

## שכר עובדי הוראה

### מבוא

1. בעירייה מועסקים כ-4,600 עובדים (ללא גמלאים), כולל כ-950 מורים פעילים המועסקים ב-23 חטיבות ביניים וחטיבות עליונות.
2. עלות שכר חודשית ממוצעת ועלות השכר השנתית (ברוטו) ששילמה העירייה לכלל עובדי ההוראה בשנת הלימודים תשע"ח הן 17,925,161 ש"ח<sup>1</sup> ו-215,101,932 ש"ח, בהתאמה.
3. תשלומי השכר לעובדי ההוראה בעירייה נעשים בהתאם להוראות חוק, הסכמים קיבוציים, חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות, הנחיות משרד האוצר, משרד החינוך ומשרד הפנים, המפורסמות מעת לעת.
4. סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, תשמ"ה-1985 קובע כי "גוף מתוקצב או גוף נתמך לא יסכים על שינויים בשכר, בתנאי פרישה או בגמלאות, או על הטבות כספיות אחרות הקשורות לעבודה, ולא ינהיג שינויים או הטבות כאמור, אלא בהתאם למה שהוסכם או הונהג לגבי כלל עובדי המדינה או באישורו של שר האוצר..." [ההדגשות אינן במקור]  
 העירייה היא גוף מתוקצב, ומשכך, כל הסכמה או הנהגה של תנאי שכר והעסקה של עובדי עירייה כפופים לאישור הממונה על השכר במשרד האוצר. ככל שהם חורגים מהנהוג בשירות המדינה, הנהגה או הסכמה על שינויים בשכר שלא בהתאם לנהוג בשירות המדינה ובלא אישורו של הממונה על השכר, מדובר על תשלומים מנוגדים להוראות החוק הנ"ל ואסורים.

### עבודת הביקורת

1. מטרת הביקורת הייתה לבדוק כי שכרם של עובדי ההוראה שהעירייה מעסיקה משולם באופן תקני ובהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים, ולוודא כי לא קיימות חריגות מחד, ולא נגרעות מהם זכויות, מאידך.
2. הביקורת בדקה את תשלומי השכר של כלל המורים שהעסיקה העירייה בשנת הלימודים תשע"ח, תוך התמקדות בשכר העדכני ששולם למורים בחודשים מאי עד יולי 2018.
3. הביקורת כללה בין היתר, את הפעולות הבאות:
  - א. פגישות עם ראש מינהל משאבי אנוש ורכש (להלן - **מינהל**), מנהל אגף משאבי אנוש, סגנית מנהל אגף משאבי אנוש לנושאי תנאי שכר, חשב המינהל, מנהלת מחלקת שכר עובדי הוראה וממונה על תנאי שכר בעירייה (להלן - **רפרנטית שכר**).
  - ב. ניתוח קבצים ממוחשבים שהופקו ממערכת השכר, בגין שנת הלימודים תשע"ח הכוללים את פרטיהם של עובדי ההוראה שהעסיקה העירייה בשנת הלימודים תשע"ח בין היתר, לפי השדות הבאים: שם עובד ופרטים אישיים (מין, מצב משפחתי, מספר ילדים ועוד), דירוג שכר, השכלה ופירוט שכר (שכר משולב<sup>2</sup>, רכיבי השכר

<sup>1</sup> לא כולל שכר בגין חודש אוגוסט 2018.

<sup>2</sup> נקבע על-פי הדרגה במשולב עם מספר שנות ותק.

המשולמים לעובד, החזרי הוצאות, תשלום מענק בתי ספר, גמולים ששולמו למורים, הפרשות סוציאליות ועוד).

4. הליך איסוף הממצאים נערך בתקופה יוני עד אוקטובר 2018.
5. התקופה שנבדקה היא שנת הלימודים תשע"ח (למעט חודש אוגוסט 2018), אלא אם צוין אחרת.
6. טיוטות הדוח הועברו להתייחסות המבוקרים.

#### תגובת מנהל אגף משאבי אנוש:

"חישוב, הבנת והכנת שכר המורים הינו מהמורכבים ביותר, הסכמים קיבוציים לא פשוטים להבנה וליישום, מבקש להעריך את מקצועיות יחידת שכר ההוראה בראשות גבי א"ט, ש[עובדיה] עושים ימים כלילות כדי להבטיח ששכר המורים ישולם כסדרו ולראיה תוצאות דוח הביקורת המציג תמונה טובה מאוד, כשרוב הממצאים נמצאו - תקינים.  
**תודה והערכה רבה לאופן הטיפול המקצועי של היחידה.**" [ההדגשה במקור]

## **ממצאים**

### **1. דירוג**

- 1.1 כאמור, העירייה מעסיקה את עובדי ההוראה בחטיבות העליונות (כיתות י עד י"ב או י עד י"ד) וכן משלמת את שכרם של חלק מעובדי ההוראה בחטיבות ביניים (כיתות ז עד ט).
- 1.2 מרכז השלטון המקומי, המייצג את הרשויות המקומיות, וארגון המורים בבתי ספר העל-יסודיים חתומים על הסכמים קיבוציים החלים על עובדים שמעסיקה העירייה. בהתאם להסכמים אלו, עובדי ההוראה בחטיבות העליונות מועסקים על-פי דירוג הוראה (הדירוג ה"ישן") או על-פי רפורמת "עוז לתמורה"<sup>3</sup>. לעומתם, את עובדי ההוראה בחטיבות הביניים מעסיק משרד החינוך בהתאם להסכם "שאיילה והשאלה"<sup>4</sup> לפי דירוג "אופק חדש"<sup>5</sup> או לפי דירוג הוראה ("הדירוג הישן").
- 1.3 רפורמת עוז לתמורה נקבעה בהסכם קיבוצי מ-14 באוגוסט 2011 ובהסכמים קיבוציים נוספים והיא חלה על עובדי הוראה המועסקים בחטיבות עליונות בלבד (כולל כיתות י"ג וי"ד), ומיושמת משנת הלימודים תשע"ב (באופן מלא או חלקי).

<sup>3</sup> רפורמה שהחלו ביישומה בהדרגה משנת הלימודים תשע"ב ומטרתה להביא לשינוי בהיבט הפדגוגי, בתחום הניהולי, בתנאי העסקת המורים, לקדם את הישגי מערכת החינוך ולהעצים את מעמדו של המורה.

<sup>4</sup> הסכם קיבוצי מ-15 באוגוסט 1982 שנועד להסדיר את תנאי העסקתם של מורים העובדים בבתי ספר על-יסודיים שש-שנתיים (שתי בעלויות על בתי הספר - משרד החינוך ועירייה).

<sup>5</sup> בהתאם להסכם קיבוצי מ-30 בספטמבר 2016 לעניין תנאי שכר והעסקת עובדי הוראה במסגרת "רפורמת אופק חדש".

- 1.4 עיקרי הסכם עוז לתמורה הם הגדלת מכסת השעות השבועיות של עובד הוראה בחטיבה עליונה בלבד כפי שיפורט בהמשך הדוח, ומתן תוספת עוז לתמורה בשיעור של 42 אחוזים למורה ובשיעור של 50 אחוזים למנהל.
- 1.5 ב-5 בספטמבר 2017 נחתם הסכם קיבוצי נוסף החל על כלל המורים המועסקים בחטיבה עליונה (מועסקים בדירוג הוראה או בדירוג עוז לתמורה) וב-14 במרץ 2018 נחתם הסכם קיבוצי נוסף המעדכן כי יישום ההסכם שלעיל יבוצע רטרואקטיבית מספטמבר 2017.
- בשני ההסכמים הוחלט על ביטול רוב תוספות השכר הפנסיוניות שהיו נהוגות בדירוג הוראה ובדירוג עוז לתמורה, ועל הגדלת השכר המשולב (שכר בסיס ותוספת ותק) למורים בדירוג עוז לתמורה. כמו כן, הוסכם על מתן תוספת "איחוד רכיבים" למורים בדירוג הוראה ולמנהלים המועסקים בדירוג הוראה או בדירוג עוז לתמורה.
- 1.6 מורים בחטיבות ביניים מועסקים בדירוג הוראה ללא ביטול תוספות שכר פנסיוניות וללא מתן תוספת "איחוד רכיבים" או בדירוג אופק חדש.
- 1.7 בבדיקת שכרם של עובדי הוראה בחטיבות העליונות ובחטיבות הביניים נמצא כי כולם מועסקים על-פי רפורמת עוז לתמורה או על-פי דירוג הוראה, למעט עובדת אחת המועסקת בחטיבת ביניים, ששכרה שולם בחלקו לפי דירוג עוז לתמורה וחלקו - בדירוג אופק חדש - בהתאם להסכם "שאלה והשאלה" עם משרד החינוך. הממצא תקין.
- 1.8 בבדיקת שכרם של עובדי הוראה המועסקים בחטיבות ביניים נמצאו מורים שקיבלו שכר עבור העסקתם בחטיבת ביניים לפי דירוג הוראה "ישן". הממצא תקין.

#### תגובת מנהל אגף משאבי אנוש:

"בבדיקה נוספת נתגלה כי למספר מורים מצומצם [חמישה מורים] שולם שכר על-פי שכר בחטיבה עליונה ולא בחטיבת ביניים. הנושא נבדק ותוקן..."

## **2. השכלה**

- 2.1 השכר המשולב (שכר בסיס ותוספת ותק) של המורים בחטיבה עליונה בדירוג הוראה ובדירוג עוז לתמורה ובחטיבת ביניים בדירוג הוראה "ישן" מחושב בהתאם להשכלתו של המורה. בין הדירוגים: בלתי-מוסמך, מוסמך, בכיר, תואר ראשון, תואר שני ותואר שלישי.
- 2.2 נמצא כי העירייה שילמה את שכר המורים בחטיבה העליונה בהתאם לרמות השכלה בדירוגים הבאים: מדרוך מקצועי בלתי-מוסמך, מוסמך, בכיר, תואר ראשון, תואר שני ותואר שלישי. הממצא תקין.

## **3. שעות עבודה והיקף משרה**

### **3.1 שעות עבודה**

שעות העבודה השבועיות של עובדי הוראה בחטיבה העליונה שונה בין עובדי הוראה המועסקים לפי הסכמים בדירוג הוראה (טרום הרפורמה) לבין עובדי הוראה המועסקים בדירוג עוז לתמורה.

שעות העבודה השבועיות לעובד בדירוג הוראה במשרה מלאה הן 24 שעות שבועיות.

## מבקרת עיריית ראשון לציון

שעות העבודה השבועיות לעובד בדירוג עוז לתמורה במשרה מלאה הן ארבעים שעות שבועיות המחולקות ל-24 שעות הוראה פרונטליות (כולל שעות תפקיד), שש שעות פרטניות ועשר שעות תומכות הוראה (ישיבות עבודה - שתי שעות שבועיות; השתלמויות צוותיות - שתי שעות שבועיות; שיחות עם הורים - שעה שבועית; הכנת חומר להוראה, בדיקת עבודות ומבחנים - חמש שעות שבועיות).

### 3.2 משרת אם

מורה שהיא אם לילד עד גיל 14 המועסקת בשיעור משרה של 79 אחוזים ומעלה ובדירוג הוראה זכאית לתוספת של עשרה אחוזים לשכרה (דוגמה: לעובדת הוראה במשרת אם המועסקת 24 שעות שבועיות יחושב שכר לפי 110 אחוזי משרה).

מורה שהיא אם לילד עד גיל 14 המועסקת בשיעור משרה של 79 אחוזים ומעלה ובדירוג עוז לתמורה זכאית לתוספת שכר של 7 אחוזים (דוגמה: לעובדת הוראה במשרת אם המועסקת 40 שעות שבועיות יחושב השכר לפי 107 אחוזי משרה). ככול שמופחתות שעות העבודה, השכר יחושב בהתאם ללוחות המצורפים להסכם עוז לתמורה.

בבדיקת היקפי המשרות של מורות במשרת אם, נכון ליוני 2018, נמצא כי 43 מורות המועסקות בדירוג הוראה קיבלו תוספת של עשרה אחוזים ו-143 מורות המועסקות בדירוג עוז לתמורה קיבלו תוספת של שבעה אחוזים - הממצא תקין.

נוסף על כך, נמצא כי חמש מורות קיבלו תוספת משרת אם, למרות שהן הועסקו בפחות מ-79 אחוזי משרה (התוספת שולמה בשיעור חלקי, יחסית להיקף משרת המורה). לפי הסבר מנהל אגף משאבי אנוש, מורות אלה מועסקות במשרה נוספת אצל מעסיק אחר (כגון משרד החינוך). משכך, הממצא תקין.

### 3.3 שעות גיל

עובד הוראה שהגיע לגיל 50 לפני 31 בדצמבר, זכאי להפחתה של שעתיים שבועיות מתחילת שנת הלימודים.

עובד הוראה שהגיע לגיל 55 לפני 31 בדצמבר, זכאי להפחתה נוספת של שעתיים שבועיות נוספות מתחילת שנת הלימודים (ובסך הכול הפחתה של ארבע שעות שבועיות).

בבדיקת שעות עבודה שבועיות של המורים נמצא כי שעות הגיל חושבו באופן תקין.

### 3.4 היקף משרה

כאמור, משרה מלאה בדירוג הוראה היא 24 שעות שבועיות, ומשרה מלאה בדירוג עוז לתמורה - ארבעים שעות שבועיות.

בית ספר המעוניין להעסיק עובד הוראה בהיקף משרה גבוה מ-100 אחוז יכול לעשות זאת בהתאם לתנאים שנקבעו בנוהל להעסקת עובד הוראה מעל 100 אחוז משרה שפרסם משרד החינוך וכמפורט להלן:

- עובדים בדירוג הוראה - יש לבקש ממשרד החינוך אישור מוקדם להעסקה בהיקף משרה העולה על 100 אחוז ובכל מקרה, אין להעסיק עובדי הוראה ומנהלים בהיקף משרה העולה על 140 אחוז משרה (במצטבר אצל מספר מעסיקים ובעלויות שונות).

- עובדים בדירוג עוז לתמורה - היקף העסקה מרבי ביישום מלא של הרפורמה (במצטבר אצל מספר מעסיקים ובעלויות שונות) הוא 100 אחוז. במקרים חריגים, להוראת מקצועות נדרשים ובמקרים של מחסור במורים, תתאפשר העסקה מעל ל-100 אחוז משרה, בתנאים הבאים:

א. ניתן אישור משרד החינוך להגדלת המשרה.

ב. העסקה בשעות פרונטליות בלבד.

ג. התוספת המרבית היא עשר שעות פרונטליות (לא יותר מ-125 אחוז משרה).

בבדיקת היקפי המשרה של המורים בחטיבות העליונות ובחטיבות הביניים ביוני 2018, נמצא מורה אחד המועסק בדירוג הוראה במשרה העולה על 140 אחוז. מנהל אגף משאבי אנוש מסר שהתקבל אישור מיוחד ממשרד החינוך לגבי העסקתו של המורה בחריגה. משכך, הממצא תקין.

#### 4. שכר פנסיוני

4.1 השכר הפנסיוני של עובד בדירוג הוראה מורכב משכר בסיס, לפי טבלאות השכר הקבועות להשכלתו של העובד, מתוספת ותק ומתוספות שכר פנסיוניות נוספות. רכיבי השכר הפנסיוניים הנוספים על שכר הבסיס ותוספת ותק נוספו לעובדים בדירוג הוראה במהלך השנים, בעקבות הסכמים קיבוציים שחתמו מרכז השלטון המקומי ומשרד האוצר עם ארגון המורים בבתי הספר העל-יסודיים ובמכללות. עד לספטמבר 2017 כללו רכיבי השכר הפנסיוני לעובד בדירוג הוראה ולעובד בדירוג עוז לתמורה את הרכיבים הבאים:

- שכר משולב (שכר בסיס ותוספת ותק)
- הסכם מסגרת (קיבוצי) - תוספת 67<sup>6</sup>
- תוספת תגבור הוראה - 79<sup>7</sup>
- תוספת 2001<sup>8</sup>
- תוספת 2008<sup>9</sup>
- תוספת 2011<sup>10</sup>
- תוספת שחיקה מורים 2011 (לעובדי חטיבה עליונה בלבד)<sup>11</sup>

<sup>6</sup> תוספת מכוח הסכם קיבוצי מ-20 בינואר 1988. תוספת שקלית המשולמת לפי חלקיות משרה גם מעבר ל-100 אחוז משרה. התוספת לא מובאת בחשבון תוספות אחרות ולא מחושבת לשכר מינימום.

<sup>7</sup> תוספת מכוח הסכם קיבוצי מ-19 באוגוסט 1994. תוספת שקלית המשולמת לפי חלקיות משרה ועד 150 אחוז משרה. התוספת מובאת בחשבון תוספות אחרות ולא מחושבת לשכר מינימום.

<sup>8</sup> תוספת מכוח הסכם קיבוצי מ-18 בדצמבר 2001. תוספת אחוזית המשולמת בשיעור של שלושה אחוזים מהשכר, ומחושבת על התוספות שקדמו לה, אך אינה נכללת בחישוב שכר מינימום.

<sup>9</sup> תוספת מכוח הסכם קיבוצי מ-21 בפברואר 2012. תוספת אחוזית המשולמת בשיעור של 4.81 אחוזים מהשכר, ומחושבת על התוספות שקדמו לה, אך אינה מחושבת לשכר מינימום.

<sup>10</sup> תוספת המשולמת החל מינואר 2011. תוספת אחוזית שהתעדכנה מספר פעמים. נכון לשנת הלימודים תשע"ח, שיעור התוספת הסתכם ב-7.25 אחוזים למורים בחטיבות עליונות וב-6.35 אחוזים למורים בחטיבות ביניים. התוספת חלה על התוספות שקדמו לה, אך אינה מחושבת לשכר מינימום.

<sup>11</sup> תוספת המשולמת החל מ-1 בספטמבר 2011. תוספת אחוזית המשולמת בשיעור של 2.1 אחוזים מהשכר, ומחושבת על התוספות שקדמו לה, וכן מחושבת לשכר מינימום.

- תוספת שקלית 2016<sup>12</sup>
- תוספת על-פי חוק ותוספת השלמה לשכר מינימום (אם נדרשת השלמה)
- בדירוג עוז לתמורה בלבד : תוספת עוז לתמורה בשיעור של 42 אחוזים<sup>13</sup>
- למנהלים בתפקיד שעברו מדירוג הוראה לדירוג עוז לתמורה : תוספת מעבר לרפורמה ו-תוספת 87 - מעבר לרפורמה.
- 4.2 כאמור, בהתאם להסכמים הקיבוציים שנחתמו עם מרכז השלטון המקומי בנוגע לעובדי הוראה המועסקים בחטיבות עליונות, רוב תוספות השכר הפנסיוניות בוטלו והשכר המשולב הוגדל (בדירוג עוז לתמורה) או שהשכר הפנסיוני נותר ללא שינוי וניתנה תוספת איחוד רכיבים (בדירוג הוראה).
- א. החל מספטמבר 2017, שכרו של מורה בדירוג עוז לתמורה כולל רק את הרכיבים שלהלן:
  - שכר משולב (שכר בסיס ותוספת ותק), לפי טבלאות שכר חדשות
  - תוספת עוז לתמורה בשיעור 42 אחוזים
  - תוספת שקלית 2016
- ב. שכרו של מורה בדירוג הוראה בחטיבה עליונה כולל רק את רכיבי השכר הבאים:
  - שכר משולב (שכר בסיס ותוספת ותק).
  - תוספת תגבור הוראה - 94
  - תוספת שקלית 2016
  - תוספת מיזוג רכיבים<sup>14</sup>
  - תוספת על-פי חוק
- ג. שכרו של עובד בדירוג הוראה בחטיבת ביניים ימשיך להיות מורכב מרכיבי השכר הפנסיוני שהיו לפני חתימת ההסכמים בשנים 2017 ו-2018:
  - שכר משולב
  - תוספת מסגרת 87
  - תוספת תגבור הוראה - 94
  - תוספת 2001
  - תוספת 2008

<sup>12</sup> תוספת המשולמת מכוח הסכם 2016. תוספת שקלית המחושבת בהתאם לחלקיות משרה גם מעבר ל-100 אחוז משרה. התוספת לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר ולא מחושבת לשכר מינימום.

<sup>13</sup> תוספת המשולמת מכוח הסכם עוז לתמורה מ-14 באוגוסט 2011. תוספת אחוזית בשיעור של 42 אחוזים, ומחושבת לפי בסיס השכר המשולב, תוספת 2001 ותוספת 2008. התוספת מופחתת משכר מינימום.

<sup>14</sup> בהתאם להסכם מ-5 בספטמבר 2017, יבוטלו התוספות הבאות: תוספת 87, תוספת 2001, תוספת 2008, תוספת שחיקה 2011, תוספת 2011, תוספת אחוזית 2016. במקומן תשולם "תוספת מיזוג רכיבים" בשיעורים הבאים: החל מ-1 בספטמבר 2017 - 18.951 אחוזים והחל מ-1 בדצמבר 2018 - 20.378 אחוזים. התוספת תובא בחשבון לחישוב תוספות אחוזיות, אך לא בחישוב השלמה לשכר מינימום.

- תוספת 2011
- תוספת שקלית 2016
- תוספת על-פי חוק
- ד. שכרו של מנהל המועסק בדירוג הוראה או בדירוג עוז לתמורה יכלול את רכיבי השכר הבאים:
  - שכר משולב
  - תוספת תגבור הוראה - 94
  - תוספת שקלית 2016
  - תוספת מיזוג רכיבים
- מנהלים בדירוג עוז לתמורה: תוספת מעבר לרפורמה או תוספת עוז לתמורה, וכן תוספת 87 - מעבר לרפורמה.
- 4.3 להלן ממצאי בדיקת תשלומי השכר של 704 עובדים בדירוג עוז לתמורה בחודשים מאי עד יולי 2017:
  - א. שכר משולב - שולם בהתאמה לטבלאות השכר החדשות לדירוג ובהתאם לחלקיות המשרה - הממצא תקין.
  - ב. תוספת עוז לתמורה - התוספת שולמה בשיעור של 42 אחוזים מהשכר המשולב למורים המועסקים בדירוג עוז לתמורה - הממצא תקין.
  - ג. תוספת שקלית 2016 בסך 965.04 ש"ח החל מיוני 2018. נמצא כי ביוני 2018 לא שולמה התוספת באופן תקין לכאורה, ל-23 עובדים. בבדיקה מדגמית של ארבעה מהם עלה כי חלקיות המשרה שהועברה לביקורת לא תאמה את ימי העבודה באותו החודש (עקב יציאה לחופשת לידה, פיטורין או התפטרות במהלך השנה), והתוספת שולמה בהתאם לחלקיות המשרה שהשכר המשולב שולם על-פיו - הממצא תקין.
- 4.4 להלן ממצאי בדיקת תשלומי השכר של המורים המועסקים בדירוג הוראה ובדיקת שכרם של המנהלים המועסקים בדירוג הוראה או בדירוג עוז לתמורה בחודשים מאי עד יולי 2017:
  - א. שכר משולב - שולם בהתאמה לטבלאות השכר ובהתאם לחלקיות המשרה - הממצא תקין.
  - ב. תוספת תגבור הוראה 94 - 162.56 ש"ח לעובד במשרה מלאה בחטיבה עליונה ו-156.9 ש"ח לעובד בחטיבת ביניים. נמצא כי התוספת שולמה באופן תקין ובהתאם לחלקיות המשרה של כל עובד - הממצא תקין. עם זאת, יש לעדכן את סכום התוספת בהתאם לעליית המדד ל-156.9 ש"ח במקום 156 ש"ח.
  - ג. תוספת שקלית 2016 - 751.18 ש"ח החל מיוני 2018 לעובדים בחטיבות עליונות ו-194.03 ש"ח לעובדים בחטיבות הביניים. נמצא שהתוספת שולמה לכל המורים והמנהלים הזכאים לכך, בהתאם לחלקיות משרתם - הממצא תקין.

## מבקרת עיריית ראשון לציון

עם זאת, יש לעדכן את סכום התוספת בהתאם לעליית המדד ל-194.03 ש"ח במקום 193.64 ש"ח.

כמו כן, בנוגע לעובדת אחת בחטיבת ביניים שהועסקה ביותר מ-100 אחוז משרה נמצא כי התוספת שולמה רק עד לחלקיות משרה של 100 אחוז ולא מעבר לכך. רפרנטית שכר מסרה כי סכום התוספת עודכן ל-194.03 ש"ח. כמו כן, תוקן שכרה של העובדת הנ"ל.

ד. תוספת מיזוג רכיבים - 18.951 אחוזים מהשכר המשולב לעובדים בבתי ספר בחטיבה עליונה ולמנהלים בדירוג הוראה או בדירוג עוז לתמורה.

נמצא שהתוספת שולמה באופן תקין לכל המורים והמנהלים הזכאים לקבלה.

ה. תוספת 87 - 174.48 ש"ח למשרה מלאה של עובדי הוראה בחטיבת ביניים בלבד. נמצא שהתוספת לא שולמה לעובדי הוראה בחטיבה עליונה - הממצא תקין. סכום התוספת שולם לעובדי ההוראה בחטיבות הביניים באופן תקין, בהתאם לחלקיות המשרה של כל מורה.

ו. תוספת 2001 - שלושה אחוזים מהשכר המשולב לעובדים בחטיבות ביניים. נמצא שהתוספת שולמה באופן תקין.

ז. תוספת 2008 - 4.81 אחוזים מהשכר המשולב ומתוספת 2001 לעובדים בחטיבות ביניים. נמצא שהתוספת שולמה באופן תקין.

ח. תוספת 2011 - 6.35 אחוזים מהשכר המשולב, תוספת 2001 ותוספת 2008 לעובדים בחטיבות ביניים.

נמצא שהתוספת שולמה לכל המורים הזכאים לקבלת התוספת, בשיעור של 5.75 אחוזים בלבד ולא בשיעור של 6.35 אחוזים. זאת, למרות ששיעור תוספת 2011 גדל מ-5.75 אחוזים ל-6.35 אחוזים כבר בחודש ינואר 2015.

ט. תוספת על-פי חוק - משולמת לעובדים ששכרם הפנסיוני ותוספות השכר לפיהן מחושבת תוספת על-פי חוק, נמוכות מ-4,655.9 ש"ח למשרה מלאה.

בבדיקה מדגמית של 83 עובדי הוראה שקיבלו תוספת זו, נמצא כי התוספת חושבה באופן תקין ובהתאם להנחיות לתשלום התוספת.

י. תוספות שכר למנהלים - תוספת גמול ניהול בשיעור התלוי במספר הכיתות הקיימות בבית הספר. כמו כן, מנהלים בדירוג עוז לתמורה זכאים לתוספת מעבר לרפורמה בשיעור של 50 אחוז וכן לתוספת 87 - מעבר לרפורמה בסך 88.52 ש"ח למשרה מלאה.

גמול ניהול - בסיס השכר לחישוב גמול הניהול נעשה באופן תקין.

נכון למועד הפצת טיוטת הממצאים, טרם נענו בקשות הביקורת לקבל את מספר הכיתות בכל בית ספר לצורך בדיקה האם שיעור גמול ניהול ששולם למנהלים היה תקין.

תוספת מעבר לרפורמה - חושבה ושולמה באופן תקין.

תוספת 87 מעבר לרפורמה - שולמה באופן תקין.



## 5. תוספות תלויות תפקיד או השכלה

5.1 נוסף לשכר הפנסיוני דלעיל, בדירוג הוראה ובדירוג עוז לתמורה משולמות תוספות פנסיוניות בהתאם להשכלתם של המורים או לתפקידים נוספים אותם הם ממלאים בבית הספר. תוספות אלה הן אחוזיות וניתנות בהתאם לאחוזים שנקבעו בהסכמים הקיבוציים השונים ולעמידתם של המורים בקריטריונים לקבלת תוספות מקצועיות אלו.

5.2 להלן אופן תשלום התוספות האחוזיות:

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

5.3 להלן ממצאי בדיקת תשלומי הגמולים ששולמו למורים במאי 2018:

- א. גמול מקצוע והכשרות - כל המורים זכאים לגמול בשיעור של שישה אחוזים, למעט עובדי הוראה הזכאים לגמול ריכוז גן ילדים, גמול חינוך כיתה, גמול ניהול, גמול מורה מדריך, גמול הדרכה או גמול פיקוח.
- נמצא שכלל המורים הזכאים לגמול מקצוע והכשרות קיבלו גמול זה בהתאם לכללים - הממצא תקין.
- ב. גמול תואר שני בשיעור של חמישה אחוזים או גמול תואר שלישי בשיעור של עשרה אחוזים - נמצא כי 22 מורים המדורגים בדרגת מ.א. או ד"ר אינם מקבלים את התוספת.

### תגובת מנהל אגף משאבי אנוש:

"מורים זכאים לגמול זה רק במידה שיש להם תעודת הוראה או רישיון הוראה. למרבית המורים ברשימה אין תעודה המזכה בתוספת המדוברת ולכן זו לא שולמה..."

### תגובת רפרנטית שכר:

"...מחלקת השכר ערכה בדיקת זכאות לגמול תואר עבור המורים המופיעים בטבלה שלעיל. חלק מהמורים [שבעה] הציגו תעודות מתאימות לכן שולם להם גמול תואר בתלושי השכר לחודשים דצמבר 2018 או ינואר 2019. יתר המורים לא הציגו תעודות ולכן גמול תואר לא משולם להם עד שימציאו תעודות."

- ג. גמול חינוך כיתה - גמול בשיעור של עשרה אחוזים. נמצא שהתוספת שולמה באופן תקין.
- ד. גמולי השתלמות וגמול תעודת הוראה - כפל תואר וגמול ביניים. נבדק אופן חישוב התוספות וכן כי אחוז התוספת בגין גמולי השתלמות וכפל תואר אינו עולה על הסכום המרבי המותר לתשלום. נמצא שהגמולים שולמו באופן תקין.
- ה. גמול ריכוז לנושא סמים, גמול ריכוז שכבה, גמול ריכוז חברתי וגמול ביטחון - שישה אחוזים לפי 100 אחוז משרה. נמצא שהגמולים שולמו באופן תקין.
- ו. גמול פיצול - שלושה אחוזים עד שבעה אחוזים בהתאם למספר הכיתות שהמורה מלמד, במספר בתי הספר ובמקצוע. נמצא שהגמול שולם לעובדים בהתאם לכללים, למעט לשתי מורות שלהן שולם גמול פיצול בשיעור הנמוך משלושה אחוזים. מנהל אגף משאבי אנוש מסר ש"הזכאות לגמול פיצול שפות נבדקת לפי כמות השעות שהמורה מלמד יחסית לכלל השעות הנלמדות במקצוע". מורות אלה לימדו רק חלק משעות ההוראה במקצוע עברית, ומשכך, הגמול התחלק בין שתי מורות.
- ז. גמול ריכוז מעבדה - נמצא ששולם באופן תקין.
- ח. גמול למורה יועץ - חמישה אחוזים עד תשעה אחוזים לפי משרה מלאה. נמצא שהגמול שולם באופן תקין, למעט למורה אחת שאחוז הגמול שולם לה הוא 3.3 אחוזים. מנהל אגף משאבי אנוש מסר ש"גמול ייעוץ משולם בין חמישה לתשעה אחוזים למורים שעובדים מינימום 12 שעות שבועיות ייעוץ ושליש משרה פרונטלית." למורה האמורה דווחו פחות מ-12 שעות שבועיות ייעוץ, ולכן היא קיבלה חלק יחסי מהגמול לו היא זכאית.
- ט. גמול ריכוז מקצוע - חמישה אחוזים עד שבעה אחוזים לפי משרה מלאה, ומרכזים במקצועות אנגלית ומתמטיקה זכאים לגמול בשיעור של תשעה אחוזים.
- נמצא כי למורה אחד שולם הגמול בשיעור של ארבעה אחוזים. מנהל אגף משאבי אנוש מסר כי "במקצועות שלא מגיעים למינימום שעות נלמדות יש אפשרות לקבל אישור מיוחד ממשרד החינוך שמאשר תשלום גמול ריכוז קטן ששוויו ארבעה אחוזים..." לביקורת הוצג אישור משרד החינוך.
- י. גמול הכנה לבחינות בגרות - הגמול משולם בשיעור של שני אחוזים עד 22 אחוזים. נמצא שהגמול שולם באופן תקין.
- יא. גמול חינוך מיוחד - הגמול משולם בשיעור של 8.5 אחוזים עד 14 אחוזים. בבדיקת מדגם של עשרים מהמורים נמצא שהגמול שולם באופן תקין.
- יב. תוספת דרגת קידום - נמצא שהתוספת שולמה באופן תקין.

## 6. הבראה

- 6.1 קצובת הבראה משולמת בחודש יוני כל שנה, לפי הסכומים שמפרסם משרד האוצר, והקצובה משולמת בהתאם לחלקיות משרת העובד.
- 6.2 מספר ימי ההבראה נע מ-7 ועד 13 ימים בשנה, בהתאם לשנות הוותק הנצבר בהוראה. שנות העבודה, לצורכי תשלום קצובת הבראה, מחושבות לפי מספר שנות

ותק המוכרות בהוראה, לרבות ותק מוכר בהוראה מחוץ לארץ. ותק שירות בצבא הגנה לישראל לא מובא בחשבון בחישוב הזכאות לקצובת הבראה. להלן פירוט מספר ימי ההבראה בהתאם לשנות הוותק בהוראה:

שנות ותק בהוראה	ימי הבראה
3	7
4 עד 10	9
11 עד 15	10
16 עד 19	11
20 עד 24	12
מעל 24	13

6.3 קצובת הבראה נחשבת כרכיב שכר פנסיוני לעובדי הוראה.

6.4 הביקורת בדקה האם כל המורים קיבלו קצובת הבראה, וכן שקצובת ההבראה שולמה בהתאם לשנות הוותק המחושבות לצורך תשלום הבראה.

נמצא כי לכל המורים שולמה קצובת הבראה ביוני 2017. עוד נמצא כי קצובת הבראה ששולמה תאמה את שנות הוותק בתלוש השכר של המורים, למעט ל-53 מורים שקצובת הבראה ששולמה להם הייתה נמוכה מהסכום שמגיע להם בהתאם לשנות ותק שהועברו לביקורת.

בבדיקת מדגם שכלל עשרה מהמורים הנזכרים לעיל נמצא כי הקצובה ששולמה לארבעה מורים אינה תואמת את אחוז המשרה הממוצע השנתי של המורים כפי שהוא מופיע בנתוני השכר. מנהל אגף משאבי אנוש מסר כי "הבראה למורים משולמת בחודש יוני על בסיס חלקיות משרה ממוצעת שנתית של המורה בכל שנת הלימודים ועד ל-100 אחוז משרה בלבד, מורים שעובדים מעל 100 אחוז במשך השנה ויוצאים לחופשה ללא תשלום מכל סיבה שהיא, זכאותם נגזרת מה-100 אחוז ולא מעבר לכך. אי-לכך, התשלום ל-53 המורים בוצע כדין". [ההדגשה במקור] בהתאם לנתונים שנמסרו לביקורת, הממצא תקין.

## 7. תשלומים נוספים והחזרי הוצאות

### 7.1 החזר הוצאות טלפון

א. עובדי ההוראה זכאים להשתתפות בהוצאות טלפון בסכום קבוע (מרבני) של 48.60 ש"ח לחודש (שווה ערך ל-200 שיחות). התשלום הוא בהתאם להיקף המשרה.

מנהלים וסגני מנהלים, אשר ערב חתימת ההסכם מ-5 בינואר 2009 היו זכאים לסכום העולה על הסכום שלעיל, זכאים לסכום הגבוה.

ב. נמצא כי לכלל המורים שולמו החזרי הוצאות טלפון בהתאם לחלקיות משרתם, למעט לשישה מורים ששולם להם בחסר או ביתר. מנהל אגף משאבי אנוש מסר כי "מבדיקה של ארבעת המורים המדוברים עולה כי עודכנה משרתם ברטרו ולכן גם תשלומי הטלפון שולמו על הפרש בעליית אחוזי המשרה בפועל". בהתאם לכך, הממצא תקין.

## 7.2 מעונות

- א. עובדת הוראה שהיא אם לילד או לילדים שטרם מלאו להם 5 שנים, זכאית לקבל תוספת מעונות. דין אלמן או גרוש, שילד אחד לפחות בחזקתו, כדין אם. כמו כן, אב שאשתו עובדת ואינה מקבלת תוספת מעונות - זכאי לקבל את התוספת עם הגשת הצהרה על כך שאשתו עובדת ואינה מקבלת תוספת זו. סכום התוספת הוא 317 ש"ח לחודש לילד אחד ו-212 ש"ח לחודש בעד ילד שני. אין תוספת בגין ילדים נוספים של אותה אם שטרם מלאו להם חמש שנים. התשלום הוא בהתאם להיקף המשרה. תוספת מעונות מהווה רכיב של החזר הוצאות ולכן אינה מהווה שכר לכל דבר ועניין.
- ב. נמצא כי לכל המורים שמקבלים את התוספת, התוספת משולמת בהתאם לחלקיות משרתם בפועל - הממצא תקין.

## 7.3 נסיעות

- א. עובד זכאי לקבל קצובת נסיעה בתנאי שהמרחק בין ביתו למקום עבודתו גדול משתי תחנות אוטובוס או מעל ל-500 מטר. להלן הכללים העיקריים לתשלום קצובת נסיעה:
- עובד המועסק במשרה חלקית ומגיע למקום עבודתו בכל יום מימי העבודה הרגילים, מקבל את קצובת הנסיעה בשלמותה.
  - עובד הנעדר מעבודתו תקופה רצופה לפחות חודש ימים קלנדרי (מה-1 לחודש), אינו זכאי לקצובה בגין תקופת היעדרותו.
  - עובד המוסע לעבודה או ממנה ברכב עירייה או בהסדר אחר שמממנת העירייה, אינו זכאי לקצובה.
  - קצובת נסיעה תשולם על-פי התעריף הנמוך ביותר הקיים באותו מסלול נסיעה בתחבורה ציבורית.
  - תשלום קצובת נסיעה אינו מחייב את העובד בהגשת חשבונות, קבלות או כרטיסי נסיעה.
- ב. נמצא כי 41 מהמורים לא קיבלו קצובת נסיעה בחודש מאי 2018.

### תגובת מנהל אגף משאבי אנוש:

"תשלום נסיעות אינו מאושר למורים, שגרים בסמיכות לבית הספר, שמשרד החינוך משלם את החזר הנסיעות (מורים בחטיבה ובתיכון שש שנתלי) וכן למורים הנמצאים במחלה ממושכת או בהשעיה."

התקבלה התייחסות פרטנית למורים שלא קיבלו קצובת נסיעה ממנה עולה כי 24 מהמורים לא קיבלו קצובה בהתאם להסבר שבתגובת מנהל האגף, ו-17 מהמורים לא קיבלו קצובת נסיעה מאחר שהם לא הגישו טופס נסיעות, לא עדכנו להם את תשלום קצובת הנסיעות לאחר מחלה ממושכת, לא עדכנו להם את תשלום קצובת הנסיעות לאחר חופשת לידה או לא נמצא להם מיקוד מגורים בתוכנת שכר.

נמצא שהליקוי תוקן וקצובת הנסיעות שולמה לעובדים בחודש ינואר 2019 באופן רטרואקטיבי.

#### 7.4 ביגוד

- א. קצובת ביגוד משולמת בחודש יולי כל שנה, בהתאם לסכום שקובע משרד האוצר. הסכום לשנת הלימודים תשע"ח הסתכם ב-2,118 ש"ח למשרה מלאה.
- ב. נמצא כי שבעה מורים לא קיבלו קצובת ביגוד בחודש יולי 2018.

#### תגובת מנהל אגף משאבי אנוש :

"העובדים בסעיף זה סיימו העסקתם במהלך שנת הלימודים ולכן שולמה להם קצובת הביגוד באופן חלקי בצמוד למועד סיום העסקתם. למעט [שתי מורות] שסיימו העסקתן ולא שולם להן ביגוד - הנושא יתוקן."

- ג. נמצא כי ל-24 מורים שולמה הקצובה בסכום נמוך מהסכום המגיע להם בהתאם לאחוז משרתם השנתית.

#### תגובת מנהל אגף משאבי אנוש :

"הביגוד... מחושב על פי ממוצע אחוזי המשרה השנתיים של המורה ועד ל-100 אחוז משרה בלבד..."

מבדיקת הסיבות להפרש בתשלום הביגוד עבור מורים אלה נמצא כי לשניים מהמורים הייתה טעות בחישוב הקצובה והטעות תוקנה.

#### 7.5 מענק יובל

- א. מענק יובל משולם לעובד הוראה בעל ותק מצטבר בהוראה של 25 שנים ומעלה, כולל ותק שירות בצבא ובמערכות החינוך הרשמיות והמוכרות בארץ. המענק משולם במשכורת חודש יוני ומחושב לפי הוותק שנקבע לעובד, נכון לספטמבר בשנה שלפני מתן מענק היובל.
- המענק מחושב כשישים אחוזים מהמשכורת הקובעת לפנסיה ולפיצויי פיטורין, עד למשרה אחת, לא כולל תשלומים חד-שנתיים (כגון: ביגוד והבראה).
- ב. מבדיקת מדגם הכולל 83 מורים (שמונים מורים בחטיבה עליונה ושלושה מורים בחטיבות ביניים) נמצא כי ל-35 מהמורים שנות ותק מעל 25 שנים והם קיבלו מענק יובל בשכר יוני 2018, בהתאם לחלקיות המשרה, באופן תקין. [ממצא בנושא הפרשות סוציאליות על מענק יובל - ראו סעיף 8.7 להלן].

#### 7.6 אחזקת רכב ורכב צמוד

- א. שבעה מנהלים מקבלים רכב צמוד.
- ב. 23 מנהלים ומורים מקבלים תשלום אחזקת רכב שמשולם בגין ביצוע נסיעות בתפקיד ברכבם הפרטי.
- תוספת אחזקת רכב שולמה לחמישה מנהלים לפי רמת ניידות ד<sup>15</sup>,

<sup>15</sup> התשלום כולל שלושה רכיבים: 387 ש"ח קבועות נטו, 676 ש"ח קבועות ברוטו והוצאות משתנות בסך 566.6 ש"ח עבור 833 ק"מ לפי תעריף של 0.68 ש"ח לקילומטר.

ול-18 עובדים שולמה תוספת זו לפי רכב שירות<sup>16</sup>.  
רפרנטית שכר מסרה שאחזקת רכב ברמת ניידות ד' משולמת למנהלים שאינם מקבלים רכב צמוד ותשלום אחזקת רכב לפי 83 קילומטר לחודש משולמת לסגני מנהלים. בהתאם להסבר זה, התשלום היה תקין.

#### 7.7 תוספת פיצוי חודשי מורים

א. תוספת פיצוי חודשי מורים בשיעור של אחוז אחד משולמת לעובדי הוראה בהתאם לפסק דין שניתן בשנת 2009 בעקבות שינויים שנעשו באחוזי ההפרשות לקופות הפנסיה למורים<sup>17</sup>. בהתאם לאמור בפסק הדין, כל המורים המבוטחים בקרנות הפנסיה החדשות זכאים לתוספת של אחוז אחד לשכר המחושבת מהשכר הפנסיוני המהווה בסיס להפרשות לפנסיה. התוספת נלקחת בחשבון בחישוב השלמה לשכר המינימום ואינה מהווה בסיס להפרשות סוציאליות.

ב. הביקורת בדקה את הזכאות לקבלת התוספת במדגם הכולל 83 מורים (שמונים מורים בחטיבה עליונה ושלושה מורים בחטיבות ביניים). נמצא כי כל המורים שנכללו במדגם וזכאים לתוספת זו, קיבלו אותה. למורה אחת מתוך 17 מורים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה, שולמה התוספת, למרות שמורים המבוטחים בפנסיה ותיקה אינם זכאים לה. כמו כן, תוספת פיצוי חודשי מורים לא חושבה לפי תוספת שקלית 2016, למרות שיש להכניסה לבסיס החישוב.

#### תגובת מנהל אגף משאבי אנוש:

"הפיצוי החודשי הוא 1.5 אחוזים ולא כפי שצוין 1 אחוז לגבי המורה, לגבי חישוב הפיצוי החודשי כנגזרת מתוספת שקלית 2016 - נשמח לקבל התייחסות כתובה להערה זו, לא נמצא אצלנו התייחסות כתובה להסכם זה. לגבי המורה... העובדת נמצאת בקופה ותיקה, אולם קופת... היא קופה רווחית והסכם 2009 צוין במפורש שכך עלינו לנהוג."

בהמשך לתגובה יש לציין כי התוספת צריכה להשתלם בשיעור של אחוז אחד, כפי שהיא יושמה בפועל בתלושי השכר של המורים בעירייה. כמו כן, מורים שבוטחו בקרן פנסיה חדשה אכן היו זכאים לפיצוי בשיעור של 1.5 אחוזים, אולם מדובר במענק חד-פעמי ולא בתשלום קבוע בתלוש השכר, בעוד שהתשלום הקבוע הוא בשיעור של אחוז אחד לעובדים בקרן פנסיה חדשה. בנוגע להכללת תוספת 2016 בבסיס החישוב - מנהלת הוראה במינהל שכר והסכמי עבודה במרכז שלטון מקומי מסרה כי תוספת שקלית 2016 תהווה גם בסיס לחישוב תוספת של אחד אחוז פיצוי: "אם מפרישים [לקופת...] לפיצויים 7 אחוזים וחצי ו-7 אחוזים וחצי לתגמולים... לא צריכים לשלם את ה-1 אחוז כמו למורים בקרנות החדשות."

<sup>16</sup> התשלום כולל שלושה רכיבים: 37 ש"ח קבועות נטו, 74 ש"ח קבועות ברוטו והוצאות משתנות בסך 56.6 ש"ח עבור 83 קילומטר לפי תעריף של 0.68 ש"ח לקילומטר.

<sup>17</sup> סק (ארצי) 1002/04 ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים בסמינרים ובמכללות נגד מרכז השלטון המקומי.

## 8. הפרשות סוציאליות לקופות פנסיה ותגמולים

8.1 הביקורת בדקה את ההפרשות הסוציאליות שהופרשו בשכר יוני 2018 של מדגם הכולל 83 עובדי הוראה (שמונים מורים בחטיבה עליונה ושלושה מורים בחטיבות ביניים).

לעובדים בדירוג הוראה, מתחלקות ההפרשות הסוציאליות בין מספר קופות פנסיה ותגמולים. להלן יפורטו עיקרי הכללים להפרשות הסוציאליות לעובדים בדירוג הוראה והממצאים שעלו בבדיקה.

### 8.2 הפרשה על רכיבי השכר הפנסיוני

א. בהעסקה עד 100 אחוז משרה, יש להפריש על רכיבי השכר הפנסיוני לעובד הוראה המועסק בחטיבה עליונה, שיעור של שבעה אחוזים לתגמולים ו-8.33 אחוזים לפיצויים. אחוז הניכוי מהעובד הוא שישה אחוזים. הפרשות לעובד הוראה המועסק בחטיבת ביניים תלוי בקופה שבה הוא מבוטח. מורה המבוטח בקרן פנסיה ותיקה - אחוזי ההפרשות הם 5.5 אחוזים - ניכוי מהעובד, 7.5 אחוזים לתגמולים ו-7.5 אחוזים לפיצויים.

ב. נמצא כי אחוזי ההפרשות לעובדים בקרנות הוותיקות והחדשות תקינות. עם זאת, בגין ארבעה מורים שנדגמו עלו מספר ליקויים, כמפורט להלן:

עובד	דירוג	ממצא	תגובת מנהל אגף משאבי אנוש
1	עוז לתמורה	אין הפרשת מעביד על השכר.	"מצאנו כי אין הפרשת מעביד ובתלוש נובמבר 2018 נוכח רטרן."
2	הוראה	אין הפרשה על השכר.	"לא נוכח לה לפנסיה בגלל תקופת עבודה קצרה (פחות מ-3 חודשים)."
3	עוז לתמורה	שיעור ההפרשות אינו תקין: הופרשו 5 אחוזים עובד, 5.17 אחוזים מעביד ו-8.33 אחוזים פיצויים.	"מדובר בהעברת כספי רכישת זכויות למשרד החינוך בגובה של 18.5 אחוזים. מורים בפנסיה צוברת צריכים להשתתף בפנסיה שלהם לכן חלק העובד הוא 5 אחוזים בפועל והשלמה ל-18.5 אחוזים מעביד: 8.33 אחוזים פיצויים + 5.17 אחוזים תגמולים."
*4	עוז לתמורה	שיעור ההפרשות אינו תקין: הופרשו 5 אחוזים עובד, 5 אחוזים מעביד ו-7.5 אחוזים פיצויים.	"מופרש 5 אחוזים עובד, 5 אחוזים מעביד תגמולים + 7.5 אחוזים פיצויים. בקופות הפנסיה הוותיקות והרווחיות."

\* לעובדת זו הופרש אחוז אחד פיצוי כפי שפורט בסעיף 7.7 לעיל, במקום להגדיל את שיעורי הפרשת המעסיק.

בהמשך לתגובת מנהל אגף משאבי אנוש, יש לציין כי הפרשה למורים לפנסיה מבוצעת החל מהיום הראשון להעסקתם. כמו כן, בחוזר לבעלויות תשע"ב/6 - הפרשות לקופת גמל לקצבה לעובדי הוראה שפרסם משרד החינוך, הובהר כי ההפרשות לקרנות הוותיקות יהיו כדלהלן: הפרשת המעסיק - 15 אחוזים, מתוכם 7.5 אחוזים לפיצויים ו-7.5 אחוזים לתגמולים. הניכוי משכר העובד יהיה בשיעור של 5.5 אחוזים.

רפרנטית שכר מסרה שבבדיקת כל ההפרשות למורים נמצא שהן בוצעו באופן תקין. כמו כן, שיעור ההפרשה למורה המבוטחת בפנסיה ותיקה תוקן באופן רטרואקטיבי מינואר 2019.

### 8.3 הפרשות בגין עבודה מעל 100 אחוז משרה

- א. לעובד המועסק מעל 100 אחוז משרה, יש להפריש עבור החלק שמעבר למשרה המלאה, שיעור של חמישה אחוזים לתגמולים ו-8.33 אחוזים לפיצויים, אחוז הניכוי מהעובד הוא חמישה אחוזים.
- ב. נמצא כי לכלל המורים בחטיבות עליונות ובחטיבות ביניים שהועסקו מעל ל-100 אחוז משרה הופרש כנדרש.

### 8.4 הפרשות עבור רכיבי שכר שאינם פנסיוניים

- א. ישנם תשלומים שאינם החזרי הוצאות ואינם רכיבי שכר פנסיוניים, כגון: גמולי ריכוז (מקצוע, שכבה, ביטחון ועוד), גמול פיצול ומילוי מקום.
- אחוזי ההפרשות בגין רכיבים אלה יהיו כמו בגין הרכיבים הפנסיוניים: שבעה אחוזים לתגמולים, 8.33 אחוזים לפיצויים ואחוז הניכוי מהעובד - שישה אחוזים.
- ב. נמצא כי לכל המורים חושבו ההפרשות בגין רכיבים אלה לפי שיעורי ההפרשה של רכיבי השכר הפנסיוני - הממצא תקין.

### 8.5 הפרשות עבור החזר הוצאות

- א. עבור רכיבי שכר המוגדרים כהחזר הוצאות (טלפון, נסיעות, ביגוד ואש"ל - אכילה, שתיה ולינה) יש להפריש לתגמולים חמישה אחוזים והניכוי מהעובד הוא חמישה אחוזים.
- ב. נמצא כי לכל העובדים הופרש לקופת תגמולים בגין רכיבי החזר הוצאות, שיעור של חמישה אחוזים עובד וחמישה אחוזים מעביד - הממצא תקין.

### 8.6 קרן השתלמות

- א. ההפרשה והניכוי לקרן השתלמות מחושבים מהשכר הפנסיוני כולל העסקה מעבר ל-100 אחוז משרה. שיעור ההפרשה לקרן השתלמות הוא 8.4 אחוזים ושיעור הניכוי מהעובד הוא 4.2 אחוזים.
- עבור מורים מעל גיל 55 - שיעור ההפרשה עומד על 7.5 אחוזים מעביד ו-2.5 אחוזים עובד.
- ב. נמצא כי לשישה מורים מתוך 83 המורים שנדגמו לא הופרש לקרן השתלמות ולעובד נוסף הופרש בהתאם לבקשתו, לקרן השתלמות בשיעור של 7.5 אחוזים מעביד ו-2.5 אחוזים עובד, אף שלכאורה, הוא זכאי לקרן השתלמות למורים בשיעור של 8.4 אחוזים מעביד ו-4.2 אחוזים עובד.

#### תגובת מנהל אגף משאבי אנוש:

"למורים המצוינים בסעיף נשלחו התראות ובקשות חוזרות לפתיחת הקרן, לצערנו איננו יכולים לכפות פתיחה של קרן השתלמות למורה לאור העובדה שאין לנו ברירת מחדל... פניה מחודשת תבוצע למורים אלו בשנית."

- ג. כמו כן, נמצא כי ההפרשה לקרן השתלמות בוצעה גם על גמולים שאינם פנסיוניים למרות שרכיבים אלה אינם מהווים בסיס להפרשה לקרן השתלמות על-פי ההסכמים הקיבוציים - גמולי ריכוז (מקצוע, מעבדה, ביטחון, חינוך חברתי, שכבה, בטיחות בדרכים וכדומה), גמול פיצול, גמול ליווי טיולים וגמול פעילות חוץ בית ספרית.



## 8.7 הפרשות סוציאליות על מענק יובל

- א. בהתאם להוראות משרד החינוך, מענק יובל אינו מהווה בסיס להפרשות לקופות הפנסיה. על כן, יש להפריש על מענק יובל רק לקופת גמל, בשיעור של חמישה אחוזים מעביד וחמישה אחוזים עובד.
- ב. נמצא כי ל-32 מורים מתוך 35 מורים שקיבלו מענק יובל, הופרש לקופת פנסיה גם בגין סכום מענק יובל (מבוטחים בפנסיה צוברת או בקרן פנסיה ותיקה). מנהל אגף משאבי אנוש הציג התכתבות עם משרד החינוך לפיה, בהתאם להסכם עוז לתמורה, יש להפריש על רכיב מענק יובל כיתר רכיבי השכר הפנסיוני, ועל כן ממצא זה תקין.

## 9. מחלה

- 9.1 עובד הוראה זכאי לצבירה של שלושים ימי מחלה בשנה, לפי שעות. מספר השעות להן זכאי עובד הוראה המועסק בחטיבה עליונה שווה למכפלת בסיס משרתו של המורה ב-4.33, בהתאם להיקף משרתו בפועל (גם מעל 100 אחוז). דוגמה: עובד הוראה בדירוג עוז לתמורה במשרה של 100 אחוז ובסיס משרתו הוא ארבעים שעות נוספות, שעות המחלה שיצברו לו בחודש יחושבו כדלקמן:

$$100 \text{ אחוז} * 4.33 = 433 \text{ שעות} \\ 12 = 36.1 \text{ שעות בחודש}$$

- 9.2 להלן הממצאים בבדיקת צבירת ימי מחלה במדגם הכולל 81 מורים בחטיבה עליונה:
- א. לאחת המורות לא בוצעה צבירה של ימי מחלה בתלוש שכר ליוני 2018, אף שהיא קיבלה שכר בחודש זה ובחודשים שקדמו לו.
- ב. אופן הצבירה בתלוש השכר חושב לאחת המורות לפי 4 שבועות בחודש ולא 4.33.
- ג. לשבעה מהמורים חושבה הצבירה לפי חלקיות משרה גבוהה או נמוכה מחלקיות המשרה על-פי שעות התקן שלהם.
- ד. לשני מורים קיימת בתלוש שכר יתרה שלילית של ימי מחלה. זאת, אף שלפי הנחיות משרד החינוך, יש להפחית שכר לעובד שאין לו יתרת ימי מחלה, ולא לאשר "מחלה באשראי".

רפרנטית שכר מסרה כי יתרות ימי מחלה אינן מוצגות בסכומים נכונים בתלושי השכר. הסיבה לכך היא שבשנת 2008 החלה העירייה לעשות שימוש בתוכנת שכר חדשה ויתרות ימי המחלה של מורים שהועסקו לפני שנת 2008 לא הוזנו לתוכנה בכמות הנכונה.

תגובת רפרנטית שכר:

"יתרות ימי מחלה אינן נכונות בתלוש, אני עובדת על כך שיוצגו נכון בתלוש. [אני] מקווה שעד לשנת הלימודים תש"פ אפשר יהיה להשתמש בנתונים שיוצגו בתלוש. בשלב זה אנו בודקים את כל המורים המנצלים הרבה ימים אם לא חורגים, מורים לקראת פרישה מכינים להם יתרות בטבלאות אקסל וכדומה."

הביקורת מפנה לדוח ביקורת בנושא "היעדרות בגין מחלה" שפורסם בדוח

לשנת 2011 (מספר 32) הכולל התייחסות למעקב ודיווח אחר היעדרויות בגין מחלה בקרב עובדי הוראה. בדוח האמור הומלץ כי המינהל "יערוך מבצע למחשוב כל יתרות ימי המחלה של עובדי הוראה, לצורך ניהול תקין ושוטף של היתרות העומדות לזכות העובדים".

## 10. סיום העסקה - גמר חשבון

10.1 עם סיום העסקתו של עובד הוראה יש לבדוק אם הוא זכאי להשלמת פיצויי פיטורין ולפדיון ימי מחלה. הזכאות תלויה בסוג קופת הגמל של העובד, בסיבת סיום ההעסקה (יציאה לגמלאות, פיטורין או התפטרות) ובמספר ימי המחלה שהעובד ניצל ביחס לכלל ימי המחלה שהועמדו לזכותו.

10.2 הביקורת בדקה את נכונות תחשיב הפרישה שבוצע למדגם הכולל חמישה עובדים שהעסקתם הסתיימה בשנת הלימודים תשע"ח. הממצאים יובאו להלן.

### 10.3 פדיון ימי מחלה

א. רק שני מורים שנדגמו היו זכאים לתשלום פדיון ימי מחלה וקיבלו תשלום זה.  
ב. יתרת ימי המחלה שהופיעה בחישוב פדיון ימי המחלה למורים אלו לא תאמה את מספר ימי המחלה המופיעים בתלוש השכר של העובדים, נכון למועד פרישתם.

רפרנטית שכר מסרה שיתרות ימי מחלה בתלושי השכר של המורים אינן נכונות. זאת, מאחר שבשנת 2008 עברה העירייה לעשות שימוש בתוכנת שכר חדשה ויתרות ימי המחלה של מורים שהועסקו לפני שנת 2008, לא הוזנו לתוכנה בכמות הנכונה. משכך, המעקב אחר יתרת ימי המחלה מנוהל ביחידת עובדי הוראה בגיליונות אלקטרוניים כפי שהוסבר לעיל (בסעיף 9.2). יש להדגיש כי יתרת ימי המחלה בתלוש השכר חייבת להיות עדכנית ולשקף את יתרת ימי המחלה הנכונה שיש לכל מורה.

ג. אופן החישוב והתשלום בגין פדיון ימי מחלה נעשה באופן תקין, למעט רכיב ביגוד שנכלל בחישוב ערך יום לפדיון ימי מחלה, אף שאין לכלול רכיב זה בחישוב, מאחר שהמורים מבוטחים בקרן פנסיה ולא בפנסיה תקציבית.

### תגובת רפרנטית שכר:

"הנושא ניבדק מול משרד החינוך. קיבלנו הנחייה מפורטת כי יש לכלול סעיף ביגוד לחישוב וכך אנו מבצעים.

יש להדגיש כי אנו משלמים למורים פדיון זה רק כאשר מתקבל שיפוי ממשרד החינוך וגם בגובה סכום השיפוי. לכן, כל עוד משרד החינוך משפה אותנו כולל ביגוד נמשיך לדרוש ולשלם."

לפי ההנחיה האמורה (שלא הוצגה לביקורת), הממצא תקין.

### 10.4 השלמה לפיצויי פיטורין והפקת טופס 161

א. ארבעה מורים שנדגמו היו זכאים להשלמת פיצויי פיטורין והם קיבלו תשלום זה (הופק עבורם טופס 161).

ב. חישוב ההשלמה לפיצויי פיטורין נעשה באופן תקין ובהתאם לאחוזי ההפרשות שהופרשו לפיצויים במהלך השנים.

ג. לעובד הנוסף שנדגם לא הופק טופס 161 (הודעת מעביד על פרישה מעבודה של עובד) למס הכנסה, למרות שפרש כבר ב-1 בספטמבר 2017. רפרנטית שכר מסרה כי כבר מספר שנים שקיים פיגור בהנפקת טופסי 161 לעובדים המסיימים את העסקתם בעירייה. לדבריה, העירייה מגישה טופסי 161 למורים שדחוף להעביר דיווח על סיום העסקתם ובגין מורים המבקשים את הטופס. מאחר שהעובד הנזכר לעיל טרם ביקש את הטופס ועדיין לא הגיע לגיל פרישה, הטופס טרם הוכן.

#### תגובת רפרנטית שכר:

"זה מספר שנים שיש פיגור בהנפקת טופסי 161 למסיימים. הודעתי על כך לגורמים הרלוונטיים. טופס 161 ניתן למורה. המורה נדרש לפנות למס הכנסה להצגת הטופס ללא תיאום ממס הכנסה לא יקבל את הכספים העומדים לרשותו."

יש להעיר כי על המעביד חלה חובה למלא את הטופס ולהעבירו לעובד שפרש מהעבודה אם יש לו זכויות למענק פיצויים, קצבה או גמולים בגין עבודתו, ללא קשר לגילו או לבקשתו להפיק את הטופס (יש למסור לעובד העתק מהטופס המוגש).

## **ריכוז ממצאים והמלצות**

### **1. תוספת 2011**

נמצא שהתוספת שולמה לכל המורים הזכאים לקבלת התוספת בשיעור של 5.75 אחוזים בלבד. זאת, למרות ששיעור התוספת גדל ל-6.35 אחוזים כבר בחודש ינואר 2015.

יש לתקן במערכת השכר את שיעור תשלום תוספת 2011 בדירוג הוראה ל-6.35 אחוזים.

רפרנטית שכר מסרה כי שיעור התוספת עודכן במערכת השכר ל-6.35 אחוזים.

### **2. קצובת נסיעה**

ל-13 מורים לא שולמה קצובת נסיעה מאחר שהם לא הגישו טופס נסיעות, לא עדכנו להם את תשלום קצובת הנסיעות לאחר מחלה ממושכת, לא עדכנו להם את תשלום קצובת הנסיעות לאחר חופשת לידה או שלא נמצא להם מיקוד מגורים בתוכנת השכר. הליקוי תוקן ובחודש ינואר 2019 שולמה קצובת נסיעות בדיעבד.

יש לערוך בדיקות תקופתיות לאיתור עובדים שלא משולמת להם קצובת נסיעה.

### **3. תוספת פיצוי חודשי מורים**

למורה אחת המבוטחת בקרן פנסיה ותיקה שולמה התוספת, למרות שמורים המבוטחים בפנסיה ותיקה אינם זכאים לה. תוספת פיצוי חודשי מורים לא חושבה לפי תוספת שקלית 2016, למרות שיש להכניסה לבסיס החישוב.

יש לבטל את תשלום תוספת פיצוי מורים למורה המבוטחת בקרן פנסיה ותיקה. כמו כן, יש לכלול תוספת שקלית 2016 בבסיס החישוב של תוספת אחוז אחד פיצוי.

#### 4. קרן השתלמות

בבדיקת מדגם נמצא כי לשישה מורים לא הופרש לקרן השתלמות. ההפרשה לקרן השתלמות בוצעה גם על גמולים שאינם פנסיוניים למרות שרכיבים אלה אינם מהווים בסיס להפרשה לקרן השתלמות על-פי ההסכמים הקיבוציים - גמולי ריכוז (מקצוע), מעבדה, ביטחון, חינוך חברתי, שכבה, בטיחות בדרכים וכדומה), גמול פיצול, גמול ליווי טיולים וגמול פעילות חוץ בית ספרית.

יש לתקן במערכת השכר את בסיס ההפרשות לקרן השתלמות כך שלא יכלול רכיבים שאינם פנסיוניים.

רפרנטית שכר מסרה שהליקוי תוקן במערכת השכר.

#### 5. מחלה

אופן צבירת ימי המחלה לא התבצע באופן תקין לחלק מהמורים, לרבות הצגת יתרה שלילית במקום קיזוז מהשכר.

יש לבדוק את יתרות ימי המחלה של העובדים ולעדכן בהתאם את מערכת השכר.

יש לעגן במערכת השכר הוראה לפיה, חריגה ממכסת ימי מחלה מותרת, תנוכה משכר העובדים.

#### 6. הפקת טופס 161 בסיום העסקה

קיים פיגור בהנפקת טופסי 161 לעובדים שהעסקתם בעירייה הסתיימה. העירייה מגישה טופסי 161 רק למורים שדחוף להעביר דיווח על סיום העסקתם ולמורים המבקשים את הטופס.

יש להקפיד למלא טופס 161 בגין כל עובד שכיר שפרש מהעבודה אשר יש לו זכויות למענק פיצויים, קצבה או גמולים בגין עבודתו, ללא קשר לגילו או לבקשתו להפיק את הטופס.