

הדרכה והשתלמויות עובדים

ביקורת הדרכה והשתלמויות עובדים ברשות

כללי

השתלמויות מקצועיות ולימודים לרכישת השכלה בקרב העובדים נועדו, על מנת להרחיב אופקים ולהעמיק את הידע המקצועי והכללי, ובכך לשפר את תפקודם ואת תרומתם למערכת העירונית. על פי נוהגי העירייה, זכאים העובדים להשתתף בהשתלמויות ובלמודים, העירייה אמורה לעודד את עובדיה להשתתף בהשתלמויות ובלמודים על ידי מתן סיוע כספי ואחר (בכפוף לנהלים ומדיניות הרשות).

בתכנית העבודה השנתית של מבקר העירייה, נכללת בדיקת נושא השתלמויות עובדים בעירייה.

בתוך כך נבדקו בין השאר הנושאים הר"מ:

- ❖ מדיניות הרשות לביצוע הדרכת עובדים.
- ❖ ההשתלמויות קורסים וימי עיון לסוגיהן שבהן השתתפו עובדי העירייה.
- ❖ הקריטריונים למתן מלגה לרכישת השכלה גבוהה ככל שקיימים.
- ❖ מידת ההסתייעות הכספית של העירייה ושל עובדיה בקרנות ידע אשר הוקמו, מתוקף ההסכם הקיבוצי, במטרה לקדם את ההכשרה, ההשתלמות וההדרכה של העובדים.
- ❖ נהלים עירוניים בנושאי השתלמויות עובדים, לרבות הכללים ביחס לסוגי השתלמויות שבהן זכאים עובדים להשתתף וביחס לשיעור ההשתתפות של העירייה במימון (מדיניות הרשות).
- ❖ רמת הפיקוח והבקרה של הרשות בנושא הדרכות עובדים.

היקף הבדיקה

- ❖ נהלי הרשות הקיימים בנושא במכלול המדיניות.
- ❖ תיקי נתונים בנושא ביצוע השתלמויות עובדים ב-3 שנים אחרונות.
- ❖ נתונים כמותיים (עפ"י אגפים\מחלקות) בגין עובדים שיצאו ללימודים אקדמיים בשנים האחרונות.
- ❖ נתוני קרנות ידע
- ❖ הנח"ש ונתוני שכר
- ❖ תיקים אישיים

הדו"ח כולל :

פרק- תמצית הממצאים וההמלצות

פרק- הדו"ח המפורט

תמצית הממצאים

תקציב ההדרכה

התקציב מהווה מסגרת כספית לפעילות הרשות המקומית וכלי ניהולי על רקע יעדים שנקבעו, והוא בבחינת הצהרת כוונות של הרשות המקומית לגבי תכניות העבודה שלה בשנת התקציב. תקציב הרשות לנושא הדרכה השתלמויות וקורסים, ניתן למצוא במספר סעיפים בספר התקציב היכולים להתיישב עם קטגוריה זו. סעיפי התקציב "להשתלמויות, קורסים וכנסים" (מבוזר בשלושה כרטיסים שונים בהנח"ש)

תקציב- לימודים להשכלה גבוהה (מלגות) - לא קיים במפורש בספר התקציב ברשות. ההוצאות בסעיף זה מובלעות במסגרת מכלול תקציבי השכר. בין השנים 2007-2011 נוקפה הוצאה בסך כ- 73,000 ₪. למען השקיפות והבקרה - ראוי לתקצב סעיף נפרד וצבוע לנושא.

הממונה על ההדרכה ברשות (וועדת הדרכה)

קובץ ניתוח עיסוקים ותיאורי תפקידים בשלטון המקומי (להלן - קובץ תיאורי תפקיד) מפרט את תחומי האחריות העיקריים של מנהל יחידת ההדרכה ברשות המקומית (להלן - הממונה על ההדרכה): ייזום וריכוז של צורכי ההדרכה של עובדי הרשות; בדיקת הכישורים הנדרשים מבעלי תפקידים ברשות; קיום קשר שוטף עם גורמי הדרכה ואחריות לתיאום המועדים לביצועה; פיקוח על ביצוע ההדרכה ועל נוכחותם המלאה של המשתלמים בה ופיקוח על רמת ההדרכה. **ממצאי הבדיקה מעלים כי אין ברשות המקומית וועדת הדרכה או אורגן ממונה אחר, כך שהטיפול כברירת מחדל לכלל הנושאים השיריים מתבצע ע"י מנכ"לית הרשות בלבד.**

העדר תכנית הדרכה על פי צורכי ההדרכה

איתור והגדרה של צורכי ההדרכה לעובדי הרשות (להלן - בחינת צורכי הדרכה) הוא שלב ראשוני, חשוב ומשמעותי בהכנתה של תכנית הדרכה אפקטיבית מתאימה. התהליך מתבסס על ניתוח של צורכי הרשות המקומית ושל משימותיה לנוכח מידת הכשירות של עובדיה, ושבמסגרתו אמור מי שמופקד על ההדרכה לבצע פעולות כגון: ניתוח עיסוקים, סקר צרכים, ניתוח פערי הידע של מעובדיה כדי להשיג יעדים אלה באורח אפקטיבי ועוד.

הבדיקה העלתה כי לא נהוג ברשות לבחון באופן מערכתי כאמור את צורכי ההדרכה של עובדיה ולא נהוג להכין תכנית הדרכה. לפיכך השתתפות העובדים בפעילויות ההדרכה, על כל הכרוך בכך, בחירת המשתתפים, התאמתם להכשרה, שיוכם המחלקתי והליך אישור השתתפותם - לא בהכרח פרי תכנון מוקדם, אלא בעיקר יוזמות ובקשות עובדים ומנהלים. עוד עולה כי **אין ברשות נתונים בסיסיים על רמת השכלתם של עובדיה על מנת שאלה יהוו כלי נוסף לצורכי ותכנון הכשרות לעובדים.**

עוד עולה כי הרשות לא מנתה ועדת הדרכה, והחלטות אם לאשר את השתתפות עובדיה בפעילות הדרכה התקבלו ברשות עפ"י שיקול דעת המנכ"לית. החשיבות שבקיומה של ועדת הדרכה (בראשות המנכ"לית) תסייע בתהליך קבלת החלטות ראוי, שקוף ומסודר בכל הנוגע לאישור השתתפות העובדים בפעילויות הדרכה לסוגיהן, הוועדה תקבע אם לאשר את השתתפות העובדים בפעילויות הדרכה לפי אמות מידה שייקבעו בנוהל ההדרכה לצד הפיקוח המתבקש.

מומלץ, לרשות או מי מטעמה (ממונה הדרכה) לפעול להכנת תכנית הדרכה ותגדיר, בין היתר, את יעדי ההדרכה ושיטות ההדרכה שנבחרו, תפרט את פעילויות ההדרכה שיש לבצע כדי לצמצם פערים בקרב עובדים ואת לוח הזמנים לביצוען, ראוי שתכנית ההדרכה תקבע, במידת האפשר, מסלול הדרכה רצוי לכל עובד בהתאם לתפקידו הנוכחי, לצורכי הארגון ולצפי בדבר קידומו האישי בעתיד המתבסס על יכולותיו וכישוריו.

העדר נוהל הדרכת עובדים

נוהל הדרכת עובדים (להלן - נוהל הדרכה) עשוי לשמש את יחידת ההדרכה ברשות או מי שממונה מטעמה לצורך זה ככלי לניהול הדרכת העובדים. הנוהל אמור לפרט את עקרונות הכנת תכנית ההדרכה ואת אופן המעקב והפיקוח אחר יישומה, את הליך הטיפול בבקשת העובד להשתתפות בפעילות הדרכה ואת אמות המידה לקביעת שיעור השתתפותה של הרשות המקומית במימון ההדרכות לסוגיהן - שיעור המימון הכספי ומספר ימי היעדרותם של העובדים על חשבון הרשות.

הבדיקה העלתה כי לא קיים ברשות נוהל הדרכה מסודר שיקיף ויפרט את העקרונות המנחים לניהול פעילות ההדרכה ברשות והקובע אמות מידה ברורות ושקופות שלפיהן יוחלט אם לאשר את סוגי פעילויות ההדרכה ומה יהיה שיעור מימון. (לרבות ניהול כרטיס הדרכה אישי ממוחשב לכל עובד בעירייה על מנת לאפשר מעקב אחרי ימי ההדרכה שצבר).

מאחר וערוצי ההדרכה מגוונים הכוללים: השתלמויות, קורסים, ימי עיון, לימודים להשכלה גבוהה ועוד, חזקה על הרשות לבנות נוהל מקיף שיאגד בתוכו את כל האלמנטים השונים בפעילות ההדרכה וכפונקציה של סוג הפעילות לצד דרכי הפיקוח והבקרה בהתאם:

השתתפות עובדים בהשתלמויות וקורסים וימי עיון

אוגדן תנאי השירות של השלטון המקומי (להלן - האוגדן) מרכז את מרבית החוקים, ההסכמים וההנחיות בתחום יחסי העבודה בשלטון המקומי. פרק 6 באוגדן עוסק ב"השתלמויות עובדים" וקובע כי ראש רשות מקומית רשאי לאשר את השתתפות הרשות בהוצאות השתלמות של עובד או בחלק מהן אם נוכח כי ההשתלמות נחוצה לעובד, בין היתר, לצורך מילוי תפקידו, לרכישת מקצוע ולקידום בהתאם למסלולי הקידום.

אין ברשות נהלים בנושא ומשום כך אין קביעות מסודרות מעבר לנוהג. בנסיבות אלה קיים קושי לבחון את מדיניות הרשות בהעדר הגדרה וזה בפני עצמו ליקוי מהותי. עפ"י הנהוג בעירייה שיעור השתתפות בהוצאות להשתלמויות עובדים מלאה, זאת בנוסף למימון עלות שכרם בגין היעדרות מהעבודה לצורך זה.

השתתפות עובדים בהשתלמויות השונות בשנת 2011

את הנתונים על השתתפות העובדים בפעולות ההדרכה השונות ריכזה הביקורת משני מקורות: נתונים שהתקבלו ממחלקת משאבי אנוש (ניהול בטבלת פשוטה באקסל) וכן מתוך קלסרים המנוהלים בלשכת מנכ"ל. יצוין כי לא קיימת ברשות לעניין זה מערכת ממוחשבת שממנה ניתן לשאוב ולפלח נתונים.

בשנת 2011 התקיימו עפ"י נתוני משאבי אנוש 129 פעילויות (רשומות השתלמויות) אולם מבדיקה ישירה מתוך הקלסרים לשנה זו עולה כי הנתונים שנמסרו ע"י משאבי אנוש חלקיים וכי כמות הרשומות הינה 191 משמע רישום בחסר של כ- 62 פעילויות.

ניתוח הנתונים שהתקבלו וואו הופקו ע"י הביקורת מעלה כי במהלך שנת 2011 השתתפו עפ"י נתוני הרשות 87 עובדים בפעילות הדרכה שונות במסגרת 129 רשומות הדרכה. הפער בנתונים מוסבר בכך שכ-11% מהעובדים (בעיקר הבכירים) נטלו חלק ביותר מפעם אחת ועד 8 פעמים בהשתלמויות לסוגיהם. להלן התפלגות לפי סוג הפעילות ולפי אגפים בעירייה לשנת 2011:

הזיקה בין ההדרכה לעיסוק העובדים המשתתפים בה

אמת מידה חשובה שלפיה הרשות המקומית אמורה לקבוע אם לאשר את השתתפות העובדים בפעילויות הדרכה הוא הקשר בין תוכן הפעילות לתפקידו של העובד (להלן - זיקה לעיסוק העובד). הממונה על ההדרכה והממונה הישיר על העובד יכולים לבדוק זיקה זו באמצעות בחינת תכנית הלימודים של פעילות ההדרכה המבוקשת לפני שהם מאשרים אותה (להלן - תכנית הלימודים). הבדיקה העלתה כי שיעור ניכר מהעובדים שהשתתפו בפעילויות לא צירפו את תכנית הלימודים לבקשות ההשתתפות. לפיכך הרשות אישרה לעובדים פעילויות הדרכה והשתתפו במימון בלי שהיה ביכולתה לדעת אם הייתה להדרכות זיקה לעיסוק העובדים.

מקרה בולט במיוחד נמצא עת שהרשות אשרה למנהל מחלקת הגינון - קורס במשאבי אנוש

שמשכו 14 מפגשים היינו 14 ימי עבודה על חשבון העירייה. האם במתכונת זו לכאורה אנשי משאבי אנוש יצאו לקורס גננות? (ספק רב). מיותר לציין כי מהות הקורס אינה בתחום עיסוק של העובד ומכאן התמיהה. מנהל משאבי אנוש השיב בתגובה, כי האישור לקורס ניתן לצורך צבירת שעות לגמול. נדמה כי עם חשיבה נכונה ניתן היה לשלב את שתי המטרות ולמצוא קורס בתחום עיסוקו של העובד שיענה גם לצורך האחר.

מומלץ לדרוש מהעובדים המשתתפים בפעילויות הדרכה לצרף לבקשות ההשתתפות שהם מגישים את תכנית הלימודים ולבחון מראש אם יש לפעילות ההדרכה זיקה לעיסוק העובדים.

העדר אישורי הממונה הישיר

סדרי מינהל תקין מחייבים כי הממונה הישיר על עובד המבקש להשתתף בפעילות הדרכה יחווה דעתו בנוגע למידת נחיצותה של הפעילות לביצוע תפקידו של העובד ויקבע אם לדעתו יש לאשר את השתתפותו בהדרכה (להלן - אישור הממונה הישיר). אישור הממונה הישיר נחוץ למקבל ההחלטות ברשות בבואו לדון בבקשות העובדים. הבדיקה העלתה כי הרשות אישרה לחלק מעובדים להשתתף בפעילויות הדרכה בלי שהיה אישור הממונים הישירים של העובד ובמקום שהיה לא צוינו הנמקות מעבר למונח "ממליץ".

הליך אישור ההדרכות כיום במתכונת הנוכחית, אינה מציג את כל התמונה בפני מקבל ההחלטות כאמור לעיל. שקלול הבקשה מצד מקבל ההחלטות (להלן מנכ"לית העירייה) תוך הסתמכות על הזיכרון בלבד, זו ברירת מחדל ולא כלי עבודה. טופס הבקשה חייב להיות מובנה, מפורט שיכלול את כל המשתנים שהנוהל קבע, בטרם הרשות תאשר את הבקשה. מומלץ מילוי פרטים במתכונת טבלאית, שיכלול את היסטורית השתלמויות והלימודים של העובד מאז החל את עבודתו ברשות. טבלה זו תמלא מראש ע"י מנהל משאבי אנוש כחלק מעבודת הכנה לדיון בבקשה.

התחייבות העובד להמשך העסקתו תמורת מימון השתתפותו בפעילויות הדרכה

באוגדן השלטון המקומי נקבע כי "בכל מקרה בו תאושר לעובד השתתפות בסכום העולה על 25% משכר הלימוד, יתחייב העובד לשרת תקופת שירות נוספת ברשות המקומית על פי טבלאות שיקבעו על ידי ראש הרשות המקומית. אולם בשום מקרה לא תפחת התקופה משנה אחת" (להלן - תקופת שירות נוספת).

הבדיקה העלתה כי הרשות נשאה בעלות קורסים והשתלמויות ולימודים להשכלה גבוהה של עובדיה ובעלות ימי העבודה שלהם - ובכך העניקה להם למעשה הטבה כספית בסכום ניכר - מבלי שהמשתתפים בהדרכות אלה התחייבו לעבוד ברשות תקופת שירות נוספת.

הכשרת מנהלים - מדגם

ברשות המקומית מכהנים מנהלי יחידות בדרגים שונים המקבלים החלטות בנוגע לתחומי אחריותם, וכן עובדים בכירים האמורים להוציא לפועל את מדיניות הרשות ולמלא את תפקידיה כחוק. לצורך הביקורת בחנה הביקורת מדגם הכשרות מנהלים ביחידות הרשות כלהלן: מחלקת תברואה וסביבה, עובדי רישוי עסקים, עובדי מחלקת רכש, פיקוח עירוני וועדת מכרזים.

ממצאי המדגם הנ"ל מצביעים על כך שהמנהלים עברו בדרך כלל את ההכשרות המתאימות לביצוע תפקידם. עם זאת **מתבקש לבחון את עניין הכשרת הפקחים שבגינם שהתקבלה התשובה עמומה** כמו כן לשקול ביצוע הכשרת לוועדת המכרזים.

המלצה

נוכח תפקידם המורכב והרגיש של חברי ועדות המכרזים ברשויות המקומיות, ונוכח העובדה שיש לתפקיד זה השפעות נרחבות מהבחינה הכספית והאתית, מומלץ לרשות לפעול להכשיר את חברי וועדת המכרזים לתפקיד באמצעות פעילויות הדרכה המקנות ידע משפטי מעודכן בתחום דיני המכרזים ובקיאיות ביישום נושא המכרזים במסגרת פעילותה של הרשות המקומית.

פרק- לימודים להשכלה גבוהה

מסקירת נתוני הרשות שקובצו ממדור משאבי אנוש וממדור השכר עולה, כי בין השנים 2007-2011 אושרו ל- 25 עובדים לימודים לרכישת השכלה גבוהה (עובדת אחת פעמיים). מרביתם קיבלו או זכאים לקבל מלגה עירונית לשכר לימוד וזאת בנוסף לימי הלימודים על חשבון העבודה הלימודים נתנו ואושרו בעיקר ע"י מנכ"לית העירייה ולא וועדה מיוחדת לכך (להלן וועדת השתלמויות, קורסים, ללימודים ומלגות). למרבית העובדים אושרו לימודים לתואר ראשון ומקצתם לתואר שני (במקרה אחד לתואר שלישי).

אישורי לימודים להשכלה גבוהה החלו למעשה בשנת 2007 לעובד אחד. בהמשך בשנת 2009 אושרו לימודים אקדמיים ל- 8 עובדים, בשנת 2010 אושרו ל- 3 עובדים ובשנת 2011 עם החלת הנוהל (מאוגוסט 2010) אושרו ל- 13 עובדים כולל מלגת לימודים. במכלול זה כלולים 5 אישורים ללימודים אקדמיים **לבכירים** (בכירה אחת פעמיים) ובסה"כ 25 אישורים. סך המלגות שחולקו עד כה עפ"י נתוני מערכת השכר מסתכמות ב כ- 73,000 ש"ח. סכומי המלגות שחולקו לפי שעה מתפלגים החל מ-3,825 ₪ ועד כ- 16,000 ש"ח.

נוהל לימודים להשכלה גבוהה

כחלק ממדיניות הרשות לעידוד עובדים ללימודים אקדמיים, פרסמה הרשות לראשונה בחודש אוגוסט 2010, מה שמכונה "נוהל השתתפות בלימודים לתואר ראשון". הנוהל הקצר מהווה במתכונתו זו, לכל היותר מסגרת עקרונית ובסיס לנוהל מפורט וסדור.

אישור ללימודים אקדמיים חייב להיבחן במסגרת מכלול שיקולים נוספים כגון:

האם המבקש בעל תואר אקדמי אחר ביום הבקשה, האם מדובר בעובד בכיר (חוזה בכירים), האם מדובר בלימודי השלמה לקראת תואר או האם המבקש יכול לממש לימודים במסגרת קרנות ידע במידה ומשתייך אליהן, כלומר מתבקשת בדיקה מקדימה למיצוי אפשרויות לניצול במסגרת קרנות הידע השונות שיש לעובד.

בשורה תחתונה הנוהל הנ"ל רחוק מלענות בפרמטרים כאמור שכן חסרים בו מרכיבים רבים

וחשובים על מנת שמסמך זה יקבל מתכונת של נוהל סדור כמקובל בכל ארגון.

נושא הענקת מלגות הוחל בדיעבד גם לעובדים שאושרו להם לימודים טרם קיומו של הנוהל (להלן מלגת לימודים). תוספת זו לא נכללה בעדכון לנוהל וממילא לא הובא לידיעת העובדים. ההחלטה בעניין זה התקבלה במסגרת הבנות בין מנכ"לית העירייה והגזבר. זאת ועוד, בהעדר תקציב מוגדר וצבוע לנושא, הדבר עלול לקבל יחס נזיל ולא רצוי במנהל תקין. (הכיסוי התקציבי לכך נבלע במסגרת סעיפי השכר).

סקירת תיקי עובדים לימודים אקדמיים

בהעדר נוהל מלא ומסודר וחרף העובדה שאושרו לימודים לכ- 25 עובדים, טרם נקבע ברשות הגורם שירכז את הנושא. משום כך לא קיים ברשות תיק נתונים מרכז בנושא לימודים אקדמיים ומשום כך הביקורת נאלצה ללקט נתונים מתוך תיקים אישיים שבמרביתם הנתונים חלקיים ביותר. הביקורת בחנה מדגם מקרב העובדים שאושרו להם לימודים גבוהים ולהלן הממצאים עפ"י אגפים:

ממצאים - להלן מס' המחשות (פירוט מלא בגוף הדו"ח)

ר.ע - העובד משמש בתפקידו במסגרת חוזה בכירים מיום 17.3.2005. עפ"י נתוני השכר הרשות השתתפה מעת לעת בשכר לימוד המסתכמת בסך 16,617 ₪. מעיון בתיקו האישי של העובד, לא נמצאו מסמכים המעידים על אישור לימודים ומשכס והשתתפות הרשות ככל שאושרה. בנסיבות אלה ובהעדר מסמכים בתיק האישי, לא ברור כיצד אושרו הלימודים וגובה המלגה. זאת ועוד, מאחר ומדובר בדירוג בכירים, לא ברור מדוע אושרו לו לימודים אקדמיים, שכן הדבר סותר את הוראות השלטון המקומי וחוזרי משרד הפנים לעניין עובדים בכירים (מוגבלים רק לקורסים והשתלמויות שבמסגרת השלטון המקומי).

לא נמצא בתיקו האישי של העובד, נתיב ברור ומסמכים מתאימים שיעידו על תחילתו של הליך אישור הלימודים, התנאים וכו'. זאת בשל העדר מסמכים בתיק האישי, תופעה שעלתה במהלך הביקורת במספר תיקי עובדים שנבחנו.

מנהלת אגף רווחה

בתאריך 23.9.2009 מנכ"לית העירייה אישרה לעובדת הנ"ל לימודי תואר שני בימי א' במרכז האוניברסיטאי אריאל – מלבד מימון עלות שכרה ביום זה לא נקבעה השתתפות הרשות. לעובדת הנ"ל אושרו שוב לימודים באוניברסיטת תל אביב החל מ- 6.11.11 בעלות שלוש שעות היעדרות נטו מהעבודה בימי א' (לתקופה בלתי קצובה).

הערות הביקורת

הגברת הנ"ל התמנתה פורמאלית לתפקיד מנהלת אגף רווחה בחודש ספט 2008, ודורגה בדירוג חוזה בכירים בחודש מרס 2009. לנוכח משקל התפקיד ועל רקע העדר ניסיונה הניהולי, אישור הלימודים בעיתוי זה תמוה. בסופו של דבר מדובר בתפקיד כבד משקל המחייב לימוד והטמעה לפחות בשנתיים הראשונות למינויה. יתר על כן, מדובר בתואר שני ובמועד זה לא היה נוהל ברשות או מדיניות סדורה בנושא.

מאחר והעובדת מדורגת בחוזה בכירים נכון למועד האישור, לא הייתה זכאית להטבה זו מתוקף חוזרי משרד הפנים להסכמי העסקה בחוזה בכירים. בחוזה בכירים נאמר במפורש כי אלה אינם זכאים ללימודים אקדמיים להוציא השתלמויות מטעם השלטון המקומי. אם לא די בכך בשנת 2011, הרשות העניקה שוב לעובדת הטבת הלימודים בפעם השנייה (ולתואר נוסף) מה שמעלה תמיחות.

לדעת הביקורת, לא היה מקום לאשר לימודים אקדמיים לעובדת, לא בפעם הראשונה וקל וחומר לא בפעם השנייה מהטעמים הנ"ל. על פניו ונראה שקיימת העדפת יתר לעובדת המתוגמלת בהטבות מפליגות לכאורה פעם אחר פעם ללא כל הצדקה.

עובדת סוציאלית-רווחה

עפ"י מזכר מטעם העובדת שנמצא בתיקה האישי, ביקשה אישור לימודים בימי ג' בשעות הבוקר וביקשה להתחיל את עבודתה 3 שעות מאוחר יותר. נוהל לימודים אקדמיים מחודש אוגוסט 2010 לרבות עדכנו בחודש נובמבר 2011, מתייחס בכל מקרה רק ללימודים לתואר ראשון, משום כך עולה תמיחה, מדוע אישורו לימודים לתואר שני וגם אישור בהשתתפות שכר לימוד.

קב"ס(ית)-חינוך- בדומה למקרה קודם

לבורנטית בב"ס "בגין"- חינוך

לעובדת הנ"ל שולמה השתתפות לכאורה לשכר לימוד בחודש ינואר 2009 בסך 7,313 ₪. עיון בתיק האישי מעלה כי, לא קיימות אסמכתאות בגין תשלום זה וממילא לא אישור ללימודים אקדמיים. בבדיקה עם העובדת עולה, כי היא לא למדה לימודים אקדמיים ואינה זוכרת את מהות הסכום ששולם לה.

הערת הביקורת

על עובדת תשלום השתתפות הרשות, למדה הביקורת מתוך נתוני השכר ולא מתוך התיק האישי. לנוכח התשלום התמוה, מדור שכר התבקש לבדוק הנושא ולהשיב לביקורת. מבירור שנעשה ע"י מנהלת מדור שכר עולה אכן, כי התשלום ששולם בסך כ-7,300 ₪ (מלפני כ-3 שנים) בטעות יסודו וכי תדאג לנכות זאת משכרה כאשר העובדת תקבל תוספת הבראה וביגוד במועד הקבוע.

נדמה כי מעבר לעובדה ששולם סכום כספי ניכר בטעות, מדאיגה יותר התופעה שהמערכת בכללותה ועל נהליה אינה מתריעה על חריגה זו והדבר מעיד על בקרה נמוכה אם בכלל.

לסיכום פרק זה

הביקורת מקבלת בסיפוק את מדיניות הרשות לעידוד עובדים ללימודים אקדמיים מחד. עם זאת הדבר צריך וחייב להיעשות בהתאם לכללי מנהל תקין. מתוך מדגם הבדיקה הנושא רחוק מניהול נאות יהיו הנסיבות אשר יהיו, על הרשות לפעול לאלתר בנושא.

הסתייעות העירייה ועובדיה בקרנות ידע**פרק- קרן ידע לאקדמאים במח"ר**

מהנתונים שהתקבלו עולה כי שיעור העובדים אשר ממשו זכאותם בשנים הנ"ל עמד במקרה הטוב על כ- 42% בלבד בשנת 2010 וביעור נמוך יותר כ-17% בלבד בשנת 2011. חלק מהעובדים עשו שימוש חוזר כל שנה וברציפות 4 שנים.

קרן ידע להנדסאים וטכנאים (דירוג הנדסאים וטכנאים)

מהנתונים הנ"ל עולה כי שיעור הניצול יחסית נמוך הגם שקיימת עלייה קבועה במשך השנים. אומנם אין קשר או תלות בסכום דמי החבר שמועברים על מנת לממש זכויות בקרן, עם זאת וכפרמטר לבדיקת הרשות (עלות תועלת) ניתן לומר כי בשנים אלה סכום המלגות נמוך בכ-33% מסכום דמי החבר שהועבר. חלק ניכר מהחברים אינם עושים שימוש בקרן ואפשר בשל חוסר מודעות.

מומלץ- להביא להעלאת מודעות של העובדים בדבר זכאותם בקרנות השונות, הדבר יתרום הן לעובדים ומן הסתם יחסוך הוצאות לימודים אקדמיים במסגרת הרשות. אשר על כן ככל שמדובר בעובדי המח"ר יש לבחון בקשות ללימודים אקדמיים בכפוף לאמור.

העמותות לקידום מקצועי, (עמיתים)-דירוג מנהלי

מתוך סקירת תיק נתוני ההשתלמויות לשנת 2011 עולה, כי בשנה זו יצאו לסמינרים עפ"י טופסי הבקשות שנמצאו 65 עובדים בלבד, מתוכם 7 עובדים יצאו פעמיים (היינו השני מחזוריים). לנוכח הנתונים שבטבלה לשנת 2011 ברור מאילוי כי חלק ניכר מהעובדים המנהליים לא עברו הליך אישור מסודר ולא באו לידי ביטוי בתיק ההשתלמויות. מתוך עיון במסמכי הבקשות של כל העובדים הנ"ל עולים הליקויים הבאים:

להלן מקבץ הערות שעלו על רקע סקירת תיק השתלמויות עמיתים

- א. למרבית העובדים שהשתתפו, אין אישור בגין השתתפותם בסמינרים בפועל, לצורכי הבקרה במחלקת משאבי אנוש.
- ב. חלק ניכר מהעובדים לא מצרפים לבקשות, אישור פרטי השתתפות בסמינר המסוים מטעם העמותה ומכאן לא ברור כיצד הגורם המאשר מתעלם מעובדה זו.
- ג. בחלק מהמקרים לא נמצא טופס בקשה לסמינר (מלבד תכנית ההשתלמות) ועל בסיס זה ניתן אישור המנכ"לית.
- ד. במקום שעובדים יצאו מעבר ל- 5 ימים, יש לגרוע העודף כימי חופשה.
- ה. בחלק מטופסי הקשה, אין פרטים מלאים כגון: המלצת המנהל הישיר, פרטים מלאים של העובד, תאריך הבקשה ועוד.
- ז. הרשות אינה מקפידה על זכותה לקבל אישורי שהייה והשתתפות כתנאי להכרה בימי השתלמות כימי עבודה בתשלום ובכך נפגמת הבקרה בנושא.

נתוני השתלמות עובדים במסגרת עמיתים, אינם מנוהלים במתכונת רשומות, או כל אמצעי ניהול אחר אשר יאפשרו גישה מיידית לשליפת נתוני ההשתתפות של כלל העובדים, לרבות חיתוכי תקופות וכדומה.

המלצות

יש להקפיד למלא פרטים מלאים של המבקש וחתימת הממונה הישיר. כמו"כ תכנית ההשתלמות המתוכננת ואסמכתא להשתתפות. יש לעמוד על קבלת אישורי שהייה בסמינרים כתנאי להכרה בימים אלה **כימי עבודה בתשלום**.

רמת הפיקוח- סוף דבר

חלק בלתי נפרד מניהול הדרכת עובדי הרשות המקומית הוא פיקוח על ביצוע תכנית ההדרכה ומעקב אחר השתתפות העובדים בהדרכות ואחר אופן ניצול תקציב ההדרכה. אוגדן השלטון המקומי קובע כי תמורת השתתפותה של הרשות המקומית בהוצאות ההשתלמות עבור העובד יתחייב העובד, בין היתר, "להתמיד בהשתתפותו בקורס, למסור את כל העבודות ולהשתתף בבחינות הסיום". ויצג אסמכתא מעשית לתוצאות לימודי העובד (תעודה או אישור מתאים אחר) הביקורת העלתה כי אין פיקוח באופן על הדרכות העובדים: במדגם תיקים אישיים לעובדים אשר אושרו להם לימודים במימון הרשות, לא נמצאו אסמכתאות המעידות על תוצאות הכשרתם ואין הקפדה לדרוש מסמכים אלה.

מרבית מעובדי הרשות שלמדו במוסדות להשכלה גבוהה ונעדרו לשם כך יום בשבוע על חשבון העירייה, לא המציאו לה אישור את מערכת שעות הלימוד שלהם ואת גיליון הציונים תקופתי או תעודות סיום לצורכי הפיקוח והבקרה.

אין די בהקצאת תקציב להדרכת עובדים ובאישור השתתפותם בפעילויות הדרכה, שכן בהיעדר פיקוח נאות המימון הכספי עבור עובדים אלה עלול לרדת לטמיון. על הרשות המקומית לוודא כי העובדים סיימו את ההדרכות בהצלחה ולהנחותם להמציא לרשות את תעודות הסיום. מומלץ לרשות להקפיד שעובדיה המשתתפים בהדרכות ימלאו את ההוראה שהיא עצמה קבעה ולפיה עליהם להמציא למנהל משאבי אנוש ברשות את תעודות הסיום. על מנהל משאבי אנוש להודיע למשתתפים בהדרכות באם הם לא יקיימו את חובת הנוכחות ולא ימציאו תעודה או אישור השתתפות, יומרו ימי ההשתלמות כהיעדרות שלא בשכר.

על הרשות לקבוע בתכנית הדרכה ובנוהל ההדרכה סדרי עדיפויות ואמות מידה ברורות שלפיהם תבחן רשות מקומית את הסוגיות השונות הנוגעות להשתתפות העובדים בהדרכות: הקשר הישיר בין עיסוק העובד לנושא ההדרכה; מידת התאמתו של העובד להדרכה המבוקשת; מידת העניין שיש לרשות המקומית בהעסקת העובד ובקידומו העתידי; המלצת הממונים; ותק בעבודה; ותדירות יציאתו של העובד להדרכות בעבר. כמו כן ראוי שהרשות תביא בחשבון במסגרת החלטתה האמורה את השפעת ההוצאות שהיא תישא בהן בעקבות השתתפותו בהדרכה.

תגובת מנכ"לית העירייה-ראה עמוד 187

הדו"ח המפורטכללי

הרשות המקומית מספקת לתושביה מגוון רחב של שירותים מוניציפליים בתחומים רבים כגון תברואה, ניקיון, בנייה ציבורית, שמירה על הסדר הציבורי, רישוי ופיקוח ועוד. כדי שתוכל הרשות לתת שירות איכותי לתושביה, עליה לפעול לשיפור פעילותה בין השאר באמצעות הדרכה מקצועית שוטפת ומגוונת לעובדיה ולנבחריה.

ההדרכה נועדה להעשיר את הידע המקצועי של העובדים ולהגביר את המוטיבציה שלהם, ובכך לשפר את איכות עבודתם ולהגדיל את פריון העבודה. ההדרכה מיועדת הן לעובדים ותיקים והן לעובדים חדשים, והיא יכולה להתבצע בתוך הארגון או מחוצה לו. הדרכת עובדים ברשות נחלקת לשלושה סוגים: הכשרה מקצועית במסגרת התפקיד (קורסים), השתלמויות וימי עיון בתחום העיסוק שתכליתן שמירה על כשירות העובד והשכלה כללית.

תקציב ההדרכה

התקציב מהווה מסגרת כספית לפעילות הרשות המקומית וכלי ניהולי על רקע יעדים שנקבעו, והוא בבחינת הצהרת כוונות של הרשות המקומית לגבי תכניות העבודה שלה בשנת התקציב. תקציב הרשות לנושא הדרכה השתלמויות וקורסים, ניתן למצוא במספר סעיפים בספר התקציב היכולים להתיישב עם קטגוריה זו.

לשם נוחות, להלן נתוני ביצוע בסעיפי התקציב העיקריים בנושא לאחר קיבוצם:

מהות ההוצאה	סכום 2008	סכום 2009	סכום 2010	סכום 2011	סה"כ
השתתפות בעמותות-ועדי עובדים	214,062	260,031	270,262	290,127	1,034,482
השתלמויות/קורסים וכנסים	97,038	103,121	105,279	108,407	413,845
קרנות יידע"מח"ר/הנדסאים	14,418	16,924	19,048	20,271	70,661
סה"כ	325,518	380,076	394,589	418,805	1,518,988

תקציבי "השתתפות בעמותות/ועדי עובדים"- מהווה מעל 50% מכלל תקציב הכולל וייעודו לטובת דמי חבר לעובדים באיגודים המקצועיים השונים. הוצאה זו במידה רבה נחשבת להוצאה שקועה, משמע שאין לרשות כמעט שיקול דעת או השפעה על פעילות האיגודים המקצועיים ועל שיעור ההוצאה. שכן העברת דמי החבר לכלל האיגודים כאמור מחויבת עפ"י ההסכמים הקבוצים הקיימים לדירוגים השונים.

ניתוח כרטיס זה בשנת 2011 מעלה, כי הועברו דמי חבר לאיגודים בהיקף של כ-290 אש"ח כלהלן:
 עמותה לקידום מקצועי (דירוג מנהלי –כ-230 עמיתים) סך 240 אלף ₪. לאיגוד הנדסאים
 וטכנאים סך כ- 17 אלף ₪ ולשאר האיגודים המקצועיים (רכש, עו"ס, ביקורת הנדסה וכו') סך
 כ- 33 אלף ₪.

סעיפי התקציב "להשתלמויות, קורסים וכנסים" (מבוזר בשלושה כרטיסים שונים בהנח"ש),
 מהווה למעשה את הסעיף העיקרי שבו עושה הרשות שימוש לטובת ייעוד זה (להלן קורסים
 והשתלמויות). עפ"י הנתונים בשנים האחרונות כפי שניתן לראות, היקף ההוצאה פחות לא יותר
 עומד יציב כ- מאה אלף ₪ בשנה ולא ניתן להצביע על מגמת גידול.

תקציבי "קרנות הידע" בהנהלת החשבונות מורכב משני כרטיסים שונים. האחד עבור קרן ידע
 למח"ר והשני עבור קרן ידע להנדסאים וטכנאים. במסגרת קרנות אלה, העובדים המדורגים
 בהתאמה יכולים לעשות שימוש בלימודים והשתלמויות שונות בכפוף לתקנון הקרן
 (ראה פירוט בעניין זה בהמשך).

תקציב- לימודים להשכלה גבוהה (מלגות) - לא קיים במפורש בספר התקציב ברשות. ההוצאות
 בסעיף זה מובלעות במסגרת מכלול תקציבי השכר. בין השנים 2007-2011 נזקה הוצאה בסך כ-
 73,000 ₪. למען השקיפות והבקרה - ראוי לתקצב סעיף נפרד וצבוע לנושא.

הממונה על ההדרכה ברשות (וועדת הדרכה)

קובץ ניתוח עיסוקים ותיאורי תפקידים בשלטון המקומי (להלן - קובץ תיאורי תפקיד) מפרט את
 תחומי האחריות העיקריים של מנהל יחידת ההדרכה ברשות המקומית (להלן - הממונה על
 ההדרכה): ייזום וריכוז של צורכי ההדרכה של עובדי הרשות; בדיקת הכישורים הנדרשים מבעלי
 תפקידים ברשות; קיום קשר שוטף עם גורמי הדרכה ואחריות לתיאום המועדים לביצועה; פיקוח
 על ביצוע ההדרכה ועל נוכחותם המלאה של המשתלמים בה ופיקוח על רמת ההדרכה.
**ממצאי הבדיקה מעלים כי אין ברשות המקומית וועדת הדרכה או אורגן ממונה אחר, כך
 שהטיפול כברירת מחדל לכלל הנושאים השירויים מתבצע ע"י מנכ"לית הרשות בלבד.**

הכנת תכנית הדרכה על פי צורכי ההדרכה

איתור והגדרה של צורכי ההדרכה לעובדי הרשות (להלן - בחינת צורכי הדרכה) הוא שלב ראשוני,
 חשוב ומשמעותי בהכנתה של תכנית הדרכה אפקטיבית ומתאימה. התהליך מתבסס על ניתוח של
 צורכי הרשות המקומית ושל משימותיה לנוכח מידת הכשירות של עובדיה, ושבמסגרתו אמור מי
 שמופקד על ההדרכה לבצע פעולות אלה:

- (א) ניתוח עיסוקים - ניתוח של תחומי פעילות הרשות ושל יעדיה לצד ניתוח הידע הנדרש
 מעובדיה כדי להשיג יעדים אלה באורח אפקטיבי.
- (ב) סקר צרכים - בחינת מצב הכשירות המקצועית והניהולית של עובדי הרשות המקומית;
- (ג) ניתוח פערי הידע - השוואה בין רמת הכשירות של כל עובד לרמה הנדרשת ממנו לשם
 ביצוע תפקידו ותיעוד פערי הידע כדי לאפשר את השלמתם באמצעות פעילויות הדרכה.

הכנת תכנית עבודה שנתית להדרכת עובדי הרשות המקומית על פי צורכי ההדרכה של הרשות (להלן - תכנית הדרכה) מאפשרת להתאים את פעילויות ההדרכה המוצעות לעובדים מבחינת סוגי הפעילויות, התאמת התכנים למשתתפים, קביעת סדרי עדיפויות בין אגפי הרשות והיענות לרצונות העובדים. תכנית הדרכה תשמש לרשות כלי עזר לקביעת תקציב ההדרכה השנתי שלה.

הבדיקה העלתה כי לא נהוג ברשות לבחון באופן מערכתי כאמור את צורכי ההדרכה של עובדיה ולא נהוג להכין תכנית הדרכה. לפיכך השתתפות העובדים בפעילויות ההדרכה, על כל הכרוך בכך, בחירת המשתתפים, התאמתם להכשרה, שיוכם המחלקתי והליך אישור השתתפותם - לא בהכרח פרי תכנון מוקדם, אלא בעיקר יוזמות ובקשות עובדים ומנהלים. עוד עולה כי אין ברשות נתונים בסיסיים על רמת השכלתם של עובדיה על מנת שאלה יהוו כלי נוסף לצורכי ותכנון הכשרות לעובדים.

עוד עולה כי הרשות לא מנתה ועדת הדרכה, והחלטות אם לאשר את השתתפות עובדיה בפעילות הדרכה התקבלו ברשות עפ"י שיקול דעת המנכ"לית. החשיבות שבקיומה של ועדת הדרכה (בראשות המנכ"לית) תסייע בתהליך קבלת החלטות ראוי, שקוף ומסודר בכל הנוגע לאישור השתתפות העובדים בפעילויות הדרכה לסוגיהן, הוועדה תקבע אם לאשר את השתתפות העובדים בפעילויות הדרכה לפי אמות מידה שייקבעו בנוהל ההדרכה לצד הפיקוח המתבקש.

מומלץ, לרשות או מי מטעמה (ממונה הדרכה) לפעול להכנת תכנית הדרכה ותגדיר, בין היתר, את יעדי ההדרכה ושיטות ההדרכה שנבחרו, תפרט את פעילויות ההדרכה שיש לבצע כדי לצמצם פערים בקרב עובדים ואת לוח הזמנים לביצוען, ראוי שתכנית ההדרכה תקבע, במידת האפשר, מסלול הדרכה רצוי לכל עובד בהתאם לתפקידו הנוכחי, לצורכי הארגון ולצפי בדבר קידומו האישי בעתיד המתבסס על יכולותיו וכישוריו.

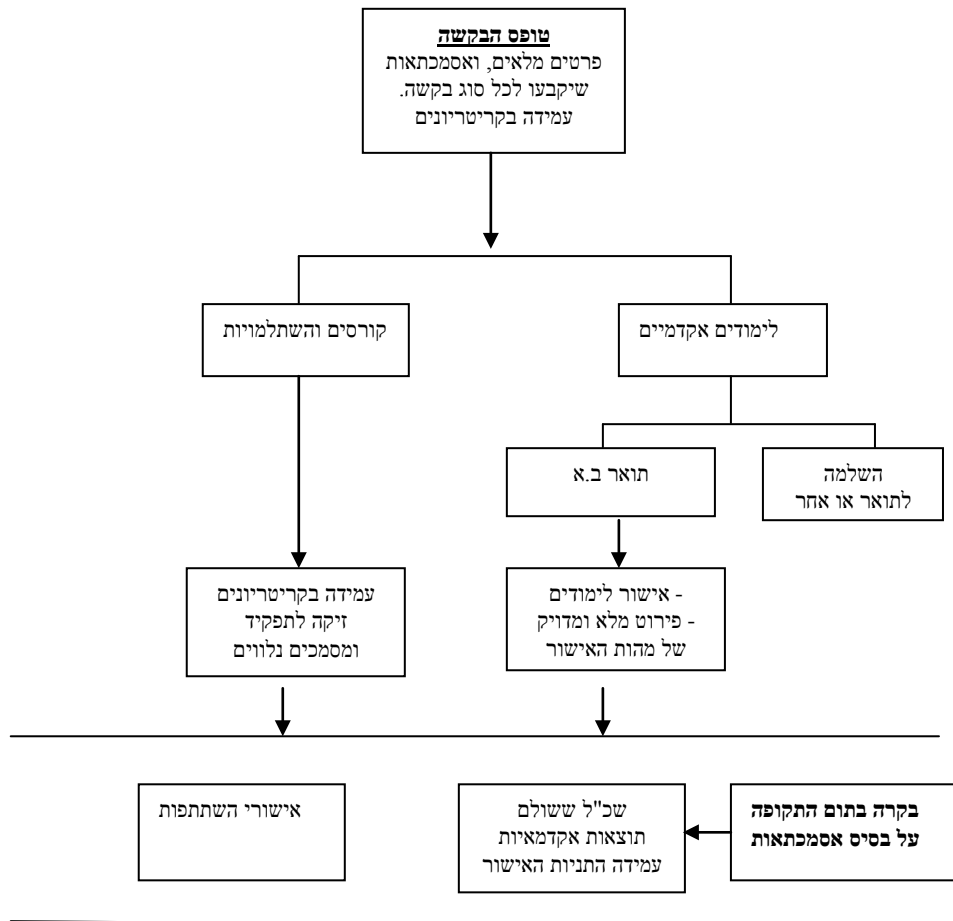
העדר נוהל הדרכת עובדים

נוהל הדרכת עובדים (להלן - נוהל הדרכה) עשוי לשמש את יחידת ההדרכה ברשות או מי שממונה מטעמה לצורך זה ככלי לניהול הדרכת העובדים. הנוהל אמור לפרט את עקרונות הכנת תכנית ההדרכה ואת אופן המעקב והפיקוח אחר יישומה, את הליך הטיפול בבקשת העובד להשתתפות בפעילות הדרכה ואת אמות המידה לקביעת שיעור השתתפותה של הרשות המקומית במימון ההדרכות לסוגיהן - שיעור המימון הכספי ומספר ימי היעדרותם של העובדים על חשבון הרשות.

הבדיקה העלתה כי לא קיים ברשות נוהל הדרכה מסודר שיקיף ויפרט את העקרונות המנחים לניהול פעילות ההדרכה ברשות והקובע אמות מידה ברורות ושקופות שלפיהן יוחלט אם לאשר את סוגי פעילויות ההדרכה ומה יהיה שיעור מימון. (לרבות ניהול כרטיס הדרכה אישי ממוחשב לכל עובד בעירייה על מנת לאפשר מעקב אחרי ימי ההדרכה שצבר).

מאחר וערוצי ההדרכה מגוונים הכוללים : השתלמויות, קורסים, ימי עיון, לימודים להשכלה גבוהה ועוד, חזקה על הרשות לבנות נוהל מקיף שיאגד בתוכו את כל האלמנטים השונים בפעילות ההדרכה וכפונקציה של סוג הפעילות לצד דרכי הפיקוח והבקרה בהתאם. להלן תרשים סכמתי כפי שהביקורת רואה בהקשר זה את אבני הדרך בכתביבת נוהל הדרכה מקיף.

סקיצה כללית לנוהל לימודים והשתלמויות המתבקש עפ"י ערוצי סוג הבקשה :



- * נוהל לימודים והשתלמויות צריך לתת מענה למכלול האפשרויות בכל קטגוריה לרבות צירוף אסמכתאות הדרושות בכל שלב ובמכלול הכולל.
- * דגש מיוחד מתבקש בקטע הבקרה בתום התקופה ובתום כל שנה בכפוף לאישור שניתן, לצד קביעת אחריות ביצוע בקרה מהגורמים המבצעים\מדווחים עפ"י קביעה.
- * מתבקש דו"ח סיכום שנתי למכלול הפעילות בנושא : לימודים, קורסים והשתלמויות שאושרו.
- לכל סוג בקשה יש להכין טופס מתאים ומובנה (באופן שניתן להקלידו במחשב לצורכי בקרה ומעקב)



השתתפות עובדים בהשתלמויות קורסים וימי עיון

אוגדן תנאי השירות של השלטון המקומי (להלן - האוגדן) מרכז את מרבית החוקים, ההסכמים וההנחיות בתחום יחסי העבודה בשלטון המקומי. פרק 6 באוגדן עוסק ב"השתלמויות עובדים" וקובע כי ראש רשות מקומית רשאי לאשר את השתתפות הרשות בהוצאות השתלמות של עובד או בחלק מהן אם נוכח כי ההשתלמות נחוצה לעובד, בין היתר, לצורך מילוי תפקידו, לרכישת מקצוע ולקידום בהתאם למסלולי הקידום.

מטרות ההשתלמות: להגביר את יעילות העובדים בעבודתם; להקנות לעובדים ידיעות הדרושות למילוי תפקידם כהלכה ולמילוי תפקידים אחראיים יותר; לפתח את מיומנות העובדים בתחום עבודתם; לטפח יחסים נאותים לעבודה ולחברים בעבודה; להרחיב השכלה כללית.

סוגי ההשתלמות: קורסים לרכישת מקצוע, להשתלמות במקצוע וללימוד נושא, המאורגנים מטעם העירייה או מחוץ לעירייה ומוכרים על ידה; קורסים, השתלמות ולימודים להשלמה או לרכישה של השכלה גבוהה; קורסים להתמחות במקצועות המינהל ובמקצועות אחרים; ימי עיון וועידות מקצועיות וכו'.

אין ברשות נהלים בנושא ומשום כך אין קביעות מסודרות מעבר לנוהג. בנסיבות אלה קיים קושי לבחון את מדיניות הרשות בהעדר הגדרה וזה בפני עצמו ליקוי מהותי. עפ"י הנהוג בעירייה שיעור השתתפות בהוצאות להשתלמויות עובדים מלאה, זאת בנוסף למימון עלות שכרם בגין היעדרות מהעבודה לצורך זה.

השתתפות עובדים בהשתלמויות השונות בשנת 2011

כדי לבחון את היקף ההשתתפות של עובדי העירייה בהשתלמויות השונות, מיינה הביקורת את כל סוגי ההשתלמויות והקורסים השונים לפי שלוש קטגוריות עיקריות: קורסים, השתלמויות מקצועיות, ורכישת השכלה גבוהה. הקטגוריה של השתלמויות מקצועיות כוללת: השתלמויות, קורסים, כנסים וימי עיון.

את הנתונים על השתתפות העובדים בפעולות ההדרכה השונות ריכזה הביקורת משני מקורות: נתונים שהתקבלו ממחלקת משאבי אנוש (ניהול בטבלת פשוטה באקסל) וכן מתוך קלסרים המנוהלים בלשכת מנכ"ל. יצוין כי לא קיימת ברשות לעניין זה מערכת ממוחשבת שממנה ניתן לשאוב ולפלח נתונים.

בשנת 2011 התקיימו עפ"י נתוני משאבי אנוש 129 פעילויות (רשומות השתלמויות) אולם מבדיקה ישירה מתוך הקלסרים לשנה זו עולה כי הנתונים שנמסרו ע"י משאבי אנוש חלקיים וכי כמות הרשומות הינה 191 משמע רישום בחסר של כ- 62 פעילויות. ניתוח הנתונים שהתקבלו וואו הופקו ע"י הביקורת מעלה כי במהלך שנת 2011 השתתפו עפ"י נתוני הרשות 87 עובדים בפעילות הדרכה שונות במסגרת 129 רשומות הדרכה. הפער בנתונים מוסבר בכך שכ- 11% מהעובדים (בעיקר הבכירים) נטלו חלק ביותר מפעם אחת ועד 8 פעמים בהשתלמויות לסוגיהם. להלן התפלגות לפי סוג הפעילות ולפי אגפים בעירייה לשנת 2011:

פרטים	כללי	שפ"ע	גזברות	חינוך	הנדסה	רווחה	סה"כ
כנסים/ימי עיון \השת - קצרה	49	28	13	25	10	21	146
קורסים יעודיים	5		2	6	5	15	33
לימודים אקדמיים	3	1	1	7			12
סה"כ	57	29	16	38	15	36	191

הערה- האגף הכללי כולל: לשכות ראש העירייה ומנכ"לית, רכש, משאבי אנוש, ביקורת, מחשוב, ולשכה משפטית.

ריכוז הנתונים משני המקורות העלה כי בשנת 2011 השתתפו כ- 90 עובדים (שהם כ-20% מכלל עובדי העירייה) בפעולות הדרכה שונות, ושיעור השתתפות העירייה במימון הפעולות הסתכם כ- 420,000 ₪ וזאת מבלי לשקלל את עלות ימי העבודה לצורך זה.

הזיקה בין ההדרכה לעיסוק העובדים המשתתפים בה

אמת מידה חשובה שלפיה הרשות המקומית אמורה לקבוע אם לאשר את השתתפות העובדים בפעילויות הדרכה הוא הקשר בין תוכן הפעילות לתפקידו של העובד (להלן - זיקה לעיסוק העובד). הממונה על ההדרכה והממונה הישיר על העובד יכולים לבדוק זיקה זו באמצעות בחינת תכנית הלימודים של פעילות ההדרכה המבוקשת לפני שהם מאשרים אותה (להלן - תכנית הלימודים).

הבדיקה העלתה כי שיעור ניכר מהעובדים שהשתתפו בפעילויות לא צירפו את תכנית הלימודים לבקשות ההשתתפות. לפיכך הרשות אישרה לעובדים פעילויות הדרכה והשתתפו במימון בלי שהיה ביכולתה לדעת אם הייתה להדרכות זיקה לעיסוק העובדים.

מקרה בולט במיוחד נמצא עת שהרשות אשרה למנהל מחלקת הגינון- קורס במשאבי אנוש

שמשכו 14 מפגשים היינו 14 ימי עבודה על חשבון העירייה. האם במתכונת זו לכאורה אנשי משאבי אנוש יצאו לקורס גננות? (ספק רב). מיותר לציין כי מהות הקורס אינה בתחום עיסוקו של העובד ומכאן התמיהה. מנהל משאבי אנוש השיב בתגובה, כי האישור לקורס ניתן לצורך צבירת שעות לגמול. נדמה כי עם חשיבה נכונה ניתן היה לשלב את שתי המטרות ולמצוא קורס בתחום עיסוקו של העובד שיענה גם לצורך האחר.

מומלץ לדרוש מהעובדים המשתתפים בפעילויות הדרכה לצרף לבקשות ההשתתפות שהם מגישים את תכנית הלימודים ולבחון מראש אם יש לפעילות ההדרכה זיקה לעיסוק העובדים.

העדר אישורי הממונה הישיר

סדרי מינהל תקין מחייבים כי הממונה הישיר על עובד המבקש להשתתף בפעילות הדרכה יחווה דעתו בנוגע למידת נחיצותה של הפעילות לביצוע תפקידו של העובד ויקבע אם לדעתו יש לאשר את השתתפותו בהדרכה (להלן - אישור הממונה הישיר). אישור הממונה הישיר נחוץ למקבל ההחלטות ברשות בבואו לדון בבקשות העובדים. הבדיקה העלתה כי הרשות אישרה לחלק מעובדים להשתתף בפעילויות הדרכה בלי שהיה אישור הממונים הישירים של העובד ובמקום שהיה לא צוינו הנמקות מעבר למונח "ממליץ".

הליך אישור ההזכרות כיום במתכונת הנוכחית, אינה מציג את כל התמונה בפני מקבל החלטות כאמור לעיל. שקלול הבקשה מצד מקבל החלטות (להלן מנכ"לית העירייה) תוך הסתמכות על הזיכרון בלבד, זו ברירת מחדל ולא כלי עבודה. טופס הבקשה חייב להיות מובנה, מפורט שיכלול את כל המשתנים שהנוהל קבע, בטרם הרשות תאשר את הבקשה. מומלץ מילוי פרטים במתכונת טבלאית, שיכלול את היסטורית השתלמויות והלימודים של העובד מאז החל את עבודתו ברשות. טבלה זו תמלא מראש ע"י מנהל משאבי אנוש כחלק מעבודת הכנה לדיון בבקשה.

התחייבות העובד להמשך העסקתו תמורת מימון השתתפותו בפעילויות הדרכה

באוגדן השלטון המקומי נקבע כי "בכל מקרה בו תאושר לעובד השתתפות בסכום העולה על 25% משכר הלימוד, יתחייב העובד לשרת תקופת שירות נוספת ברשות המקומית על פי טבלאות שיקבעו על ידי ראש הרשות המקומית. אולם בשום מקרה לא תפחת התקופה משנה אחת" (להלן - תקופת שירות נוספת).

הבדיקה העלתה כי הרשות נשאה בעלות קורסים והשתלמויות ולימודים להשכלה גבוהה של עובדיה ובעלות ימי העבודה שלהם - ובכך העניקה להם למעשה הטבה כספית בסכום ניכר - מבלי שהמשתתפים בהזכרות אלה התחייבו לעבוד ברשות תקופת שירות נוספת.

הכשרת מנהלים - מדגם

ברשות המקומית מכהנים מנהלי יחידות בדרגים שונים המקבלים החלטות בנוגע לתחומי אחריותם, וכן עובדים בכירים האמורים להוציא לפועל את מדיניות הרשות ולמלא את תפקידיה כחוק. לצורך הביקורת בחנה הביקורת מדגם הכשרות מנהלים ביחידות הרשות כלהלן: מחלקת תברואה וסביבה, עובדי רישוי עסקים, עובדי מחלקת רכש, פיקוח עירוני וועדת מכרזים.

מנהלת מחלקת התברואה וסביבה:

חוק הרשויות המקומיות (אכיפה סביבתית - סמכויות פקחים), התשס"ח-2008 (להלן - חוק האכיפה הסביבתית), נועד להקנות לרשויות המקומיות סמכות לאכוף חוקים העוסקים באיכות חייהם וסביבתם של התושבים.

הבדיקה העלתה כי במחלקה קיים פקח שעבר קורס בנושא אכיפה סביבתית אולם מנגד מנהלת המחלקה לא עברה הכשרה בסיסית במסגרת תפקידה להוציא ימי עיון וכנסים שונים. בתגובה נמסר ע"י המנהלת כי הייתה שמחה להשתתף בקורס כזה אלא שככל הידוע לא קיים עדיין קורס במסגרת המפע"מ או השלטון המקומי.

בבדיקה עם מפע"ים גליל מערבי המופקד על נושא זה נמסר אכן, כי בימים אלה מגבשים קורס מתאים לנושא איכות סביבה עם אוריינטציה ניהולית והודעה על כך תועבר לרשויות - מומלץ להוציא את העובדת לקורס המתוכנן.

עובדי הרכש

לעובדי יחידת הרכש ברשות המקומית תפקיד מרכזי ברשות, ויש להם השפעה על הניהול התקין ועל השמירה על הקופה הציבורית. לכן חיוני שהם יעבדו באופן מקצועי ויעיל ויהיו בקיאים בהתפתחויות שחלות בתחום. לצורך כך עליהם להיות מיומנים בכל הנוגע לבחינת צורכי הארגון, להגדרת דרישות לרכש, להליכי רכש ולהתקשרויות עם ספקים.

מחלקת הרכש כוללת : מנהלת מחלקה, קניינית, מחסנאי ומזכירה. הבדיקה העלתה כי מנהלת מחלקת הרכש והאספקה בעירייה אשר נכנסה לתפקידה בשנת 2007, אכן עברה קורס ארוך (250 שעות) בניהול רכש ולוגיסטיקה. קורס שהתקיים באמצעות מרכז השלטון המקומי. כמו כן השתתפה מעת לעת בכנסים וימי עיון שבתחומה. הקניינית הכפופה לה עברה קורס "רכש ירוק" ומאידך המחסנאי טרם עבר הכשרה. **לסיכום עובדי הרכש ככלל עברו הכשרה לתפקידם (להוציא המחסנאי) וזאת יצוין לחיוב.**

עובדי רישוי עסקים

בחוזר מנכ"ל משרד הפנים משנת 2004 (להלן - חוזר המנכ"ל) פורסמו הגדרות תפקיד ודרישות משרה מחייבות לבעלי תפקידים ביחידת רישוי עסקים של רשות מקומית - מנהל רישוי עסקים, מפקח רישוי עסקים. במסגרת דרישות המשרה חויבו מפקחי רישוי עסקים בין היתר, ב"הכשרה משלימה בתחום רישוי עסקים מטעם מוסד מוסמך". מחלקת רישוי עסקים ברשות כוללת : מנהלת מחלקה, פקח רישוי עסקים ומזכירה.

הבדיקה העלתה כי מנהלת המחלקה אשר נכנסה לתפקידה בשנת 2005 יצאה בשנה זו לקורס מתקדם להכשרת מנהלי רישוי עסקים בהיקף של כ-120 שעות ובהמשך לקורסים שונים כגון : קורס בנושא עסקי מזון, קורס נאמן בטיחות בעסקים (60 שעות) וכן השתתפה בכנסים וימי עיון בנושא רישוי וכן בחלק מהכנסים השנתיים - רישוי עסקים. הפקח במחלקה עבר קורס רישוי עסקים מתקדם, כמו"כ, השתתף בחלק כנסים שנתיים לרישוי עסקים. לסיכום-תקין

פקחים עירוניים

יחידת הפיקוח העירוני אחראית לאכיפת חוקים שתכליתם לשמור על איכות החיים ברשות המקומית. פקחים עירוניים עוסקים, בין היתר, במניעת מפגעים המזיקים לסביבה, בשמירת הסדר הציבורי, בפיקוח על העמדתם של רכבים וחנייתם ובפיקוח על אתרי רחצה ברשות המקומית.

מנהלת אגף שפ"ע שהתבקשה להעביר נתוני הכשרות הפקחים הכפופים לה, לא ידעה פרטים בנושא, עם זאת העירה כי באשר לפקחים דור א' (להלן וותיקים) ספק אם יש טעם כיום בהכשרות. מנגד ציינה שלאחרונה התקבלו שלושה פקחים חדשים ויש בכוונתה לתכנן עבורם הכשרה מתאימה. הבדיקה העלתה כי שלושה מעובדי הרשות מוסמכים כעובדי פיקוח אך אינם עוסקים בשגרה בתחום זה למעט תגבור מערך הפיקוח מעת לעת בשעות הערב.

לסיכום : על הרשות לבחון את הכשרתם של כל עובדי הפיקוח ולהניח דעתה בעניין רמת הכשרתם ובמידת הצורך להוציאם לקורסים ייעודיים.

חברי ועדת המכרזים

החוק מחייב רשות מקומית להתקשר בחוזה להעברת מקרקעין או טובין, להזמנת טובין או לביצוע עבודה על פי מכרז פומבי בנושא. רשות רשאית להתקשר בחוזה על פי מכרז שאינו פומבי או להיות פטורה ממכרז רק במקרים מיוחדים המצוינים במפורש בחוק. בסעיף 148(א) לפקודת העיריות נקבע כי מועצת העיר תבחר מבין חבריה "ועדת מכרזים קבועה שתפקידה לבדוק הצעות מחירים המוגשות לעירייה בעקבות פרסום מכרז ולהמליץ לפני ראש העירייה על ההצעה שלדעת הועדה ראויה לאישור".

חובת הכשרת חברי ועדות המכרזים אומנם לא חלה בתקנות הקיימות על הרשויות (רק על משרדי הממשלה), עם זאת יש טעם של ממש ליישם גם על חברי ועדת המכרזים ברשות. מחלקת ההדרכה במרכז השלטון המקומי ארגנה בשנת 2010 קורס בנושא "חוזים וחובת המכרזים" בהיקף 60 שעות לימוד, והוא יועד לחברי ועדות המכרזים ולבעלי תפקידים בכירים ברשויות המקומיות בעלי זיקה לנושא. הבדיקה העלתה כי חברי ועדת המכרזים ברשות כמו ברשויות רבות אחרות לא עברו הכשרה בנושא - נכון למועד סגירת הדו"ח נמסר שמנהל הוועדה השתתף בקורס הנ"ל במרכז השלטון המקומי וזו התחלה טובה.

המלצה

נוכח תפקידם המורכב והרגיש של חברי ועדות המכרזים ברשויות המקומיות, ונוכח העובדה שיש לתפקיד זה השפעות נרחבות מהבחינה הכספית והאתית, מומלץ לרשות לפעול להכשיר את חברי ועדת המכרזים לתפקיד באמצעות פעילויות הדרכה המקנות ידע משפטי מעודכן בתחום דיני המכרזים ובקיאיות ביישום נושא המכרזים במסגרת פעילותה של הרשות המקומית.

הערת הביקורת

לסיכום פרק זה, ממצאי המדגם הנ"ל מצביעים על כך שהמנהלים עברו בדרך כלל את ההכשרות המתאימות לביצוע תפקידם. עם זאת מתבקש לבחון את עניין את הכשרת הפקחים שבגינם שהתקבלה התשובה עמומה כמו כן לשקול ביצוע הכשרת לוועדת המכרזים.

פרק- לימודים להשכלה גבוהה

מסקירת נתוני הרשות שקובצו ממדור משאבי אנוש וממדור השכר עולה, כי בין השנים 2007-2011 אושרו ל- 25 עובדים לימודים לרכישת השכלה גבוהה (עובדת אחת פעמיים). מרביתם קיבלו או זכאים לקבל מלגה עירונית לשכר לימוד וזאת בנוסף לימי הלימודים על חשבון העבודה הלימודים נתנו ואושרו בעיקר ע"י מנכ"לית העירייה ולא וועדה מיוחדת לכך (להלן וועדת השתלמויות, קורסים, ללימודים ומלגות). למרבית העובדים אושרו לימודים לתואר ראשון ומקצתם לתואר שני (במקרה אחד לתואר שלישי).

אישורי לימודים להשכלה גבוהה החלו למעשה בשנת 2007 לעובד אחד . בהמשך בשנת 2009 אושרו לימודים אקדמיים ל- 8 עובדים, בשנת 2010 אושרו ל- 3 עובדים ובשנת 2011 עם החלת הנוהל (מאוגוסט 2010) אושרו ל- 13 עובדים כולל מלגת לימודים . במכלול זה כלולים 5 אישורים ללימודים אקדמיים **לבכירים** (בכירה אחת פעמיים) ובסה"כ 25 אישורים.

התפלגות האישורים לפי אגפים כפי שעולה מהנתונים הנ"ל:

פרטים	תואר ראשון	תואר שני/שלישי	סה"כ
גזברות/גבייה	2		2
חינוך	9	1	10
כללי	6		6
רווחה	1	2	3
שפ"ע	4		4
סה"כ	22	3	25

נוהל לימודים להשכלה גבוהה

כחלק ממדיניות הרשות לעידוד עובדים ללימודים אקדמיים, פרסמה הרשות לראשונה בחודש אוגוסט 2010, מה שמכונה "נוהל השתתפות בלימודים לתואר ראשון". הנוהל הקצר מהווה במתכונתו זו, לכל היותר מסגרת עקרונית ובסיס לנוהל מפורט וסדור. במסמך זה הוצגו הקריטריונים לזכאות הבאים:

1. עובד/ת בעלי וותק ברשות של מינימום 5 שנים
 2. התחייבות העובד/ת להמשיך ולעבוד ברשות שנה תמורת שנה.
 3. קיימת זיקה בין עבודת העובד/ת לתואר המבוקש.
 5. תקופת ההשתתפות בלימודים הינה בין 3-4 שנים בלבד.
 6. 50% מימון עד לתקרת שכר לימוד באוניברסיטה מוכרת.
- בחודש נובמבר 2011 פורסם נוהל חדש המהווה עדכון של קודמו ועניינו הוספת סעיף כלהלן: " יאושר רק יום לימודים אחד בשבוע על חשבון המעסיק".

הערות לנוהל

ראשית ראוי להקדים ולציין כי ייעודו של נוהל בקווים כלליים כלהלן:

- להבטיח שיטת ביצוע אחידה, מוסכמת ויעילה של פעולות העירייה,
- לאפשר בקרה על הפעילויות המבוצעות ע"י העירייה ויחידותיה התפעוליות.
- למנוע את האפשרויות לפעולות בלתי רצויות.
- לשמש מדריך יעיל לעובדים בתחומי עבודתם השוטפת.

בשורה תחתונה הנוהל הנ"ל רחוק מלענות בפרמטרים כאמור שכן חסרים בו מרכיבים רבים וחשובים על מנת שמסמך זה יקבל מתכונת של נוהל סדור כמקובל בכל ארגון.

אישור ללימודים אקדמיים חייב להיבחן במסגרת מכלול שיקולים נוספים כגון:

האם המבקש בעל תואר אקדמי אחר ביום הבקשה, האם מדובר בעובד בכיר (חוזה בכירים), האם מדובר בלימודי השלמה לקראת תואר או האם המבקש יכול לממש לימודים במסגרת קרנות ידע במידה ומשתייך אליהן, כלומר מתבקשת בדיקה מקדימה למיצוי אפשרויות לניצול במסגרת קרנות הידע השונות שיש לעובד.

על מנת שמקבל ההחלטות יראה את התמונה הכוללת בטרם יקבל החלטה בבקשה, הנוהל צריך לכלול טופסולוגיה מתאימה ומובנת, **ובין השאר פרטים על:**

- ❖ תפקיד העובד ומועד תחילת תפקידו האחרון, וותק העובד ברשות, הכשרות קודמות (היסטוריית לימודים והכשרות של העובד ברשות מאז החל את עבודתו).
- ❖ זיקה בין עבודת העובד/ת לתואר המבוקש- הנמקות מפורטות.
- ❖ קטגוריית הלימודים המבוקשים: האם לימודים לתואר מלא או השלמה לתואר כהמשך לימודים קודמים (בכפוף לצירוף אסמכתאות על ניקוד מוכר).
- ❖ פרטים על מוסד הלימוד: אוניברסיטה (בארץ או בחו"ל)אוניברסיטה פתוחה, מכללה או אחר, מקום הלימודים הפיזי, מועדי הלימודים (צירוף מערכת שעות מאושרת).
- ❖ יש לכלול בטופס הבקשה, פרמטר למילוי וצירוף אסמכתאות המעידות על קבלתו של המבקש במוסד האקדמי, צירוף אסמכתאות בגין שכר הלימוד וכו'.
- ❖ יש לצרף לנוהל טופס התחייבות של העובד להמשיך בעבודתו ברשות בתום לימודיו כפונקציה של שנות הלימוד. (בכל התיקים שנבחנו לא קיימת התחייבות)
- ❖ הנוהל צריך לכלול פרטים על אופן השתתפות הרשות במקום שאושרה השתתפות ולתבוע את החומר המתבקש, שיכלול קבלות אישור המוסד ומספר הקורסים המקבילים לתואר.
- ❖ הנוהל צריך להתייחס בהתאמה למבקשים במסגרת האוניברסיטה הפתוחה לעניין שיעור השתתפות בשכ"ל ככל שיאושר. (נדרש שקלול כפונקציה של כמות הקורסים)
- ❖ הנוהל צריך לדבר על הצגת אישור לימודים/הצלחות וכתנאי בטרם תאושר השתתפות הרשות להמשך הלימודים.
- ❖ ולבסוף יש לקבוע את כללי הבקרה בכל שלב משלבי האישור ועד לסיומו.

להלן רשימת העובדים שקבלו אישור לימודים להשכלה גבוהה משנת 2007 ועד שנת 2011

שנה	אגף	עובד מס'	תפקיד	דירוג	תיאור הבקשה/נושא	סכומים ששולמו
2009	כללי	1	מנהל מחשוב	בכירים	לימודי תואר BA	יום בשבוע
2009	כללי	2	מתאם לשכות	בכירים	לימודי תואר BA	3,825
2009	שפ"ע	3	מזכירת אגף	מנהלי	תואר BA	4,890
2009	שפ"ע	4	תקציבן אגף	מנהלי	תואר BA	4,890
2009	שפ"ע	5	מזכירה	מנהלי	תואר BA	4,890
2009	חינוך	6	מזכירה	מנהלי	תואר BA	8,416
2009	רווחה	7	מנהלת רווחה	בכירים	תואר שני	יום בשבוע
2010	חינוך	8	מנהלת הספרייה	חינוך ונוער	השלמות לתואר שלישי	יום בשבוע
2011	גזברות	9	גזברות	מנהלי	תואר BA	מאושרת מלגה
2011	חינוך	10	סייעת בגן	מנהלי	תואר ראשון	מאושרת מלגה
2011	חינוך	11	מנהל גנ"	מנהלי	תואר ראשון שלטון ציבורי	מאושרת מלגה
2011	חינוך	12	מזכירה	מנהלי	תואר ראשון שלטון ציבורי	מאושרת מלגה
2011	חינוך	13	מנהל חינוך	מנהלי	תואר ראשון שלטון ציבורי	מאושרת מלגה
2011	חינוך	14	מנהל חינוך	מנהלי	לימוד תואר ראשון	מאושרת מלגה
2011	חינוך	15	קבס"ת	ח. ונוער	תואר שני בייעול חינוכי	יום בשבוע
2011	חינוך תורני	16	מזכירה	מנהלי	לימוד תואר ראשון	מאושרת מלגה
2011	כללי	17	מחשוב-מזכירה	מנהלי	תואר ראשון שלטון ציבורי	מאושרת מלגה
2011	כללי	18	מנגנון	מנהלי	לימודי תואר ראשון	מאושרת מלגה
2011	כללי	19	ספורט	ח. ונוער	לימודי תואר ראשון	5,911
2011	שפ"ע	20	רישוי עסקים	מנהלי	לימוד תואר ראשון	מאושרת מלגה
2011	רווחה	21	מנהלת אגף	בכירים	ניהול מח' רווחה	יום בשבוע
אישור לימודים אקדמיים- מתוך מערכת השכר- השתתפות הרשות						
2007	כללי	22	ע. ראש העיר	בכירים	לימודי תואר ראשון	16,047
2008	חינוך	23	לבורנטית	הנדסאי	לימודי תואר ראשון	7,311
2009	רווחה	24	עו"ס	עו"ס	לימודי תואר ראשון	6,566
2010	גבייה	25	מזכירה	מנהלי	לימודי תואר ראשון	9,651
סה"כ שולם כהשתתפות						73,000

הערות הביקורת

בחודש אוגוסט 2010 פורסם לראשונה נוהל לימודים אקדמיים ומכאן, שהעובדים מ-1 עד 7 בטבלה אושרו עוד טרם פרסום הנוהל. לפי מה שהיה נהוג לאותה עת האישור מתייחס רק לימי הלימוד על חשבון ימי העבודה ללא השתתפות כספית. לקטגוריה זו, מתווספים עוד 4 עובדים אשר אותרו מתוך מערכת השכר במסגרת סעיף "השתתפות הרשות בשכ"ל.

סך המלגות שחולקו עד כה עפ"י נתוני מערכת השכר מסתכמות ב- 73,000 ש"ח. סכומי המלגות שחולקו לפי שעה מתפלגות החל מ-3,825 ₪ ועד כ-16,000 ש"ח.

הנוהל בעיקרו יושם בשנת 2011, בהמשך נושא המלגות הוחל בדיעבד גם לעובדים שאושרו להם לימודים טרם קיומו של הנוהל (להלן מלגת לימודים). תוספת זו לא נכללה בעדכון לנוהל וממילא לא הובא לידיעת העובדים. ההחלטה בעניין זה התקבלה במסגרת הבנות בין מנכ"לית העירייה והגזבר. זאת ועוד, בהעדר תקציב מוגדר וצבוע לנושא, הדבר עלול לקבל יחס נזיל ולא רצוי במנהל תקין. (הכיסוי התקציבי לכך נבלע במסגרת סעיפי השכר).

הערה לעניין תשלומים בדיעבד

בשיחה עם הגזבר לעניין התשלומים בדיעבד כהשתתפות הרשות נאמר, כי הוחלט להחיל בדיעבד על עובדים אלה את נוהל לימודים אקדמיים, **עם זאת מודה שלא יצא מסמך מסודר בעניין זה.**

סקירת תיקי עובדים לימודים אקדמיים-ממצאים

בהעדר נוהל מלא ומסודר וחרף העובדה שאושרו לימודים לכ- 25 עובדים, טרם נקבע ברשות הגורם שירכז את הנושא. משום כך לא קיים ברשות תיק נתונים מרכז בנושא לימודים אקדמיים ומשום כך הביקורת נאלצה ללקט נתונים מתוך תיקים אישיים שבמרביתם הנתונים חלקיים ביותר. הביקורת בחנה מדגם מקרב העובדים שאושרו להם לימודים גבוהים ולהלן הממצאים עפ"י אגפים: (הערה: שמות העובדים יוסרו בטיטה הסופית)

אגף הכללי: (4 עובדים)

ר. ע. - העובד משמש בתפקידו במסגרת חוזה בכירים מיום 17.3.2005. עפ"י נתוני השכר הרשות השתתפה מעת לעת בשכר לימוד המסתכמת בסך 16,617 ₪ שנזקפה בשכרו של העובד כלהלן: בשנת 2007 סך 7,000 ₪, בשנת 2008 סך 7,418 ₪ ובתחילת שנת 2011 סך 1,628 ₪.

הערות הביקורת

מעיון בתיקו האישי של העובד, לא נמצאו מסמכים המעידים על אישור לימודים ומשכס והשתתפות הרשות ככל שאושרה. בנסיבות אלה ובהעדר מסמכים בתיק האישי, לא ברור כיצד אושרו הלימודים וגובה המלגה. זאת ועוד, מאחר ומדובר בדירוג בכירים, לא ברור מדוע אושרו לו לימודים אקדמיים, שכן הדבר סותר את הוראות השלטון המקומי וחוזרי משרד הפנים לעניין עובדים בכירים (מוגבלים רק לקורסים והשתלמויות שבמסגרת השלטון המקומי).

מתאם לשכות מנכ"ל וראש העירייה

העובד קיבל בשנת 2010 סך 3,825 ש"ח ₪ השתתפות הרשות בלימודים אקדמיים וזאת כיישום הנוהל בדיעבד לצורך זה. האישור שצורף כאסמכתא לתשלום מקורו בקורס לחברה וממשל שהתקיים בבית ברל. בתיקו האישי נמצא אישור נכון לחודש דצמבר 2010 המזכה לכאורה תואר BA מאוניברסיטה זרה.

מאחר ולא נמצאו מסמכים לאישור הלימודים במקור לצד אסמכתאות, לא ברור כיצד העובדות מתיישבות. בברור עם העובד טען, כי את התואר מהאוניברסיטה הזרה, קיבל בין השאר לאור ההכרה בלימודיו בעבר בבית ברל \ אוני' פתוחה שבגינם קיבל את המימון מהרשות כמו כן ציין כי הדבר הקנה לו כ- 30 נקודות ששימשו אותו בהמשך לקבלת התואר מהאוני' הזרה שבה לדבריו למד.

לסיכום : לא נמצא בתיקו האישי של העובד, נתיב ברור ומסמכים מתאימים שיעידו על תחילתו של הליך אישור הלימודים, התנאים וכו'. זאת בשל העדר מסמכים בתיק האישי, תופעה שעלתה במהלך הביקורת במספר תיקי עובדים שנבחנו.

אחראי מחשוב

לעובד הנ"ל אושרה שנת לימודים יום אחד בשבוע וזאת עולה מתוך התכתבויות של המיילים **בדואר אלקטרוני** בין העובד ללשכת מנכ"ל. במכתב ששלחה מנכ"לית העירייה לגזבר, אישרה את לימודיו של העובד החל מחודש אוקטובר 2009 בימי ה' בשבוע. במקום שהתבקש תשלום, לא נרשם דבר היינו, מכתב זה לא ציין השתתפות הרשות בלימודים.

הערות הביקורת

עובד מדורג **בחוזת בכירים** מחודש אפריל 2008, ומשום כך לא היה זכאי להטבה זו מתוקף חוזרי משרד הפנים להסכמי העסקה בחוזה בכירים. בחוזה בכירים נאמר במפורש כי אלה אינם זכאים ללימודים אקדמיים להוציא השתלמויות או קורסים מטעם השלטון המקומי.

ככל שהעובד סיים את לימודיו בשנה זו, טרם הומצא אישור בהתאם לתיקו האישי. כמו"כ, העובד לא התחייב להמשיך שירות ברשות עקב לימודיו כמקובל ברשויות מקומיות. מומלץ ככלל לרשות לדרוש תעודה בהתאם, לתיק בתיקו האישי של העובד.

רכז תחום הספורט

העובד משמש בתפקיד רכז תחום הספורט ברשות. בתאריך 16.2.2010, פנה העובד בבקשה לאשר לו לימודי השלמה לתואר ראשון במנהל בריאות המתקיימים במהלך ארבעה סמסטרים בימי א' ו-ו'. מנכ"לית הרשות אישרה לעובד את בקשתו במסגרת טופס השתתפות להשתלמויות מבלי לפרט את מהות האישור לעניין ימי הלימודים, עם זאת לא צוין סכום השתתפות, שכן נכון למועד זה לא היה עדיין נוהל לימודים אקדמיים (יצא באוגוסט 2010).

בתאריך 10.4.11, פנה העובד בבקשה לקבל השתתפות בשכר לימוד. בתאריך 27.4.11 מנהל המנגנון אישר תוך פניה לגזבר בבקשה להחלת הנוהל בדיעבד. סכום ההשתתפות ששולם לעובד עמד על 5,911 ₪ (חריגה מסוימת לכאורה משכר אוניברסיטאי עפ"י הנוהל).

הערה כללית

מאחר ובמקרה האחרון מדובר בעובד שהחל ללמוד בכוחות עצמו ובהמשך ביקש את השתתפות הרשות להשלמת לימודיו, כמו"כ עובד זה למד גם סמסטר קיץ, דבר העלול מבחינה חשבונאית להטעות את מקבל החלטות לעניין אישור השתתפות שכר לימוד בהיקף שלא יעלה על האמור בנהל. לצורך זה מומלץ כי בתום הלימודים על העובד להמציא תעודות, אישורי לימודים, לרבות תעודה מזכה לתואר. בנקודה זו על הרשות לבחון מחדש ממועד אישור הלימודים ועד מועד הזכאות בסך התשלומים ששולמו כהשתתפות לצורך בהתחשבות הסופית.

אגף רווחה (2 עובדות)**מנהלת אגף רווחה**

בתאריך 23.9.2009 מנכ"לית העירייה אישרה לעובדת הנ"ל לימודי **תואר שני** בימי א' במרכז האוניברסיטאי אריאל – מלבד מימון עלות שכרה ביום זה לא נקבעה השתתפות הרשות. לעובדת הנ"ל **אושרו שוב** לימודים באוניברסיטת תל אביב החל מ- 6.11.11 בעלות שלוש שעות היעדרות **נטו** מהעבודה בימי א' (לתקופה בלתי קצובה).

הערות הביקורת

הגברת הנ"ל התמנתה פורמאלית לתפקיד מנהלת אגף רווחה בחודש ספט 2008, ודורגה בדירוג חוזה בכירים בחודש מרס 2009. לנוכח משקל התפקיד ועל רקע העדר ניסיונה הניהולי, אישור הלימודים בעיתוי זה תמוה. בסופו של דבר מדובר בתפקיד כבד משקל המחייב לימוד והטמעה לפחות בשנתיים הראשונות למינויה. יתר על כן, מדובר **בתואר שני** ובמועד זה לא היה נוהל ברשות או מדיניות סדורה בנושא. מאחר והעובדת מדורגת בחוזה **בכירים** נכון למועד האישור, לא הייתה זכאית להטבה זו מתוקף חוזרי משרד הפנים להסכמי העסקה בחוזה בכירים. בחוזה בכירים נאמר במפורש כי אלה אינם זכאים ללימודים אקדמיים להוציא השתלמויות מטעם השלטון המקומי. אם לא די בכך בשנת 2011, הרשות העניקה שוב לעובדת הטבת הלימודים בפעם השנייה (ולתואר נוסף) **מה שמעלה תמיהות של ממש**.

לדעת הביקורת, לא היה מקום לאשר לימודים אקדמיים לעובדת, לא בפעם הראשונה וקל וחומר לא בפעם השנייה מהטעמים הנ"ל. על פניו ונראה שקיימת העדפת יתר לעובדת המתוגמלת בהטבות מפליגות לכאורה פעם אחר פעם ללא כל הצדקה.

עובדת סוציאלית-רווחה

במהלך שנת 2009 ו-2010, הרשות השתתפה בהוצאות לימודים **לתואר שני** בעלות כוללת 6,566 ₪. הסכום העיקרי בסך 3,291 ₪ שולם בחודש ספטמבר 2009 והיתרה נחלקת ל-6 תשלומים נוספים בסכומים קטנים יותר). לשם שינוי בתיקה האישי נמצאה מערכת לימודים לשנת תש"ע סמסטר א' ו- ב' מאוניברסיטת בר אילן. העובדת סיימה בינתיים את התואר בחודש ספטמבר 2010.

הערות הביקורת

עפ"י מזכר מטעם העובדת שנמצא בתיקה האישי, ביקשה אישור לימודים בימי ג' בשעות הבוקר וביקשה להתחיל את עבודתה 3 שעות מאוחר יותר. נוהל לימודים אקדמיים מחודש אוגוסט 2010 לרבות עדכוננו בחודש נובמבר 2011, מתייחס בכל מקרה רק **ללימודים לתואר ראשון**, משום כך עולה תמיהה, מדוע אישורו לימודים לתואר שני וגם אישור בהשתתפות שכר לימוד. לא ברורה העדפה זו שהרשות העניקה לעובדת בניגוד למדיניותה היא. הדעת נותנת במקרה זה, כי הרשות לא הייתה צריכה להשתתף בשכר הלימוד מעבר לשעות היעדרות של העובדת.

לא נמצאו בתיקה האישי מסמכי בקשת לימודים ברורה ואישור הגורם המאשר. וכל מה שניתן למצוא רק מזכר פנימי של מנהלנית האגף המופנה למנהל משאבי אנוש בדבר בקשת העובדת ללמוד לימודים לתואר שני. **בשורה התחתונה, לא נמצא אישור של גורם מוסמך לעניין זה.**

אגף שפ"ע (3 עובדים)

מזכירת אגף שפ"ע

במכתב מיום 25.6.2009 המופנה לעובדת, מנכ"לית העירייה מודיעה לה, כי אושרו לה לימודים אקדמיים וזאת כחלק מעידוד ראש העיר להוצאת עובדים ללימודים עפ"י הנאמר באישור. בתוך כך הודגש, כי התשלום עבור שכר הלימוד יחול על העובד. כמו"כ, העובדת נתבקשה להציג אישורים מהמוסד האקדמי על קבלתה ללימודים, לרבות מערכת שעות.

ההודעה לעובדת מציינת אישור לימודים אקדמיים פעם בשבוע ביום ג'. האישור אינו מגדיר את תקופת הלימודים (להלן שנים). עיון בתיקה האישי מעלה, כי בתאריך 19.9.2010, מנהל משאבי אנוש פנה במכתב לגזבר העירייה בדבר אישור השתתפות בשכר הלימוד לתואר BA לשנת תש"ע.

הערות הביקורת

לפי נתוני מערכת השכר שולם לעובדת בתאריך - 1.10.2010 שכר לימוד בסך 3,825 ₪ וב- 1.12.2010 שולם סך 1,065 ₪ בסה"כ ההשתתפות בשכר הלימוד - 4,890 ₪ הינו מחצית שכר אוניברסיטאי. בתיקה האישי לא נמצאו אישורים כאסמכתא לתשלום וממילא לא הועברו ציונים, או אסמכתאות בגין הלימודים בפועל. יצוין, כי בחודש יוני 2011, העובדת הגישה מועמדות למכרז פנימי במסגרת הרשות וצירפה לצורך זה קורות חיים. במכתב קורות החיים, אין זכר לעניין לימודיה האקדמיים שבגינם הרשות שילמה כאמור. (העובדת קודמה בינתיים)

העובדת הציגה אישור הרשמה לקורס אקדמי אחד בלבד, במסגרת האוניברסיטה הפתוחה. מיותר לציין, כי לימודים לתואר במסגרת האוניברסיטה הפתוחה מטבע הדברים נמשכים זמן רב ועלות קורסים בשקלול לתואר במסלול רגיל באוניברסיטה גבוהה. מכאן, שהיה מקום לשכלל את השתתפות הרשות באופן יחסי לעלות תואר באוניברסיטה פתוחה ועפ"י מס' קורסים ולא כפונקציה של עלות הקורס.

לא ברור כיצד אושרה השתתפות בשכר לימוד כאשר האישור שבמקור קבע במפורש, כי עלות שכר הלימוד על העובדת ונראה כי הוחל לגביה הנוהל בדיעבד. כמו כן לא קיימת התחייבות עובד להמשיך לשרת ברשות כנובע מאישור הלימודים.

תקציבן אגף שפ"ע

מכתב לימודים אקדמיים כנ"ל.

גם כאן כמו במקרה הקודם ובניגוד לאישור שבמקור, מנהל המנגנון פנה ב- 19.9.2010 לגזבר הרשות בבקשה לשלם השתתפות לימוד תואר ראשון. עפ"י נתוני השכר עולה, כי ב- 1.10.2010, שולמה השתתפות הרשות לשנת לימודים בבית ברל בסך 3,825 ₪ וב- 1.11.2010 הרשות השתתפה בסך 1,065 ₪. סך ההשתתפות הכוללת 4,890 ₪. מהווה מחצית מעלות שכר לימוד אוניברסיטאי.

הערות הביקורת

עפ"י מסמך מטעם מוסד הלימוד בית ברל, הלימודים הוגדרו כלימודי תעודה, היינו בסתירה לאישור לימודים אקדמיים במקור. אפשר והדבר תורם לניקוד לקראת התואר אך זאת יש לציין בגוף הבקשה. בתיקו האישי של העובד לא נמצאו אישורי תשלום בפועל, אלא רק אישור לימודים לשנת תש"ע ועלותם (יש להניח שהועברו לגזברות). כמו כן נמצא אישור המזכה לכאורה לתואר ראשון במנהל עסקים מאוניברסיטה זרה (בדומה לעובד אחר שפורט לעיל). לא ברור מעמדה של תעודה זו בהעדר שקלול מטעם המוסד לשקלול תארים. בבדיקה עם העובד, לא התקבלו הבהרות ברורות והפנה את הביקורת לקבלת הסבר מעובד אחר המקביל לו בעניין זה.

מזכירת אגף שפ"ע

העובדת הנ"ל קיבלה השתתפות הרשות ללימודים אקדמיים כמפורט להלן: בשכר חודש אוקטובר 2010 סך 4,890 ₪ ובחודש יולי 2011 סך 4,760 ₪ הסכום הכולל מהווה מחצית שכר אוניברסיטאי. נמצא מכתב מנהל משאבי אנוש מתאריך 17.10.10 המופנה לגזבר העירייה, שבו התבקש האחרון לאשר השתתפות בשכר הלימוד עפ"י הנוהל (הנוהל בדיעבד). מכתב דומה מטעמו נמצא בגין שנת הלימודים תשע"א.

הערות הביקורת

אישור הלימודים הנ"ל ככל שאושרו נעשה טרם הוצאת נוהל הלימודים האקדמיים. לא נמצא בתיק האישי אישור לימודים שהתקיימו בפועל, נכון לסוף שנת 2011. לעובדת הנ"ל אושרו לימודים בהתאם למכתב מטעם מנכ"לית העירייה מיום 1.7.2009. במכתב זה צוין, כמו במכתבים דומים אחרים, כי התשלום ללימודים יחול על העובדת. למרות זאת בוצעו תשלומים כאמור היינו מעין יישום נוהל ללימודים בדיעבד לצורך זה.

הרשות החליטה בינה לבין עצמה להחיל את נוהל לימודים אקדמיים משנת 2010 גם בגין לימודים שאושרו טרם הנוהל לעניין השתתפות הרשות. החלטה זו לא קיבלה ביטוי שקוף ולא יצא מסמך מדיניות מפורט בעניין זה ויש בכך טעם לפגם.

אגף החינוך (5 עובדים)**קב"סית-בחינוך**

לעובדת הנ"ל אושרו ב- 15.5.2011 לימודים אקדמיים לתואר שני ללא השתתפות בשכר לימוד ולצורך זה אושר יום בשבוע על חשבון העבודה במשך כשנה וחצי, בתיקה האישי נמצא אישור המעיד על קבלתה ללימודים לתואר שני.

הערות הביקורת

לא ברור מדיניות לימודים לתואר שני, שכן הנוהל הקיים אינו מתייחס לכך בהתחשב בעובדה, כי מדובר בימי עבודה רבים המשולמים על חשבון הרשות. יש טעם לקבוע עמדה בעניין זה לרבות קריטריונים.

מעיון בתיק האישי של העובדת עולה, (התואר עו"ס משנת 2002) ותואר ראשון בחינוך משנת 93. לעובדת תואר שני במדעי המדינה, מכאן שהבקשה שאושרה מתייחסת לתואר שני נוסף בייעוץ חינוכי. נתונים אלה היו צריכים לעמוד בפני מקבל החלטה, שכן בנסיבות אלה ולנוכח השכלתה הרחבה, לא היה מקום לאשר לה לימודים על חשבון ימי העבודה והיה מתבקש להודיע לעובדת שתעשה את לימודיה שלא במסגרת ימי העבודה.

מנהלת הסיפרייה

בתאריך 20.9.10 אישרה מנכ"לית העירייה לימודים לתואר שלישי יום אחד על חשבון העבודה

הערה הביקורת

הנוהל לא מדבר על תואר שני וממילא לא על תואר שלישי אולם האישור ניתן למרות הנוהל. לא היה מקום בנסיבות אלה לאשר לימודים על חשבון ימי העבודה.

מזכירה באגף החינוך

אושר לה לימודי תואר ראשון בהשתתפות הרשות וזאת עפ"י מכתב מיום 25.6.2009 מטעם מנכ"לית העירייה. גם כאן, צוין כי אישור ימי הלימודים על חשבון העבודה ועלות שכר הלימוד מוטל על העובדת. למרות האמור, הוחל לגביה נוהל בדיעבד לעניין השתתפות הרשות בשכר לימוד ושולם לה בשנת תשע"א סך 8,416 ₪. לא נמצא בתיקה האישי אישור לימודים בפועל כמתבקש, ולא נמצאה התחייבות להמשך שירות ברשות.

לבורנטית בבי"ס "בגין"- חינוך

לעובדת הנ"ל שולמה השתתפות לכאורה לשכר לימוד בחודש ינואר 2009 בסך 7,313 ₪. עיון בתיק האישי מעלה כי, לא קיימות אסמכתאות בגין תשלום זה וממילא לא אישור ללימודים אקדמיים. בבדיקה עם העובדת עולה, כי היא לא למדה לימודים אקדמיים ואינה זוכרת את מהות הסכום ששולם לה.

הערת הביקורת

על עובדת תשלום השתתפות הרשות, למדה הביקורת מתוך נתוני השכר ולא מתוך התיק האישי. לנוכח התשלום התמוה, מדור שכר התבקש לבדוק הנושא ולהשיב לביקורת. מבירור שנעשה ע"י מנהלת מדור שכר עולה אכן, כי התשלום ששולם בסך כ-7,300 ₪ (מלפני כ-3 שנים) בטעות יסודו וכי תדאג לנכות זאת משכרה כאשר העובדת תקבל תוספת הבראה וביגוד במועד הקבוע.

נדמה כי מעבר לעובדה ששולם סכום כספי ניכר בטעות, מדאיגה יותר התופעה שהמערכת בכללותה ועל נהליה אינה מתריעה על חריגה זו והדבר מעיד על בקרה נמוכה אם בכלל.

תקציבן אגף החינוך

לעובד הנ"ל אושרו לימודים אקדמיים לשנת תשע"א האישור ניתן בחודש מאי 2011, האישור חתום ע"י מנכ"לית העירייה, על טופס השתתפות בהשתלמויות, או כנסים וצוין בו לימודי תואר ראשון עפ"י הנוהל. בתיקו האישי נמצאה תכנית הלימודים לשנה א' ו- ב' לתואר ראשון רב תחומי במדעי החברה והרוח המשותף למרכז האוניברסיטאי אריאל והשלטון המקומי. בעיתוי זה טרם בשלו התנאים להשתתפות בשכר לימוד.

אגף גזברות וגבייה**-מזכירה במח' הגבייה- גזברות**

בחודש יוני 2009, אושרו לעובדת היעדרות יום בשבוע (יום ג') לצורך לימודים אקדמיים. במכתב המופנה לעובדת, הרשות ציינה, כחלק מעידוד ראש העיר להוצאת עובדים ללימודים, הוחלט לאשר לה כאמור. כמו"כ, ציין במכתב כי תשלום עבור שכר הלימוד יחול על העובדת.

בהמשך מתברר, כי חרף האמור אושרו לעובדת השתתפות בשכר לימוד שמחציתה שולמה ב- 1.10.2010 ומחצית באפריל 2011 הסך הכולל - 9,651 ₪. באישור ללימודים מטעם המוסד (להלן: בית ברל) צוין, כי מדובר בלימודים לקראת לימודי תעודה ושכר הלימוד כולל אגרות וכו' בסך 9,625 ₪. כמו"כ, נמצא אישור הרשמה ושכר לימוד (מיום 25.8.10) באוניברסיטה הפתוחה בעלות 2,290 ₪.

הערות הביקורת

החלטה על תשלום שכר הלימוד, אינה נובעת מנוהל לאותה עת שלא היה קיים אלא, משום החלת הנוהל מיום 4.8.2010 בדיעבד. יתר על כן, גם בהתייחס לנוהל בדיעבד, זה מתייחס לתשלום השתתפות כמחצית סכום שנת לימודים אוניברסיטאיים. משום כך, לא ברור מדוע הייתה חריגה בסכום ששולם.

נכון ליום הביקורת בחודש ינואר 2012, לא נמצאו מסמכים המעידים על תוצאות הלימודים קרי, השתתפות, או ציונים. לדברי העובדת נותר לה עוד סמסטר אחד לסיים את התואר.

בהעדר טופס בקשה מובנה, לא ברור בגין מה ניתן האישור ליום בשבוע כאשר מדובר בשני מוסדות שונים (בית ברל + האוניברסיטה הפתוחה) עפ"י דברי העובדת השילוב הזה מזכה בזכויות מצטברות לתואר.

לסיכום פרק זה

הביקורת מקבלת בסיפוק את מדיניות הרשות לעידוד עובדים ליציאה ללימודים אקדמיים. עם זאת הדבר צריך וחייב להיעשות בהתאם לכללי מנהל תקין. **מתוך מדגם הבדיקה הנושא רחוק מניהול נאות יהיו הנסיבות אשר יהיו. על הרשות לפעול לאלתר בנושא.**

הסתייעות העירייה ועובדיה בקרנות ידע

מתוקף הסכם קיבוצי, הוקמו קרנות ידע לקידום ההכשרה, ההשתלמות וההדרכה של העובדים, והעירייה, כמעסיקה החתומה על ההסכם, נדרשת להפריש מדי חודש סכומים בשיעור 0.5% מהשכר הטבלאי לכל עובד בהתאם לדירוגו (אקדמאי, מהנדס, הנדסאי ועיתונאי).

בשנת 2011 היו כ-60 עובדים חברים באחת מארבע קרנות ידע: קרן ידע לאקדמיים במח"ר, קרן ידע למהנדסים ואדריכלים, קרן ידע להנדסאים וטכנאים וקרן ידע לעיתונאים. מרבית העובדים חברים בקרן ידע לאקדמאים במח"ר. העירייה הפרישה לקרנות הידע עבור כל אחד מן העובדים האמורים, את התשלום המתחייב. סך התשלומים הסתכמו בשנה זו בכ- 71,000 ש"ח.

במהלך שנת 2011 קיבלו 21 עובדים מלגות מהקרנות, מרביתם מקרן ידע להנדסאים וטכנאים. שיעור המלגות שהעבירו הקרנות לעמיתים הסתכם בכ-36,000 ש"ח. כמחצית מהעובדים בדירוג המח"ר לא עשו כלל שימוש בקרן וכ-40% בהתאמה מקרב העובדים בקרן ידע להנדסאים. חלק קטן מהעובדים קיבלו לפחות 2 מלגות והשאר מלגה אחת.

יוצא אפוא כי הסכום המצטבר שהעבירו הקרנות לעובדי העירייה קטן ב-50% מהסכום המצטבר של התשלומים שהעבירה העירייה לקרנות. מספר העובדים שקיבלו מלגות מהקרנות מהווה כ-36% בלבד ביחס העובדים החברים.

קרן ידע לאקדמאים במח"רתנאי זכאות כלליים למלגות השתלמות לאקדמאים במח"ר

קרן "ידע" לאקדמאים במח"ר הוקמה על מנת לקדם את ההכשרה, ההשתלמות וההדרכה של העובדים האקדמאים במדעי החברה והרוח, במגמה לסייע להם להרחיב אופקים, להעמיק דעת ולעדכן ידע – וזאת, באמצעות ארגון השתלמויות ומתן מלגות השתלמות לעובדים.

על פי הסכם השכר של האקדמאים במדעי החברה והרוח (המח"ר), על המעסיקים החתומים על ההסכם, להפריש לקרן מדי חודש בחודשו, עבור כל אקדמאי המדורג בדירוג המח"ר העובד בשירותם, סכומים בשיעור של 0.5% מהשכר הטבלאי ומתוספות השכר הנכללות בגמלה. סך ההעברות דמי חבר השנתיות בממוצע ברשות כ-10,000 ₪ בשנה.

הזכאים למלגת השתלמות הם האקדמאים במקצועות מדעי החברה והרוח, המדורגים בדירוג המח"ר, אשר מעסיקהם מפרישים לקרן את מלוא התשלומים המתחייבים מהסכם השכר של המח"ר. מלגת ההשתלמות היא עפ"י השיעורים והסכומים שייקבעו מעת לעת ע"י הנהלת הקרן לכל שנה קלנדרית. עובד יהיה זכאי למלגות בסכום שלא יעלה על התקרה השנתית המרבית הכוללת, כפי שנקבעה לעובד יחיד ועפ"י היקף משרתו. כך למשל החל משנת 2011 סכום המלגה המרבי הוגדל עד 5,000 ₪.

השתלמויות מוכרות

השתלמויות מוכרות הן השתלמויות של 40 שעות לפחות, שנערכו במסגרת המוסדות האוניברסיטאיים, או במסגרת מכללות ובתי ספר מוכרים עפ"י הקריטריונים של קרן "ידע" בנושאים שהם במסגרת הרחבה של תפקיד המבקש במקום עבודתו ושיזכו אותו בתעודת סיום ובזכות לקבלת גמול השתלמות.

פעולות הקרן

הקרן פועלת בנושא ההשתלמויות במישורים הבאים:

1. השתתפות בשכר הלימוד של השתלמויות פרטניות.
2. השתתפות בשכר הלימוד לתארים נוספים.
3. השתתפות בעלות השתלמויות מרוכזות במקום העבודה.
4. השתתפות בעלות של השתלמויות סמינריוניות.
5. השתתפות בדמי רישום לימי עיון וכנסים מקצועיים המאושרים ע"י הקרן.

ממצאים

במטרה לעמוד מידת ניצול הקרן מצד עובדי הרשות שבדירוג המח"ר, התבקשו נתונים ממנהל משאבי אנוש, אולם זה לא יכל להציג את הנתונים המבוקשים בשל העדר ניהול מובנה. בנסיבות אלה הביקורת פנתה להנהלת הקרן לקבלת נתוני ניצול של עובדי הרשות בקרן במהלך השנים 2008-2011. בפן הכמותי והפרטני (מטעמי צנעת הפרט העובדים מסומנים בספרור סידורי) בתחילה הנהלה הקרן הערימה קשיים אולם בסופו של דבר נאותה להעביר נתונים כמפורט להלן:

פרטים	2008	2009	2010	2011
חברים רשומים	27	29	33	34
כמות עובדים קבלו מלגה	8	5	14	7
סכום מלגות שחולקו בש"ח	9,079	4,516	14,820	14,172
שעור מימוש	30%	17%	42%	21%

מהנתונים שהתקבלו עולה כי שיעור העובדים אשר ממשו זכאותם בשנים הנ"ל עמד במקרה הטוב על כ- 42% בלבד בשנת 2010 ובשיעור נמוך יותר כ-17% בלבד בשנת 2011. חלק מהעובדים עשו שימוש חוזר כל שנה וברציפות 4 שנים.

להלן נתוני ניצול פרטנית לפי עובדים המסומנים בספרור רץ מטעמי צנעת הפרט.

עובד מס'	2008	2009	2010	2011	סה"כ
1	710	329	667	7,000	8,706
2	1,865	1,935	1,580	840	6,220
3	1,667	617	1,000	2,799	6,083
4	1,096	820	1,000	512	3,428
5	854		840	1,655	3,349
6	617	815	716	1,102	3,250
7	1,234		667	264	2,165
8	1,036		1,615		2,651
9			2,138		2,138
10			1,333		1,333
11			1,102		1,102
12			805		805
13			740		740
14			617		617
סה"כ	9,079	4,516	14,820	14,172	42,587

העברות הרשות	2008	2009	2010	2011	שיעור הניצול
	8,300	9,465	10,854	11,911	95%
					84%
					73%
					210%
					91%

מהנתונים הנ"ל עולה כי כ-7 עובדים (23%) ידעו לעשות שימוש תדיר מידי שנה . באופן יוצא מן הכלל ב/שנת 2010 עשו שימוש בקרן 14 עובדים בלבד. היקף המלגות כפי שניתן לראות לכל עובד נע בין כ-617 ש"ח הקטגוריה הנמוכה ביותר (עובד מס' 10) לעומת כ-9,000 ש"ח בקטגוריה הגבוהה ביותר (להלן עובד מס' 1).

מהנתונים הנ"ל ניתן להסיק כי לא כל העובדים מודעים לזכאותם בקרן שכן כ-50% מהעובדים חברי הקרן עשו שימוש בשנת 2010 ובשנים הסמוכות בשיעור אף נמוך מזה, העובדה מדברת בעד עצמה.

שיעור הניצול הכספי המצטבר דרך הקרן בהשוואה לסך דמי החבר השנתיים עמד על כ-95% , פרמטר זה מהווה כלי מדידה פנימי בחזקת "לכל הפחות". יודגש כי זכאות הפונים אינה כפופה לרמת סך דמי החבר שהועברו ע"י הרשות (ערבות הדדית לחברי הקרן).

מומלץ- להביא למודעות של העובדים בדבר זכאותם בקרן , הדבר יתרום הן לעובדים ומן הסתם יחסוך הוצאות לימודים אקדמיים במסגרת הרשות. אשר על כן ככל שמדובר בעובדי המח"ר יש לבחון בקשות ללימודים אקדמיים בכפוף לאמור.

לימודים לתארים נוספים לתשומת לב הרשות- הלומדים לתואר ראשון נוסף, לתואר שני, או שלישי ולימודי תעודה אוניברסיטאיים ישראליים בלבד. זכאים להשתתפות הקרן בשכר הלימוד שלהם עפ"י הסכומים שיקבעו מעת לעת ע"י הנהלת הקרן לכל שנה קלנדרית.

קֶרֶן יִידֵעַ לַהֲנַדְסָאִים וְטֶכְנָאִים (דִּירוֹג הַנְדְסָאִים וְטֶכְנָאִים)אגודת בית ההנדסאי והטכנאי (ע"ר)

אגודת בית ההנדסאי והטכנאי (ע"ר) (להלן: "האגודה") נוסדה בשנת 1976. האגודה הייתה רשומה כאגודה עותומאנית, וב-19.5.83 היא נרשמה כעמותה, בהתאם להוראות חוק העמותות. מטרתה העיקרית של האגודה עפ"י תקנונה, היא לארגן ולקיים פעולות לקידום המקצועי, חברתי, תרבותי, חינוכי וליצור ולטפח קשרים ויחסים חברתיים ותרבותיים בין חברי העמותה. רשאים להתקבל כחברים באגודה: הנדסאי, טכנאי, לבורנט מוסמך, שרטט מוסמך וכן עובד שמקבל שכרו לפי דירוג ההנדסאים והטכנאים..

בהתאם לתקנונה, האגודה מארגנת מדי שנה עשרות סמינרים מקצועיים לרווחתם ולקידום המקצועי של חבריה. המקור הכספי העיקרי לפעילות האגודה, הם דמי החבר השנתיים שמועברים על ידי חברי האגודה באופן פרטני, או שמועברים על ידי המעסיקים בהתאם להסכמים הקיבוציים שחלים על הדרוג. החל משנת 1996, מפעילה האגודה את השיטה הצוברת של נקודות הזכות שמאפשרת לחברי האגודה, להשתתף בצורה טובה וצודקת יותר, בפעילות המאורגנת על ידי האגודה עפ"י העקרונות כדלקמן:

- ❖ ניתן לצבור את הנקודות משנה לשנה, הנקודות הינן אישיות ואינן ניתנות להעברה (בכל צורה או דרך שהיא).
- לא ניתן לפדות את הנקודות (בכל דרך או צורה שהיא).
- ❖ אפשרות הניצול היא ע"י שימושן כאמצעי תשלום עבור פעילויות המאורגנות ע"י האגודה ו/או העמותה לקידום ההנדסאי והטכנאי (1 נקודה = 1 ₪).
- ❖ חבר שמשלם את דמי החבר באופן סדיר ורציף, זכאי להשתתף בסמינר ב"מחיר לחבר" (מחיר מסובסד) וכל השתתפות נוספת בסמינר באותה שנה, במחיר עלות.
- ❖ ניתן לציין כיום, לאחר הפעלת שיטת נקודות הזכות במשך שנים רבות, שהשיטה הוכיחה את עצמה. מספר החברים באגודה גדל, מספר החברים שמשתתף בפעילות גדל, והתמורה לחברים בגין דמי החבר עלתה, כך שבפועל כיום, מתנהלת הפעילות כמעט ללא תקורת ניהול.

ממצאים

קיימת נגישות אישית באתר האינטרנט לפי מס ת. ז של החבר וזה יכול לקבל פירוט אישי על צבירה, ניצול ויתרת הנקודות (בש"ח) העומדים לזכותו. בשונה משאר העמותות המקבילות, יש לציין שרמת השקיפות והזמינות לנתונים לטובת החברים ראויה בהחלט. אם כי הדבר גם עולה מן הסתם בכסף שכן על סכום הפקדת דמי חבר נגזרים ממנו 10% דמי ניהול.

הביקורת בקשה לעמוד על רמת הניצול ומודעות החברים לזכותם בקרן זו. לצורך זה התבקשו מהקרן נתונים על רמת ניצול לשנים 2001-2008 וכן נתונים מצטברים לפי עובדים משנת 2004-2011 ולהלן הממצאים.

רמת ניצול בשנים-2008-2011

פרטים	2008	2009	2010	2011	סה"כ
חברים-ניצול	1	3	8	14	
סכום המלגות	1,600	2,960	5,880	11,200	21,640
סך דמי חבר	6,118	7,459	8,194	8,360	30,131

מהנתונים הנ"ל עולה כי שיעור הניצול יחסית נמוך הגם שקיימת עלייה קבועה במשך השנים. אומנם אין קשר או תלות בסכום דמי החבר שמועברים על מנת לממש זכויות בקרן, עם זאת וכפרמטר לבדיקת הרשות (עלות תועלת) ניתן לומר כי בשנים אלה סכום המלגות נמוך בכ-33% מסכום דמי החבר שהועבר. חלק ניכר מהחברים אינם עושים שימוש בקרן ואפשר בשל חוסר מודעות.

הערת הביקורת

יציאה לקורסים והשתלמויות במסגרת הקרן, כרוכה מטבע הדברים בהיעדרות מהעבודה בתשלום (להלן ימי השתלמות עפ"י ההסכמים הקיבוציים). על בסיס נתון זה הרשות יכולה וצריכה לנהל נתונים בתיקם האישי של העובדים ולעשות בהם שימוש מצד מקבלי החלטות. בשל העדר ניהול ברשות, הביקורת נאלצה לפנות לקרן לקבלת נתונים וזה מדבר בעד עצמו.

רמת ניצול בשנים במצטבר משנת 2004-2011

להלן נתונים ניצול בקרן שהתקבלו לבקשת הביקורת פרטנית לפי עובדים משנת 2004 ועד שנת 2011 במצטבר ובסדר יורד .

עובד מס'	ניצול בש"ח משנת 2004
1	8,980
2	7,110
3	5,800
4	5,670
5	4,400
6	4,000
7	4,000
8	3,747
9	3,460
10	3,210
11	3,160
12	2,000
13	1,800
14	1,000
15	1,000
24	
סה"כ	59,337

מהנתונים הנ"ל עולים המסקנות הבאות :

חלק מהעובדים יודעים לעשות שימוש בקרן ולאורך זמן. בולטים במיוחד עובדים 1-4 בטבלה. מאידך כ-9 עובדים עפ"י הנתונים לעיל לא עשו כלל שימוש בקרן ויש בכך משום החמצה. סך המלגות שהוענקו גבוהים ב-20% מסך דמי החבר שהועברו בשנים אלה (49,578 ₪)

מומלץ להעלות את המודעות בקרב עובדים אלה מחד, ובכל מקרה שתובא בקשת לימודים מקרב אוכלוסייה זו, מתבקש קודם לכן לבחון ניצול הקרן או שילוב ביניהם.

העמותות לקידום מקצועי, (עמיתים)-דירוג מנהלי

העמותות לקידום מקצועי, הוקמו בעקבות הסכם קיבוצי מיום 31.10.1999 בין ההסתדרות לבין המעסיקים, אלה פועלות למען קידום המקצועי והחברתי של העובדים. כל עובד בדירוג המנהלי זכאי להצטרף לעמותה ובנוסף זכאים להצטרף עובדים בדרגים אחרים ובתנאי שהמעסיק יעביר דמי חבר שנתיים בגינם. כל עובד בדרוג מנהלי זכאי להצטרף לעמותות. עובדים בדרגים אחרים זכאים אף הם, ובלבד שמעסיקם העביר דמי חבר עבורם. החברות בעמותות היא זכות שהוקנתה לעובד על פי ההסכם הקיבוצי והמעסיק הוא זה שנושא בתשלום דמי החבר השנתיים של העובד. החברות בעמותה מקנה זכאות ליציאה לשני סמינרים בשנה, המתקיימים בבתי מלון ברחבי הארץ, וזאת ע"י סבסוד ההשתתפות בסמינרים. מטרת העמותה :

- ❖ קידום מקצועי וחברתי של חברי העמותה, קידום ידע עיוני בתחומי עיסוקם של עובדי המנהל והשירותים בשירות המדינה.
- ❖ ריכוז גיבוש והפצת מידע בתחום יחסי העבודה, עריכת כנסים ומפגשים אשר יוקדשו לסוגיות שונות בתחום המקצועי בהם עוסקים חברי העמותה.
- ❖ הדרכה, השתלמויות, לימודים וקורסים בתחומים שונים להעשרת הידע של חברי העמותה.
- ❖ הוצאה לאור של כתבי עת, חוברות וידיעונים לצורך מימוש מטרת העמותה

החברות בעמותה

החברות כרוכה בתשלום דמי החבר לעמותה המוטלת על המעסיק במקום העבודה. זכות זו מאפשרת הן לעובדים בדירוג המנהלי והן לאלו המדורגים בדירוג המקצועי, ליהנות משירותי העמותה. חברים בעמותה אך ורק אלו ששולמו בעבורם דמי החבר לשנה הנוכחית ע"י גזבריות מקומות העבודה. דמי חבר - דמי החבר הינם 371 ₪ לשנה (הסכום מתעדכן מעת לעת). התשלום מתבצע אחת לשנה ע"י הרשות. סך דמי החבר שהרשות העבירה בשנת 2011 מסתכמים ב-230 אש"ח עבור כלל העובדים המנהליים ולפי שיעור משרתם.

לפי ההסכמים הקיימים, ניתנת האפשרות לעובד להיות חבר בשתי עמותות. לפיכך, עובד המדורג בדירוג המקצועי יכול לפנות אל המעביד או אל וועד העובדים המייצג אותו על מנת שההסכם החל על עובדי המנהל יחול גם עליו. (שתי העמותות דרות לכאורה בכפיפה אחת)

זכויות העמיתים :

חברות בעמותה הינה זכות של העמית והוא אינו נדרש לתשלום בגינה.
סמינרים - עמית זכאי ליציאה לשני סמינרים בשנה המתקיימים במגוון בתי מלון ברחבי הארץ. לזכות העמית החל משנת הזכאות עומדים לזכותו 1,000 ש"ח שנתיים, לסבסוד סמינרים אלו. העמית יכול לממש זכאות זו במסגרת סמינר שיאורגן ע"י ועד העובדים במקום עבודתו או סמינר שיתקיים במועד ובמלון המתאימים לו באופן אישי באמצעות מרכז המידע וההזמנות של העמותות לקידום מקצועי חברתי.

זכות צבירה - במידה והעמית לא יממש זכאותו במהלך השנה, יהיה באפשרותו לצבור 50% מזכאותו בשנה הנוכחית לשנה שלאחריה (בלי לגרוע מהזכאויות המגיעות לו בשנה השנייה).

גמול השתלמות אי' - העובד זכאי ללמוד בקורסים לגמול אי' ללא הגבלה בעלות מסובסדת של 190 ₪ לכל 50 שעות לימוד. הקורסים מתקיימים במכללות בכל רחבי הארץ בסמוך למקומות העבודה. לימודים לגמול מיוחד ברשויות המקומיות - העובד זכאי לקבל מלגה של עד 2,000 ₪ ללימודים בקורס שלטון מקומי (עד 1000 ₪ כל שנה).

ממצאים

להלן התפלגות העברת דמי החבר ע"י הרשות לטובת העובדים בגין שנת 2011 .

האגף	כמות עובדים	סה"כ ב-₪
כללי	22	15,797
גזברות	6	4,452
גבייה	8	5,936
שפי"ע	36	26,712
הנדסה	7	5,194
ועדה	2	1,484
חינוך	246	158,335
רווחה	15	9,468
סה"כ ₪	342	227,378

במטרה לעמוד על רמת הניצול, הביקורת בקשה נתונים מיו"ר וועד העובדים ומשלא צלחה פנייה זו נעשתה פנייה ישירה לעמותה לקבלת נתונים בגין רמת ניצול זכויות העובדים במסגרת זו לשנים 2008-2011 : סמינרים, מלגות, השתלמויות וכו'. חרף תזכורות ופניות רבות, התקבלו נתונים חלקיים על השתתפות עובדים מבלי לפרט את סוג ההשתתפות (היינו בפילוח, סימינרים, השתלמויות, לימודים לגמל וכו'.

היציאה לסמינרים במסגרת עמיתים, כרוכה במילוי טופס בקשה באישור המנכ"לית ובכפוף לכך שהרשות מעבירה בגין העובד דמי חבר שנתיים. בגוף הבקשה העובד מציין את מועד ומקום ההשתלמות ובמספר מקרים מצורף גם תכנית ההשתלמות. בהמשך מנכ"לית העירייה בוחנת את הבקשה ומאשרת בהתאם. זמן ההשתלמות נע בין שלושה ל- 5 ימים בסה"כ (זכות העובד חמישה ימים)

עובדים המבקשים לבדוק זכאותם עושים זאת ישירות מול הקרן. בשונה מקרן יידע להנדסאים, לא ניתן למשוך נתונים אישיים מתוך אתר אינטרנט והבדיקה כאמור נעשית באופן איש ע"י העובד בהנחה שזה מודע לכך.

פנייה לעמותה לקידום מקצועי- רח' ריבל 18 ת"א

בהעדר נתוני השתתפות עובדים המנהליים בפעילויות העמותה, הביקורת פנתה למנהל העמותה בבקשה לקבלת נתונים בגין רמת ניצול בפעילויות: סימנרים, השתלמויות ומלגות לעמיתים וכו' לשנים 2008-2011.

עפי הנתונים שהתקבלו עולה לכאורה כי השתתפות עובדי הרשות לשנים 2009-2011 כלהלן:

פרטים	2011	2010	2009
סך עובדי הרשות בקרן	360	357	337
סך חברים שמימשו	108	211	239
שיעור המימוש	30%	59%	71%

מהנתונים הנ"ל בולט במיוחד שיעור ניצול לכאורה נמוך כ-30% בלבד בשנת 2011 ובהשוואה לשנים שקדמו. שיעור זה נראה לא סביר ומנהל משאבי אנוש שהתבקש לדבר הסביר כי אפשר שלא נלקחו בחשבון פעילויות עובדים שהמירו זכותם לסמינרים לטובת קורסים והשתלמויות לגמול א'.

הערת הביקורת

טענת מנהל משאבי אנוש הגיונית וסבירה, מאידך בהנחה שכך פני הדברים אזי מן הסתם נתוני היעדרות עובדים לפעילות זו צריכים להירשם כהשתלמות בתיקם האישי של העובדים לצד ניהול כולל לצורכי בקרה על כמות ימי הניצול. נושא זה אינו מנוהל כנדרש ברשות.

מתוך סקירת תיק נתוני ההשתלמויות לשנת 2011 עולה, כי בשנה זו יצאו לסמינרים עפ"י טופסי הבקשות שנמצאו 65 עובדים בלבד, מתוכם 7 עובדים יצאו פעמיים (היינו השני מחזוריים). לנוכח הנתונים שבטבלה לשנת 2011 ברור מאילוי כי חלק ניכר מהעובדים המנהליים לא עברו הליך אישור מסודר ולא באו לידי ביטוי בתיק ההשתלמויות.

להלן מקבץ הערות שעלו על רקע סקירת תיק השתלמויות עמיתים

- א. למרבית העובדים שהשתתפו, אין אישור בגין השתתפותם בסמינרים בפועל, לצורכי הבקרה במחלקת שאבי אנוש.
- ב. חלק ניכר מהעובדים לא מצרפים לבקשות, אישור פרטי השתתפות בסמינר המסוים מטעם העמותה ומכאן לא ברור כיצד הגורם המאשר מתעלם מעובדה זו.
- ג. בחלק מהמקרים לא נמצא טופס בקשה לסמינר (מלבד תכנית ההשתלמות) ועל בסיס זה ניתן אישור המנכ"לית.
- ד. במקום שעובדים יצאו מעבר ל- 5 ימים, יש לגרוע העודף כימי חופשה.
- ה. בחלק מטופסי הקשה, אין פרטים מלאים כגון: המלצת המנהל הישיר, פרטים מלאים של העובד, תאריך הבקשה ועוד.

ז. הרשות אינה מקפידה על זכותה לקבל אישורי שהייה והשתתפות כתנאי להכרה בימי השתלמות כימי עבודה בתשלום ובכך נפגמת הבקרה בנושא.

נתוני השתלמות העובדים במסגרת עמיתים, אינם מנוהלים במתכונת רשומות, או כל אמצעי ניהול אחר אשר יאפשרו גישה מיידית לשליפת נתוני ההשתתפות של כלל העובדים, לרבות חיתוכי תקופות וכדומה.

המלצות

יש להקפיד למלא פרטים מלאים של המבקש וחתימת הממונה הישיר. כמו"כ תכנית ההשתלמות המתוכננת ואסמכתא השתתפות.

יש לעמוד על קבלת אישורי שהייה בסמינרים כתנאי להכרה בימים אלה **כימי עבודה בתשלום**.

יש מקום לרכז את נתוני הבקשות לעמיתים בתיק נפרד ועל פי אגפים (כיום כל חומר השתלמויות וקורסים כלולים במסגרת תיק עב כרס) להלן נתונים מעורבים).

מומלץ להגביר את המודעות של העובדים לזכויותיהם בעמותה כפי שפורטו לעיל, במטרה לנצל באופן מיטבי את החברות שבגינה הרשות מקפידה להעביר סכומים נכבדים מידי שנה כדמי חבר.

האגודה לקידום העבודה הסוציאלית (עו"ס)

האגודה לקידום העבודה הסוציאלית, על פי שמה ומטרותיה, עושה מגוון רחב מאוד של פעילויות לקידום מקצוע העבודה הסוציאלית ובכך תורמת ישירות ובעקיפין לעובדים הסוציאליים עצמם:

- ✓ הוצאת ספרים מקצועיים הנמכרים בהנחה לחברי האגודה.
- ✓ הוצאה לאור של רבעון מדעי "חברה ורווחה".
- ✓ חברי האגודה המנויים על הרבעון זוכים להנחה משמעותית בדמי המנוי.
- ✓ ארגון השתלמויות מקצועיות איכותיות בבתי מלון בהן חברי האגודה זוכים לסבסוד.
- ✓ ארגון השתלמויות מתמשכות בערים שונות ועל פי מחוזות האיגוד.
- ✓ ארגון כנסים מדעיים מקצועיים בין-לאומיים וארציים (האחרון בהם התקיים בשנת 2010) הוצאה לאור של ביטאון מקצועי "מידעו"ס" המפרסם מאמרים מקצועיים של "חכמת המעשה" המחולק ומדווח חניס לחברי האגודה.

באגודה רשומים מטעם הרשות כ-30 עו"ס וחלקם נוטלים חלק בפעילויות האגודה. האגודה לא ידעה לספק נתונים על היקף השתתפות עובדי הרשות וכל מה שנמסר הוא כי, ההרשמה של העובדים הסוציאליים לפעילויות האגודה היא אישית ואין כל דרך לזהות אותם על פי מקום עבודתם הספציפי. בתשובתם לעניין חלוקת מלגות נאמר כי האגודה לקידום העו"ס אינה מחלקת מלגות. עפ"י נתוני הרשות נטלו חלק בפעילות העמותה כ- 50% מהעובדים הסוציאליים ברווחה.

רמת הפיקוח- סוף דבר

חלק בלתי נפרד מניהול הדרכת עובדי הרשות המקומית הוא פיקוח על ביצוע תכנית ההדרכה ומעקב אחר השתתפות העובדים בהדרכות ואחר אופן ניצול תקציב ההדרכה. אוגדן השלטון המקומי קובע כי תמורת השתתפותה של הרשות המקומית בהוצאות ההשתלמות עבור העובד יתחייב העובד, בין היתר, "להתמיד בהשתתפותו בקורס, למסור את כל העבודות ולהשתתף בבחינות הסיום". ויציג אסמכתא מעשית לתוצאות לימודי העובד (תעודה או אישור מתאים אחר)

הביקורת העלתה כי אין פיקוח באופן מספק על הדרכות העובדים: במדגם תיקים אישיים לעובדים אשר אושרו להם לימודים במימון הרשות, לא נמצאו אסמכתאות המעידות על תוצאות הכשרתם ואין הקפדה לדרוש מסמכים אלה.

מרבית מעובדי הרשות שלמדו במוסדות להשכלה גבוהה ונעדרו לשם כך יום בשבוע על חשבון העירייה, לא המציאו לה אישור את מערכת שעות הלימוד שלהם ואת גיליון הציונים תקופתי או תעודות סיום לצורכי הפיקוח והבקרה.

אין די בהקצאת תקציב להדרכת עובדים ובאישור השתתפותם בפעילויות הדרכה, שכן בהיעדר פיקוח נאות המימון הכספי עבור עובדים אלה עלול לרדת לטמיון. על הרשות המקומית לוודא כי העובדים סיימו את ההדרכות בהצלחה ולהנחותם להמציא לרשות את תעודות הסיום. מומלץ לרשות להקפיד שעובדיה המשתתפים בהדרכות ימלאו את ההוראה שהיא עצמה קבעה ולפיה עליהם להמציא למנהל משאבי אנוש ברשות את תעודות הסיום. על מנהל משאבי אנוש להודיע למשתתפים בהדרכות באם הם לא יקיימו את חובת הנוכחות ולא ימציאו תעודה או אישור השתתפות, יומרו ימי ההשתלמות כהיעדרות שלא בשכר.

על הרשות לקבוע בתכנית הדרכה ובנוהל ההדרכה סדרי עדיפויות ואמות מידה ברורות שלפיהם תבחן רשות מקומית את הסוגיות השונות הנוגעות להשתתפות העובדים בהדרכות: הקשר הישיר בין עיסוק העובד לנושא ההדרכה; מידת התאמתו של העובד להדרכה המבוקשת; מידת העניין שיש לרשות המקומית בהעסקת העובד ובקידומו העתידי; המלצת הממונים; ותק בעבודה; ותדירות יציאתו של העובד להדרכות בעבר. כמו כן ראוי שהרשות תביא בחשבון במסגרת החלטתה האמורה את השפעת ההוצאות שהיא תישא בהן בעקבות השתתפותו בהדרכה.

תגובת המבוקר- ראה עמוד הבא

MUNICIPALITY OF ROSH-HA'AYIN

עיריית ראש העין

לשכת מנכ"ל

ב' בניסן תשע"ב
25 במרץ 2012
מספרנו: 2/17/מנ-1

לכבוד
משה כהן
מבקר העירייה

א.נ.,

הנדון: התייחסות לדו"ח ביקורת בנושא הדרכות והשתלמויות

עם כניסת ראש העיר לתפקיד לפני כ- 8 שנים החליט כמדיניות שגובתה על ידי לאפשר לכל עובד לצאת ללימודים ולהעשרות באופן גורף. מדיניות זו נבעה מחשיפתנו למצב עגום ביותר בו נהלנו ארגון שאינו משכיל פורמלית (למעט מורים ועו"ס) וחובתנו הייתה כמנהיגי העיר לאפשר ולחזק כל עובד שרק היה מוכן לעשות צעד ולו קטן לכיוון לימודים ובוודאי לשיפור ההשכלה. צעדים אלו לא היו פשוטים ולווה בחששות כבדים מצד העובדים, ואכן עם השנים אנו רואים רק לאחרונה פתיחות רבה יותר של העובדים להאמין בעצמם ולצאת ללימודים אקדמיים ועל כך שמחתנו רבה ביותר.

יחד עם זאת, היה ברור לנו כי מחלקת משאבי אנוש בכ"א המצומצם שלה אינה ערוכה לשינוי ולתפנית בהנחלת הלימודים לעובדים ולאנערכה בגיוס כ"א נוסף ומיומן למטרה חשובה זו לאור מגבלות תקציביות. למרות היעדר כ"א במחלקת משאבי אנוש יצאנו לדרך חשובה זו.

לאחרונה מונתה העובדת אפרת עזאני בנוסף לתפקידה לרכז את תחום פיתוח משאבי אנוש, מדובר בפתרון זמני ובוודאי שאינו ממצה לאורך זמן. אין ספק שבעתיד נזדקק ל- 2 עובדים שינהלו כראוי את כל נושא פיתוח משאבי אנוש ע"מ ליזום ולפקח תחום זה, עד אז הונחתה העובדת אפרת לרכז את נושא ההשתלמויות והלימודים בנתונים מסודרים שיתנו בסיס לקבלת החלטות ומעקב טובים יותר. ברור מראש שאין זה מענה אופטימלי, אולם במגבלות כ"א הקיימות מדובר בפתרון בסיסי. כרגע עפ"י מדיניות ראש העיר ובהמלצתי כל עובד המעוניין לצאת ללימודים וכן להשתלמויות יצא וזאת עד אשר נגיע לשביעות רצון באחוז בעלי ההשכלה הגבוהה מבין עובדי העירייה.

השתלמות/קורסים וימי עיון

1. הרשות מאפשרת יציאה להשתלמויות, קורסים וימי עיון בד"כ רק לאלו שמבוצעים ע"י המרכז לשלטון מקומי. תכנית הקורסים של המרכז לשלטון מקומי בד"כ תואמת לצרכי הרשויות המקומיות ולבעלי התפקידים בה, לאור העבודה כי התכניות נבנות בשיתוף האיגודים המקצועיים של כל בעלי התפקידים.

2. תקציב ביצוע ההשתלמויות, קורסים וימי עיון לשנת 2011 הסתכם בכ- 104,000 ₪ בקירוב. התקציב בד"כ מספיק לממן בעיקר את ההשתלמויות והקורסים המבוצעים ע"י המרכז לשלטון מקומי.

3. אישור הממונה הישיר/מנהל האגף בד"כ מקפידים על כך.

לימודים אקדמאיים

הנהל פורסם בחודש אוגוסט 2010, הרעיון היה כי יכלול גם את העובדים שהתחילו את לימודיהם לקראת התואר האקדמאי. מסקנה שונה מזו תמנע השתתפות הרשות גם ביתרת השנים שנתו לאותם עובדים שהחלו את לימודיהם בשנה זו.

כמו כן, אנו מעודדים צבירה לנקודות עבור גמולים גם אם ההשתלמות אינה תואמת את התפקיד, הרחבת אופקים בכל תחום היא חיובית וסבירה.

יתר המקרים הפרטניים שהוצגו על ידך יבדקו על ידי וככל שהיו ליקויים הם יתוקנו בעתיד.

בכבוד רב

אירית נתן
מנכ"לית העירייה

הערות ראש העיר לדו"ח מבקר העירייה

הדרכה והשתלמויות עובדים

כפועל יוצא מהתפתחות העיר והערכות לפיתוח, חייבה אותנו כארגון לפתח את הנושאים הטכנולוגיים ולהביא את הארגון להתפתחות טכנולוגית, שתשרת את הציבור וכן את העובדים ע"י מתן שירותים נגישים ומתקדמים, לכן מבקש כל נושא פיתוח משאבי אנוש הכולל השתלמויות, לימודים אקדמיים וקידום בדרגות, שהוא תוצאה של מחשבה מעמיקה להביא את העובדים מנקודת התחלה מאוד בסיסית לעובדים משכילים, מוערכים ומלאי מוטיבציה.

כמו כן, אעשה מאמץ נוסף להגדיל את תקציב ההשתלמויות והלימודים האקדמיים על מנת לתת אופק קידום לעובד. שאיפתי שיהיה ארגון לומד ואקדמי באחוזים ניכרים. יחד עם זאת, יבדקו על ידי אנשי המקצוע הערות המבקר על מנת לתקן את הליקויים בעתיד בתחום זה.