

דו"ח הביקורת הפנימית קליטת עובדים ושכר



מסמך זה מכיל ממצאי ביקורת של מבקר המועצה. לפי סעיף 145 ו' (ו') בצו המועצות המקומיות לא יפרסם אדם דו"ח מן האמורים בדוח זה או חלק ממנו או תוכנו לפני שחלף המועד שנקבע להגשתו למועצה ולא יפרסם ממצא ביקורת של מבקר המועצה; ואולם ראש המועצה או מבקר המועצה רשאי, באישור ועדת הביקורת, להתיר פרסום כאמור. לפי סעיף 334 א' בפקודה: המפרסם דו"ח או חלקו או תוכנו או ממצא ביקורת ומפר בכך את סעיף 170 ג' (ו') או תנאי בהיתר שניתן לו לפי האמור, דינו - מאסר שנה.

ד' טבת תשע"ו
16 דצמבר 2015

לכבוד : מר יורם קרין - ראש מועצה אזורית עמק המעינות
גברת שוש מאיר - יו"ר וועדת הביקורת – מ.א. עמק המעינות
מר רזיאל כוכבי - חבר וועדת הביקורת – מ.א. עמק המעינות
מר גד גור - חבר וועדת הביקורת – מ.א. עמק המעינות

הנדון: קליטת עובדים ושכר

נכבדיי ,
בהתאם לתוכנית הביקורת השנתית , ערך מבקר המועצה ביקורת בנושא קליטת עובדים ושכר.
הביקורת התמקדה ב :

- 1- נאותות תהליך קליטת עובדים חדשים .
- 2- נאותות הליך הקצאה , מעקב ובקרה אחר שעות נוספות מוצהרות .
- 3- תנאי העסקה של הנבחרים ושל העובדים המועסקים בחוזים אישיים.
- 4- זקיפת שווי רכב וטלפון נייד .
- 5- הרשאות למערכת השכר.
- 6- תשלום השכר לעובדים.

הביקורת הציגה את ממצאיה למבוקרים בכתב, וקיבלה את תגובותיהם בכתב.
ממצאי הביקורת , תגובות המבוקרים במלואן והמלצות הביקורת נכללו בגוף הדו"ח .

בברכה,

זועבי עלאא – רו"ח

מבקר פנים ונציב תלונות הציבור

מועצה אזורית עמק המעינות

- 1- מר ירון שפיר- סגן ראש מועצה אזורית עמק המעינות
- 2- מר מוטי מרדכי גזבר מועצה אזורית עמק המעינות
- 3- גברת מיה גומא להב- מזכירת המועצה

מבוא

כללי

בהתאם לתוכנית הביקורת השנתית, ערך מבקר המועצה ביקורת בנושא שכר וקליטת עובדים במועצה.
הביקורת בחרה שרירותית בחודש מרץ 2015 לעריכת הביקורת, כך שנדגמו תלושי שכר, דוחות הנוכחות, דו"חות השכר והעברת המס"ב של אותו חודש.

לפני הצגת ממצאי הדו"ח, מן הראוי לציין :-

1- עבודת הביקורת מושפעת מסיכוני הביקורת שהם :-

סיכון מובנה (Inherent Risk) שמשמעו, הסיכון שיתרת חשבון או סוג עסקאות יהיו חשופים להצגה מוטעית באופן נפרד או במשולב, שעשויה להיות מהותית, ללא קשר לקיומה של בקרה פנימית.

סיכון בקרה (Control Risk) שמשמעו, הסיכון שהצגה מוטעית, באופן נפרד או במשולב, שיכולה להתייחס ליתרת חשבון או לסוג עסקאות ואשר עשויה להיות מהותית, לא תימנע, או לא תיחשף ותתוקן בעיתוי מתאים, באמצעות המערכת החשבונאית והבקרה הפנימית.

סיכון חשיפה (Detection Risk) שמשמעו, הסיכון שהבדיקות המבססות

(Substantive Procedures) אותם נוקט המבקר לא יחשפו הצגה מוטעית, באופן נפרד או במשולב, שקיימת ביתרת חשבון או בסוג עסקאות ואשר עשויה להיות מהותית.

2- הביקורת הינה מדגמית, ולכן אין הכרח שהביקורת תחשוף את כל הליקויים הקיימים.

מטרת הביקורת

- 1- בדיקת יישום ההנחיות כפי שנקבעו באוגדן תנאי השירות של עובדי הרשויות המקומיות (האוגדן) , הוראות משרד הפנים בנושא שכר וכוח אדם.
- 2- בדיקת קיומן ויעילותן של הבקורות במערכת השכר המשולם לעובדים .

היקף הביקורת

הביקורת בחנה את הנושאים שלהלן :

- 1- תהליך קליטת עובדים חדשים .
- 2- הליך הקצאה , מעקב ובקרה אחר שעות נוספות .
- 3- תנאי העסקה של הנבחרים ושל העובדים המועסקים בחוזים אישיים.
- 4- זקיפת שווי רכב וטלפון נייד .
- 5- הרשאות למערכת השכר.
- 6- תשלום השכר לעובדים.

נוהלי הביקורת שננקטו הפעולות שבוצעו

- א-קיום ישיבה עם מזכיר המועצה – האחראית על כ"א במועצה .
קיום ישיבה עם חשבת השכר.
קריאת פרוטוקולים של וועדת בחינה ובחינת מסמכי מכרז.
- ב- הצלבת הנתונים במערכת הנוכחות עם הנתונים המוצגים בתלושים ובדו"חות שנתקבלו.
- ג- בדיקת רכיבי השכר והשוואת להסכמים החתומים ולאישורים שנתקבלו ממשרד הפנים.

הדו"חות והמסמכים שהוצגו לעיון הביקורת

א- נתקבלו הדו"חות שלהלן :

- ✓ קובץ הכולל רשימת עובדי המועצה , מועד תחילת עבודה , והדירוגים.
- ✓ רשימת הנטו ששולם לעובדי המועצה בגין חודש 2015-3, מספר חשבונות בנק.
- ✓ קובץ המכיל את גיליונות הנוכחות של עובדי המועצה לחודש הנבדק.
- ✓ קובץ המכיל את תלושי השכר של עובדי המועצה לחודש הנבדק.
- ✓ רשימת העובדים שקיבלו מהמועצה טלפון נייד.
- ✓ רשימת העובדים שקיבלו מהמועצה רכב צמוד.
- ✓ רשימת הפנסיונרים.
- ✓ רשימת העובדים שנקלטו לאחר 1/1/2014.

ב- נתקבלו ונבדקו המסמכים שלהלן :

- ✓ חוזי ההעסקה של העובדים המועסקים בהסכם בכירים.
- ✓ אישורי אגף כוח אדם במשרד הפנים להעסקת עובדים בהסכם בכירים.

עיקר הממצאים

רקע

אגף משאבי אנוש במועצה אחראי בין היתר על ניהול כוח האדם, גיוס וקליטת עובדים, ניהול ועדכון נתונים המהווים בסיס לחישובי השכר. תלושי השכר מופקים באמצעות תוכנת מירב. במחלקת מש"א ישנן שלוש עובדות: חשבת שכר – אחראית על הפקת תלושי השכר והתשלומים הנלווים. רכזת מש"א עבור המועצה ותאגיד החכ"ל - אחראית על תחום הגיוסים, תנאי עבודה והסכמי שכר, השתלמויות ופרישה. רכזת מש"א מתנ"ס - אחראית על תחום הגיוסים, תנאי העבודה והסכמי השכר במתנ"ס וכן על רישום הנוכחות בכל הגופים. מעיון בנתוני הדו"ח הרבעוני האחרון לשנת 2014 עולה שהמועצה העסיקה 334 עובדים לפי הפירוט הבא:-

בשנת 2014 הסתכמו הוצאות השכר ונלוות כ 39 מליון ש"ח
בשנת 2014 הסתכמו הוצאות המועצה בתקציב הרגיל כ 135 מליון ש"ח
שיעור הוצאות השכר מסך ההוצאות הסתכם כ 29%

עלות שנתית באלפי ש"ח	מספר משרות	מספר עובדים	סיווג העובדים
11,114	79	120	עובדי מחלקת חינוך
2,198	12	13	עובדי מחלקת הרווחה
1,422	10.8	11	עובדי חוות עדן
5,535	32.53	35	עובדי גן השלושה
11,190	39	39	עובדים כלליים
7,366	54	116	פנסיונרים
38,825	230	334	סה"כ

פירוט הליקויים, הטיפול שנעשה, תגובות והמלצות

1- תהליך קליטת עובדים חדשים.

הביקורת קיבלה לידיה קובץ ממשאבי אנוש הכולל את רשימת העובדים שנקלטו לאחר 1 בינואר 2014 ועד ליוני 2015, הקובץ כלל את התפקידים שממלאים העובדים החדשים ומועד כניסתם לתפקיד.

המועצה קלטה בתקופה הנדונה לעיל 38 עובדים חדשים למגוון משרות, חלקן משרות קבועות וחלקן משרות עונתיות (גן השלושה) ובשיעורי משרה משתנים. הביקורת בדקה מדגמית את סבירות תהליך קליטת העובדים שנקלטו, ובחנה את תקינות הליך המכרז החל משלב בקשת נחיצות המשרה עד לשלב הסופי שהינו קליטת העובד והעסקתו בהתאם לתנאי המכרז שפורסם. לצורך בחינת תקינות/סבירות הליך קליטת העובד, הביקורת קיבלה לידיה עבור כל מכרז שנדגם את המסמכים שלהלן:

- א- אישור נחיצות משרה מאגף כוח אדם ושכר במשרד הפנים.
- ב- עותק מהפרסום.
- ג- עותק מהמסמכים שנתקבלו מהמועמדים (קורות חיים, תעודות אישורים וכו')
- ד- העתק מפרוטוקולים של וועדות הבחינה.
- ה- עותק מההודעה לעובד.
- ו- תלוש השכר לחודש 3-2015 ע"מ לבדוק אם העובד מועסק באותם תנאים שפורסמו במכרז.

ליקויים שנחשפו

העובד י.ג. מועסק בתפקיד מנהל תחנת ניסיונות מיום 1/5/2014, והוא מועסק במשרה מלאה בחוזה בכירים.

ביום 26 אוקטובר 2014 נתקבל אישור אגף כוח אדם ושכר במשרד הפנים להעסקת העובד בחוזה בכירים לפי 30% משכר מנכ"ל.

בפועל שולם לעובד לפי 35% משכר מנכ"ל.

הממצא התגלה במהלך הביקורת השנתית הנערכת ע"י משרד הפנים הנערכת באמצעות רו"ח חיצוני.

הפרשי השכר ע"ס 15,773 ש"ח ששולמו ביתר קוויזו רטרואקטיבית משכר העובד לחודש 5/2015.

לדעת הביקורת, ובהתייחס למכרזי כוח אדם שנדגמו, תהלכי קליטת העובדים היו סבירים ותקינים.

תגובת מזכירת המועצה

" העובד נבחר לתפקיד המקביל לתפקיד מנהל מחלקה ברשות. הוא הועסק בחוזה בכירים לפי 35% משכר מנכ"ל בהתאם לתנאי השכר שבהם הועסק העובד הקודם שמילא את התפקיד ושכרו אושר ע"י משרד הפנים.

הופנתה בקשה לאישור מיוחד זה (בנוהל המקובל במשרד הפנים) היות והעובד הרוויח במקום עבודתו הקודם מעל 30% שכר בכירים דרגה תחילית למנהל מחלקה והן בשל ניסיונו הרב והשכלתו.

המועצה פנתה למשרד הפנים בתאריך 1.6.2014 לאשר לעובד 35% שכר בכירים שמשמעותו 10,084.9 ₪ בהתבסס על היותו בעל תואר שני בהגנת הצומח וותק 24 שנים בתחום, ובהמשך לפגישה עם מר דיאא אסדי סגן בכיר לממונה על השכר באוצר, ועו"ד אביחי בן שיטרית רפרנט משרד הפנים מתאריך 19.3.14.

בתאריך 26.10.14 התקבל אישור משרד הפנים בגובה 30% שכר בכירים, בניגוד לסיכום הפגישה דאז.

המועצה פנתה ב 27.10.14 אל וועדת חריגים באגף כ"א וערערה (ע"פ הנהלים) בנושא זה, תוך הסתמכות על הצגת תלושי השכר של העובד מקום עבודתו האחרון.

בשל חילופי רפרנטים באגף התקבלה תשובה שלילית, ממשרד הפנים, רק בתאריך 1.6.15 **בהתאם לכך בוצע קיזוז בשכרו של העובד רטרואקטיבית ובניגוד להסכמתו.**

בעקבות אירוע זה הוסקו מסקנות והוחלט להימנע מקליטת עובדים בשכר בכירים מעבר לדרגת השכר המינימאלית המאושרת לתפקידם גם אם המשמעות היא אובדן הון אנושי במהלך תהליכי הגיוס.

הביקורת ממליצה

לדעת הביקורת, ובהתייחס למכרזי כוח אדם שנדגמו, תהלכי קליטת העובדים היו סבירים ותקינים.

לגבי תשלום השכר ביתר למנהל תחנת הניסיונות :

כעיקרון רשות מקומית רשאית לשלם מקדמות עד 80% משכר הבכירים עד קבלת אישור האגף לכוח אדם ושכר במשרד הפנים .

אך מאחר ומועצה אזורית עמק המעינות מוגדרת כיום כרשות יציבה, כלומר בהתאם להנחיות

משרד הפנים מיום 3 מרץ 2015, הרשות רשאית לשלם שכר מלא (כמקדמה) בחוזה בכירים

לתקופה של **עד שלושה** חודשים עוד בטרם אישר האגף לכוח אדם ושכר את החוזה (חוזר 1/2011).

2- הליך הקצאה , מעקב ובקרה אחר שעות נוספות .

נבחנו מדגמית תלושי השכר של עובדי המועצה .

נמצא שבמחלקת שירותי ניקיון אשפה , משולם לעובדים שעות נוספות בהתאם למפתח של מספר פחים או צפרדעים :

כך שהעובדים מועסקים במשרה מלאה ובנוסף מקבלים שעות נוספות בהתאם למספר הפחים / צפרדעים שהם מפנים כל שלדוגמא :

שם העובד	מחלקה	שעות רגילות	ש.נ 125%	ש.נ 150%	ש.נ 200%	סה"כ שעות
ב.ג	תברואה	147	42	222	-	411
ש.א	תברואה	184	47	56		287

תשלום לפי הדוגמאות הנ"ל גורם לכך שהמועצה משלמת ביתר סכומים משמעותיים כשעות נוספות.

לעובדי האשפה משולמות שעות נוספות גלובליות בסך 210 שעות לחודש.

המועצה תצטרך לבדוק חלופות אחרות להוזלת העלויות.

נמצא שחלק מעובדי המועצה מקבלים שעות נוספות כאשר אינם משלימים את מכסת השעות שהינם חייבים לעבוד בהתאם לתפקידם ולתנאי העסקתם.

ע"פ חוק, המעסיק חייב לשלם שעות נוספות לאחר שהעובד משלים את מכסת השעות היומית (36 :8 שעות) , במידה והעובד מחסיר שעות בימים אחרים לא ניתן יהיה לבצע קיזוז שעות, כך שנוצר מצב שהעובד יעבוד מספר שעות שאינן עולה על היקף משרתו אך יקבל תשלום נוסף בגין שעות נוספות.

אז גם אם נקזז לעובד את שעות ההיעדרות עדיין נקבל שלעובד שולם ביתר בגין שעות נוספות שתעריפן יותר גבוה משעות עבודה רגילות.

משמעות הדבר שחוסר תכנון ופיקוח על העובדים יגרום לתשלום יתר בגין שעות נוספות .

נמצא עובד שהועסק בחודש 2-2015 299 שעות (170 שעות רגילות , 48 ש.נ 125% , 80 ש.נ 150%) .

לפי חוק כל עובד זכאי לקבל תשלום בגין השעות העבודה שהוא עבד בפועל , אך המצב הנ"ל גורם לכך שהמועצה תשלם שעות עבודה בתעריף גבוה מתעריף שעה רגילה , בנוסף לכך נמצא שהמועצה לא שילמה לחלק מהעובדים בגין כל שעות העבודה הנוספות , למרות שדווחו במערכת הנוכחות.

אי תשלום שעות עבודה שדווחו ע"י העובד במערכת הנוכחות מהווה עבירה על החוק , וחושף את המועצה לתביעות בבית דין לעבודה .

תגובת מזכיר המועצה

1- שכר עובדי האשפה

תשלום השכר לעובדי האשפה הוא מתוקף הסכם שנחתם עם עובדי המחלקה וההסתדרות לפני שנת 1998. הסכם זה ביסודו מבוסס על פרמיית שעות נוספות שהיא נגזרת של "כמות תוצרת", מספר "ענפות הפחים" כמקובל בענף זה. במהלך השנים נערכו מספר שינויים בהסכם שתכליתם הגדלת מכסת ענפות הפחים לשעה ומטרתם חסכון בשכר העבודה.

יש לקחת בחשבון שבעקבות הגידול באכלוסיה בישובים ובאתרי התיירות מספר הפחים לפינוי לאורך שנים עלה ועוד יעלה.

חלופות אחרות נבחנות כל הזמן, לעובדים הוצעו הסכמים מיטיבים לפרישה מוקדמת מרצון בתיאום עם משרד הפנים, אך העובדים סירבו. כל חלופה הכוללת כניסה של קבלן ללא הסכמת איגוד העובדים משמעותה הפרת הסכם ולא תאושר ע"י ביהמ"ש.

2- תשלום שעות נוספות

הפיקוח על שעות נוספות באחריות מנהלי המחלקות.

כל עובד ומנהל מיודעים לגבי מכסת השעות הנוספות שאושרה לעובד בוועדת כ"א. כל חריגה ממכסת השעות הנוספות אינה משולמת, אלא אם התקבל מראש אישור מיוחד ע"י מנהל האגף. ע"פ חוק לא ניתן לקזז תשלומי שעות נוספות משעות החוסר.

העובד שעבד בחודש פברואר 2015, 299 שעות חודשיות הנו עובד במחלקת אחזקה. עובד זה חרג ממכסת שעות נוספות שאושרה לו ועל כן לא שולמו לו השעות שעבד.

במשך 3 חודשים קודם לכן קיבל העובד ומנהל האחזקה התראות בנושא זה.

כמו כן נדרש שיפור באופן ניהול שעות העבודה במחלקה והחלוקה בין העובדים אל מול המשימות הרבות שנוספו למחלקה בשנים האחרונות עם כניסת ביה"ס היסודיים לאחריות המועצה.

המלצת הביקורת

ניהול כ"א אדם בצורה יעילה וחסכונית שמתבטאת בחלוקת שעות עבודה בצורה יותר נכונה עשויה להביא להקטנת עלויות השכר ומניעת שחיקת העובדים, ותמנע את המצב שהמועצה תהיה חשופה לתביעות בבית דין לעבודה.

3- תנאי העסקה של הנבחרים ושל העובדים המועסקים בחוזים אישיים.

הביקורת קיבלה את חוזי ההעסקה את העובדים המועסקים בחוזה בכירים.
הביקורת קיבלה את אישורי אגף כוח אדם ושכר במשרד הפנים עבור כל העובדים המועסקים בחוזה בכירים במועצה.

הביקורת בדקה את תלושי השכר לחודש 3-2015 של הנבחרים ושל העובדים המועסקים בחוזה בכירים, הבדיקות התייחסו לנקודות שלהלן :

- ✓ האם נתקבל אישור אגף כוח אדם ושכר להעסקה בחוזה בכירים.
- ✓ האם שיעור המשרה מתאים לאישור משרד הפנים.
- ✓ האם שיעור השכר המשולם מתאים לאישור משרד הפנים.
- ✓ האם רכיבי שכר בהתאם לאישור משרד הפנים.
- ✓ האם העובד צובר ימי חופשה ומחלה כחוק.
- ✓ האם העובד משלים את מכסת השעות המינימאליות שהנו מחויב לעבוד
- ✓ האם ההיעדרויות של העובד כפי שהן משתקפות בדו"ח הנוכחות מקבלות ביטוי בתלוש השכר.
- ✓ האם ההפרשות לקופות הגמל השונות הינן כחוק.

בחודש שנבדק (2015-3) , נמצא שהתפלגות העובדים הייתה כמתואר בטבלה שלהלן :-

מספר משרות	מספר עובדים	
2	2	נבחרים
16.1	17	עובדים המועסקים בחווה בכירים
211.9	315	עובדים אחרים
230	334	סה"כ

במועצה מועסקים שני נבחרים בשכר (ראש המועצה וסגנו), ומועסקים 17 עובדים בחווה בכירים.

בטבלה שלהלן מרוכזים ממצאי הביקורת :-

שם העובד	אישור משרד הפנים לחוזה בכירים	שיעור המשרה מתאים לאישור משרד הפנים ולחוזרי מנכ"ל	שיעור השכר מתאים לאישור משרד הפנים ולחוזרי מנכ"ל	רכיבי השכר מתאימים לאישור משרד הפנים וחוזרי מנכ"ל	צבירת ימי חופש ומחלה כחוק	ההיעדרויות מתועדות במערכת השכר ומקוזזות מיתרות הצבורות	ההפרשות לקופ"ג ולקה"ל בהתאם לחוזרי מנכ"ל
י.ק *	*	*	✓	(1)	✓	✓	✓
י.ש *	*	*	✓	(2)	✓	✓	✓
מ.מ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
מ.ג	✓	✓	✓	(3)	✓	✓	✓
מ.א	✓	✓	✓	(4)	✓	✓	✓
ר.פ	✓	✓	✓	(5)	✓	✓	✓
י.ה	✓	✓	✓	(6)	✓	✓	✓
ג.ל	✓	✓	✓	(7)	✓	✓	✓
ש.ז	✓	✓	✓	(8)	✓	✓	(9)
צ.ד	✓	✓	✓	(10)	✓	✓	✓
י.כ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
נ.ג	✓	✓	✓	(11)	✓	✓	✓
ע.ק	✓	✓	✓	(12)	✓	✓	✓
ע.ז	✓	✓	✓	(13)	✓	✓	✓
י.ג	✓	✓	(14)	(15)	✓	✓	✓

* י.ק ו- י.ש הינם נבחרים ולא נדרש עבורם אישור ממשד הפנים, והם מועסקים בהתאם לחוזר מנכ"ל.

- 1- ראש המועצה קיבל 480 ₪ לחודש כהחזר שיחות טלפון במקום 550 ₪ שמגיעים לו בהתאם לחוזר מנכ"ל 1-2015 .
- 2- לסגן ראש המועצה מגיע 350 ₪ כהחזר הוצאות טלפון , אך בפועל קיבל 370 ₪ .
- 3- אחזקת טלפון שולמה בחסר , כך שלעובדת מגיע 105 ₪ לחודש , ובפועל קיבלה רק 47 ₪ .
- 4- אחזקת טלפון שולמה בחסר , כך שלעובד מגיע 126 ₪ לחודש , ובפועל קיבל רק 96 ₪ .
- 5- לא שולם לעובד אחזקת טלפון בסך 56 ₪ לחודש .
- 6- לא שולם לעובדת אחזקת טלפון בסך 56 ₪ לחודש .
- 7- העובד קיבל תוספת יוקר שאינה משולמת לעובדים המועסקים בחוזה בכירים , ובכל מקרה אינה כלולה באישור משרד הפנים שנתקבל.
- 8- העובדת זכאית ל 49 ₪ לחודש בגין אחזקת טלפון , אך בפועל היא קיבלה 100 ₪ לחודש.
- 9- העובדת הנ"ל עבדה יותר מ 35 שנה , כלומר צברה את מספר השנים המקסימאלי המותר בפנסיה תקציבית , אך טרם הגיעה לגיל פרישה , לכן הינה זכאית להפרשות לפנסיה לקופה חדשה.
- מאז שהעובדת חתמה על חוזה בכירים אין מופרש עבורה לקופת פנסיה חדשה , וזה בניגוד לחוק .
- 10- א- העובד קיבל רכב צמוד מהמועצה ולכן הוא חויב בשווי רכב. שווי הרכב שיש לחייב בו את העובד הינו 3,170 ₪ ולא 3,230 ₪ כפי שחויב בתלוש השכר .
- ב- לעובד שולם 31 ₪ לחודש בגין אחזקת טלפון במקום 81 ₪ המגיעים לו מדי חודש .
- 11- לעובדת שולם 48 ₪ לחודש בגין אחזקת טלפון במקום 91 ₪ המגיעים לה מדי חודש .
- 12- לעובד מגיע 84 ₪ לחודש בגין אחזקת טלפון שלא שולמו.
- 13- לעובד שולם 150 ₪ לחודש בגין אחזקת טלפון במקום 49 ₪ המגיעים לו מדי חודש.
- 14- לעובד שולם לפי 35% משכר בכירים ולא 30% כמצוין באישור משרד הפנים .
- 15- לעובד מגיע 42 ₪ לחודש בגין אחזקת טלפון שלא שולמו .

תגובת מזכירת המועצה :-

1.1. החזר הוצאות טלפון:

סעיפים 1,2 השתתפות באחזקת טלפון ביתי לנבחרים - לדברי חשבת השכר הרכיב שולם ע"פ הנחיות מזכיר המועצה דאז. הערה תוקנה במשכורת חודש ספטמבר 2015. לגבי סגן ראש המועצה נערך חישוב תשלום אחזקת טלפון ביתי עודף אל מול תשלום בחסר בתחילת עבודתו ונמצא כי יש להשיב לו 1,221.30 ₪ כך בפועל לא נגרם למועצה חסרון כיס.

השתתפות באחזקת טלפון ביתי לעובדים סטוטוריים – התשלום היה נמוך מהאישור, כך שבפועל לא נגרם חסרון כיס לרשות.

מותר לרשות לשלם פחות מאישור משרד הפנים לא יותר, אך בשל הביקורת הסכום עודכן במשכורת חודש ספטמבר 2015.

השתתפות באחזקת טלפון ביתי לעובדים בחוזה אישי – התשלום היה נמוך מהאישור, כך שבפועל לא נגרם חסרון כיס לרשות.

מותר לרשות לשלם פחות מאישור משרד הפנים לא יותר, אך בשל הביקורת הסכום עודכן במשכורת חודש ספטמבר 2015.

1.2. העובד ג.ל (סעיף 9-ב) – העובד החל לעבוד במועצה ב-1.1.1993 בשכר מדורג. בתאריך 1/2011 החל לעבוד בחוזה אישי. מבדיקה שערכנו החל ממועד זה אינו זכאי לתוספת יוקר. ההערה תתוקן בהליך הנדרש מול העובד.

1.3. פתיחת קופת פנסיה לעובדת בחוזה אישי שצברה את מספר השנים המקסימאלי לפנסיה צוברת (סעיף 12) – הטיפול בנושא החל עוד בחודש מרס 2015 אך בשל מורכבותו ארך זמן רב. בתאריך 6.9.15 העובדת והרשות חתמו על הסכם המסדיר את הנושא על היבטיו החוקיים והכלכליים. במשכורת חודש דצמבר 2015 יבוצע התשלום (ממתין לאישור מס הכנסה).

1.4. שווי רכב – (סעיף 13-א, 15-א) – חשבת השכר קיבלה הנחיה לעדכן את שווי הרכב של העובד המצוין בסעיף 13-א.

המלצת הביקורת

- 1- לחשב את ההפרשים המגיעים לעובדים ולשלמם.
- 2- לחשב את הסכומים ששולמו ביתר ולקזז אותם מהעובדים בהתאם לחוק.
- 3- לתקן את הרישומים (שווי רכב) בתלושי העובדים

זקיפת שווי רכב וטלפון נייד

הביקורת קיבלה לידיה את רשימת בעלי הרכבים הצמודים הנמצאת אצל קצין הרכב, וקיבלה את רשימת בעלי הפלאפונים ממזכירות המועצה.

הביקורת בדקה מדגמית האם נזקף שווי שימוש ברכב ו/או טלפון נייד בתלושי השכר של העובדים שקיבלו רכו/או טלפון נייד.

מהבדיקה המדגמית עולה שאכן היה חיוב ב 100% מהמקרים שנבדקו הן לגבי שווי רכב והן לגבי שווי טלפון.

יש לציין שנמצאו מקרים שבהם נזקף שווי רכב השונה במקצת מהשווי שיש לזקוף לתלוש.

בחלק מהמקרים הייתה זקיפת שווי ביתר ובחלק מהמקרים הייתה זקיפת שווי בחסר.

כאשר הייתה זקיפת שווי ביתר נוצר מצב שהעובד שילם יותר מס הכנסה, ובמקרים שהייתה בהם זקיפת שווי בחסר אז העובד שילם מס מופחת.

המלצת הביקורת

אומנם שהסטיות בזקיפת שווי הרכב היו בסכומים קטנים, אך מן הראוי להקפיד על רישומים מדויקים במערכת השכר על מנת להביא לכך שיהיה תשלום מס אמת לא יותר ולא פחות.

הרשאות למערכת השכר

אגף משאבי אנוש במועצה אחראי בין היתר על ניהול כוח האדם, גיוס וקליטת עובדים, ניהול ועדכון נתונים המהווים בסיס לחישובי השכר.

בתהליך הפקת תלושי השכר מועסקות שתי עובדות בלבד, כאשר האחת הינה רכזת משאבי אנוש האחראית על איסוף ועדכון נתוני הנוכחות, והעובדת השנייה הינה חשבת השכר שמזינה את כל הנתונים, מעבדת ועורכת את תלושי השכר של כלל עובדי המועצה.

חשבת השכר היא זו שמכינה את דו"חות השכר והרשימות לתשלום (לעובדים ולמוסדות השונים). כיום ישנה חשבת שכר מקצועית אחת והיא העובדת היחידה עם הרשאה לביצוע עיבודי שכר בתוכנת השכר.

המצב המתואר לעיל מייצר מספר נקודות תורפה :-

- 1- התלושים שמופקים מובאים לבדיקת מזכיר המועצה טרם העברת לתשלומים. מאחר ומזכירת המועצה אינה חשבת שכר במקצועה, ולעיתים היא עושה את הבדיקה תחת לחץ (בנוסף לכל התפקידים שהיא ממלאת) אז עולה החשש שבדיקת התלושים לא תתבצע בצורה יעילה ומדויקת.
- 2- במידה וחשבת השכר תיאלץ לצאת לחופשה כפויה מסיבה כל- שהיא אז אין למועצה כל תחליף לביצוע עיבודי השכר.
- 3- מאוד בריא ומומלץ ליזום רוטציה בביצוע התפקידים וזה לצורך רענון המערכת. מאחר ואין במועצה עובד/עובדת שתוכל להחליף את חשבת השכר אז לא ניתן לעשות רוטציה במילוי תפקיד חשבת השכר.
- 4- נושא השכר הינו נושא סבוך ומורכב, העובר שינויים לעיתים תכופות בעקבות חקיקת חוקים או התקנת תקנות או פסיקות של בית משפט. לכן בהתאם לצרכים ולשינויים בעולם דיני העבודה יש לשלוח את העובדות הנ"ל להשתלמויות שאמורות להשלים את הידע המקצועי של העובדות.

תגובת מזכירת המועצה :

עובדות המחלקה יוצאות להשתלמויות בהתאם לתוכנית ההדרכה ובמסגרת מגבלות התקציב, בשל גודל הרשות ודרישות התפקיד השונות לא ניתן לקיים רוטציה בין העובדים, אך קיימת תכנית גיבוי באמצעות מיקור חוץ במקרה של היעדרות ממושכת חס וחלילה של חשבת השכר.

המלצת הביקורת

- 1- להכשיר עובד / ת נוסף שיהיה זמין ומיומן לביצוע העבודה במידה ויידרש לכך.
- 2- לאחר סיום הכשרת העובד יש ליזום רוטציות בהכנת השכר.
- 3- להוציא את עובדות מחלקת משאבי אנוש להשתלמויות להעמקת הידע ולרענון ההוראות, הנהלים והחוקים.

תשלום השכר לעובדים

הביקורת קיבלה את רשימות הנטו לתשלום של משכורת חודש 3-2015 וביצעה את הבדיקות הבאות

הערות	תוצאת בדיקה	בדיקה
לא אותרו כפילויות	✓	איתור כפילויות חשבון בנק של העובדים
קיימת התאמה	✓	סה"כ נטו לתשלום מתאים לסכום ההעברה שבוצעה
המחלקה אינה נוהגת לוודא שמקבלי הפנסיה או שאיריהם הזכאים לפנסיה עדיין בחיים.	X	בדיקה אם מקבלי הפנסיה /ואו שאיריהם עדיין בחיים

המלצות הביקורת

על מחלקת משאבי אנוש לוודא פעם-פעמיים בשנה שהפנסיונרים של המועצה או שאיריהם הזכאים לקצבה עדיין בחיים, וזה ע"מ למנוע מצ"ב לתשלום כספים לידיים הלא נכונות או שלא כדין. יש לזכור שהפנסיה המשולמת לאלמן/אלמנה של הפנסיונר הינה פחותה מהסכום המשולם לילדי הפנסיונר, כלומר יש לבדוק מידי שנה את התאמת סכום הפנסיה המשולם.

סיכום:

מבלי להעיב על הסעיפים הרבים שנבדקו ונמצאו תקינים, אותרו נקודות תורפה וסעיפים הטעונים שיפור.

תפקיד הביקורת להפנות את הזרקורים דווקא לסעיפים הטעונים שיפור מתוך רצון לייעל את המערכת ואת הבקורות הקיימות וזה להבטחת עיקרון היעילות והחיסכון.

הבקורות מתריעה על קיום נקודות תורפה וחשיפות וקוראת לתקן מיידית.

בברכה,
זועבי עלא אלדין – רו"ח
מבקר פנים ונציב תלונות הציבור