



**אייל גמליאל**  
**מבקר המועצה**  
בסיוע רו"ח (עו"ד) רבקה נאורי-סגל

---

05/01/2025

לכבוד,  
ראש המועצה  
מר מאיר צור  
מועצה מקומית ערבה תיכונה

מכובדי,

הנדון: ביקורת בנושא "שכר ותנאי שירות"

הנני מתכבד להעביר לך את טיוטת דוח הביקורת שערכנו בנושא "שכר וכח אדם".

הביקורת בוצעה בהתאם לתוכנית העבודה של הביקורת הפנימית לשנת 2023.

בכבוד רב,

אייל גמליאל  
מבקר המועצה

העתקים:

מנכ"לית המועצה- נועה בראון  
גזברית המועצה- עינב דורי

-

משרד מבקר המועצה

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

## תוכן העניינים

3	.....	<u>תוכן העניינים</u>
4	.....	<u>פרק 1 – כללי</u>
8	.....	<u>פרק 2- פירוט הממצאים</u>
20	.....	<u>פרק 3- סיכום ומסקנות</u>
22	.....	<u>פרק 4- נספחים</u>

### משרד מבקר המועצה

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

## פרק 1 – כללי

### 1. כללי

במסגרת תכנית העבודה השנתית של הביקורת הפנימית לשנת 2023, ערכתי ביקורת בנושא "שכר ותנאי שירות" (להלן: "התחום המבוקר") במועצה המקומית ערבה תיכונה (להלן: "המועצה"), לשנת 2023 (להלן: "התקופה המבוקרת"). הביקורת נערכה במהלך שנת 2024, וממצאיה מפורטים בהמשך הדוח.

### 2. מטרת הביקורת

דו"ח ביקורת זה בא לבחון את תקינות השכר ותנאי שירות המשולם לעובדי מועצה אזורית הערבה התיכונה תוך מתן דגש על רכיבי השכר המשולמים או החסרים, בהתאם למסגרת הנורמטיבית, הביקורת התמקדה במספר נושאים הקשורים לתשלום שכרם, לרבות, בדיקת זכאות רכיבי שכר ייחודיים לעובדי הרשויות, דרגת העובדים, דירוג העובדים ורכיבי שכר נוספים.

הבמועצה הינו גוף מתוקצב כהגדרתו בסעיף 21 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 (להלן: "חוק יסודות התקציב" או "החוק") וכפופה להוראת סעיף 29, לפיה אינה רשאית להעניק לעובדיה תנאי שכר החורגים מן המקובל בקרב כלל עובדי המדינה, אלא באישורו של הממונה על השכר. **להסבר בנוגע לסעיף 29 ראו נספח.**

### 3. האוכלוסייה המבוקרת

בהתאם לנתוני השכר לחודש דצמבר 2023, בבמועצה הועסקו 69 עובדים פעילים ו- 14 עובדים שפרשו לגמלאות וקיבלו תשלומי שכר במסגרת פנסיה תקציבית התש"ל-1970. הטבלה שלהלן מציגה את פילוח העובדים הפעילים לפי דירוג השכר שלהם:

## משרד מבקר המועצה

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

הטבלה שלהלן מציגה את מקבלי פנסיה תקציבית לפי דירוג השכר שלהם :

לשם כך התמקדה הביקורת במספר נושאים כדלקמן :

- 3.1 בדיקת רכיבי שכר המרכיבים את כל רבדי השכר רכיבי שכר פנסיוני, החזרי הוצאות ועבודה נוספת.
- 3.2 בחינת אופן איסוף נתוני העבודה (נוכחות) של העובדים ובחינת התאמה לתשלומים בשכר.
- 3.3 בחינת קיום בקורות מספקות לעניין חסימת אפשרויות לטעויות, ובחינת חסמים קיימים במערכת.
- 3.4 בחינת הנתונים המשמשים לחישוב השכר.
- 3.5 בחינת נאותות תשלום השכר החודשי.
- 3.6 בחינת דיווחי הנוכחות אל מול תלושי השכר.

**4. המסגרת הנורמטיבית**

המסגרת הנורמטיבית החלה על רשויות מקומיות לעניין תשלום שכר כוללת את ההסכמים הקיבוציים הארציים המאושרים, אוגדן תנאי שירות של העובדים במרכז השלטון המקומי, חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות הסכם קיבוצי 1975 וההסכם הקיבוצי מיום 3.3.99 – **"הסכם מרץ 99"**.

הסכם מרץ 99 -

אחד ההסכמים המרכזיים החל על הרשויות המקומיות הינו "הסכם מרץ 99". ביום 3.3.99 נחתם הסכם קיבוצי כללי בין ההסתדרות הכללית החדשה לבין מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, מרכז המועצות האזוריות, חבר המועצות הדתיות ואיגודי ערים לכבאות. הסכם זה בא להסדיר בהסכמה את אופן הטיפול בחריגות השכר הרבות והמגוונות שנתגלו במגזר זה, תוך הבחנה בין עובדים ותיקים לבין עובדים חדשים שנקלטו לעבודה לאחר מועד חתימת ההסכם. על תכליתו של ההסכם הקיבוצי עמד בית הדין הארצי באומרו :

*"ההסכם הקיבוצי מיום 3.3.99 הוא הסכם מיוחד במינו. מדובר בהסכם אשר נועד לענות על תופעה של חריגות שכר ששררו במרחבי השירות הציבורי שמחוץ לשירות המדינה. ההסכם הוא בין ההסתדרות הכללית לבין המרכז לשלטון מקומי, שלוש הערים הגדולות, מרכז המועצות האזוריות, חבר המועצות הדתיות ואיגודי ערים לכבאות"<sup>1</sup>.*

הסכם מרץ 99 אם כן תכליתו "יישור קו" לגבי העתיד, כאשר לא ניתן עוד לתת הטבות שלא עולות בקנה אחד עם הוראות סעיף 29 לחוק. על גישה זו מבוסס ההסכם הקיבוצי כולו, והעיקרון של העברת "קו פרשת מים" המבחין בין התקופה שטרם חתימת ההסכם לבין התקופה שאחריה הוא עקרון יסוד שעליו מושתתות כל הוראות ההסכם - הן לעניין עובדים חדשים והן לעניין עובדים ותיקים. מטרתו של

<sup>1</sup> ראו: ע"ע 1249/02 עיריית ירושלים נגד שלמה כהן, עבודה ארצי לג(81), 51, סעיף 22.

**משרד מבקר המועצה**

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

הסכם מרץ 99 הייתה אם כן, לצמצם את תופעת חריגות השכר ולאפשר את המשך תשלום חריגות השכר רק בכפוף להוראות הקבועות בהסכם.

עיקרון יסוד זה מוצא את ביטויו בהוראות סעיף 4.1 להסכם, הקובעות כדלהלן:  
"כל ההסכמים המקומיים שנחתמו, שהוסכמו, שנקבעו או שהונהגו מ-1.4.1982 ועד למועד הקובע, אשר לא אושרו על ידי הממונה וכפי שהם מיושמים על כל עובד ועובד ערב חתימת ההסכם, ימשיכו לחול על עובדים ותיקים, ככל שאין בהם כדי לגרום לשכרו של עובד ותיק להיות שכר גבוה כהגדרתו בהסכם זה, אלא אם תוקנו או בוטלו על ידי הוראה מהוראות הסכם זה, ויהיו מאושרים לפי סעיף 29(א) לחוק כמפורט באישור הממונה על השכר בסיפא להסכם זה".

כפי שניתן לראות, סעיף 4.1 "מכשיר" בדיעבד חריגות שכר שנקבעו בהסכמים מקומיים, כפי שהוגדרו בהסכם, ובלבד שהתקיימו לגבי הסכמים מקומיים אלה **שני תנאים מצטברים**: **התנאי הראשון** הוא כי ההסכמים המקומיים הללו נחתמו, הוסכמו, נקבעו או הונהגו עוד לפני 31.8.1998, ואילו **התנאי השני** הוא כי הסכמים מקומיים אלה אכן יושמו בפועל ערב חתימת הסכם חריגות השכר, קרי – שהטבות השכר החריגות אכן שולמו למעשה לעובד בשכר חודש פברואר 1999.

**לשון אחר: אין בהסכם חריגות השכר אישור לכל דבר ועניין ולכל הסכם מקומי פלוני. קיומו של האישור נבחן באופן פרטני ביחס לכל עובד ועובד, על פי מידת יישומו של ההסכם המקומי בפועל ערב חתימת ההסכם, ובכפוף לתקרת "שכר גבוה"<sup>2</sup>.**

#### 5. מתודולוגיית הביקורת

עבודת הביקורת כללה:

- **בשלב ראשון** בוצע ניתוח **לכל** נתוני השכר של העובדים במועצה וזאת עבור חודש שכר 12/2023 וכן נבדק כי הממצאים רלוונטיים גם לנתוני שכר של שנת 2022 בהתמקדות בנושאים הבאים:
  - **דרגות** – בדיקת דרגות העובד בהתאם לכללי אוגדן תנאי השירות וחוקת העבודה.
  - **וותקים** – נבחן אופן ההכרה בוותקים קודמים במועצה המקומית כולל וותק צה"ל, וותק הבראה וותק למענק יובל וזאת עבור מדגם של כ-10 עובדים.
  - **חריגות שכר** – איתור חריגות שכר שלא הוכשרו במועד הקובע בהתאם לתלושי חודשים 2/99 ו 8/98 או בדיקה האם תוספות שכר מקומיות חושבו ודווחו לעובדים חדשים בניגוד לכללים.
  - **בדיקת רכיבי שכר שונים** – בהתאם לאמור בהסכם הקיבוצי משנת 1975 "תוספות מקצועיות", חוקת העבודה ואוגדן תנאי השירות
  - **חישוב צבירת ופדיון ימי חופשה ומחלה** – נבדק אופן הדיווח של חופשות העובדים והניצול בין תלושי השכר לדוחות הנוכחות. (לא נמצאו ליקויים בגין רכיב זה).
  - **בדיקת הפרשות סוציאליות** – נבדקו הפרשות הסוציאליות בהתאם לאמור בחוקת העבודה, הסכמים קיבוציים ותנאי השירות.

<sup>2</sup> וכך נקבע בעס"ק 75/05 הסתדרות המעו"ף וועד עובדי עיריית רחובות נ' עיריית רחובות והממונה על השכר, תק-אר 2005(4) 137:

#### משרד מבקר המועצה

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

- **בדיקת קיום נהלים פנימיים עבור ביצועי שכר, תשלומים, סגירת עובדים בעת סיום העסקה, קיום ממשק בקרה בין משאבי אנוש לשכר לבין הגזברות.**
- **בשלב השני, לאחר איתור החריגים, בוצעה בדיקה מול דוחות הנוכחות של היקף המשרה, שעות הנוספות, ואופן התגמול על עבודה נוספת וזאת למול תלושי השכר בפועל.**

#### **6. החומרים ששימשו לצורך עריכת דוח הביקורת**

- תלושי שכר לחודשים 12/2023, במקרים בהם היה נדרש נערכה בדיקה על בסיס תלושי שכר נוספים.
  - תלושי שכר למועדים הקובעים 02/99 ו-08/98 בהתאם לאמור בהסכם הכשרת חריגות השכר מיום 3/3/99 וזאת בעבור רשימה מדגמית של עובדים וותיקים ;
  - **בדיקת דוחות הנוכחות למדגם עובדים לחודש משכורת 12/2023**
- הביקורת נערכה על פי תקני ביקורת מקובלים ובהתאם לכך ננקטו אותם נהלי ביקורת שנחשבו לדרושים בהתאם לנסיבות.

#### **משרד מבקר המועצה**

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

## פרק 2 - ממצאים

### 1. אי תשלום החזר בגין מכסות טלפון

בהתאם לסעיף 4.4.4-1 לאוגדן תנאי שירות נקבע כי עובדים בעלי טלפון נייד יהיו זכאים להחזר בגין מכסות טלפון כאשר ברשות העובדים טלפון נייד או נייד שבאמצעותו המעסיק יכול ליצור קשר עם העובד. מכסת שיחות הטלפון תהיה בהתאם לדירוג ולדרגת העובד. כאשר קיים שוני בעבור העובדים הסוציאליים - עובדים סוציאליים יהיו זכאים לשיחות טלפון לפי ותק ולא לפי דרגה. בהתאם לאוגדן תנאי השירות, קיימת זכאות לתשלום מכסת שיחות טלפון בהתאם לדרגת העובד וזאת עד למכסה מקסימלית של 200 שיחות לפי 0.243 נה לשיחה.

להלן רשימת העובדים שלא קיבלו החזר טלפון וזאת בניגוד לכללים:

### נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.

להלן רשימת העובדים שבחודש 12/2023 קיבלו החזר טלפון בסכומים גבוהים מהנדרש לכאורה ללא כל הצדקה:

### נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.

### 2. החזר טלפון לעובדים ששכרם נגזר משכר מנכ"ל שלא בהתאם לכללים

בהתאם לחוזר משרד הפנים 01/2011 סעיף 4.6 עובד בחוזה אישי הנגזר משכר מנכ"ל זכאי להחזר בהתאם לגודל הרשות לפי הטבלה הבאה:

### 4.6. להלן טבלת החזר הוצאות בגין שיחות טלפון (בש"ח) לנושא משרה המועסק ב-

100% משרה וב- 100% משכר בכירים, לפי גודל האוכלוסייה ברשות:

מועצות מקומיות ואזוריות	עד 100 אלף תושבים	100 – 250 אלף תושבים	מ-250 אלף תושבים ומעלה	תפקיד / גודל האוכלוסייה
140	160	180	200	משרה מרבית

לשאר העובדים בחוזים אישיים ישולמו הוצאות הטלפון בש"ח בהתאם לרמת שכרם ואחוז משרתם לפי הטבלה. עדכון התעריפים ייעשה בהתאם לעדכון כפי שנהוג לגבי עובדי הרשות.

### משרד מבקר המועצה

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

להלן רשימת העובדים בחוזים הנגזרים משכר מנכ"ל המקבלים החזרי טלפון שלא בהתאם לכללי החישוב:

### **נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

3. **תוספת ייחודית שקלית** - מקורה בהסכם קיבוצי ארצי משנת 2003 (להלן: "הסכם 2003") שנערך בין מרכז השלטון המקומי ושלוש הערים הגדולות לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה. הסכם זה אושר ע"י הממונה על השכר, ובו נקבע כדלהלן:

1.2 עבור תקופה החל מיום 1.6.2003 יהיה כל עובד המועסק אצל המעסיק זכאי עבור כל חודש להפרש (אם קיים לגביו) שבין 22% משכרו המשולב או סכום של 700 ₪ לפי הגבוה מבניהם (להלן: "התוספת"), לבין התשלום שקיבל עבור אותו חודש, בגין תוספות קבועות בהגדרתן בסעיף 2.3 להלן, לפי התוספות הקבועות הרלוונטיות לגביו, באופן אישי, באותו חודש....

1.3 "תוספת קבועה" לעניין סעיף 2.2 לעיל- כל תוספת שכר הקיימת במועד חתימת הסכם זה והמשולמת לעובד במועד התשלום ומתקיימים בה כל אלה: התוספת במהותה הינה חודשית, בלתי מותנית בתנאי, ומהווה חלק מהשכר הקובע לצורך פנסיה תקציבית או פיצויי פיטורים....

לאחר מכן, בתאריך 25/09/2009 נחתם הסכם קיבוצי אשר עדכן את הסכום הנקוב בהסכם הקיבוצי שנחתם ביום 4/8/03 ל 1,400 ₪.

בהתאם להוראות הסכם 2003, כל תוספת שכר מקומית או ארצית שמקיימת את התנאי של תוספות חודשיות במהותן, בלתי מותנות בתנאי ומהוות כאמור חלק מהשכר הקובע לצורך פנסיה, אזי יש לקזז אותן מתוספת הבלתי ייחודיים.

בפועל נמצאו מספר תקלות בנושא תוספת בלתי ייחודית שקלית כפי שיפורט:

א. חישוב ת. בלתי ייחודית שקלית לדירוגים מנהלי מח"ר וכו' אמורה להיות מחושבת לפי 1,142 ₪ לכל היותר וזאת לפי החישוב של 1,400 ₪ בניכוי ת. איזון בסך 257 ₪ למשרה מלאה וזאת בהכפלה לפי חלקיות משרה.

בפועל נמצא כי אצל כל העובדים המקבלים את תוספת בלתי ייחודית שקלית החישוב אינו תקין.

להלן רשימת עובדים:

### **נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

#### **משרד מבקר המועצה**

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

ב. עוד נמצא כי ישן תוספות שכר המוגדרות כתוספות המתקזזות מת. בלתי ייחודית שקלית כאשר בפועל תוספות שכר אלו לא קוזזו מת. בלתי ייחודית שקלית וזאת בניגוד לכללי ההסכם :

ג. להלן מספר עובדים המקבלים ת. מאמץ כפיים ברכיב שכר 57 ללא שרכיב זה מתקזז מת. בלתי ייחודית שקלית בניגוד להסכמים :

### **נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

ד. עוד נמצא כי ת. הספיגה לא קוזזה מת. בלתי ייחודית שקלית. כך לדוגמה ביחס לעובדת [REDACTED] – ת. הספיגה לא קוזזה מת. בלתי ייחודית שקלית לפי תלוש שכר לחודש 12/2023.

ה. לא דווחה ת. איזון בסכום 257 ₪ כפוף לחלקיות משרה על אף שהתוספת הינה תוספת אוטומטית לעובדים הזכאיים לת. בלתי ייחודית שקלית (דירוגים, מח"ר הנדסאים, מנהלי וכו').

ו. נמצא כי תוספת ערבה מתקזזת מת. בלתי ייחודית שקלית וזאת בניגוד לכללים עבור כל עובדי הרשות.

### **4. אי תשלום ת. פיצול לעובד בתפקיד מלווה הסעות**

בהתאם לפרק 4.3.2 לאוגדן תנאי השירות קיימים כללים לעניין הזכאות תשלום בעבור עבודה בימי עבודה מפוצלים כאשר עיקר התנאים הם התנאים הבאים :

✓ הפיצול מתרחש לפחות פעמיים בשבוע

✓ ההפסקה ביום הפיצול היא של לפחות 3 שעות.

גובה תוספת הפיצול נגזרת ממספר הימים בהם העובד הועסק באופן מפוצל לפי הטבלה הבאה :

שיעור התוספת לחודש באחוזים מהמשכורת	מספר ימי העבודה המפוצלים לשבוע
10.4%	5
8.2%	4
6.0%	3
4.3%	2
--	1

פרק 9.3.7 ג' לאוגדן תנאי שירות - העסקת מלווי הסעות – מסדיר את אופן העסקת מלווי הסעות לתלמידים מוגבלים ובעלי בעיות מוטוריות במסגרת החינוך הרגיל והחינוך המיוחד. לפי האמור באוגדן ניתן לשלם תוספת פיצול למלווה הסעות וזאת בהתאם לתנאים שפורטו פרק 4.3.2. לאוגדן תנאי השירות "תשלום עבור עבודה בפיצול" – וזאת לפי השיעורים הבאים : בפועל נמצא מעיון בתלוש השכר לחודש 12/2023 של העובד כי העובד לא קיבל ת. פיצול –

### **משרד מבקר המועצה**

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

בתפקיד ליווי חינוך מיוחד.

5. **עובדים בפנסיה שת. בלתי ייחודית שקליות אינן מתקזזות מת. בלתי ייחודית שקלית** - עוד נמצא כי אצל עובדים הפורשים לפנסיה תקציבית ישנן תוספות שכר מקומיות או הסכמיות שאושרו ע"י הממונה או הוכשרו במועדים הקובעים שאינן מתקזזות מת. בלתי ייחודית שקלית וזאת ללא הצדקה. להלן רשימת הפנסיונרים שאצלם הממצא רלוונטי:

### **נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

ישנו כמה תוספות הנחשבות לתוספות קבועות לפי סעיף 2.2 להסכם מיום 4/08/2003 בפועל תוספות שכר אלו לא התקזזו מת. בלתי ייחודית שקלית בניגוד לדין. כך לדוגמה הגמלאי בעל ת.ז. - מקבל ת. מאמץ כפיים תוספת שאמורה להתקזז מת. בלתי ייחודית שקלית כאשר בפועל ת. זאת אינה מתקזזת בניגוד להנחיות.

### **6. קצובת נסיעה**

קצובת נסיעה משולמת לכל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, בין אם הוא משתמש בתחבורה ציבורית או בין אם הוא משתמש ברכבו האישי או בכל אמצעי אחר ובלבד שאינו מקבל רכב צמוד מהמעסיק. הקצובה נועדה לשקף את הוצאת העובד בגין ההגעה לעבודה מביתו בשתי הכיוונים. קצובת הנסיעה לא תהיה כפופה לחלקיות המשרה ככל שהעובד מועסק ב- 5 ימי עבודה ומעלה.

קצובת הנסיעה תשולם על פי התעריף הזול ביותר בתחבורה הציבורית ובמחיר הנמוך הקיים באותו מסלול נסיעה בלבד. החזר נסיעות בתחבורה ציבורית יינתן ללא תלות בתדירות התחבורה ושעות העבודה. עובד הנוסע בקווים שבהם חל הסדר "חופשי חודשי" או "חופשי חודשי מרחבי", זכאי לקצובת נסיעה שלא תעלה על מחיר כרטיסי חופשי חודשי בהסדרים אלה. עובד הנוסע בקווים שבהם לא חל הסדר "חופשי חודשי" או "חופשי חודשי מרחבי", זכאי לקצובת נסיעה בשווי מחיר נסיעה בודדת, הלוך ושוב, כפול מספר הימים שבהם הגיע לעבודה. קצובה זו, מותנית בדיווח, ותשולם רק עבור ימים שבהם הגיע העובד בפועל למקום עבודתו הקבוע. עובד אשר לצורך נסיעותיו נזקק לכרטיס "חופשי חודשי" וגם לנסיעות בין-עירוניות, זכאי הן לקצובת נסיעה כמחירו של כרטיס "חופשי חודשי" והן לנסיעות על בסיס יומי, וזאת עד לתקרה של 1,330 ₪ לחודש.

בחודש 28/12/2002 יצאה הנחייה ממרכז השלטון המקומי באמצעות גבי חגית מגן, לפיו נקבע כי החל מיום 01/08/2022 יש לפעול לפי רפורמה דרך שווה, לפי הכללים הבאים:

עובדים חדשים שנקלטו החל מ- 01/01/2023, התשלומים יבוצעו לפי הרפורמה,

לגבי עובדים שנקלטו עד ליום 31.12.22 יחול הגבוה מבין השניים:

1. או לפי תעריף הרפורמה.
2. התשלום יבוצע לפי תעריפי ערב הרפורמה, ובניכוי מקסימלי של 14.5% הפחתה ככל שיהיה צורך בהפחתה ההפחתה תבוצע מ- 01/01/2023.

למען הסר ספק, לגבי עובדים שהתקבלו עד ליום 31.12.15 לא יתבצע כפל ניכוי של 14.5%.

### **משרד מבקר המועצה**

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

• יודגש כי הוראות החשכ"ל כפי שסוכמו עם הסתדרות עובדי המדינה לא אומצו בשלטון המקומי.

בפועל נמצאו מספר ליקויים כפי שיפורט:

עובדים שלא קיבלו בכלל קצובת נסיעה וגם לא קיבלו החזר נסיעות.

### **נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

מתוך רשימת העובדים שלכאורה לא קיבלו נסיעות ניתן הסבר ע"י המועצה ביחס לעובדים ברשימה מטה לפיו עובדים אלו משתמשים בשירותי הסעה מטעם המועצה כך שהם אכן אינם זכאיים להסעה. לפיכך אי תשלום הסעה לעובדים ברשימה הבאה מהווה מצב תקין:

### **נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

קצובת נסיעה שלא שולמה בהתאם לכללי הרפורמה, קצובת נסיעה מעבר למשרה.

### **נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

#### **7. אי פתיחת קופות בגין הפרשות לקה"ל**

בהתאם לסעיף 6.3.2 לאוגדן תנאי השירות נקבע כי: "עובד לאחר 12 חודשי עבודה הזכאי לקביעות בהתאם לחוקת העבודה ולהסכמים קיבוציים תהא זכאותו להצטרף לקרן השתלמות בתום התקופה". שיעור ההפרשות לקה"ל הוא 7.5% חלק מעסיק וניכוי 2.5% חלק עובד. בפועל נמצא כי אצל העובדים הבאים על אף שחלפה שנה מאז העסקתם לא נפתחה קרן השתלמות וזאת בניגוד לכללים.

### **נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

#### **המלצות הביקורת**

- יש לדאוג לנוהל תקין לפיו החל מתקופת הזכאות להפרשות לקה"ל יישלחו בקשות לעובדים לשלוח טפסי הצטרפות לקרן השתלמות; ככל שלא יתקבלו טפסי הצטרפות, חשבת השכר תצטרף באופן אוטומטי את העובדים לקה"ל.
- לבצע לבדוק האם נפתחו קרנות השתלמות גם לגבי יתר העובדי הרשות המקומית.
- יש לפתוח קופות רטרו למועד הזכאות לעובדים ללא קופות.

#### **משרד מבקר המועצה**

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

**8. הפרשות סוציאליות פיצויים וגמל (לעובדים המועסקים בפנסיה צוברת) וקרן השתלמות**

**8.1. הפרשות לגמל ופיצויים בגין רובד פנסיוני**

מניתוח הנתונים לחודש 09/2020 עלה כי לכל העובדים הזכאיים להפרשות בגין פיצויים וגמל עבור רכיבים קבועים הופרשו הפרשות סוציאליות כנדרש.

**8.2. כללי**

על פי חוזרי משרד הפנים, חוקת העבודה ואוגדן תנאי השירות שיעורי ההפרשות אמורים להיות בהתאם לרבדי השכר הבאים:

מס"ד	הנושא	תגמולי עובד	תגמולי מעביד	מרכיב פיצויים
1	רובד פנסיוני	7%	7.5%	8.33%
2	עבודה נוספת	7%	7.5%	6%
3	החזרי הוצאות	5%	5%	

כמו כן, בהתאם לסעיף 6.3.2 לאוגדן תנאי השירות נקבע כי: "עובד לאחר 12 חודשי עבודה הזכאי לקביעות בהתאם לחוקת העבודה ולהסכמים קיבוציים תהא זכאותו להצטרף לקרן השתלמות בתום התקופה". שיעור ההפרשות לקה"ל הוא 7.5% חלק מעסיק וניכוי 2.5% חלק עובד.

**8.3. אי פתיחת קופות בגין רכיבי החזר הוצאות**

ככלל, בהתאם להסכם המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת מיום 3.3.1999 נקבע כי קיימת חובה להפריש כספים לקופות גם בגין רכיבי החזר ההוצאות וזאת לפי השיעורים של 5% הפרשות חלק מעסיק ו-5% -7% ניכוי חלק עובד.

**נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

**משרד מבקר המועצה**

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

8.4. אי פתיחת קופות בגין הפרשות סוציאליות עבור רובד העבודה הנוספת כפי שפורט לעיל הפרשות המעסיק בגין רובד העבודה הנוספת מסתכמות ב- 13.5% בפועל מניתוח תלושי השכר נמצאו עובדות להן לא נפתחו קופות בגין רכיבי העבודה הנוספת וזאת בניגוד לאמור בחוקת העבודה ובאוגדן תנאי השירות.

## **נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

### **המלצת הביקורת**

יש להקפיד על פתיחת קופות לכל הרובדים (פנסיוני, עבודה נוספת והחזרי הוצאות) ברגע כניסת העובד לתפקיד או באמצעות קבלת טפסי הצטרפות או לצרף את העובד לקופות בררת המחדל.

## **9. דמי כלכלה חוזים אישיים נגזרת משכר מנכ"ל**

בהתאם לחוזר 01/2011 של משרד הפנים נקבע כי: דמי הכלכלה ישולמו לפי חלקיות המשרה של העובד וחלקיות העסקה. בפועל נמצא כי ישנם מספר עובדים המקבלים דמי כלכלה גלובלית שלא בהתאם לכללים מאחר והם אינם בחוזים אישיים הנגזרים משכר מנכ"ל. להלן רשימת העובדים הרלוונטית:

## **10. אי תשלום ת. ערבה וזאת בניגוד לכללים**

בהתאם לפרק 4.3.9 לאוגדן תנאי השירות נקבע כי " עובד המדורג בדירוג עובדי מינהל ושירותים או בדרגות מקבילות בדירוגים המקצועיים " או בדירוג האחים והאחיות או בדירוג העובדים הסוציאליים, המקבל משכורת חודשית או משכורת כוללת, שמקום עבודתו הקבוע ובסיסו הם בנגב, זכאי לתוספת הערבה (לעובדים המדורגים בדירוג עובדי מינהל ושירותים בלבד) "הנגב" – פירושו כל שטח במדינת ישראל הנמצא דרומית לקו הרוחב של באר שבע ודרומית מזרחית לקו מוביל באר שבע – חברון ומשם לאורך הגבול לעין גדי אולם לא נחשב לנגב השטח מסביב לבאר שבע ברדיוס 20 ק"מ מהעיר

"גובה תוספת הערבה החל מיום 1/12/19 הינו 116.41 ש"ח

בפועל נמצא כי תוספת הערבה לא שולמה לעובדים הבאים וזאת לכאורה ללא הצדקה:

### **משרד מבקר המועצה**

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

## נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.

תשלום ת. ערבה על אף שהעובדים מועסקים בחוזים אישיים וזאת בניגוד לכללים כפי שהוסבר לעיל, ת. ערבה תשולם אך ורק לעובדים המועסקים בדירוגים מקצועיים לפי הסכמים קיבוציים, בפועל נמצא כי עובדים קיבלו ת. ערבה וזאת בניגוד לכללים :

## נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.

### 11. תוספות שכר מקומיות חריגות שכר לכאורה

כאמור, הסכם מרץ 99 "מכשיר" בדיעבד חריגות שכר שנקבעו בהסכמים מקומיים, ובלבד שהתקיימו לגבם שני תנאים מצטברים : התנאי הראשון הוא כי ההסכמים המקומיים הללו נחתמו, הוסכמו, נקבעו או הונחו לפני 31.8.1998, והתנאי השני הוא כי ההסכמים מקומיים אלה אכן יושמו בפועל בשכר חודש פברואר 1999.

בפועל נמצאו מספר תוספות שכר מקומיות ששולמו לעובדים על אף שהעובדים הוגדרו כעובדים חדשים וזאת לפי הפירוט הבא :

## נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.

### 12. תוספת ענפית 2017 –

בהתאם לפרק 4.4.2 קיימת זכאות החל מה- 01/01/2017 לתשלום ת. ענפית בשיעור 10% לעובדים העונים להגדרות למספר תפקידים

א. עובדים בתפקידי מזכירות במזכירותות בתי הספר, לרבות מינהלן בית-ספר

ב. אחראי למשק ותחזוקה (שרת / אב בית) בבתי הספר, במתנ"סים ובאשכול פיס

ג. עובדי ניקיון בבתי ספר

ד. חשב- עובד בדירוג המח"ר, הממלא תפקיד של חשב בכל יחידה ארגונית מן הסוג הבכיר ביותר ברשות

(מינהל, חטיבה או אגף, לפי הענין), ואם יש יותר מחשב אחד באותה יחידה ארגונית – הבכיר מביניהם

ה. חשבי השכר- עובדים שעוסקים בפועל בחישוב שכרם של עובדי המעסיק שבמועד חתימת ההסכם הם

בעלי תעודת חשב שכר המוכרת על ידי מש"מ או 3 הערים הגדולות לצורך גמול ההשתלמות (להלן- תעודה

חשב שכר מוכרת ללא מגבלת 5 שנים).

### המלצת הביקורת

לעדכן את שכרה של חשבת השכר מאחר והוא חוזה שקלי.

פקח בשיטור העירוני/משולב

עובד מחשבו בתנאים מסויימים

מנהל ביחידת משאבי אנוש – בהתאם להשכלה והשלמת מספר קורסים.

### משרד מבקר המועצה

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

נמצא כי ישנם מספר עובדים שלכאורה לפי הגדרת תפקידם זכאיים לת. ענפים בכפוף לעמידה בכללים והם לא קיבלו את התוספת.

להלן רשימת העובדים:

— נהג לכאורה זכאי לת. הענפית.

— בתפקיד מנהלנית לכאורה תפקיד זה מזכה בת. ענפית 2017 כמו של מזכירות בתי ספר בפועל לא קיבלה.

עוד נמצא כי העובדת [REDACTED] מסווגת לתפקיד פקידה מקבלת ת. שכר השייכות לעובדים בתפקידי מזכירות בתי ספר.

ובין היתר מקבלת ת. ענפית לכאורה ללא הצדקה.

13. **אי תשלום ת. נהיגה בשיעור 20% לנהגים במועצה אזורית** – מעיון בתלושי השכר לחודש 12/2023 עלה כי לא שומה ת. נהיגה בשיעור 20% לעובדים שלפי הגדרת תפקידם כפי שהועברה ע"י הרשות המקומית להלן רשימת העובדים:

### **נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

14. **אי החתמת שיעון נוכחות ע"י נהגי אוטובוס** –

בהתאם לכללי אוגדן תנאי השירות נקבע כי על העובד חלה חובת דיווח והחתמת שיעון נוכחות וזאת לפי סעיף 5.9 לאוגדן תנאי השירות הקובע כי:

בהמשך לסעיף 66.1 בחוקת העבודה ובהתאם להנחיות הממונה על השכר

על גופים מתוקצבים ונתמכים (להלן: "גוף" או "גופים") חל סעיף 29 לחוק – יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 (להלן: "חוק יסודות התקציב"). סעיף חוק זה קובע כי גוף לא יסכים על שינויים בשכר בתנאי פרישה או בגמלאות או על הטבות כספיות אחרות הקשורות בעבודה, אלא בהתאם למוסכם או למונהג לגבי כלל עובדי המדינה או באישורו של שר האור.

— ביום 28.4.89 נחתם בין המדינה לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה הסכם קיבוצי, אשר קבע את הנהגת שיעון הנוכחות לגבי עובדי מדינה בדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות.

— הנהגת שיעון נוכחות במקום עבודה קשורה קש- ישיר לשכר הניתן בגין עבודה, הואיל ועל פי דיווחי נוכחות בזמן עבודה משולם שכרו של העובד. הואיל ובשירות המדינה מונהג שיעון נוכחות, והואיל ועל הגופים להנהיג שכר בהתאם לנהוג או למוסכם במדינה, הריני להודיעכם כי יש להקפיד על הנהגת שיעון נוכחות בגופים המתוקצבים והנתמכים בשירות הציבורי

בפועל מעיון בנתונים עלה כי הנהגים של הרשות אינם מחתימים שיעון נוכחות בכלל.

להלן רשימת העובדים וזאת בהתאם לדוח הנוכחות לחודש שכר 12/2023:

### **נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

#### **משרד מבקר המועצה**

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

15. **צבירת ימי חופשה** – בהתאם לסעיף 5.13 לאוגדן תנאי השירות נקבע כי יש לצבור ימי חופשה לפי 22 יום לשנה לעובדים המועסקים 5 ימים בשבוע, בפועל נמצא מעיון בתלושי השכר לחודש 12/2023 כי למספר עובדים לא נצברו ימי חופשה או שימי החופשה נצברו שלא בהתאם לחלקיות המשרה וזאת עבור העובדים הבאים:

### **נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

עוד נמצא ביחס לעובדת [REDACTED], כי צבירת ימי החופשה לא תאמה את חלקיות המשרה.

16. **צבירת ימי חופשה לנבחר הציבור שלא בהתאם לאמור בחודש 04/2017** - מעיון בתלוש השכר לחודש 12/2023 עלה כי צבירת ימי החופשה לראש המועצה אינה תקינה והיא לפי וזאת בניגוד לנקבע בסעיף ז' לחוזר משרד הפנים 4/2017 סעיף 31 הקובע כי נבחר זכאי ל- 26 ימי חופשה לשנה כאשר בפועל הצבירה הינה לפי 22 ימים בשנה.

[REDACTED]

### **18. דרגות עובדים**

#### **מסלולי קידום דרגות והכללים למתן דרגת אישיות**

בחוקת העבודה ובאוגדן תנאי השירות מפורטים מסלולי הקידום לכל אחד מהתפקידים הקיימים במועצה, כאשר לכל תפקיד קיימים המאפיינים הבאים:

- א. דרגה תחילית ודרגת שיא, הזמן שנדרש לשהות בכל אחת מהדרגות והזמן שיש להמתין בדרגת השיא על מנת להתקדם לדרגת השהייה (דרגת הפלוס).
- ב. חלק ממסלולי הקידום משתנים בהתאם לגודל הרשות, וסיווגה, כאשר מועצה מקומית ערבה תיכונה כמועצה שבין 20,000 תושבים ל- 100,000 תושבים דהיינו רמת המועצה היא רמה ג'.
- ג. להלן המחשה לעניין מסלולי הקידום: מסלול הקידום של סגן מנהל מחלקה ברשות מקומית רמה ג' הוא המסלול הבא:

(1) דרגה תחילית- דרגה 7, דרגת שיא-דרגה 9.

(2) דרגת שהייה דרגה 9+.

(3) שיבוץ העובד לתפקיד אמור להיות בדרגה 7 כאשר המעבר מדרגה 7 לדרגה 8 אמור להיות כעבור שנתיים והמעבר מדרגה 8 לדרגה 9 אמור להיות לאחר שהות של שנתיים נוספות בדרגה 9.

(4) המעבר מדרגה 9 לדרגת השהייה (דרגת ה+) אמורה להינתן כעבור 3 שנים באופן אוטומטי.

ד. עוד נציין כי קיים מצב נוסף בו ניתן לתת דרגה נוספת מעל לדרגת השיא במתח הדרגות וזאת אך ורק בכפוף לכללים שפורסמו בחוזר מנהל השלטון המקומי בנושא הדרגות, ראו סעיף 3.2.7 לחוקת העבודה:

(1) הדרגה האישית תוענק בתום שהות של 4 שנים בדרגת השהייה (+) במסלול קידומו של העובד.

(2) הדרגה תוענק לאחר מיון והחלטת ועדה שתוסמך לכך...

### **משרד מבקר המועצה**

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

- 3) לא תוענק דרגה אישית לעובד בעל חריגות שכר. לרבות חריגות שכר שהוכשרו בהסכם 03.03.99 ושסך כל התוספות אינה עולה בערכו על 22% מהשכר המשולב.
- 4) תתאפשר קבלת דרגה אישית לעובדים השוהים עד דרגה 13 כולל.
- 5) בכפוף לעקרונות לעיל, תתאפשר הענקת דרגות אישיות ל – 3% עד 5% מקרב עובדי הרשות בהתחשב בגודל הרשות, למספר העובדים המועסקים בה ובכפוף ליכולת התקציבית של הרשות. להלן דוגמה המשקפת את אופן הענקת הדרגה האישית לעובד בתפקיד מנהל מחלקה ברשות ברמה ג', מתח הדרגות לתפקידו הוא 8-10 לאחר שהעובד שוהה בדרגה 10+ 5 שנים תינתן לו דרגה 11 בכפוף לתנאים שפורטו לעיל וכעבור 3 שנים דרגה 11+.
- בפועל נמצאו אי התאמות בין מתח הדרגות לדרגת העובד בפועל וזאת ללא כל הסבר ראו נספח לדוח הביקורת.

### 19. תשלום שעות כוננות ללא דיווח בדוחות הנוכחות,

מניתוח דוחות הנוכחות לחודש נוכחות 12/2023 עלה כי קיים דיווח בגין שעות כוננות, כאשר בפועל הדיווחים הינם ידניים ולא ממוחשבים.

בתלושי השכר שולמו כוננויות כאשר הכוננויות דווחו תמיד לפי 100% וזאת בשל הדיווח הידני שהוצג לפיו הוקצו שעות כוננות עד 5.33 שעות ביום כך שתגמול הינו לפי 100%.

מאחר ודיווח הכוננויות הן ידניות יתכנו חריגות שכר ואי התאמות בניגוד לכללים הבאים :

בהתאם לכללי תשלום הכוננות נקבעו הכללים הבאים :

- לא ניתן לבצע כוננות ביום חופשה, מחלה, מילואים.
- כוננות של מעל חמש שעות ושליש תזכה בתשלום בעד חמש שעות ושליש בלבד ואילו כוננות מתחת לחמש שעות ושליש תזכה בשכר בגובה 100% לפי הביצוע בפועל.
- אם בעת ביצוע כוננות הייתה קריאת פתע (עובד שנקרא לעבודתו שעה אחת לפחות מתום העבודה), העובד לא זכאי לתשלום נוסף מעבר לתשלום בגין הכוננות.
- כוננות בימי חג, או סופי שבוע, דורשת אישור מיוחד.
- לא ניתן לדווח כוננויות כאשר שעת תחילת קבלת הכוננות הינה קודם לשעת יציאה מהעבודה.

**בפועל לא קיימת כל בקרה או מעקב ממוחשב מה שגורם למגוון של טעויות בנושא.**

### 20. אי התאמה בין כמות שעות הנוספות המדווחות ומשולמות לשכר לבין דוחות הנוכחות.

מעיון בתלושי השכר למול דוחות הנוכחות עלה כי קיימת אי התאמה בין היעדר שעות לבין כמות השעות המועברות לשכר וכן כי קיים תשלום שעות נוספות ללא שדווחו שעות נוספות בפועל בכמות המשולמת וזאת על בסיס תלושי שכר לחודש 12/2023 ודוחות נוכחות לחודש 12/2023.

מההסבר שנמסר ע"י המועצה מלבד הדוחות הממוחשבים קיימים דוחות ידניים בהם מבוצעים תיקונים ידנית שלכאורה אמורים להתאים לדיווחים.

### משרד מבקר המועצה

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

מצב זה אינו תקין שכן הוא מהווה פתח לטעויות ואישורים שיתכנו כלא תקינים.

21. אי התאמות בין תשלומים בפועל ליבן אישורי משרד הפנים –

**נמסרה רשימת עובדים שבהם נמצאו ליקויים למחלקת משאבי אנוש.**

#### **משרד מבקר המועצה**

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

## פרק 3- סיכום ומסקנות

שכר עובדים הנו מרכיב חשוב ועיקרי בהוצאות המועצה עלות השכר השנתית נאמדת בכ- **42 מליון ₪** כשליש מתקציב המועצה.

הביקורת בחנה את מכלול מרכיבי השכר הקיימים במועצה באופן יסודי ומעמיק בכדי שתשקף למקבלי ההחלטות את הליקויים העולים מהביקורת.

הביקורת נעזרה בשירותיה של **עו"ד רו"ח רבקה נאורי** המתמחה בנושא שכר ברשויות המקומיות.

מחלקת משאבי אנוש וחשבות שכר צריכות לעבוד כמקשה אחת עפ"י כללים ידועים והכרת מכלול החוקים והתקנות הקשורים לשכר במגזר המוניציפאלי.

הקמת מערכת נהלים

א. נוהל בנושא שכר וכח אדם אשר יגדיר את השיטה, האחריות, סמכות לגבי כל מרכיב במערכת השכר נוהל מתן אחזקת רכב לזכאים בדגש על קביעת רמת האחזקה לעומת הביצוע בפועל, נוהל מתן שעות כוננות לעובדים,

ב. נוהלי בקרה

מחלקת משאבי אנוש וחשבת שכר יבצעו מגוון בקורות לאחר הכנת קובץ השכר:

סבירות כללית של תשלומי השכר בהתאם לתחזית השכר והלימה לתנודות עונתיות כגון: דמי הבראה, ביגוד, הסכמים מיוחדים, עדכון אחוזי תוספת ועוד).

בדיקה מול הנחיות כח אדם והאוגדן ביחס למתן או אי מתן זכאות לתשלום וביצוע הבקורות להלן בהתאם: דוח חזותי של ניסוי חישוב שיכלול את כלל רכיבי השכר מס ימים לפני סגירת השכר ולאחר סגירה ושידור דוחות הנוכחות.

- ← יש לבחון את השינויים של כתובות המגורים או מקומות עבודה ולבחון שלמות תשלום נסיעות
- ← יש לבחון באופן אוטומטי כי לא קיים תשלום מוגדל של רכיבי השכר הבאים: עבודה נוספת, כוננויות, דמי כלכלה, אש"ל.
- ← יש לבחון את המקרים בהם קיימים חובות לעובדים.
- ← יש לבדוק התפתחות חובות עובדים.
- ← יש לבדוק עובדים שחזרו מחל"ת/חל"ד או יצאו לחל"ד/חל"ת
- ← יש לבחון באופן מעמיק זכאויות של עובדים חדשים ולהעביר לאישור חשב/גורם חיצוני.
- ← איתור עובדים ללא קופות (עובדים חדשים וותיקים).
- ← איתור עובדים ללא כל הקופות (אמורים להיות 4 קופות) קה"ל, גמל ופיצויים פנסיוני, עבודה נוספת והחזרי הוצאות). מלבד עבור עובדים בפנסיה תקציבית
- ← בדיקת כפילויות (החזרי ק"מ).
- ← בדיקת עובדים חדשים דיווח החזרי ק"מ ללא דיווח הוצאות קבועות
- ← בדיקת עובדים להם החזר ק"מ שאינו תואם להיקף המשרה לפי הכללים
- ← קליטת עובדים חדשים – גורם מדווח וגורם מאשר.
- ← בדיקת עובדים עם שכר 0.
- ← בדיקת עובדים ללא החזר קצובת נסיעות
- ← בדיקת חריגות תשלום בדיווח ק"מ לעובדים מעל לרמה ד עפ"י האוגדן
- ← בדיקה כי אך ורק עובדים וותיקים יכולים לקבל במקביל נסיעות בקצובת נסיעה + החזרי נסיעות.
- ← אחוז מס שולי, תיאומי מס, לבחון שינוי אנליטי לעומת חודש קודם (שינויים שעלולים להצביע על תקלה)

### משרד מבקר המועצה

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

- בדיקה רבעונית של חריגה ממכסת ק"מ
- בחינת תאריכי תחילת וסיום ביטוחים ורישיון רכב.
- בדיקה ובקרה של עובדים עוזבים, יוצאים לחל"ת דיווח פיצויים והפסקות וחזרות.
- העברת תלושי ניסוי לבדיקת חשבות השכר + דוח חזותי אחרון.
- מתן אישור סופי לחברת מלם לסגור שכר.

כל הסעיפים שהוזכרו לעיל מחייבים נהלי עבודה ברורים ומפורטים אשר יתנו מענה לשאלות הנוגעות לתהליכי השכר.

**ניתן לראות כי הביקורת מצאה ליקויים אשר אינם תואמים את הוראות החוק אשר מחייבים התייחסות ותיקון הליקויים בהקדם.**

הביקורת ביצעה בדיקה מקיפה לכל מרכיבי השכר לעובדי המועצה ולכן ישנה חשיבות רבה בתיקון הליקויים כבר במהלך השנה הקרובה. החשיבות לקיום נהלי עבודה בנושא שכר עובדים וניהול משאבי אנוש הנו קריטי להליך החוקתי המחייב וכן לביצוע בקרה ביצוע אשר תכלול את כלל מרכיבי תלוש השכר. על המועצה ביצוע תיקון ליקויים מהיר ויעיל ימנע בעתיד הוצאות שכר חריגות בניגוד לכללים וכן הוצאות משפטיות מיותרות.

הביקורת מודה למנכ"לית המועצה, גזברית המועצה, מנהלת מש"א וחשבת השכר על שיתוף הפעולה וההירתמות לביצוע הביקורת.

**משרד מבקר המועצה**

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.

## פרק 4 - נספחים

### משרד מבקר המועצה

מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. פרסומם המלא או החלקי לפני שחלף המועד נקבע להגשתו למועצה, ללא נטילת רשות מאת מבקר המועצה, אסור לפי סעיף 13 ה' לפקודת המועצות.