



לשכת מבקר העירייה וממונה תלונות ציבור

1

רמלה הי' אלול, תשע"ט
5 ספטמבר, 2019
בק-26/2019

פרוטוקול הוועדה לענייני ביקורת מס' 3/2019

מישיבת הוועדה לענייני ביקורת שהתקיימה ביום חמישי כ"ח באב תשע"ט, (29 באוגוסט 2019) בבית העירייה ע"ש פנחס זינגר ז"ל.

משתתפים:-

מר יאיר דידי – יו"ר הוועדה

מר עדי שטרנברג – חבר הוועדה

מר מיכאל מיכאלוב – חבר הוועדה

מוזמן:-

יהושע קלפוס – מבקר העירייה

נושא הדיון – דוח מבקר העירייה לשנת 2018.

הוועדה מבקשת לקבל את הפרוטוקולים של הוועדה לתיקון ליקויים שהתקיימו בשנת 2019 .

רמלה זיה זולמ !

רח' ויצמן 1, ת.ד 1, רמלה, מיקוד 72100

טלפון: 9771788 – 08 פקס: 9771495 – 08, email - karmelas@ramla.muni.il

פיקוח ובקרה של העירייה אחר תנאי העסקת עובדי קבלן

1. הביקורת ממליצה לבחון את המשך העבודה עם חברת ר.נאם וזאת לאור ממצאי דוח בודק השכר ובנוסף להתכתבות בין בעלי התפקידים בעירייה, בה נמצא כי דוחות בודק השכר מעידים על התנהגות לקוייה ותביעות מצד עובדים.
2. על העירייה מוטלת האחריות לוודא כי הדוחות נערכים במועדים שנקבעו בתקנות הבדיקות התקופתיות. העירייה נדרשת לערוך את הבדיקה החוזרת לקבלנים אשר הפרו את החוק באופן מיידי ולפעול להטלת סנקציות או הפסקת התקשרות עם הקבלנים.
3. א) על העירייה לבדוק מול חברת ר.ג.א מדוע אינה העבירה דוח תיקון ליקויים ובמידת הצורך לשקול להפר את החוזה במידה ולא יתוקנו הליקויים.
 ב) מומלץ לבחון מול היועץ המשפטי של העירייה את תקיפות ההצהרה הרוחבית והתאמתה לדרישות החוק ותקנותיו.

1. יחידת השיטור העירוני

הוועדה לענייני ביקורת מבקשת לקבל ה הבהרה מדוע מ"מ מנהל מח' הפיקוח והשיטור העירוני מכהן פרק זמן ארוך כמ"מ יותר מהמותר בחוזר מנכ"ל

- א. כיוון שאחד הפקחים המסייעים בפועל משמש כמ"מ מנהל מחלקת פיקוח ושיטור עירוני, יוצא כי היקף כוח-אדם ביחידה הנו מתחת לתקן (14 במקום 15 עובדים) – בתגובה לדוח הביקורת נמסר כי המצבה מלאה (ראה סעיף 4.1 לעיל). מ.
- ב. העירייה מעסיקה עובד כמ"מ מנהל מחלקת פיקוח ושיטור עירוני פרק זמן ארוך מהמותר בחוזר מנכ"ל (ראה סעיף 4.2.2 לעיל).
- ג. בעוד שלביקורת נמסר כי מספר הניידות תואם לתקן, נמצא כי בפועל אין בעירייה מסמך המעיד על כך (ראה סעיף 4.3 לעיל).
- ד. היחידה סיימה את שנת 2017 בגרעון של 106,929 ₪ (3.3%) לעומת התקציב (ראה סעיף 4.4 לעיל).
- ה. יחידת שיטור עירוני לא הייתה מעורבת בהכנת התקציב 2018, דבר שהביא לכך שתכנית העבודה השנתית שלה אינה תואמת לתקציב (ראה סעיף 4.5.2 לעיל).
- ו. נמצא כי ציוד שהיחידה תכננה לרכוש במהלך 2018 (מערכת קשר, רחפן, מסופונים) אין מקור תקציבי מתאים (ראה סעיף 4.5.2.2 לעיל).
- ז. תעודות הסמכה של פקחים אינם בתוקף, כיוון שהם לא נחתמו כנדרש על-ידי ראש העירייה המכהן. בתגובה לדוח הביקורת תוקן הליקוי (ראה סעיף 5.1 לעיל).
- ח. בהעדר הכשרה מתאימה, שניים מהפקחים המסייעים אינם נושאים תעודת הסמכה, קרי אין להם יכולת להפעיל סמכות של פקח מסייע – בתגובה לדוח הביקורת נמסר כי הליקוי תוקן בחלקו, וכיום רק לפקח אחד אין תעודה מתאימה (ראה סעיף 5.2 לעיל).
- ט. היחידה פועלת ללא מערכת קשר מבצעית. נמצא כי אשתקד (2017) רכש מנהל המחלקה הקודם ללא סמכות ובניגוד לחוק מערכת קשר מחברת 'הוטי'. לאור האמור, מה גם שהמערכת לא פועלת כראוי, הנושא עבר לטיפול משפטי, ובפועל הפקחים המסייעים עושים שימוש בטלפון הנייד הפרטי שלהם (ראה סעיף 5.6 לעיל).
- י. המפקחים המסייעים מצוידים באקדחים, הנשמרים מחוץ לשעות העבודה בביתם. העירייה קבעה נוהל בנושא והיא מחייבת אותם לרכוש כספת, אך היא אינה מוודאת בפועל, לאור המצב המשפטי, כי אכן האקדחים נשמרים כראוי. מעבר לכך העירייה לא מחייבת ולא מוודאת כי הכספות בהם נשמרים האקדחים הם אכן כספות תקינות כנדרש בהוראות משרד לביטחון פנים (ראה 6.3.2 לעיל).
- יא. העירייה לא מפרסמת כנדרש בחוק את פרטי הפקחים המסייעים באתר האינטרנט שלה (ראה סעיף 6.4 לעיל).
- יב. תכנית העבודה השנתית של היחידה אינה מוצגת בפני ועדת המשנה העירוני לאכיפה ולא בפני ועדה למיגור אלימות (ראה סעיף 7.1.2 לעיל).
- יג. אין בידי העירייה דוחות ביצוע של היחידה, למרות שדוחות כאלה נערכים ונשלחים למשרד לביטחון פנים (ראה סעיף 7.1.5 לעיל).

- יד. נמצא כי קיימת שונות בתפוקת עובדי היחידה וכי כל האמצעים שננקטו כדי לטייב את אפקטיביות עובדי היחידה כשלו (ראה סעיף 7.2.3 לעיל).
- טו. נמצאו פערים בנתונים הכמותיים על ביצוע היחידה בין מאגרי המידע הקיימים בעירייה (ראה סעיף 7.3 לעיל).
- טז. ועדה למיגור אלימות מתכנסת בתדירות הנמוכה מהנדרש בחוק (ראה סעיף 9.2 לעיל).
- יז. ועדת מיגור אלימות לא ממלאת את כל התפקידים המוטלים עליהם בחוק (ראה סעיף 9.3 לעיל).
- יח. לא כל המטלות בהם מטפלת היחידה מוגדרות בהתאם במערכת המוקד העירוני (ראה סעיף 11.1 לעיל).
- יט. לא נקבע במוקד העירוני תקן זמן ביצוע למטלות – לביקורת נמסר כי בכוונת העירייה לעשות כן במהלך 2018 (ראה סעיף 11.2 לעיל).
- כ. חלק מהתלונות המגיעות למוקד העירוני הנוגעות לתחום פעילות היחידה נסגרות באופן שמטיל ספק באשר לנאותות הנתונים (ראה סעיף 11.3 לעיל).
- כא. אין תיעוד לגבי סגירת תלונות המגיעות ליחידה במוקד העירוני (ראה סעיף 11.5 לעיל).
- כב. בניגוד לחוק העירייה לא מפרסמת ולא מדווח דוחות על תלונות המתקבלות על עובדי היחידה (ראה סעיף 12 לעיל).

תחום הכדורגל

1. לא נמצא הסכם בין העירייה לאגודת ביתר ת"א רמלה לשימוש בתקני הספורט לשנת 2015.
2. בשנת 2016 נחתם הסכם עם אגודת ביתר ת"א רמלה ל- 5 שנים לפיו האגודה תחויב בדמי שימוש שנתיים בסך 288,000 ₪ המבוססים על תוכנית אימונים ומשחקים.
3. לא מבוצעת בקרה כי השימוש בפועל של אגודת ביתר ת"א רמלה במתקני העירייה תואם לתוכנית האימונים והמשחקים לפיו נחתם ההסכם וכתוצאה מכך לא מבוצעת השלמות חיוב במידה והאגודה השתמשה במתקנים מעבר למתוכנן.
4. בעונות המשחקים 15/16 ו- 16/17 קבוצת ביתר ת"א רמלה קיימה במגרש המרכזי יותר משחקים/אימונים מהמתוכנן. הקבוצה לא חוייבה בתוספת עבור המשחקים הנוספים שקיימה במגרש המרכזי.
5. לא נמצא הסכם בין העירייה לקבוצת הפועל רמלה על שימוש הקבוצה במתקני הספורט בעיר החתום על ידי מורשי החתימה בעירייה.
6. הפועל רמלה טרם הסדירה את חובותיה בגין דמי שימוש במתקני העירייה לתקופה 8/2017-6/2018 ולא נמצא רישום חוב זה בספרי העזר של העירייה.
7. פעילות חוגי הכדורגל של ביה"ס ושל ליגות הנוער מתנהל באמצעות המתנ"ס. לא קיים הסכם המסדיר את הפעילות המתבקשת על ידי המתנ"ס לרבות הגדרה של סמכויות המתנ"ס בניהול פעילות זו ושימושו במתקני העירייה.
8. המתנ"ס מנהל את הרישומים בספריו בהתאם לדוחות המועברים לו מהעירייה לרבות ביצוע רישום של הנרשמים לחוגים השונים.
9. המתנ"ס לא מבצע גבייה ישירה ולא מעקב על חייבים בגין החוגים.
10. המתנ"ס לא מנהל בפועל את פעילות חוגי הכדורגל לרבות שיבוצים לקבוצות ובעצם מהווה צינור לקבלת הכספים מהתלמידים.
11. נמצאו חוסר התאמות בין החיובים בעירייה לבין החיובים במתנ"ס בגין חוגי הספורט אשר לעיתים מתבטאות בחוסר חיוב אצל אחד הגורמים או בחיוב יחסי שונה מהתשלום המלא בכל אחד מהמחייבים.
12. לא מתנהל פיקוח ובקרה הולמים על שלמות הגבייה ועל התאמה בין התקבולים בעירייה למול התקבולים במתנ"ס.
13. מבדיקה מדגמית במספר תיקי עובדים המשמשים כמאמנים מטעם המתנ"ס נמצא כי לא לכל המאמנים יש הסכמי העסקה עדכניים וכי המאמנים מחזיקים בתעודת הכשרת מאמן מקצועית.
14. לא נמצא כי מתקיים הליך מכרזי כל שהוא לבחירת מאמנים.
15. קיים פער בשיעורי הפדיון של המאמנים ולא נמצא קריטריון מובנה לכך.

16. אחיו של מנהל ענף הכדורגל משמש כמאמן נערים ומועסק במתנ"ס במסגרת חוג הכדורגל. הואיל ומנהל ענף הכדורגל הינו המנהל בפועל של המאמנים העסקה זו הינה בניגוד לסעיף 174א בפקודת העיריות האוסר העסקת קרוב משפחה דרגה ראשונה בתחום בו אחראי אחיו.
17. דיווחי השעות של המאמנים מגיעים למתנ"ס כדיווח ידני וחתומים על ידי מנהל מחלקת הספורט בעירייה זאת למרות שהמתנ"ס העביר את עובדיו לדיווח באמצעות שעון נוכחות.
18. מחלקת הספורט בעירייה ביצעה הליך רכש לציוד וביגוד לשחקני נוער כדורגל שלא בהתאם להוראות המכרזים הקבועות בתקנות העיריות (מכרזים), התשנ"ח-1987 או נוהל הרכש הקבוע בתקנות העיריות (הסדר רכישות, ניהול מחסנים, רישום וניהול טובין), התשנ"ח-1987.
19. מחלקת הספורט התקשרה עם הספק MGS לאספקת ביגוד וציוד ללא חוזה חתום בסכום של כ- 200 אלפי ₪ לעונה. ההתקשרות בוצעה ללא קבלת הסכמת המתנ"ס, שהוא הגורם המממן או לחילופין שיתוף הפעולה שלו.
20. המתנ"ס לא משמש כמנהל תחום כדורגל לנוער אלא מהווה בעצם מקור לגביית כספים והוצאת תשומות לצורך פעילות כדורגל לנוער. הניהול בפועל של תחום הכדורגל לנוער מבוצע על ידי מחלקת הספורט בעירייה והיא זו אשר מכתיבה למתנ"ס את תוכנית הלימודים, מינוי מאמנים ותנאי שכרם, דמי השתתפות התלמיד בחוגי הכדורגל השונים, ההוצאות שיש להוציא לפעילות ובאמצעות איזה ספק.
21. מדוחות תקבולים שהתקבלו מהמתנ"ס עולה כי משתתפי פרויקט "פרחי ספורט" חוייבו בסכום של 1,200 ₪ לעונה בניגוד להנחיות הפרויקט.
22. כמות המשתתפים בפרויקט "פרחי ספורט" שדווחה למועצה להסדר ההימורים בספורט הינה כ- 125 לעומת מספרם כפי שעולה מנתונים שהתקבלו מהמתנ"ס כ- 40 משתתפים.
23. קבוצת ביתר ת"א רמלה קיבלה תמיכה מהעירייה בשנים 2015 עד כולל 2017 בסכומים של 1,840 אש"ח, 1,294 אש"ח ו- 898 אש"ח בהתאמה והמהווים 37%, 25% ו- 15% מתקציבה השנתי של הקבוצה לכל אחת מהשנים בהתאמה.
24. ניקוד התמיכות בפועל אינו תואם לניקוד שפורסם למתן התמיכות בכל הנוגע לפרמטר "שילוב בסגל הקבוצה שחקנים בוגרים וצעירים שגדלו באגודה".
25. בדוחות הביצוע שהגישה הקבוצה לשנים לעיל לא מפורט ולא מוסבר כיצד השתמשה הקבוצה בכספי התמיכה המותנית בהישגים. הביקורת סבורה כי לא נבדק על ידי העירייה כי האגודה ביצעה את ההתניות הנדרשות לתמיכה המותנית.
26. חוגי ליגת הכדורגל לנוער בעיר אשר מרוכזים באמצעות המתנ"ס רשומים בהתאחדות לכדורגל במסגרת ובאמצעות קבוצת ביתר ת"א רמלה ומזוהים בשם ביתר ת"א רמלה.
27. אגודת ביתר ת"א רמלה מקבלת מהמועצה להסדר ההימורים בספורט הקצבה עבור ליגת הכדורגל לנוער. תקציב זה מוזרם לתשלומים שונים בהתאם להוראות המתקבלות באגודה על ידי מחלקת הספורט או/ו מנהל ענף הכדורגל בעירייה בהיעדר פיקוח של גורם כלשהו מאגף הכספים של העירייה.

רשת המתנ"סים

1. בניגוד להוראות נוהל החברה למתנ"סים, המתנ"ס לא ערך הליכי מכרז טרם התקשרות עם 5 חברות עבורם נדרש היה מכרז מאחר וסכום ההתקשרות עמך עלה על 140 אלפי ₪ (סעיף 1).
2. מבדיקה מדגמית שערכה הביקורת עבור 8 ספקים ואשר המתנ"ס התקשר עמם בהתקשרויות בעלות של מאות אלפי שקלים, רק עם שני ספקים מתוך שמונה נחתמו חוזי התקשרות. כלומר, כל יתר ההתקשרויות נערכו ללא חוזה בכתב או חוזים שאינם בתוקף (סעיף 1).
3. הביקורת בחנה מדגם של התקשרויות בסכום הנמוך מ- 140,800 ₪, לצורך בדיקת הצעות המחיר ונמצא כי ב- 66%, לא התקבלו הצעות מחיר כנדרש בנוהל החברה למתנ"סים טרם ביצוע ההתקשרות. (סעיף 1)
4. הביקורת בחנה האם ביחס לכל אחת מההתקשרויות עם הספקים הופקה הזמנה והתקבלה חשבונית מס על ידי הספק אשר נחתמה בהתאם להוראות נוהל החברה למתנ"סים. להלן הפירוט ביחס למסמכים שהועברו לעיון הביקורת: (סעיף 1)
 - לא מתקיימת הקפדה של הגורם המאשר את הזמנת הרכש לחתום על גבי ההזמנה. ובאחד המקרים נמצא אישור של אחת ממנהלות החשבונות ולא של מנהל המתנ"ס כפי שנדרש.
 - בנוסף, 3 מתוך 6 חשבוניות שנבדקו על ידי הביקורת לא נחתמו על ידי מזמין השירות כאישור על קבלת השירות בהתאם לתנאי ההתקשרות עם הספק.
5. נתוני השכר מועברים לבנק על ידי חשבת השכר, באמצעות כרטיסי החתימה המגנטיים האישיים של מורשי החתימה הנמצאים ברשותה. השכר מועבר לבנק ללא בדיקת הסכומים ע"י בעלי הכרטיסים שבאחריותם לאשר את סכומי השכר טרם העברתם. (סעיף 3)
6. מבדיקת שינויי השכר ברוטו בין החודשים ינואר לדצמבר 2017 נמצא כי שכר הבסיס של העובדת א.ג. – רכזת צהרונים שונה מ- 8,000 ₪ ברוטו ל- 9,500 ₪, וכי שכר מנהלת הכספים שונה מ- 17,226 ₪ בחודשים ינואר – מאי 2017 לשכר בסך 22,169 ₪ בחודשים יוני – נובמבר (שכר ממוצע של 20,802 ₪). לדברי מנהלת הכספים, מדובר בתוספת בסך כ- 4,000 ₪ בגין החלפת חשבת השכר אשר נמצאה בחופשת מחלה, ובדצמבר חזרה לשכרה הרגיל- שינויי השכר נעשו ללא אישור ועדת כ"א.
7. לא נחתם חוזה להסדרת ההתקשרות בין רשת המתנ"סים לבין בית"ר. הביקורת מעירה כי ללא חוזה התקשרות בו מוסדרים בכתב כל פרטי ההתקשרות בין רשת המתנ"סים לבית"ר, מהות ההתקשרות ופרטי ההתקשרות אינם ברורים וחד משמעיים. (סעיף 5)

ס.א.ן. ספורט אירועים ונופש עמותה לקידום ספורט עממי

1. במסגרת בדיקתנו עולה כי מר ר.ח. ומר נ.ר. מעורבים בצורה אקטיבית בפעילות המקצועית של העמותה. מעורבות זאת כוללת גיוס עובדים, קביעת שכרם, מתן הנחיות, פיטורי העובדים וכן סיוע שותף בפעילות העמותה. ממצא זה אושר גם על ידי יו"ר העמותה.
2. יש לחדד למול עובדי מחלקת הספורט והאירועים בעירייה את נושא אי התלות והעצמאות של העמותה. בנוסף מומלץ לחדד את הצד הארגוני והמקצועי של העמותה.
3. יש לבחון הקמת חברה עירונית או עמותה אשר ירכזו את כל פעילות הספורט ואשר יתנהלו בצורה עצמאית ומקצועית תוך שמירת היכולת לקבל תקציבים מגורמים כגון הטוטו, משרדי ממשלה ועוד.

וועד גמלאי העירייה

1. מהבדיקה עולה כי חלוקת השי נעשית באופן שאינו מאפשר פיקוח ובקרה נאותים על חלוקת השי לגמלאים. חלק מהשי מחולק באופן ידני במקום שהוגדר מראש לכך, חלק אחר נשלח באמצעות דואר רשום, נעשית חלוקה גם בבתי חברי הוועד ובתלונת מר א.ו. ולאחר מכן בשיחה עם יו"ר וועד הגמלאים הסתבר כי נעשית חלוקה בעת הצורך גם בכסף מזומן.
2. העירייה אינה מפקחת על סכום הכסף המועבר ומסתפקת בקבלת דוח כספי שכאמור אינו תואם את נתוני השכר בעירייה ואינו מהווה חלופה לפיקוח ובקרה נאותים על הכסף המועבר לוועד הגמלאים.
3. נמצא כי בעת חלוקת השי חלו טעויות והיו מקרים בהם גמלאי קיבל שי יותר מפעם אחת בשנה ונתבקש להחזירו.

אירועי תרבות

1. העדר תוכנית עבודה שנתית מקושרת תקציבים – תוכנית העבודה של שנת 2017 גובשה ללא התייחסות להיבטים הכספיים – תקציביים באופן שלא ניתן ביטוי להיקף התקציבי הכולל שעומד לרשות המחלקה, לסיווג של הסעיפים השונים ו / או האירועים השונים.
2. העדר דיווח על ביצוע בפועל של תכניות עבודה שנתיות - נמצא **שלא קיים תהליך עבודה** שבמסגרתו בסוף כל שנת פעילות נדרשת המחלקה להגיש דוח ביצוע הבוחן את מידת העמידה בתוכניות העבודה האופרטיביות שתוכננו בתחילת השנה.
3. העדר נהלי עבודה כתובים – נמצא שטרם גובשו נהלי עבודה כתובים במחלקה המסדירים את תהליכי העבודה העיקריים. ראה הרחבה סעיף 2.2 (6).
4. חוסר אחידות בבניית תקציב פעילות – נמצא כי קיים ערבוב בין שיטות ניהול תקציבי. חלק מהסעיפים נפתחו ע"ש אירוע ספציפי, חלק ע"ש פעילות רוחבית וחלק סעיפים כלליים באופן שמונע את היכולת לבצע בקרה ופיקוח על פעילות המחלקה באמצעות מערך הכספי- תקציבי. ראה הרחבה סעיף 2.2 (3)
5. עלות כספית של הפקת פסטיבל עיר עולם – בהעדר תקציב ייעודי לפסטיבל עיר עמים, ובהעדר מידע בתוכנית העבודה השנתית, הסתמכה הביקורת על חישובים שבוצעו במחלקת גזברות ובמחלקת אירועים. על פי חישובים הנ"ל סך ההוצאה בשנת 2017 בגין פסטיבל עיר עולם הסתכמה בכ- 1.9 מליון ₪. ראוי להדגיש כי גם בשנת 2018, לא הוגדר תקציב ייעודי ל"פסטיבל עיר עולם". ראה הרחבה סעיף 3.
6. חריגה תקציבית בגין פעילות קול קורא משרד פריפריה – נכון למועד סיום הביקורת **קיימת חריגה כספית בסך של 850 אלף ₪ בגין ביצוע אירועים במסגרת "קול קורא"**. עיקר החריגה נובעת מהעדר קבלת מלא הכספים שהובטחו על ידי משרד הפריפריה. ראה הרחבה סעיף 3.
7. דיווח שגוי של דוחות ביצוע – בבדיקת הביקורת נמצאו מקרים בהם **דוח הביצוע שהועבר למשרד הפריפריה בוצע באופן לקוי תוך הכללת מידע שגוי, אסמכתאות שגויות ו/או תאריכים שגויים**. לדעת הביקורת, העדר דיווח תקין למשרד הפריפריה מנע מלקבל את הכספים שהובטחו. ראוי לציין שטכניקת העבודה מול משרדי הממשלה בכל הקשור ל"קול קורא" הינה טכניקה פשוטה, יש צורך ללמוד אותה ועל מנת לקבל את הכספים המובטחים יש הכרח ליישם אותה. ראה הרחבה סעיף 3.4 – 3.9.

8. יציאה מאוחרת להליכי מכרז באירועי יום העצמאות – נמצא שמועד הפניה לספקים לקבלת הצעות מחיר התרחש באיחור משמעותי אשר פגם ביכולת של הספקים להענות לבקשה ויצר באופן מובהק מניעה ביכולת לבצע השוואת מחיר ולקיום של תחרות אמיתית. התנהלות זו יש בה כדי להביא לאובדן כספי ולתשלום מחירים גבוהים ממה שנדרש.
- בבדיקת הביקורת נמצא שלאור העיכוב פניה לספקים, במרבית המקרים הגיש ספק אחד בלבד הצעת מחיר. ראה הרחבה סעיף 4.
9. תהליך עבודה שגוי מול ועדת מכרזים – נמצאו ליקויים בתהליכי העבודה מול ועדת מכרזים, לרבות מקרה אחד של דיווח שגוי לוועדה ומקרה אחד של ביצוע התקשרות בניגוד להנחיות הועדה.
10. חתימה מראש על חשבוניות לתשלום – נהלי העיירה מחייבים אישור חשבוניות לתשלום רק לאחר קבלת הטובין או השרות ורק אחר בדיקה שהטובין התקבלו או השרות ניתן בהתאם להזמנה ובהתאם לדרישת היחידה הצורכת. בבדיקת הביקורת נמצאו מקרים בהם אושרו חשבוניות לתשלום עוד בטרם התקבל הטובין או השרות.

השתלמויות

- (1) היעדר איוש תפקיד ממונה על הדרכות – נמצא שבעיריית רמלה לא הוגדר באופן פורמאלי גורם אחד בתפקיד הממונה על הדרכות, בניגוד להמלצת משרד הפנים (ראה הרחבה בסעיף 1.2)
- (2) היעדר גורם מתכלל – הטיפול בסוגיות הקשורות להדרכות פוצל בין 2 עובדים שונים בשתי מחלקות נפרדות.
- עובדת מחלקת אסטרטגיה – אחראית אך ורק על ריכוז הבקשות של העובדים לדיון בוועדת השתלמויות.
 - עובדת אגף משאבי אנוש – אחראית על העברת הבקשות שאושרו לגזברות לצורך תשלום.
- התוצאה - שתי מחלקות לכאורה מנהלות את הידע הרלוונטי של תחום ההדרכות אולם בפועל לאף אחת אין את מלא האינפורמציה ולפיכך אין יכולת לבצע את התפקיד באופן יעיל ואפקטיבי
- (3) איוש ועדת הדרכות – נמצא שבישיבות ועדת השתלמויות יושבים בעלי תפקידים שלא בהתאם ל- "נוהל השתלמויות" פנימי של העירייה. כמו כן, בדיוני הוועדה אין נוכחות של גזברית העירייה או מי מטעמה כפי שהומלץ על ידי משרד הפנים.
- (4) העדר כתבי הסמכה לחברים – בהתאם להמלצות משרד הפנים יש צורך למנות את חברי הוועדה בכתב מינוי אישי החתום ע"י ראש העיר. נמצא שאין תיעוד לכתב מינוי (אישי) שניתן לחברי ועדת השתלמויות המפרט את תפקידים, אחריותם וסמכויותיהם של חברי הוועדה. בהעדר כתבי מינוי ולא ניתן לבחון האם חרגו בפועל מהמנדט שניתן להם.
- (5) קיום ישיבות – נמצא שבמהלך שנת 2017 ו-2018 מועדי תדירות קיום ישיבות ועדת השתלמויות הייתה שלא בהתאם ל"נוהל השתלמויות" הפנימי של העירייה. בנוהל נדרש 12 ישיבות בשנה, בפועל בשנת 2017 היו 4 ישיבות ובשנת 2018 8.
- (6) העדר מדיניות – נמצא שוועדת השתלמויות לא גיבשה בשנים האחרונות מדיניות כוללת לתחום ההדרכה. לא נקבעו יעדים, מטרות, אופן ההפעלה, כללי בקרה ודיווח וכו'. (ראה הרחבה בסעיף 1.3)

(7) היעדר התייחסות לסוגיות שונות בנוהל השתלמויות – נמצא כי קיימות מספר **סוגיות שנוהל**

השתלמויות הקיים אינו נותן להן מענה, כדלהלן:

- חלקה של העירייה בעלות לימודים / קורסים – אין מפרט מדיניות הרשות בכל הקשור לשיעור המימון הכספי שיינתן לעובדים בכל אחד מסוגי ההדרכות.
- ביצוע בחינת הערכה של אפקטיביות – אין התייחסות לסוגיה של בחינת אפקטיביות ההדרכות המבוצעות.
- תקופת העסקה נוספת – נוהל העבודה של הרשות אינו תואם להנחיות האוגדן בנושא זה.

(8) היעדר מיפוי צרכי ההדרכה בעירייה – נמצא כי **ב"נוהל השתלמויות" הפנימי של העירייה**

אין התייחסות לדרישה לביצוע מיפוי של צרכי ההדרכה. כמו כן, נמצא כי בשנים האחרונות **לא בוצע בעירייה מיפוי שיטתי וכולל של צרכי ההדרכה של המחלקות והאגפים השונים**.

(ראה הרחבה בסעיפים 1.4 ו-2)

(9) היעדר תוכנית עבודה - בביקורת נמצא שאגף משאבי אנוש ומחלקת אסטרטגיה **לא גיבשו**

תוכנית עבודה שנתית לתחום ההדרכות בשנת 2018. כמו כן, **ב"נוהל השתלמויות" הפנימי של העירייה אין התייחסות ודרישה לגבש תוכנית עבודה כאמור**. **בהיעדר תוכנית עבודה פורמאלית וכתובה, לא ניתן לבחון עמידה ביעדי ההדרכה בסוף השנה**. (ראה הרחבה

בסעיפים 1.4 (3), 3 ו-6 (2)

(10) שימוש בתקציבי מחלקות אחרות לצורך הדרכות – נמצאו מקרים בהם **אושרו לעובדים**

כספים לצורך השתלמויות שלא באמצעות תקציב השתלמויות (ראה הרחבה בסעיף 4)

(11) היעדר עריכת פרוטוקולים – נמצא כי הועדה **אינה מפיקה פרוטוקולים לשיבותיה באופן**

שיטתי ומסודר הכוללים את הנוכחים בישיבה, לרבות מי יצא במהלך הדיון, מלוא החלטות והשיקולים שבוצעו בכל אחת ואחת מהוועדות וכו'. (ראה הרחבה בסעיף 5).

סיכום :-

לאחר דיונים ארוכים ושעות של דיונים, יו"ר הוועדה וחברי הוועדה מאמצים את מסקנות והמלצות הדוח ומבקשים לפעול לתיקון הליקויים ולייצר תהליך של פיקוח ובקרה על הוועדה לתיקון הליקויים.

בברכה,

יאיר דידי

יו"ר הוועדה לענייני ביקורת

העתקים : מר מיכאל וידל – ראש העירייה
 חברי הוועדה לענייני ביקורת
 מר רונן עזריה – מנכ"ל העירייה
 עו"ד דורון דבורי – היועץ המשפטי
 גבי עללאל רוזה – גזברית העירייה
 עו"ד שלי ביטון – מזכירות העירייה