששולמה בתלושי השכר לעובדים תאמה את שעות הכוננות בדוחות הנוכחות. זאת, למעט עובדת אחת ששולמו לה שעות כוננות הנמוכות ב-3.94 שעות משעות הכוננות שדווחו בדוח הנוכחות. להלן פירוט העובדות:

[REDACTED]	92
------------	----

מהתייחסות העירייה נמסר כי העובדת לא יכולה לדווח מעל 32 שעות כוננות, והייתה טעות בדיווח.

6.2.4.2. בבדיקת ערך השעה לתשלום כוננות העלתה הביקורת כי:

- ל-3 עובדים ערך השעה חושב לפי ערך השעה הנמוך בתלוש למרות שיש לחשב לפי ערך השעה הגבוה. להלן פירוט העובדים:

שם עובד	מס' תלוש
[REDACTED]	11
[REDACTED]	91
[REDACTED]	92

- ל-6 עובדים שולמה הכוננות לפי 66% מערך השעה, למרות שאורך הכוננות היה נמוך מ-5.33 שעות, ועל כן היה על העירייה לשלם להם את התמורה בגין שעות הכוננות לפי 100% מערך השעה. להלן פירוט העובדים:

שם עובד	הסבר
[REDACTED]	כל השעות חושבו לפי 2/3 מערך השעה, למרות שהיו ימי כוננות שעבד בהם פחת מ-5 שעות ו-1/3.
[REDACTED]	
[REDACTED]	

<p>חושב לפי 2/3 מערך השעה למרות שאורך הכוננות לא עלה על 5 שעות ו-1/3</p>	
--	---

ממחלקת שכר נמסר כי ברירת המחדל היא 66%, ועל פי דיווח מנוכחות בהתאם להנחיות האוגדן.

הביקורת מציינת שוב כי יש לשלם את הכוננות לפי ערך השעה התואם את מכסת שעות הכוננות ביום כמפורט לעיל.

6.3. קריאת פתע

כללי

6.3.1. עובד שחזר לביתו לאחר שעות העבודה ונקרא לפתע לחזור לעבודתו, אחרי הפסקה של פחות משעה, יקבל תשלום של שעות רגילות/ נוספות בעד השעות בהן הועסק.

6.3.2. עובד שחזר לביתו לאחר שעות העבודה ונקרא לפתע לחזור לעבודתו, לאחר הפסקה של שעה לפחות, יקבל תשלום בעד השעות הנוספות/ הרגילות בהן הוא עבד אך לא פחות מתמורה בעד 4 שעות רגילות.

6.3.3. הועסק העובד יותר מ-4 שעות בקריאות פתע, התשלום בעד שעות אלו לא יהיה פחות מהתמורה בעד יום עבודה מלא.

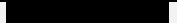
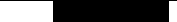
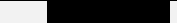
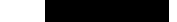
6.3.4. עובד שהיה בכוננות לא יקבל תשלום של קריאות פתע.

6.3.5. העסקה בקריאות פתע תחשבנה כחלק מסך כל שעות הנוספות בהן הועסק באותו חודש.

ממצאים

6.3.6. הביקורת העלתה כי ל-4 עובדים שולם עבור קריאות פתע בתלוש השכר לחודש 2/2020.

6.3.7. מבדיקת דוחות הנוכחות של 4 עובדים אלו עולה כי שעות קריאות הפתע ששולמו להם היו שעות בהם העובדים שהו בכוננות, ועל כן, הם לא היו זכאים לתשלום בעבור קריאות פתע כי אם לתשלום בעבור השעות בהן הועסקו בלבד, ועל כן שכרם שולם ביתר.
להלן פירוט העובדים:

שם עובד	מס' תלוש
	4
	6
	84
	86

6.3.8. ממחלקת השכר נמסר כי כאשר העובד בקריאות פתע – הכוננות מופסקת.

6.3.9. בבדיקת ערך השעה לתשלום קריאות פתע נמצא כי ערך השעה שחושב תקין.

6.4. תוספת משמרת

כללי

6.4.1. עבודה במשמרות משמעותה עבודה שבה מועסק העובד, המבוצעות ביחידתו לפחות בשתי משמרות קבועות ומלאות ליום, והעובדים מועסקים בהן לחילופין. שעות עבודה במשמרות הינן:

- משמרת ראשונה משעה 06:00 עד שעה 14:00 (משמרת יום);
- משמרת שנייה משעה 14:00 עד שעה 22:00 (משמרת ערב);
- משמרת שלישית משעה 22:00 עד שעה 06:00 (משמרת לילה)

6.4.1.1. תוספת שכר בגין עבודה במשמרות

- העסקה בתחום המשמרת השנייה מזכה את העובד בתוספת של 20% מערך השעה שלו עבור כל שעה בה הועסק בתחום משמרת זו. עובד שהחל את עבודתו במשמרת בוקר, זכאי לתוספת משמרת שנייה בתנאי שהועסק לפחות 3 שעות בתחום המשמרת השנייה.
- העסקה בתחום המשמרת השלישית מזכה את העובד בתוספת של 50% מערך השעה שלו עבור כל שעה בה הועסק בתחום משמרת זו ועד ל-7 שעות.
- העסקה בתחום המשמרת השלישית לאחר 7 שעות - בהתאם לחוק שעות העבודה ומנוחה יום עבודה בלילה לא יעלה על 7 שעות. על כן, העסקה משעה שמינית ואילך מזכה בתגמול שעות נוספות.
- העסקה בשעה השמינית והתשיעית – תגמול של $150\% * 125\% = 187.5\%$.
- העסקה מהשעה העשירית והלאה – תגמול של $150\% * 150\% = 225\%$.

6.4.1.2. מניעת תשלום כפל תוספות במשמרת השנייה

עובד שמועסק במשמרת שניה בצירוף שעות נוספות, מנוחה שבועית או מועד זכאי לתוספת אחת בלבד. והיא הגדולה מבין התוספות הניתנות בעד עבודה במשמרת, בלילה, ביום מנוחה שבועי, ביום העצמאות, ביום מועד ובשעות נוספות החלות על זמן העבודה.

ממצאים

6.4.1.3. הביקורת העלתה כי 4 עובדים מתוך המדגם קבלו תוספת בגין עבודה במשמרות, למרות ש-7 עובדים מתוך המדגם הועסקו במשמרות. להלן פירוט העובדים ותפקידם שלא קיבלו תוספת בגין עבודה במשמרות:

שם עובד	הסבר	תגובת העירייה
---------	------	---------------


לא עובדת במשמרות. ביום ד' עובדת מפוצל	העובד מועסק בפיצול בכל יום ד' ואינו מקבלו תוספת משמרת 20% עבור המשמרת השניה כאשר ההפסקה בין המשמרות היא מעל 3 שעות	
לא מוגדר עובד במשמרות. שעות העבודה שלו משתנות.	לא שולמה תוספת משמרת שניה 20% בעת העסקה במשמרת שהחלה ביום ונמשכה בתחום המשמרת השניה מעל 3 שעות	
העובדת לא מוגדרת כעובדה במשמרות, זה היה משהו פרטי שלה. כיום לא עובדת מפוצל בימי ה'	העובד מועסק בפיצול בכל יום ה' ואינו מקבלו תוספת משמרת 20% עבור המשמרת השניה כאשר ההפסקה בין המשמרות היא מעל 3 שעות	

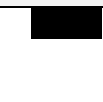
6.4.1.4. בבדיקת תשלום תוספת משמרות, ל-4 העובדים שהועסקו וקבלו תמורה

בגין עבודה במשמרות, נמצאו ליקויים רבים.

להלן פירוט הליקויים בחישוב התמורה בדוחות הנוכחות:

- לא שולמה תוספת משמרת לילה 50% עבור משמרת בוקר שהחלה לפני השעה 06:00.
- לא שולמו כשעות נוספות, שעות של משמרת לילה שהחלה לפני השעה 22:00, כלומר קיצור המשמרת ל-7 שעות חושב רק על השעות שלאחר 22:00.
- ערך שעה נוספת בלילה שולם לפי 50% או 87.5% או 125% במקום 187.5% או 225%
- לא שולמה תוספת משמרת שניה 20% על שעות במשמרת שהחלה לפני השעה 22:00
- שולמו שעות נוספות ותוספת משמרת 20% על אותן שעות (למרות שאין לשלם כפל תוספות במשמרת צהרים).
- תוספת משמרת 20% החלה להשתלם עבור שעות שלפני שעה 14:00

שם עובד	הסבר
	א. לא שולמה תוספת משמרת לילה 50% עבור משמרת בוקר שהחלה לפני השעה 06:00 ב. לא שולמו כשעות נוספות, שעות של משמרת לילה שהחלה לפני השעה 22:00, כלומר קיצור המשמרת ל-7 שעות חושב רק על השעות שלאחר 22:00 ג. ערך שעה נוספת בלילה שולם לפי 50% או 87.5% או 125% במקום 187.5% או 225%

<p>ד. לא שולמה תוספת משמרת שניה 20% על משמרת לילה שהחלה לפני 22:00</p> <p>ה. שולמו שעות נוספות ותוספת משמרת 20% על אותן שעות</p> <p>ו. תוספת משמרת 20% החלה להשתלם עבור שעות שלפני שעה 14:00</p>	
<p>א. לא שולמה תוספת משמרת לילה 50% עבור משמרת בוקר שהחלה לפני השעה 06:00</p> <p>ב. לא שולמו כשעות נוספות, שעות של משמרת לילה שהחלה לפני השעה 22:00, כלומר קיצור המשמרת ל-7 שעות חושב רק על השעות שלאחר 22:00</p> <p>ג. ערך שעה נוספת בלילה שולם לפי 87.5% במקום 187.5%</p> <p>ד. לא שולמה תוספת משמרת שניה 20% על משמרת לילה שהחלה לפני 22:00</p> <p>ה. שולמו שעות נוספות ותוספת משמרת 20% על אותן שעות</p>	
<p>א. לא שולמה תוספת משמרת לילה 50% עבור משמרת בוקר שהחלה לפני השעה 06:00</p> <p>ב. ערך שעה נוספת בלילה שולם לפי 87.5% או 125% במקום 187.5%</p> <p>ג. לא שולמה תוספת משמרת שניה 20% על משמרת לילה שהחלה לפני 22:00</p> <p>ד. שולמו שעות נוספות ותוספת משמרת 20% על אותן שעות</p>	
<p>א. לא שולמה תוספת משמרת לילה 50% עבור משמרת בוקר שהחלה לפני השעה 06:00</p> <p>ב. ערך שעה נוספת בלילה שולם לפי 87.5% או 125% במקום 187.5%</p> <p>ג. לא שולמה תוספת משמרת שניה 20% על משמרת לילה שהחלה לפני 22:00</p> <p>ד. שולמו שעות נוספות ותוספת משמרת 20% על אותן שעות</p>	

מצ"ב בנספח אופן חישוב נכון להעסקה בשעות נוספות וביום המנוחה, לעומת אופן החישוב שבוצע על ידי העירייה.

6.4.1.5 בהתייחסות מחלקת השכר בעירייה נסמר כדלהלן:

א. כל השעות הנוספות והתוספות יתוקנו והועברו לתוכנת השכר.

ב. לעניין תשלום תוספת 20% על משמרת לילה שהחלה לפני השעה 22:00 –

לפי סעיף 5.8.5 א באוגדן, רשום שיש לעבוד לפחות 3 שעות במשמרת

שנייה על מנת לקבל תוספת של 20%.

6.5 תוספת שיטור עירוני

עובדי הפיקוח העירוני ברשויות המנויות בחוק לייעול האכיפה והפיקוח העירוניים ברשויות המקומיות זכאים לתוספת שיטור עירוני בסך 50 ₪ לכל יום עבודה מלא בהתאם לחלקיות משרה. התוספת לא תשולם בעד ימי היעדרות כדוגמת חופשה ומחלה.

להלן ממצאי הביקורת:

6.5.1 נמצא כי ל-3 עובדים פקחי עירייה שולמה תוספת שיטור עירוני בסך 50 ₪ ותוספת

פיקוח בסך 25 ₪. לא ידוע מקור התשלום עבור תוספת פיקוח.

שם העובד
[Redacted]

6.5.2. נמצא כי התוספת לא שולמה ל-2 עובדים המועסקים כפקח חוקי עובדי עזר.

שם עובד	

7. החזרי הוצאות

7.1. אחזקת רכב

כללי

7.1.1. פרק 4.4.6 לאוגדן תנאי שירות קובע את הכללים לתשלום החזר הוצאות נסיעה בתפקיד לעובדים בעלי רכב אישי או רכב שירות. בהתאם להוראות המפורטות בפרק זה, החזר הוצאות רכב יאושר לעובדי העירייה הנדרשים לבצע נסיעות תוך כדי עבודתם. רמת הניידות המאושרת תקבע בהתאם למספר הקילומטרים החודשי שהעובד נדרש לבצע לצורך מילוי תפקידו.

7.1.2. תשלום החזר הוצאות רכב מותנה בהחלטה של ראש הרשות, וצריך להיעשות בהתאם לכללים שלהלן. על מנת לשלם החזר הוצאות רכב לעובד, התשלום מותנה בכך שלעובד רכב כשיר ומורשה בבעלותו המלאה במשך השנה ושהוא בעל רישיון בתוקף על רכב זה. אם הרכב רשום על שם בן זוג של העובד/ת, עליו להצהיר שבן זוגו לא מקבל ממקום עבודתו השתתפות כלשהי באחזקת רכב.

7.1.3. החזר הוצאות רכב ישולם לעובד בכפוף לדיווח על הנסיעות שביצע. עובד שאינו מדווח על הוצאות רכב, אינו זכאי לקבל החזר זה באותו חודש. על נסיעות בתפקיד ברחבי העיר ניתן לדווח ללא פירוט עד למכסה של 500 קילומטר בחודש. במקרים שבהם היקף הנסיעות עולה על 500 קילומטר לחודש - על העובד לדווח באופן פרטני על כל נסיעה שהתבצעה באותו חודש (תאריך, יעד, מטרת הנסיעה ומספר קילומטרים). באשר לנסיעות מחוץ לרחבי העיר, על העובד לפרט עבור כל ק"מ שמעל ל-500 קילומטרים הראשונים ועד לתקרת המכסה שנקבעה בהתאם לרמת הניידות שאושרה לו.

7.1.4. החזר הוצאות הרכב מורכב מ-3 רכיבי תשלום:

7.1.4.1. הוצאות קבועות נטו

7.1.4.2. הוצאות קבועות ברוטו

7.1.4.3. הוצאות משתנות לפי 0.68 ₪ לק"מ כפול מספר הק"מ המאושר לאותו החודש.

7.1.5. להלן טבלה מסכמת של רמות הניידות וסכומים לתשלום:

רמת ניידות	מכסת ק"מ שנתית	מכסת ק"מ חודשית	הוצאות קבועות נטו בש"ח	הוצאות קבועות ברוטו בש"ח	החזר הוצאות משתנות (לפי 0.68 ₪ לקילומטר)
1	1,000	83	37	74	56.4
2	1,500	125	53	106	85
3	2,000	167	74	148	113.6
4	2,500	208	95	190	141.4
5	3,000	250	116	232	170
א'	4,500	375	159	317	255
ב'	6,000	500	238	444	340
ג'	8,000	667	318	570	453
ד'	10,000 ק"מ ומעלה	833 ק"מ ומעלה	387	676	567

7.1.6. לפי סעיף 4.4.8 לאוגדן תנאי השירות, לעובדים המועסקים במשרה חלקית, יש לשלם החזר הוצאות קבועות ברוטו ונטו בהתאם למכסת הק"מ השנתית המאושרת להם ללא קשר לחלקיות משרתם. הוצאות משתנות יש לשלם לפי דיווח בהתאם למכסת הק"מ המאושרת לעובד.

7.1.7. השתתפות בתשלום אגרות רישוי וביטוחי רכב היא לעובד המקבל אחזקת רכב מרמת ניידות ב' ומעלה. ההחזר לא יעלה על הסכום ששולם בפועל על ידי העובד. ההחזר ישולם בנטו לעובד ויגולם.

להלן פירוט תקרות הסכומים לשנת 2020:
אגרת רישוי – 1,655 ₪. יש לנכות אגרת רדיו בסך 156 ₪.
ביטוחים – עד 6,500 ₪.

7.1.8. אחזקת רכב בחודש אוקטובר 2020:

בעקבות משבר הקורונה עובד שעבד כל החודש מביתו או ששהה בחופשה – אין לשלם לו החזר הוצאות משתנות וישולמו לו רק החזר הוצאות קבועות – ברוטו ונטו. בבדיקה נמצאה עובדת אחת שלא שולמו לה משתנות. ככל שהעובדת עבדה מהבית

בכל החודש, ההנחיות הן כי לא ישולם החזר הוצאות משתנות אלא רק החזר הוצאות קבועות, ועל כן אי תשלום החזר הוצאות משתנות במקרה כזה - תקין.

שם העובד
[REDACTED]

ממצאי הביקורת:

7.1.9. נמצא כי העובדים מקבלים החזר משתנות נטו לפי רמת הקילומטרים המקסימלית בהתאם לרמת הניידות המאושרת להם. לא הועבר לביקורת מידע האם העובדים מדווחים בכול חודש על מכסת הק"מ שהם נוסעים.

7.1.10. נמצאו 5 עובדים ששולמו להם הוצאות קבועות לפי רמת ניידות ב', ואילו מכסת הקילומטרים לפי רמת ניידות ג'.

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

מהעירייה נמסר כי הנ"ל משולם באישור בא כוחו של ראש הרשות.

7.1.11. נמצא כי ל- 6 עובדים המועסקים במשרה חלקית, שולם החזר הוצאות קבועות ברוטו וקבועות נטו לפי שיעור חלקיות משרתם, למרות שהנחיית מרכז שלטון מקומי היא לשלם החזר קבועות נטו וברוטו בהתאם לסכומים המפורטים בטבלה שלעיל, לפי משרה מלאה גם לעובדים המועסקים בחלקיות משרה.

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

העירייה צרפה את הוראות תכ"מ הקובעות תשלום מלא לעובד המועסק במשרה חלקית.

הביקורת מציינת כי בהתאם להוראות מרכז שלטון מקומי קיים שוני בין המדינה לבין שלטון מקומי. ברשויות המקומיות יש לשלם לעובד במשרה חלקית תשלום מלא של החזר הוצאות קבועות ברוטו ונטו.

7.1.12. נמצא כי 4 עובדים סוציאליים שתשלום החזר הוצאות הרכב שולם לפי 0.53 ₪ לק"מ בחודש פברואר, ולפי 1.4 ₪ לק"מ ללא מע"מ בחודש אוקטובר. הביקורת מציינת כי הנחיית מרכז שלטון מקומי היא שיש לשלם בהתאם לכללים – לפי רמת ניידות הנדרשת לעובד לצורך מילוי עבודתו, ובהתאם לכללים החלים על כלל עובדי הרשות.

שם העובד	התייחסות העירייה
[REDACTED]	החלה לעבוד ב-8/20. ב-10/20 שולם תקין.
[REDACTED]	ב-3/20 שולמו הפרשים עבור 2/20.
[REDACTED]	ב-3/20 שולמו הפרשים עבור 2/20.
[REDACTED]	

7.1.13. נמצא כי לעובד [REDACTED] שולם החזר הוצאות משתנות בלבד.

7.1.14. נמצא כי לעובדת [REDACTED] שולם החזר נסיעות בתפקיד והחזר הוצאות משתנות, ללא תשלום החזר קבועות וקבועות נטו.

7.1.15. נמצא כי העירייה שילמה השתתפות בהוצאות ביטוחים ורשיון רכב לעובדים שאינם זכאים לכך, מכיוון שמקבלים החזר הוצאות רכב ברמת ניידות א'.

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

7.1.16. נמצא כי אגרת רישוי רכב וביטוחים שולמו לעובדים בחודשים המבוקרים בסכום שווה. לא הובהר לביקורת כיצד מוחזר התשלום בגין רישיון וביטוחים לעובדים.

7.1.17. נמצאו 4 עובדים שאגרת רישוי שולמה לכאורה בסכום מצטבר העולה על התקרה המותרת בסך של 1,499 ₪.

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

7.1.18. נמצא כי אגרת ביטוח שולמה לכאורה בסכום מצטבר העולה על התקרה המותרת להחזר ביטוחים בסך של 6,500 ₪.

7.2. תוספת מקצועית לנהגים (רכב כבד)

7.2.1. נהג או מפעיל ציוד הנדסאי כבד יקבל תוספת בשקלים בעד כל יום שבו הוא מועסק בפועל בנהיגה של רכב או של ציוד הנדסאי מכני מן הסוגים שיפורטו להלן.

תוספת א':

התוספת ניתנת בעד נהיגת סוגי רכב וציוד הבאים:

מכונית משא בעלת משקל כולל מותר של 3 עד 8 טון, אוטובוס המיועד להסעת 11-12 אנשים למעט הנהג, ציוד הנדסי מכני: טרקטור גרירה, מכבש.

תוספת ב':

התוספת ניתנת בעד נהיגת סוגי רכב והציוד הבאים:

מכונית משא או רכב מנועי אחר בעל משקל כולל מותר גדול מ-8 טון, אוטובוס המיועד להסעת 13 אנשים או יותר (למעט הנהג), אמבולנס, טרקטור משא וסמיטריילר. ציוד הנדסי מכני כבד, מכבש בומאג 200, מכבש היסטר-שייד (צמיגים), טרקטור מחפרון, מפלס, טרקטור 944, ד-6, ד-7. רכב מנועי מיוחד בעל משקל כולל מותר גדול מ-10 טון, המיועד להפעלת ציוד לביצועים מיוחדים (כגון קידוח ועבודות מיוחדות) אם הנהג נדרש להפעיל בעצמו את המתקן. ציוד הנדסי כבד במיוחד: טורנו-דוזר, מינישר ד-8, ד-9 תומך (כהגדרתו בתקנות התעבורה) להובלת ציוד הנדסי מכני כבד, אם הנהג נדרש להפעיל בעצמו את הציוד ההנדסי מכני לשם העמסתו ופריקתו.

7.2.2. התוספת משולמת עבור כל יום בה העובד נהג ברכב המפורט לעיל. סכום התוספת ליום:

תוספת א' – 1.89 ₪ ליום.

תוספת ב' – 3.58 ₪ ליום.

7.2.3. התוספת לא שולמה לאף אחד מהעובדים שנכללו במדגם.

7.3. תוספת נהיגה עצמית

7.3.1. תוספת נהיגה עצמית משולמת לעובדים שאינם משלמים שווי למס בגין הרכב בו הם נוהגים ואינם משלמים מס בגין שווי שימוש ברכב מסחרי צמוד.

7.3.2. לתוספת נהיגה עצמית זכאי עובד הממלא את התנאים המצטברים כפי שיפורטו להלן:

- העובד אינו מועסק כנהג מקצועי
- העובד לא מקבל אחזקת רכב
- העובד נוהג בעצמו ברכב שהוצמד לו

- העובד ממלא תפקידי ביצוע כפי שהוגדרו לו
- העובד מסיע, בדרך כלל, לצורך תפקידי ביצוע שונים, גם עובדים אחרים ברכב הצמוד לו וכן הוא מוביל ברכב כלים הדרושים לביצוע העבודה.
- אין לשלם יותר מתוספת אחת בתחום אותה משמרת (במקרה שבו 2 נהגים מתחלפים באותה המשמרת).
- העובד אינו זכאי לכל תשלום או פיצוי מיוחד אחר הקשור בנהיגתו ברכב שהוצמד לו.

7.3.3. סכום התוספת - התוספת משולמת על בסיס יומי ועד מקסימום 17 ימים בחודש. עובד המועסק בשבוע עבודה של 5 ימים – 25.2 ₪ ליום, עובד המועסק בשבוע עבודה של 6 ימים – 20.9 ₪.

7.3.4. הביקורת מציינת לחיוב כי נמצאו 2 עובדים שנכללו במדגם, שקיבלו את התוספת בהתאם לכללים.

7.4. החזר הוצאות טלפון

7.4.1.1. עובדים שיש ברשותם טלפון נייד או נייד, שהמעסיק יוכל באמצעותו ליצור עימם קשר, זכאים להחזר הוצאות טלפון.

7.4.1.2. עובד במשרה חלקית יהיה זכאי להחזר בהתאם לחלקיות משרתו.

להלן סכום החזרי הוצאות טלפון בדירוגים המינהלי, המח"ר והפסיכולוגים

דירוג מנהלי	דירוג מח"ר, אקדמאים, הנדסאים וטכנאים	משפטים	מכסת השיחות החודשיות לתשלום	הסכום לתשלום חודשי בש"ח
3	33	ה	100	24.3 ₪
4	34	ד	125	30.4 ₪
5	35	ג	150	36.45 ₪
6	36	ב	175	42.55 ₪
7 ומעלה	37 ומעלה	ב+ ומעלה	200	48.6 ₪

7.4.3. עובדים המדורגים בדירוג העובדים הסוציאליים זכאים למכסות שיחות טלפון לפי ותק:

שנות ותק	מכסה חודשית	סכום לתשלום בש"ח
0-1	100	24.30
2	125	30.40
3	150	36.45
4 עד 10	175	42.55
11 ומעלה	200	48.60

7.4.4. העובדים בדירוג חינוך ונוער המועסקים בתפקידים בחינוך, נוער, חברה וקהילה ברשויות המקומיות בשליש המשרה ומעלה, זכאים למיכסת שיחות טלפון חודשית יחסית להיקף המשרה, כדלקמן:

תפקיד	מכסה חודשית	סכום לתשלום בש"ח
מדריך	100	24.30
- מנהל מוסד שבו עד 100 חניכים. - רכז מוסדי	125	30.40
- מנהל מוסד שבו מעל 101-500 חניכים. - רכז רשות/אזורי - מנהל תחום ומנחה מקצועי	150	36.45
- מנהל מוסד שבו מעל 501 חניכים.	175	42.55
מנהל יחידה ברשות	200	48.60

7.4.5. עובדי הוראה זכאים למכסת טלפון חודשית של 200 שיחות למשרה מלאה בסך 48.60 ש"ח לחודש בהתאם להיקף העסקתם ולא יותר ממשרה מלאה.

7.4.6. עובדים בכירים בחוזים אישיים זכאים לתשלום שיחות טלפון בהתאם לגודל הרשות בסך 160 ש"ח ל-100% משכר בכירים ולמשרה מלאה. התשלום לבכירים יהיה בהתאם לאחוז שכרם משכר מנכ"ל ולהיקף העסקתם.

7.4.7. נמצאה עובדת שלא קיבל החזר הוצאות טלפון חרף זכאותה ב-2 החודשים הנבדקים.

שם העובד

7.4.8. לעובד [REDACTED] לא שולם החזר הוצאות טלפון בחודש 2/20 בלבד.

7.4.9. נמצאו עובדים שקיבלו החזר הוצאות טלפון בסכום נמוך.

שם העובד	תפקיד	דרגה	ותק	חלקיות משרה 10.20	סכום ששולם 10.20	סכום נכון לתשלום
[REDACTED]	פסיכולוג	37	4.25	100%	24.30 ₪	48.60 ₪
[REDACTED]	עו"ס	ט	12.25	82%	34.87 ₪	39.85 ₪
[REDACTED]	פסיכולוג	37	3	50%	12.15 ₪	24.30 ₪

7.4.10. נמצאו עובדים בדירוג חינוך ונוער שתעריף החזר הוצאות טלפון ששולם להם נמוך מהנדרש.

שם העובד	תפקיד	סכום הזכאות
[REDACTED]	מנהלת תוכנית אלימות	36.45 ₪
[REDACTED]	מנהל יחידת נוער	48.60 ₪
[REDACTED]	מנהלת מחלקת חינוך	48.60 ₪

7.4.11. נמצא כי לעובד ציוני רן, המועסק ב-2 משרות בהיקף משרה כולל של 140%, שולם החזר הוצאות טלפון בתעריף גבוה מ-100% משרה.

7.5. קצובת נסיעות

כללי

7.5.1. קצובת נסיעה משולמת לפי עלות נסיעה בתחבורה ציבורית (חופשי חודשי או עלות נסיעות יומיות, כנמוך מביניהם), בתנאי שהמרחק בין ביתו של העובד למקום עבודתו מעל מרחק של שתי תחנות אוטובוס או לפחות 500 מטרים.

7.5.2. לפי הוראות החשב הכללי, תקרת התשלום לקצובת נסיעות היא 1,330 ₪ לחודש, ולעובדים המתגוררים באזורי עדיפות לאומית התקרה המרבית היא 1,660 ₪ לחודש.

7.5.3. עובד המתגורר מחוץ לתחום השיפוט של הרשות המקומית שבה הוא עובד, זכאי להחזר הוצאה בהתאם לתעריפי התחבורה הציבורית ולא יותר מהסכום המרבי כאמור לעיל.

7.5.4. רפורמה בתחבורה הציבורית

7.5.4.1. החל משנת 2016 חלה רפורמה בתחבורה הציבורית שהוזילה משמעותית את

עלויות הנסיעה בתחבורה הציבורית משמעות הוזלה היא ממוצע של 14.5% במחירים.

7.5.4.2. נקבעו 4 מטרופולונים: תל אביב, חיפה, ירושלים ובאר שבע, בתוך כל מטרופולין תתאפשר נסיעה ללא הגבלה תוך שילוב בין אמצעי התחבורה הציבורית השונים.

7.5.4.3. כל מטרופולין מחולק ל-3 "טבעות": טבעת מרכזית (טבעת 1) הכוללת את העיר הראשית וסביבותיה ובה מתבצעות מרבית הנסיעות, וטבעת משנה (2 ו-3) הכוללות מספר אזורי משנה המרוחקים יותר ממרכז העיר.

7.5.4.4. על מנת שהפגיעה בהחזר הוצאות הנסיעה ששולמו לעובדי הרשויות המקומיות תהיה מינימאלית, יצאו מספר חוזרים והנחיות על ידי משרד האוצר שקבעו את אופן התשלום הנכון לעובדים שקבלו קודם לכן החזר הוצאות נסיעה.

7.5.4.5. על פי החשב הכללי לעובדים שהתקבלו לפני הרפורמה ולאחריה, כללי הוראות הנסיעה הן בהתאם להגדרת העובד.

עובד חדש – עובד שהחל את עבודתו ברשות החל מ - 01.01.2016

עובד וותיק – עובד שהחל את עבודתו עד לתאריך 31.12.2015.

7.5.4.6. כללי תשלום החזר הוצאות נסיעה לאחר הרפורמה

עובד חדש – זכאי לתשלום קצובת נסיעה לפי תעריף חופשי חודשי בלבד בהתאם לכללי תשלום הרפורמה.

עובד וותיק – זכאי לתשלום לפי תעריפי הרפורמה בהתאם לחלופות

הבאות:

- עובד שמקום המגורים ומקום העבודה באותו אזור – תשלום על בסיס חופשי חודשי בתעריפי הרפורמה.
- עובד שמקום המגורים ומקום העבודה באזורים שונים באותו מטרופולין – תשלום על בסיס חופשי יומי בתעריפי הרפורמה.
- עובד שמקום המגורים ומקום העבודה במטרופולין שונה – תשלום של חופשי חודשי במטרופולין א', וחופשי חודשי במטרופולין ב' ותשלום עבור נסיעות בודדות הלוך ושוב בקו המחבר בין שני המטרופולינים. יש לבצע מעקב בכול חודש לגבי כמות הנסיעות הבינעירוניות.
- החזר קצובת הנסיעות לעובד וותיק לא יפחת מהסכום שקבל לפני הרפורמה בניכוי של 14.5%. עובד שקצובת הנסיעות תופחת מהסכום שלעיל בהתאם לכללים, יהיה זכאי להשלמה עד לסכום הקצובה ששולמה עד לחודש 12/2015 בניכוי של 14.5%.

7.5.5 תעריך חופשי חודשי בעיריית נשר בהתאם למפורט במשרד התחבורה הינו : 213 ₪.

7.5.6 גילום מס- עובדים הזכאים לתשלום קצובת נסיעה מעל לסכומים שלהלן, זכאים לגילום המס בגין הסכומים העולים על:

7.5.6.1 עובד חמישה ימים בשבוע- 544 ₪ לחודש.

7.5.6.2 עובד שישה ימים בשבוע – 620 ₪ לחודש.

ממצאי הביקורת

7.5.7 נמצא כי 8 מהעובדים שנכללו במדגם אינם מקבלים קצובת נסיעות חרף זכאותם.

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

7.5.8 נמצא כי לעובדת [REDACTED] לא שולמה קצובת נסיעות בחודש 02.20 ולעובדת

[REDACTED] לא שולמה קצובת נסיעות בחודש 10.20 חרף זכאותה.

בהתייחסות העירייה עולה כי העובדת [REDACTED] עבדה בחודש זה בבית ספר במרחק של פחות מ-2 תחנות והעובדת [REDACTED] מועסקת מהבית כבר שנה. בהתאם להתייחסות העירייה – אי התשלום לעובדות אלו תקין.

7.5.9 נמצא כי העירייה לא גילמה את קצובת נסיעות לעובדים המקבלים קצובה העולה על 544 ₪ לחודש.

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

7.5.10 נמצא כי קצובת נסיעות שולמה בתעריך גבוה לכאורה מתעריפי הנסיעה בתחבורה הציבורית.

שם העובד	התייחסות העירייה
[REDACTED]	מלווה לחדרה

בהוראת הגזבר ומבקר העירייה	
גרה במורשת	
זכאית ל-213 ולא 243 - תוקן	

7.5.11. נמצא כי לעובדת [REDACTED] שולמה קצובת נסיעות בתעריף נמוך.

מהעירייה נמסר כי העובדת לא עובדת שבוע מלא באופן קבוע, ועל כן התשלום תקין.

7.5.12. נמצא כי לעובד [REDACTED] המקבל רכב צמוד מהעירייה, שולמה קצובת נסיעות, זאת למרות שאינו זכאי לה.

בהתייחסות העירייה נמסר כי הנושא יתוקן רטרואקטיבית.

7.6 דמי כלכלה

7.6.1. בסעיף 26.946 בחוקת העבודה מובא כי עובד שהועסק שעתיים נוספות לפחות, בהמשך ליום עבודתו הרגיל, זכאי לדמי כלכלה.

7.6.2. החל מיום 01.06.17 תעריף דמי כלכלה לעובד המועסק שעתיים נוספות ומעלה - 19.3 ₪. תעריף דמי כלכלה לעובד המועסק בתחום המשמרת השלישית 4 שעות לפחות – 11.8 ₪.

7.6.3. נמצאו 17 עובדים המקבלים תוספת שעות נוספות בערך 150% (הועסקו לפחות שעתיים נוספות ביום) ולא קבלו דמי כלכלה בתלוש השכר.

שם העובד	שם העובד
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

העירייה מסרה כי הנושא בבדיקה.

7.6.4. נמצא כי שולם ל-3 פקחי חוקי עזר עבור כלכלת בוקר וכלכלת צהרים בשיטור – למרות שאינם זכאים לכך. תשלום זה מהווה חריגת שכר לכאורה.

שם העובד
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]

7.6.5. עובדים בכירים זכאים לדמי כלכלה בסך 1,011 ₪ בהתאם לאחוז משרתם משכר מנכ"ל ובהתאם לחלקיות משרתם. הממצא תקין.

7.7. החזר מנקו

7.7.1.1. בסעיף 26.881 בחוקת העבודה מובא כי עובדים שבמסגרת תפקידם מועסקים בפועל בתפקידי גביית המחאות או מזומנים, זכאים לתשלום מנקו

7.7.2. סכום "תשלום מנקו" לחודש מותנה בגביית מינימום שנתי כמפורט להלן:

תוספת מנקו לחודש	סכום הגביה השנתי בשקלים	
	מ-	עד-
52 ₪	41,264	21,987
73 ₪	82,577	41,265
117 ₪	164,904	82,578
187 ₪	ומעלה	164,905

7.7.3. נמצאו 2 עובדים מתוך כלל המדגם שקבלו תוספת זו.

7.7.4. נמצא כי העובדת [REDACTED], המועסקת במשרה חלקית קיבלה את התוספת בהתאם לחלקיות משרתה, אולם סכומי תוספת מנקו מותנים בגביית הסכומים שלעיל ללא קשר לחלקיות משרתו של העובד.

ממחלקת השכר בעירייה נמסר כי העובדת לא זכאית לתוספת זו על סמך נתוני הגביה.

7.7.5. נמצאו עובדות בתפקיד מזכירות בית ספר אשר לא קבלו תוספת מנקו ויתכן כי הן זכאיות לתוספת זו.

שם עובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

7.8 תוספת מעונות

- 7.8.1 תוספת מעונות תשולם לאם עובדת או לאבות הזכאים לכך, בהתאם לפרק 4.3.6 באוגדן תנאי השירות לרשויות המקומיות, עבור השתתפות בטיפול בילד שטרם מלאו לו חמש שנים.
- 7.8.2 התוספת תשולם בו זמנית עד 2 ילדים.
- 7.8.3 בדירוג העובדים הסוציאליים, אחים/אחיות והוראה תשולם תוספת מעונות בנוסף לילד בגיל 5 שנים עד גיל 13 שנים. התוספת תשולם עבור ילד אחד בלבד.
- 7.8.4 עובדים במשרה חלקית מקבלים תוספת מעונות בשיעור יחסי לחלקיות משרתם.
- 7.8.5 סכומי התוספת המעודכנים לשנת 2020 עבור ילדים שטרם מלאו להם 5 שנים:
- 7.8.5.1 עבור ילד אחד – 317 ₪
- 7.8.5.2 עבור עד שני ילדים – 531 ₪
- 7.8.5.3 סכומי התוספת לילד מעל גיל 5 שנים 44.94 ₪ (בדירוג עו"ס).
- 7.8.6 נמצא כי התוספת שולמה ל-15 עובדים שנדגמו באופן תקין בהתאם לחלקיות משרתם. יצוין כי הביקורת בדקה את סכומי התוספת בהתאם לחלקיות משרת העובד (ולא את זכאות העובד).
- 7.8.7 נמצא כי ל-2 עובדים התוספת שולמה בחודש פברואר 2020 בלבד.

שם העובד	התייחסות העירייה	התייחסות הביקורת
██████████	ב-9/20 מלאו לילד 5 שנים ולכן לא שולם ב-10/20	בהתאם לתשובת העירייה – תקן.
██████████	ב-2/20 מלאו לילד 5 שנים	בהתאם לתשובת העירייה – תקן.

- 7.8.8 נמצא כי התוספת שולמה לעובד ██████████ בחודש פברואר 2020 בעד ילד אחד ובחודש אוקטובר 2020 בעד 2 ילדים.

8. הפרשות סוציאליות

8.1 רקע

- 8.1.1 בהתאם להסכמים הקיבוציים החלים על עובדי הרשות המקומית, עובדי העירייה שאינם במסלול של פנסיה תקציבית זכאים להפרשות סוציאליות לקרן פנסיה, ביטוח מנהלים או לקופת תגמולים בגין כל רכיבי השכר המשולמים להם (למעט גילום וזקיפת שווי שעליהם אין הפרשות סוציאליות), ועובדי העירייה במסלול של פנסיה תקציבית זכאים להפרשות סוציאליות לקרן פנסיה, ביטוח מנהלים או לקופת תגמולים בגין תוספות השכר שאינן חלק משכרם הקובע. שיעורי ההפרשות וסוגי הקופות תלויים בסוג התשלום.

8.1.2. ההפרשות לקופות אלו מחולקות ל-3 קבוצות עיקריות:

- הפרשה בגין רכיבי שכר פנסיוניים: שכר יסוד, תוספת וותק ותוספות שכר פנסיוניות. הביטוח יהיה במסגרת פנסיה צוברת, קרן פנסיה ותיקה ו/או ביטוח מנהלים.
- הפרשה בגין רכיבי עבודה נוספת: שעות נוספות, כוננויות, קריאת פתע, משמרות ורכיבי שכר נוספים.
- הפרשה לקופת גמל, בגין רכיבי החזר הוצאות: אחזקת רכב, קצובת נסיעה, אש"ל ועוד.

8.1.3. בנוסף, עובדי העירייה זכאים להפרשה לקרן השתלמות על רכיבי השכר הפנסיוני. הפרשות לקרן השתלמות אינן מחויבות על פי חוק, ועובדי העירייה זכאים להם מכוח ההסכמים הקיבוציים החלים עליהם.

8.1.4. קרן השתלמות הינה תכנית חסכון לטווח זמן בינוני, של 6 שנים (פרק הזמן המינימלי למעט מקרים מיוחדים). הפקדות המעביד, הפקדות העובד והרווחים שנצברו פטורים ממס הכנסה בידי העובד בעת המשיכה ועל כן העובד יוצא נשכר הן מההפרשות והן מהפטור ממס (הפקדות מעביד של עד לסך של 15,712 ₪ לחודש פטורות ממס. מעבר לסכום זה המעביד מחויב לזקוף שווי למס לעובד, והעובד ממוסה כבר בעת ההפקדה).

8.1.5. להלן פילוח סוגי הפנסיה בה מבוטחים עובדי העירייה שנדגמו נכון לחודשים פברואר ואוקטובר 2020 על פי נתונים שנמסרו מהעירייה בהתאם למפורט בתלוח:

סוג ביטוח	מספר עובדים
פנסיה צוברת	87
פנסיה תקציבית	13
סכום כולל	100

8.1 פנסיה תקציבית

8.1.1. עובדי העירייה שקיבלו קביעות עד לחודש נובמבר 2001 או שהועסקו בעירייה במשרה תקנית והיו זכאים לקביעות בחודש נובמבר 2001, בוטחו בחלקם בפנסיה תקציבית.

8.1.2. בהסכם מרץ 99 נקבע כי עובדים שבחודש נובמבר 2001 הועסקו בעירייה לפחות שנה, והיו מבוטחים באותו מועד בפנסיה תקציבית, ימשיכו להיות מבוטחים בפנסיה זו.

8.1.3. עובדים שהתקבלו לעירייה לאחר 1 בנובמבר 2000, זכאים לביטוח בפנסיה תקציבית אם הם חתומים על רציפות זכויות עם רשות מקומית אחרת או עם הממשלה.

8.1.4. החל מינואר 2005, שיעור הניכוי בפנסיה תקציבית עומד על 2% מהשכר המבוטח, עבור דמי ניהול של הפנסיה.

8.1.5. עבור עובדים המבוטחים בפנסיה תקציבית, ניתן להפריש לפיצויים בגין רכיבי השכר הפנסיוני, בתנאי שהפרשות סוציאליות אלו בוצעו במועד הקובע (בחודשים 8/1998 ו-2/1999). שיעור ההפרשה לפיצויים יהיה זהה לשיעור ההפרשה במועד הקובע, ותיתכן הגדלה של 0.15% בהתאם להסכם הקיבוצי משנת 2003.

8.1.6. להלן ריכוז הממצאים:

8.1.6.1. נמצא כי העובדים המבוטחים בפנסיה תקציבית החלו עבודתם ברשות לפני 1 בנובמבר 2000, למעט עובדת אחת, כדלהלן.

8.1.6.2. נמצא כי העובדת [REDACTED] אשר החלה לעבוד בעירייה בשנת 2013 מבוטחת בפנסיה תקציבית. לא הועבר מידע בדבר חתימה על הסכם רציפות זכויות.

מהעירייה נמסר: "הגיעה לעיריית נשר מעיריית טבעון. שם הייתה מבוטחת בתקציבית. יש אישור מנכ"ל להמשיך בפנסיה תקציבית". הביקורת מציינת כי חובה לבדוק שקיים הסכם רציפות זכויות לעובדת.

8.2. הפקדות לקרן פנסיה צוברת בגין רכיבי שכר פנסיוני – כלל העובדים למעט עובדי הוראה

8.2.1. שיעור הפרשות המעסיק לתגמולים הוא 7.5%, שיעור ההפרשות לפיצויים הוא 6% ושיעור הניכוי מהעובד הוא 7%.

8.2.2. להלן ריכוז הממצאים:

8.2.2.1. נמצאו 2 עובדים שההפרשות לפיצויים היו בשיעור 8.33%. העובדים הינם עובדים בכירים ועל כן הממצא תקין.

8.2.2.2. נמצאו 3 עובדים שלא בוצעה עבורם כלל הפרשה פנסיונית.

שם העובד	התייחסות העירייה	התייחסות הביקורת
[REDACTED]	עבד בחודש 2/20 בלבד ולא הודיע על בחירת קרן פנסיה.	היה על העירייה לשייכו לקרן פנסיה ברירת מחדל.
[REDACTED]	תחילת עבודה 1/20. מ4/20 פנסיה מועברת לאלטשולר. במש' 4/21 יקוזזו כספים עבור החודשיים החסרים.	תקין.

לא תואם את אי ההפרשות בתלוש השכר.	תחילת עבודה 1/20. מתאריך זה פנסייה במגדל מקפת	
-----------------------------------	---	--

- 8.2.2.3. נמצא כי לעובד [REDACTED] שיעור הפרשות המעסיק לגמל 7% הוחלף לכאורה עם שיעור הפרשות העובד לגמל 7.5%.
מהעירייה נמסר כי יתוקן רטרואקטיב במשכורת חודש 4/2021.
- 8.2.2.4. נמצא כי לעובד [REDACTED] לא בוצעו הפרשות לשכר הפנסיוני ע"י המעסיק אלא הפרשות ע"י העובד בלבד.
מהעירייה נמסר כי תקין – לא צורף דוח הפקדות.
- 8.2.2.5. נמצא כי העובדת [REDACTED] מבצעת הפרשה לגמל באופן עצמאי בשיעור מהשכר הפנסיוני 5%.
מהעירייה נמסר כי הניכוי מבוצע על סמך בקשתה.

8.3. הפקדות לקרן פנסייה צוברת בגין רכיבי שכר פנסיוני – עובדי הוראה

- 8.3.1. בהתאם להסכם עוז לתמורה, ההפרשות הסוציאליות מבוצעות על השכר הפנסיוני בחלוקה לעבודה עד 100% משרה ומעל 100% משרה כמפורט להלן:
א. בהעסקה עד 100% משרה, יש להפריש על רכיבי השכר הפנסיוני לעובד הוראה המועסק בחטיבה עליונה, שיעור של 7% לתגמולים ו-8.33% לפיצויים. אחוז הניכוי מהעובד הוא 6%.
ב. לעובד בחטיבה עליונה בהיקף משרה העולה על 100%, יש להפריש עבור רכיבי עבודה נוספת, כמו ההפרשות לפנסייה, עבור העסקה של עד 100% משרה: 7% לתגמולים ו-8.33% לפיצויים. אחוז הניכוי מהעובד הוא 6%.
- 8.3.2. ממצאי הביקורת העלו כי שיעורי ההפרשה לכלל המורים במדגם היו 7.5% לתגמולים ו-8.33% לפיצויים. ההפרשה לתגמולים בשיעור 7.5% הינה בשיעור גבוה מהשיעור שנקבע בהסכם הקיבוצי.
- 8.3.3. ממצאי הביקורת העלו עוד, כי שיעורי ההפרשה עבור העסקה מעל למשרה היו 5% לתגמולים ו-8.33% לפיצויים, אחוזי הניכוי שבוצע מהעובד: 5%. זאת במקום 7% לתגמולים ו-6.5% ניכוי מהעובד.

8.4. הפקדות לקרן פנסייה צוברת בגין רכיבי עבודה נוספת

- 8.4.1. רכיבי השכר לעבודה נוספת בגינן הופרש להחזר הוצאות הם בין היתר; שעות נוספות, שעות כוננות, קריאת פתע, עבודה במשמרות ותוספת פיקוח.
- 8.4.2. שיעור הפרשות המעסיק לתגמולים הוא 7.5%, שיעור הפרשות לפיצויים הוא 6% ושיעור הניכוי מהעובד – 7%.

8.4.3. הביקורת מציינת לחיוב כי ל-30 עובדים הזכאים להפרשות בגין רכיבי עבודה נוספת, הופרש באופן תקין.

8.4.4. נמצא כי ל-2 עובדים לא הופרש כלל עבור רכיבי עבודה נוספת.

שם העובד	התייחסות העירייה
[REDACTED]	עבדה כ-10 שעות נוספות ב-100% מתחילת העסקתה. הוספה קופה ותוקן.
[REDACTED]	העובדת בחרה קופה רק בחודש 3/21 בגין עבודה נוספת באלטשולר ומאז מועברים כספים כחוק... עודכן בקרן תאריך פתיחה ברטרו והכספים הועברו בהתאם.

8.4.5. נמצא כי ל-2 עובדים בתפקיד פיקוח עירוני לא בוצעה הפרשה על רכיב השכר "תוספת פיקוח" סמל 25, חרף זכאותם.

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]

מהעירייה נמסר כי תוספת פיקוח נוספה לברוטו עבודה נוספת.

8.5. הפקדות בגין החזר הוצאות

8.5.1. שיעור הפרשת המעסיק לגמל הוא 5% ושיעור הניכוי מהעובד – 5%.

8.5.2. נמצא כי למרבית העובדים קיימת קופה להפרשות עבור רכיבי החזר הוצאות בשיעורים הנדרשים. למעט הממצאים שיפורטו להלן.

8.5.3. נמצא כי ל-6 עובדים אין כלל הפרשה להחזר הוצאות.

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

מהעירייה נמסר כדלהלן:

[REDACTED] – עבד ב-2/20 סיים ולא בחר קופה.

יתר העובדים – קיימת עבורם קופה להחזר הוצאות.

8.5.4. נמצא כי לא בוצעה הפרשה להחזר הוצאות על רכיבי השכר שלהלן לפקחי חוקי עזר.

- "כלכלת בוקר שיטור" – סמל 141

- "כלכלת צהריים שיטור" – סמל 142

- "כלכלת לילה" – סמל 143

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

מהעירייה נמסר כי סמלי הכלכלה צורפו לברוטו להפרשה להחזר הוצאות החל משכר 12/2020.

8.6 הפקדות לקרן השתלמות

- 8.6.1 עובדים בדירוגים מהנדסים, הנדסאים, פסיכולוגים, עו"סים או מח"ר זכאים להפרשה לקרן השתלמות החל מיומם הראשון בעבודה, עובדים בדירוג המנהלי ודירוג חינוך ונוער זכאים להפרשה לקרן השתלמות לאחר 12 חודשי עבודה ברשות.
- 8.6.2 שיעור הפרשת המעסיק מהשכר הפנסיוני הוא 7.5% ושיעור הפרשת העובד הוא 2.5%.
- 8.6.3 שיעור הפרשות המעסיק מהשכר הפנסיוני לעובדי הוראה הוא 8.4% ושיעור הפרשת העובד הוא 4.2%.
- 8.6.4 להלך ריכוז הממצאים:
- 8.6.4.1 נמצא כי ל-2 עובדים המועסקים מעל שנה ברשות, ו/או עובדים בדירוג הפסיכולוגים, אין הפרשה לקרן השתלמות חרף זכאותם.

שם העובד
[REDACTED]
[REDACTED]

8.6.5 מהעירייה נמסר כי ל-2 העובדות הנ"ל קיימת הפרשה לקרן השתלמות. נמצא כי לא בוצעו הפרשות לקרן השתלמות על רכיב השכר תוספת ע"פ חוק לעובד [REDACTED].

9. חופשה ומחלה

9.1 ימי חופשה

- 9.1.1 עובד המועסק במשרה מלאה חמישה ימים בשבוע - זכאי לצבירה של 22 ימי חופשה בשנה. עובד המועסק שישה ימים בשבוע - זכאי לצבירה של 26 ימי חופשה בשנה.

9.1.2. עובד המועסק במשרה חלקית ומועסק חמישה ימים בשבוע - זכאי לצבירה מלאה של 22 ימי חופשה בשנה, כאשר ערך כל יום יהיה בהתאם לחלקיות משרתו של העובד.

9.1.3. עובד המועסק במשרה חלקית ומועסק פחות מחמישה ימים בשבוע - זכאי לצבירה חלקית של ימי חופשה, לפי ממוצע ימי עבודתו השבועיים חלקי 5 וכפול 22 (בהנחה ששבוע העבודה הנהוג במקום עבודתו כולל 5 ימים).

9.1.4. נמצא כי ל-2 עובדים קיימת יתרה שלילית של ימי חופשה בתחילת שנת 2020. להלן פירוט העובדים:

שם העובד	התייחסות העירייה
[REDACTED]	הני"ל היה בחודש 10/20 במינוס חופש. ב-12/20 סיים עבודתו ושעות החופשה במינוס קוזזו ממשכורתו האחרונה.
[REDACTED]	יתרת מינוס בחופשה בעקבות הסכם הקורונה עד 14 יום

בהתאם להתייחסות העירייה – הממצאים הני"ל תקינים.

9.1.5. בימים כתיקונם, אין לאפשר לעובדים להיכנס ליתרה שלילית של ימי חופשה "חופשה באשראי". בעקבות משבר הקורונה, אושר לעובדים שאינם חיוניים להיכנס ליתרה שלילית של עד 14 ימים, ובתנאי שיתרה זו תתאפס עד ל-01 בינואר 2022. נכון למועד הביקורת לא נמצאו עובדים ביתרה שלילית הגבוהה מ-14 ימים.

9.1.6. נמצאו 2 עובדים המועסקים פחות ממשרה מלאה והצבירה ג"כ לפי חלקיות משרה. מבדיקת יתרת הפתיחה לפי משרה מלאה, יתרת ימי החופשה עולים על 55 ימים לתחילת השנה.

שם העובד	התייחסות העירייה	התייחסות הביקורת
[REDACTED]	הקיזוזים בגין ימי חופשה עד 55 יום נעשים בכל חודש דצמבר יתרת ימי חופשתה ב-12/20 55.01.	העובדת מועסקת במשרה חלקית, יתרת ימי חופשה צריכה להיות נמוכה יותר מ-55 ימים.
[REDACTED]	יתרת ימי חופשתה ב-12/20 5 ימים.	בהתאם להתייחסות העירייה - תקין (בתלוש 2/20 מופיעה יתרה של 50 ימים).

9.1.7. נמצא כי ל-3 עובדים לא נצברו כלל ימי חופשה.

שם העובד	התייחסות העירייה	התייחסות הביקורת
[REDACTED]	מתאריך 3/20 שהועבר לדירוג דרגה ימי החופשה והמחלה מנוהלים באופן תקין בתלוש.	יש לבחון כי הוכנסה צבירה גם בגין התקופה בה הועסק בשכר שעתו.

יש להציג צבירת חופשה בתלוש השכר.	בגלל 2 סעיפים תקציביים לא ניתן להצגה אלא בדוח אקסל.	
בהתאם להתייחסות העירייה – תקין.	שהתה בחל"ית לאחר לידה ולכן לא נצברו ימי חופשה ומחלה, מ-11/20 מנוהל תקין	

9.1.8. נמצא כי לעובד אחד בוצע ניצול שלילי של ימי חופשה בחודש 2/2020.

שם עובד	ניצול	חודש	התייחסות העירייה
	-8.72	02/2020	ב12/19 קוזזו 8.72 יום שהיו יתרה שמעל 55 ימי החופשה המותרים, ובהוראת מנכ"ל הוחזרו הימים לצבירה בחודש 2/20.

9.1.9. נמצא כי ל-21 עובדים בוצע ניצול שלילי של ימי חופשה בחודש 10/2020.

שם עובד	ניצול	חודש
	-1.5	10/2020
	-1.5	10/2020
	-0.75	10/2020
	-1.5	10/2020
	-1.5	10/2020
	-1.43	10/2020
	-0.75	10/2020
	-1.5	10/2020
	-1.5	10/2020
	-1.07	10/2020
	-1.25	10/2020
	-1.04	10/2020
	-0.78	10/2020
	-1.15	10/2020
	-1.5	10/2020
	-1.32	10/2020
	-1.5	10/2020
	-1.5	10/2020
	-1.07	10/2020
	-0.54	10/2020
	-2.56	10/2020

מהעירייה נמסר כי בהתאם להסכם שכר מתקופת הקורונה בחודש 9/20 בין התאריכים 1/10-19/9 החופש ינוצל חצי ע"ח העובד וחצי ע"ח הרשות ולכן ישנם זיכויים – ניצול ימי חופשה במינוס.

בהתאם לתשובת העירייה – הצבירה והניצול תקינים.

9.1.10. נמצא כי לעובדי הוראה לא נצברו ימי חופשה בהתאם להוראות – הממצא תקין.

9.2 ימי מחלה

- 9.2.1 עובד המועסק במשרה מלאה זכאי לצבירה של 30 ימי מחלה בשנה.
- 9.2.2 עובד המועסק במשרה חלקית ומועסק חמישה ימים בשבוע - זכאי לצבירה של 30 ימי מחלה בשנה, אך ערך כל יום יהיה בהתאם לחלקיות משרתו של העובד. ניצול ימי המחלה יהיה כמקובל במשרה מלאה (לפי ימי לוח, לרבות ימי מנוחה וחג).
- 9.2.3 עובד המועסק במשרה חלקית פחות מחמישה ימים בשבוע - זכאי לצבירה חלקית של ימי מחלה.
- 9.2.4 עובדי הוראה זכאים לצבירת ימי מחלה בשעות בהתאם להיקף משרתם.
- 9.2.5 להלן פירוט ממצאי הביקורת:
- 9.2.5.1 נמצא כי ל-2 עובדים קיימת צבירה שלילית של ימי מחלה.

שם העובד	התייחסות העירייה	התייחסות הביקורת
██████████	נבדק ונמצא תקין.	נמצא ניצול שלילי של 0.86 ימי מחלה ומנגד, קוֹזֵז לעובדת 0.86 ימי מחלה בתלוש השכר. הממצא תקין.
██████████	שולמו לעובדת 3 חודשי מחלה לאחר סיום ניצול יתרת ימי מחלתה.	בתקופת מחלה ממושכת לא יצברו לעובד ימי מחלה וחופשה כלל.

9.2.5.2 נמצא כי ל-4 עובדים לא נצברו ימי מחלה כלל.

שם עובד	התייחסות העירייה	התייחסות הביקורת
██████████	בגלל 2 סעיפים תקציביים לא ניתן להצגה אלא בדוח אקסל.	יש להציג צבירת מחלה בתלוש השכר.
██████████	הליקוי תוקן ונצבר בחודש 1/21.	בהתאם להתייחסות העירייה - תקין.
██████████	שהתה בחלי"ת לאחר לידה ולכן לא נצברו ימי חופשה ומחלה, מ-11/20 מנוהל תקין	בהתאם להתייחסות העירייה - תקין.
██████████	מתאריך 3/20 שהועבר לדירוג דרגה ימי החופשה והמחלה מנוהלים באופן תקין בתלוש.	יש לבחון כי הוכנסה צבירה גם בגין התקופה בה הועסק בשכר שעותי.

9.2.5.3 נמצא כי לעובד הוראה אחד לא נצברו ימי מחלה, וליתר המורים - צבירת ימי המחלה נעשתה בחסר.

שם העובד	הערה	התייחסות העירייה	התייחסות הביקורת

דו"ע על תלונות ציבור

במהלך 2020 התקבלו 58 תלונות ציבור

19 תלונות נמצאו מוצדקות

24 תלונות נמצאו לא מוצדקות

7 תלונות בנושאים הקשורים לדוחות חניה ופיקוח הועברו לטיפול המחלקה המשפטית.

8 תלונות בנושאים אחרים הופנו לטיפול המחלקה הרלוונטית ואחת מהן בנושא צריכה משותפת עדיין בשלבי בירור אך לקראת סיום טיפול.

מס'	נושא	תוכן הפנייה	ממצאים	סטטוס	הערות
1	מחלקת שפ"ע	התושבת מתלוננת על כך שאין תחנת אוטובוס למבוגרים באיזור היכל התרבות.	מוצדק	הוזמנה תחנת אוטובוס מיוחדת הניתנת לפירוק והרכבה בעת אירועים עירוניים ברחבת היכל התרבות. לכשתסתיים הכנתה של התחנה, היא תותקן במקום.	
2	מחלקת גבייה	פנייה על תושב על כך שבמשך שנה מקבל חיוב קבוע של 70 ₪ בנוסף לחשבון דו חודשי של המים. מבקש לבדוק.	מוצדק	מדובר בחיוב יחיד בסך 67.3 מתיקון שבוצע ב-2018 ולא שולם, לכן זה מופיע כל פעם בחשבון. הסכום עומד כעת על 70 ₪ בגלל ריבית של שנתיים.	
3	מחלקת הנדסה	פנייה של ראש ועד בית לגבי פניה שלא נענתה, בפנייה המקורית מבקש לבחון אופציות להרחבת הדירות באמצעות מימוש אחוזי בנייה.	מוצדק	פנה לקבל הכוונה מהמחלקה והמתין זמן רב ללא תגובה. הוסבר לו שעליו לפנות לאיש מקצוע ולוועדת לתכנון ובנייה.	
4	מחלקת גבייה	תלונה מתושבת על צריכה מים כפולה משאר הדיירים, חוששת מגניבת מים	טופל	הועבר למחלקת גבייה להחלפת שעון, ושליחה למעבדה.	

	מדובר בנזילה בשטח פרטי, שוחחתי עם התושב והסברתי לו שהוא צריך הוסבר לתושב שעליו להזמין איש מקצוע.	טופל	ראש וועד בית מתלונן על צריכה לא הגיונית בבניין. כל השכנים מתלוננים, לטענתו, יש לבדוק את הברז בדחיפות	מחלקת גבייה	5
	תלונה מוצדקת, המוקדן היה בשירותים ולכן זמן ההמתנה היה ארוך. התבצעה שיחה עם התושב בטלפון והנושא נסגר.	מוצדק טופל	תלונה מתושב על אי מענה מהיר מהמוקד, למרות שהוא ראשון בתור זמן רב. מתלונן גם על כך שהמוקדן התחצף אליו	מוקד 106	6
	במסגרת בירור התלונה הוחלפו כל השעונים בשני הבניינים כולל השעונים המרכזיים. לאחר החלפת כל השעונים עדיין קיימת צריכת מים משותפת לבניין	בטיפול	תלונה על צריכת מים משותפת גבוהה,	מחלקת גבייה	7
	נבדק, נמצא זיכוי בחשבון המתלונן.	לא מוצדק	תלונה מתושב העיר על כך שקיבל חשבון מיסים שנתי ללא הנחת קורונה.	מחלקת גבייה	8
	ראש העיר ומנכ"ל העיר נמצאים בקשר עם מנכ"ל קופות החולים, הצליחו לגרום לכך שקופת חולים מכבי תפתח עמדה גם בנשר, קופת חולים כללית עדיין לא התקבל אישור. עדיין נעשים מאמצים לפתוח פה עמדה.	לא באחריות העירייה	גברת בת 91 מתלוננת על כך שאין חיסוני קורונה זמינים באיזור נשר ובמרכז לין בחיפה. לטענתה, האופציה היחידה היא להתחסן בשפרעם או עפולה. מבקשת התייחסות.	נגישות דלה	9

	אירוע חד פעמי של השמעת מוזיקה לקראת החג.	לא מוצדק	מתלונן על כך שניידת השמחה של חנוכה נעה בשעה 2000 בערב במקום בשעה 1800.	מפגע רעש	10
	דוח"ות הביקורת מתפרסמים על פי התאריכים המוגדרים בחוק ומופיעים באתר העירייה באינטרנט.	לא מוצדק	לא פורסם דוח"ח מבקר עירייה כבר שנתיים רצופות, מוחה על כך.	אי פרסום דוח"ח מבקר עירייה	11
	המפגע נפסק והמתלונן משך את התלונן. יחד עם זאת תואמה פגישה בין המתלונן לבין מפקח איגוד ערים ללא נציג העירייה, כדי לחסוך זמן.	טופל	תלונה על מפגע רעש מאחד העסקים במבנה "אורן הכרמל". מלין על פגישה שנדחתה עם העירייה, מבקש טיפול בהקדם.	מפגע רעש	12
	עבודות לילה מאושרות על ידי כל הגורמים ומתבצעות במקרים מיוחדים כמו במקרה הנ"ל.	לא מוצדק	תלונה על מפגע רעש של קידוחים ברחוב בר יהודה בשעה 03:00 בבוקר. לאחר שיחה מול המשטרה, עבודות אלו מאושרות על ידי עיריית נשר.	מפגע רעש	13

	<p>הנושא נבדק מספר פעמים וטופל לאורך זמן מול גורמי אכיפה שונים בעירייה ומחוצה לה. שלב ראשון: הכלב היה ללא חיסון וללא רישיון, הוטרינר העירוני החרים אותו להסגר. לאחר שיחרור הכלב לידי בעליו המשיכו תלונות מצד תושבים, יחידת אכיפה של משרד החקלאות הגיעו לבדוק את הכלב. במועדים שנבדקו לא הייתה עילה נוספת להחרמה של הכלב. בוצעה פנייה לתנו לחיות לחיות, ובהמלצתם בוצע המשך מעקב אחר תנאי המחיה של הכלב, וחיסונו. לבסוף הכלב פונה מהמקום ע"י בעליו. טיפול מחלקות העירייה בנושא לא היה יעיל או מיטבי.</p>	טופל	<p>דיווח על שכן שבנה בגינה המשותפת של הבניין מלונת פח לכלב, שעל פי דעת המתלוננת נראה ככלב קרבות, בהמשך התלוננה כי לא העניין לא טופל כיאות.</p>	צער בעלי חיים	14
	<p>אין איסור בחוק לפצל דירות בהתאם להיתר</p>	לא מוצדק	<p>תלונה על חבר מועצת העיר שמפרסם דירה לחלוקה. המתלונן מעלה תהיות לגבי חוקיות הנושא.</p>	דירה מחולקת	15

	<p>בעקבות התארכות או משך מענה שקיבלו לפניית למחלקת גבייה, גזבר העירייה יחד עם מנהל מחלקת גבייה עורכים שינוי באופן המענה שיינתן לתושבים בטלפון, באתר העירייה ובאפליקציה.</p>	מוצדק טופל	<p>תלונה על מערכת טיפול פניות הציבור לגבי ארנונה והמים, לאחר מעבר דירה.</p>	מחלקת גבייה	16
	<p>בעקבות התארכות או משך מענה ארוך שקיבלו לפניית למחלקת גבייה, גזבר העירייה יחד עם מנהל מחלקת גבייה עורכים שינוי באופן המענה שיינתן לתושבים בטלפון, באתר העירייה ובאפליקציה.</p>	מוצדק	<p>תלונה על מערכת טיפול פניות הציבור לגבי ארנונה והמים, לאחר מעבר דירה. מתלונן על תפקוד מחלקת הגבייה.</p>	מחלקת גבייה	17
הועבר לטיפול יועמ"ש			<p>מתלונן על דחיית בקשה לביטול דו"ח. לטענת המתלונן הדו"ח שקיבל אינו מוצדק בעליל.</p>	דו"ח חניה	18
	<p>הותקנו ספסלים במקום שסייעו לכלבים לקפוץ מעל הגדר, הספסלים הועתקו למקום אחר, קיים מצב לפיו מספר מצומצם מאוד של כלבים מסוגל לקפוץ מעל גדר של 1.10 מטר, כלבים אלו צריכים להיות באחריות בעליהם. אין הצדקה אסתטית ותקציבית להקמת גדר מקיפה בגובה של שני מטר.</p>	לא מוצדק	<p>מתלונן על פארק הכלבים, שאינו בטיחותי לכלבים ולבעליהם. גדרות נמוכים, קירבה לגן משחקי ילדים, ילדים מפחדים מהכלבים.</p>	פארק כלבים	19

20	דו"ח חניה	מתלונן על כך שלא חזרו לבקשת ערעור על דו"ח חניה		הועבר לטיפול יועמ"ש
21	מפגע רעש	מתלונן על פינוי זבל בשעה 03:00 בבוקר, פעולה זו מהווה מטריד רעש וזלזול בתושבים, לטענתו.	מוצדק	טופל, מחלקת תברואה קיבלה הנחיה לא להיכנס לרחובות אלו בשעות אלו על פי חוק. הבעיה מתרחשת בערבי חג שבהם גם תיגבור המשאיות אינו נותן מענה להצטברות זבל ברחובות. לכן העירייה ניסתה לתת מענה באופן הזה.
22	דו"ח חניה	מתלונן על דו"ח שלטענתו אינו מוצדק.		הועבר לטיפול יועמ"ש
23	מפגע רעש	תלונה על ריקון פחי זבל בשעה 03:00 בבוקר.	מוצדק	טופל, מחלקת תברואה קיבלה הנחיה לא להיכנס לרחובות אלו בשעות אלו על פי חוק. הבעיה מתרחשת בערבי חג שבהם גם תיגבור המשאיות אינו נותן מענה להצטברות זבל ברחובות. לכן העירייה ניסתה לתת מענה באופן הזה.
24	מפגע בטיחותי	בקשה להצבת פסי האטה בכביש חרוב ליד פארק קקל, נענתה בדחייה על ידי ועדת תימור.	לא מוצדק	החלטת הוועדה המקצועית התקבלה בסמכות, הנושא הובא לדיון שוב והוחלט שאין צורך בפסי האטה בגלל הקמתן של מעגלי תנועה, אשר מאיטים את קצב נסיעת הרכבים בכל מקרה.

	<p>טופל, מחלקת תברואה קיבלה הנחיה לא להיכנס לרחובות אלו בשעות אלו על פי חוק. הבעיה מתרחשת בערבי חג שבהם גם תיגבור המשאיות אינו נותן מענה להצטברות זבל ברחובות. לכן העירייה ניסתה לתת מענה באופן הזה.</p>	מוצדק	<p>תלונה על ריקון פחי זבל בשעה 03:00 בבוקר.</p>	מפגע רעש	25
	<p>טופל, מחלקת תברואה קיבלה הנחיה לא להיכנס לרחובות אלו בשעות אלו על פי חוק. הבעיה מתרחשת בערבי חג שבהם גם תיגבור המשאיות אינו נותן מענה להצטברות זבל ברחובות. לכן העירייה ניסתה לתת מענה באופן הזה.</p>	מוצדק	<p>תלונה על ריקון פחי זבל בשעה 03:00 בבוקר.</p>	מפגע רעש	26
	<p>במקום מוצב שילוט רב בכניסה לפארק על כך שהחנייה היא בתשלום.</p>	לא מוצדק	<p>מתלונן על כך שאין סימון כחול לבן במדרכה ליד פארק החבלים. לטענתו, אנשים מקבלים דו"חות ללא ידיעה למה.</p>	חניה בתשלום	27
	<p>הנושא הועבר לטיפול איגוד ערים ואיכות סביבה מס' פעמים, נמצא כי הקבלן אינו מקפיד על הרטבת הקרקע, הקבלן נדרש לבצע זאת על ידי פקח האיגוד.</p>	מוצדק	<p>מתלוננת על בנייה מול ביתה, אבק ולכלוך, חוסר יכולת לפתוח חלון בבית, מבקשת לקזז תשלום ארנונה עד גמר הבנייה.</p>	מחלקת גבייה	28

	העיכוב היה בעקבות התכנסות ועדת הנחות, אך הנושא טופל.	מוצדק	בקשה להנחה עבור נכס ריק, מתלוננת שלא קיבלה מענה לגבי הבקשה	מחלקת גבייה	29
	מדובר בשטח פרטי, נמצא באחריות הדיירים.	לא מוצדק	בקשה לכיסוי בור חשמל, לטענת המתלונן נפל חזיר בר בתוכו	מפגע בטיחותי	30
	מצב כניסת המשאיות הוא זמני. לא ניתן לאסור כניסת רכבים מעל 4 טון באופן מוחלט לאזור, ועדת תחבורה החליטה בשל בנייה מקום - קיימת תנועה של משאיות באזור זה. הוחלט למנוע כניסה של משאיות בין השעות 7-9 בבוקר בזמן הגעת התלמידים לבית הספר ולמסגרות החינוך בכלל.	לא מוצדק	תלונה על הסרת תמרור אשר מגביל משאיות מלהיכנס לרחוב החרוב, לטענתו מעבר המשאיות מהווה מטרד עקב הורדת התמרור - שכן הן לא עושות עבירה עקב כך.	מפגע רעש	31
	המקום נבדק על ידי איגוד ערים ואיכות סביבה ומשרד הבריאות, ממצאים הועברו למחלקת רישוי עסקים, המקום קיבל רישוי עסק.	לא מוצדק	תלונה על פיצרייה, לטענת המתלונן הפיצה עוסקת ללא רישיון עסק, ומפיצה ריח מוגזם של פיצה בכל רחבי השכונה.	מטרד שכונתי	32
	מדובר על דוח משטרתי.	לא מוצדק	מתלוננת על כך שבנה הסטודנט קיבל דו"ח על אי עטיית מסיכה בשטח ציבורי, לטענתה הוא בא מרקע כלכלי קשה ודורשת התחשבות.	דו"ח בגין אי עטיית מסיכה	33

	בעקבות התארכות או משך מענה שקיבלו לפניית למחלקת גבייה, גזבר העירייה יחד עם מנהל מחלקת גבייה עורכים שינוי באופן המענה שיינתן לתושבים בטלפון, באתר העירייה ובאפליקציה.	מוצדק	תלונה על שירות גרוע מטעם מחלקת הגבייה, לטענת המתלוננת אין מענה כבר יומיים, וישנם זמני המתנה ארוכים מאוד.	מחלקת גבייה	34
	הפעילות במגרש מוגבלת לשעות מסוימות כדי לאפשר מנוחה לשכנים. באופן כללי נושא הפעלת המגרש בלב שכונת המגורים יוצר חיכוכים וחילוקי דעות לכן שעות הפעילות במגרש מפוקחות.	לא מוצדק	תלונה על סגירת מגרש הספורט ברחוב סיני בשישי אחה"צ, כאשר התושבים רוצים לשחק.	התנהלות העירייה	35
	הנושא באחריות משרד התחבורה, לא היו דרישות נוספות לנושא זה.	לא מוצדק	בקשה להוספת קווי אוטובוס לקמפוס הלימודים מרחוב האורן בנשר, לטענת המתלונן - נסיעה קצרה באוטו מתארכת עד כ-30 דקות.	נגישות דלה	36
	העירייה פועלת להקמת מאגר מידע של מספרי טלפון של תושבי העירבאמצעותו יוכלו לקבל התושבים הודעת SMS ספציפית למקום המפגע. עדיין בטיפול.	מוצדק	תלונה על הפסקת מים ללא התרעה מספיק זמן מראש.	הפסקת מים	37
הועבר לטיפול יועמ"ש			בקשה לביטול דו"ח חניה מפי אלמנה, אם ל-4 ילדים	דו"ח חניה	38

	שוחחתי עם הגברת והסברתי לה את חשיבותו של העטלף ועל כך שאינו מזיק לבני אדם. לאחר שיחה נעימה הגב' שוכנעה והכל בא למקומו בשלום.	לא מוצדק	תלונה על מכת עטלפים ברחוב	מטרד שכונתי	39
	הנושא הועבר למחלקת תברואה	מוצדק	תושב העיר מתלונן על מכת חולדות בדירתו, מבקש טיפול	מטרד שכונתי	40
הועבר לטיפול יועמ"ש			תושב העיר מתלונן על דו"ח שניתן לו שלא בצדק, ומבקש לבטלו	דו"ח חנייה	41
	הודעת הדרישה נתלתה בכניסה לבניין כנדרש בחוק העזר. העבודה נעשתה על ידי קבלן במקרה שדיירי הבניין אינם מסירים מפגע על פי הודעת דרישה. מבדיקת הנושא העבודה אינה בוצעה בשבת, השובר יצא מעיריית נשר באיחור קטן בשל העובדה שהמחלקה הייתה בחל"ת בתקופת הקורונה. משך הזמן שנדרש להוצאת החיוב סבירה בהחלט. בנוסף, אין משמעות מיוחדת לתאריך. בחשבונית שקיבלו אין תוספת שבת מאחר והעבודה לא בוצעה בשבת.	לא מוצדק	תלונה על התננהלות של תיקון פיצוץ מים, מהעובדה שהתיקון בוצע בשבת, ועד העובדה ששובר התשלום נשלח אליה ביום התיקון. מלינה על התנהלות העירייה שלא מוכנה להיפגש עימה	מחלקת גבייה	42

	נושא התשלום באופן מקוון נמצא בראש סדר העדיפויות של העירייה ומתקדם כל עת.	מוצדק	התושבת מתלוננת על כך שאופן תשלום האגרה לחיסון הכלבת מסורבל. מבקשת להכניס את האפשרות לשלם דרך אתר האינטרנט של העירייה.	מחלקת גבייה	43
	הועבר למחלקת שפע.		תלונה על מפגע בטיחותי- בור בכביש לכיוון חיפה בנתיב הימני ביותר.	מפגע בטיחותי	44
	הועבר למורדות הכרמל אך לא מטופל	מוצדק	תלונה על שכן שבנה מבנה מגבס בשטח הכללי של הבניין, הנושא לא מטופל	מפגע בטיחותי	45
	הועבר לטיפול יועמ"ש		ערעור על דו"ח חניה	דו"ח חנייה	46

	מבדיקה במצלמות הפיקוח העירוני נמצא שהוא היה במדים.	לא מוצדק	תלונה על פקח עריית נשר אשר שמו מופיע בדו"ח כ-"א.א.", לטענת המתלוננת - מסתובב הפקח בלבוש אזרחי ומחלק דוחות.	דו"ח חנייה	47
הספסל הוסר ולבסוף הותקן בשנית	קיים חילוקי דעות בין הדיירים בבנין יש דרישה להשאיר את הספסל במקום כי הוא מסייע לתושבי הבנין.	לא מוצדק	תלונה על ספסל ברחוב החצב 12, מהווה מטריד לרעש ופסולת.	מטריד שכונתי	48
	נערכה מדידה לכל הנכס, החיובים במחלקת גבייה עודכנו על פי המדידה העדכנית, אין בסיס לטענת המתלונן.	לא מוצדק	תלונה על חשד להונאה ברחוב המסילה 20, בן של קבלן טוען שיש לו חומר רב בנושא העברת כספים שלא כדין.	פלילי	49
	על חבר המועצה היה לבקש אישור ממועצת העיר לגבי פרסום. יחד עם זאת, חבר במועצה שילם עבור השירות שקיבל.	מוצדק באופן חלקי	חשש לניגוד עניינים בקשר ישיר למפת העיר נשר ופרסום עסק פרטי	פלילי	50
	העירייה אינה חייבת לשלוח הודעה למקום מגורייך על פי חוק העזר העירוני, תהא המסירה כדין אם הוצגה ההודעה במקום בולט על הנכס.	אינה מוצדקת	תלונה עם חיוב גבוה מדי עבור פינוי גזם וניקוש עשבייה ברחוב החצב 47. לטענת המתלוננת, פינוי גזם לא אמור לעלות 8800 ₪.	מחלקת גבייה	51
		לא מוצדק	תמיהה בנוגע לחוב ארנונה ומים בסך 2.80 ₪	מחלקת גבייה	52

	מחלקת גבייה	תלונה על תשלום מוגזם ולא מתחשב.	לא מוצדק	מדובר בהשגה על ארנונה, ולכך יש נוהל המוגדר בחוק, המתלוננת קיבלה את כל המידע כיצד להגיש השגה וערר על חיוב ארנונה.	53
	מטריד שכונתי	תלונה על זיהום ופסולת בפארק. אין שילוט על איסור להבערת אש.	מוצדק	הנושא הועבר לטיפול מחלקת שפע, שהציבה במקום	54
	מחלקת גבייה	תלונה על חיוב שהגיע לאחר עבודות ניקיון מטעם העירייה, תלונה כי הסכום אינו הגיוני, לא התייעצו לפני עם הדיירים, והוא הגיע לאחר מעשה.	מוצדק	העירייה לא שלחה הודאת דרישה כדין ולכן החיוב בוטל	55
	דו"ח חנייה	בקשת ערעור על 3 דוחות חניה		הועבר לטיפול יועמ"ש	56
	מחלקת גבייה	בקשה לקבלת פירוט חיוב הארנונה, לטענת התושב, הוא מחוייב בכ-15 מטרים ציבוריים כשטח ביתו.	לא מוצדק	מדובר בהשגה על ארנונה, ולכך יש נוהל המוגדר בחוק, המתלוננת קיבלה את כל המידע כיצד להגיש השגה וערר על חיוב ארנונה.	57
	מטריד שכונתי	תלונה על חוסר בנייר טואלט בשירותים בבית העלמין בנשר.	מוצדק	טופל, הועבר לטיפול המועצה הדתית.	58