

בדיקת תלונה - שכר מטפלות

רקע

1. מעון יום טיפולי "חצב" (להלן - מעון) הוא בית ספר לתלמידים בעלי פיגור שכלי בינוני עד פיגור קשה הפועל בפיקוח משרד החינוך ומשרד הרווחה. שכרן של העובדות המשולם על ידי העירייה ממומן על ידי משרדים אלה.
2. במעון מועסקות 28 מדריכות טיפוליות, 15 מהן במימון משרד הרווחה.
3. דוח הביקורת עוסק בתשלומי השכר למדריכות טיפוליות (מטפלות) במסגרת יום לימודים ארוך ששכרן ממומן מתקציב משרד הרווחה.
4. סעיף מ"א בהוראות תע"ס (הוראות משרד הרווחה בתקנון עבודה סוציאלית) מספר 2.4 מ-10.5.99 מגדיר את תפקיד המדריכה הטיפולית במעון יום למפגרים.
5. לביקורת הגיעה תלונה מאחת המטפלות במעון (להלן - עובדת), לפיה נפלו טעויות בתשלום שכרה (להלן - תלונה). בתלונה פורטו סעיפים שונים לגביהם, לכאורה, לא בוצע תשלום בהתאם לחוק.
6. משך יום העבודה במעון הוא 07:30-18:00. המשרה התקנית של העובדת (לפני שעות נוספות) היא מ-14:30 ועד 18:00, חמישה ימים בשבוע.

עבודת הביקורת

1. מטרת הביקורת הייתה לבדוק את הנושאים שהועלו בתלונה¹.
2. הביקורת כללה, בין היתר, את הפעולות הבאות:
 - א. שיחות עם העובדת, עם ראשת מינהל כ"א ואמרכלות, עם הרפרנטית הרלוונטית באגף כוח אדם ועם מנהלת המעון.
 - ב. עיון בתלושי שכר ודוחות נוכחות של העובדת ושל מטפלות נוספות במעון.
 - ג. עיון במסמכים רלוונטיים.
3. הליך איסוף ממצאי הביקורת נערך בחודשים יולי-נובמבר 2013.
4. טיוטות הדוח הועברו להתייחסות המבוקרים.

¹ נושאים שהועלו בתלונה נבדקו בעבר בידי ראשת מינהל כ"א ואמרכלות. בדיקה זו העלתה כי לא נמצא גם בהתנהלות העירייה. העובדת פנתה למבקרת העירייה בבקשה לבדוק פעם נוספת את טענותיה.

ממצאים

נמצא כי הטענות, למעט אחת בנושא אחזקת רכב, שהועלו בתלונה אינן מוצדקות, כפי שיוצג להלן בפירוט הממצאים.

1. תשלום עבור שעות נוספות

לפי התלונה, התשלום בפועל בגין שעות נוספות חושב לפי 100% או 125% לשעה, בעוד שהיה צריך לשלם לפי 150% או 175% לשעה.

בסיכום ישיבה שנערכה ב-28.11.12 בעניין טענתה של העובדת על קיפוח בשכרה קבעה מנהלת אגף אמרכלות וזכאות במינהל שילוב חברתי: "מנהלת ביה"ס מאפשרת שעות נוספות [לעובדת] כפי שהיא מאפשרת ליתר העובדים בביה"ס, על פי צורכי המערכת ותקציבים נוספים המתקבלים ממשרד החינוך, מתוך הבנה לצורכי העובדים להגדלת שכרם."

העובדת החלה עבודתה בעירייה ב-4.1.10 בהיקף של 41% משרה. החל מספטמבר 2012 הוגדל היקף משרתה ל-76%.

לפי סעיף 5.2.5 לאוגדן תנאי השירות של העובדים בשלטון המקומי (להלן - **אוגדן תנאי שירות**), את השעות הנוספות שבין 76% עד ל-100% משרה (184 שעות בחודש), יש לחשב לפי תעריף רגיל ללא תוספת שעות נוספות, ולא כפי שנטען בתלונה.

מבדיקת תלושי השכר ודוחות הנוכחות של העובדת ושל מטפלות נוספות עולה כי תעריף לשעה נוספת חושב כראוי ובהתאם לביצוע בפועל - עובדות במעון קיבלו תוספת בשיעור 125% ו-150% בהתאם למספר השעות הנוספות שעבדו. כמו כן, מתלושי השכר של העובדת עולה כי היא לא עבדה שעות נוספות שהיו אמורות לזכות אותה בתוספת של 150%.

לפי התלונה, העובדת החלה לקבל הפרשי שכר רטרואקטיביים, רק לאחר פנייתה בנושא לרפרנטית כוח אדם.

לדברי הרפרנטית, הליך איסוף דוחות הנוכחות וקליטתם בתלוש השכר של העובדים אורך זמן, ובדרך כלל, העדכון בתלוש השכר הוא בגין שעות נוספות של חודש או חודשיים שקדמו לחודש בו שולמה המשכורת.

נמצא כי בחודש פברואר 2012 שולמו הפרשים בגין שעות נוספות שבוצעו בחודש נובמבר 2011. לדברי הרפרנטית, הפרשים אלו שולמו במהלך השוטף של העבודה ולא כתוצאה מפניית העובדת אליה.

2. השתלמויות

העובדת הלינה כי אינה משתתפת בהשתלמויות מאחר שאלו מתקיימות בשעה 17:30 - שעה בה היא עובדת בדרך כלל.

מנהלת המעון מסרה לביקורת כי עשתה מאמצים רבים לשנות את סדרי העבודה במעון על מנת שיתאימו לרצונה של העובדת. אולם, לעתים היה עליה לסרב לדרישותיה של

העובדת, לרבות בנוגע להשתתפות בהשתלמויות, מאחר שהיציאה להשתלמות בשעה שתוכננה פגעה בצורכי העבודה.

3. "תוספת משמרת שנייה"

לפי התלונה, חרף העובדה שהמטפלות עובדות שתי משמרות ביום (כולל שעות נוספות), הן אינן מקבלות "תוספת משמרת שנייה".
 סעיף 5.8 לאוגדן תנאי שירות מגדיר את הזכאות ל"תוספת משמרת שנייה": "עבודה במשמרות' משמעותה עבודה שבה מועסק העובד, המבוצעת ביחידתו לפחות בשתי משמרות קבועות ומלאות ליום, והעובדים מועסקים בהן לחילופין."
 מעיון בדוחות נוכחות ומשיחה עם העובדת עולה כי המטפלות עובדות בשעות הבוקר (בהתאם לצורך) ולאחר מכן ממשיכות לעבוד במשמרת הקבועה שלהן (14:00-18:00).
 מעיון בתלושי השכר עולה כי המטפלות קיבלו תוספת "שעות משמרת שנייה" בשיעור שנקבע באוגדן תנאי שירות (20%).

4. אחזקת רכב

לפי התלונה, העובדת הגישה למנהלת אגף אמרכלות וזכאות במינהל שילוב חברתי מסמכים מתאימים לקבלת אחזקת רכב במאסר 2012, אולם קיבלה את התוספת רק בחודש אוקטובר 2012, לרבות הפרשים רטרואקטיביים.
 מבדיקת תלושי השכר של העובדת עולה כי אכן רק באוקטובר 2012 קיבלה אחזקת רכב. בחודש זה שולמו הפרשים בגין התקופה ממאסר 2012 ועד לספטמבר 2012.

5. "תוספת סייעות" ו"תוספת מאמץ"

לפי התלונה, "תוספת סייעות" ו"תוספת מאמץ" חושבו כ-10% ממשרה של 41%. זאת, בעוד שכאמור החל מספטמבר 2012 העובדת מועסקת ב-76% משרה (41% כמטפלת - משרה תקנית בסיסית, ו-35% משרה נוספת מתקציב משרד החינוך).
 מעיון בתלושי השכר של העובדת עולה כי החל מאוקטובר 2012 החלה לקבל "תוספת סייעות" בשיעור 10%. תוספת זו שולמה בגין השכר המלא אותו קיבלה - 76% משרה, ולא כפי שטענה העובדת.
 כמו כן, הרפרנטית מסרה לביקורת כי "תוספת מאמץ" התבטאה בסעיף "ותק מואץ". מעיון בתלוש השכר של העובדת עולה כי קיבלה סעיף זה.

6. תכנית עבודה

לפי התלונה, מנהלת המעון מבקשת מהמטפלות לבצע שעות נוספות יום-יומיים לפני המועד, מאחר שאין תכנית עבודה קבועה.
 מנהלת המעון הציגה לצוות הביקורת תכנית עבודה חודשית ושנתית. לדבריה, מחובתה לוודא שתהא עבודה רצופה של מטפלות במשך כל יום הלימודים. אולם, בשל התראות קצרות מועד מעובדות שנאלצות להיעדר עקב מחלה, עליה להיערך מידיית ולמצוא ממלאת מקום.

מעיון בדוחות הנוכחות של המטפלות לחודשים ינואר-יוני 2013 עולה כי רוב המטפלות אשר היקף משרתן הוא פחות מ-100% עבדו בחודשים אלו שעות נוספות רבות. נמצא כי העובדת עבדה שעות נוספות רק בחודשים אפריל ויוני 2013 (כ-14 שעות כל חודש).

תגובת מנהלת המעון:

"העובדת עבדה רק בחודשים אפריל ויוני כי ביקשה מ"מ רק בימי שני..."

7. הפרשה לפנסיה

העובדת הלינה כי ההפרשה לפנסיה בוצעה באופן רטרואקטיבי, שלושה חודשים לאחר שהחלה לעבוד במעון. רפרנטית כוח אדם מסרה לביקורת כי הפרשה לפנסיה מבוצעת מהחודש הראשון בו העובד החל את עבודתו בעירייה. אם העובד לא מודיע על בחירת קופת פנסיה מסוימת, העירייה בוחרת קופה בעבורו. נמצא כי ההפרשה לפנסיה החלה רק בחודש מאי 2010, רטרואקטיבית מתחילת העסקתה של העובדת בגין ינואר-אפריל 2010.

8. הפרשה לפנסיה, לקרן השתלמות ולקופת גמל

לפי התלונה, הסכום ממנו חושבה הפרשה לפנסיה, לקרן השתלמות ולקופת גמל כלל רק את שכר היסוד ולא הפרשי שכר ו/או שכר בגין שעות נוספות ו/או תוספת ביגוד והבראה. מעיון בתלושי השכר של העובדת עולה כי בוצעו הפרשות לקופות השונות בגין הרכיבים השונים, בניגוד לאמור בתלונה.

9. דמי כלכלה

לפי התלונה, חרף העובדה שהמטפלות עובדות יותר מעשר שעות ביום הן אינן מקבלות דמי כלכלה כתוספת לשכרן. כמו כן, המטפלות מתבקשות לשלם 300 ש"ח בשנה כל אחת, עבור רכישת חלב, קפה ותה. לפי סעיף 4.4.1-9 לאוגדן תנאי שירות, ישולמו "דמי כלכלה לעובד המועסק ב-2 שעות נוספות". רפרנטית כוח אדם מסרה לביקורת כי "תוספת משמרת שנייה" כוללת דמי כלכלה.

10. ותק

לפי התלונה, הרפרנטית לא התחשבה בעבודתה הקודמת של המתלוננת באוניברסיטה העברית בירושלים לצורך חישוב הוותק לשכר. סעיף 3.4 לאוגדן תנאי שירות מגדיר את המוסדות אשר מזכים את העובד בגרירת ותק, בתנאי שהעובד "עבר או יעבור (גם אם קיבל פיצויים ממעסיקו) מאחד הגופים הנ"ל לרשות מקומית ויועסק באותו תחום עיסוק, במובן הרחב שבו הועסק אצל המעסיק הקודם..." נמצא כי עבודה קודמת במוסדות להשכלה גבוהה נכללת בין מוסדות אלו.

המתלוננת הציגה לביקורת אישור מהמוסד לביטוח לאומי לפיו הועסקה באוניברסיטה העברית בירושלים ובמסלול האקדמי של המכללה למנהל. מעיון בתלושי השכר עולה כי אינה מקבלת תוספת ותק בגין עבודה זו.

תגובת הרפרנטית:

"הוכנס לה כל הוותק להבראה בלבד, הוותק מהאוניברסיטה העברית ומהמכללה לא מוכר... משום שהיום היא מטפלת במעון חצב, וזה לא היה תפקידה באוניברסיטה ובמכללה."

11. השלמה לשכר מינימום

לפי התלונה, למטפלות לא משולמת השלמה לשכר מינימום. מעיון בתלושי השכר של המטפלות עולה כי משולמת "תוספת שיקלית" ו"תוספת עפ"י חוק" המהוות השלמה לשכר מינימום.

12. חופשה

- לפי התלונה, בחודשים אוגוסט וספטמבר המעון פעיל ועל כן המטפלות נדרשות לעבוד גם בחודשים אלו. זאת, אף על פי שעובדות עירייה במעונות אחרים זכאיות לחופשה מרוכזת באותה תקופה. כמו כן, במידה שהמטפלות יוצאות לחופשה בחודשים אלה - ימים אלו מקוזזים משכרן.
- הוראת תע"ס מספר 14.25 קובעת כי בניגוד למעונות יום רגילים, מסגרות טיפוליות שיקומיות כגון המעון פעילות באופן רציף במשך כל השנה. מכאן שהמטפלות אינן זכאיות לחופשה מרוכזת בחודשי הקיץ, והעירייה נהגה בהתאם להוראות התע"ס.
- לפי התלונה, עבודה בחופשת הקיץ אינה מזכה בתוספת מיוחדת. לדברי העובדת, רק בהתערבות יו"ר ועד העובדים, שולמה תוספת מיוחדת לשנת 2011. ראשת מינהל כ"א ואמרכלות מסרה לביקורת כי הנושא הועבר לבדיקת משרד האוצר במטרה להשוות את תנאי העסקת המטפלות הממומנות מתקציב משרד הרווחה לתנאי העובדות הממומנות מתקציב משרד החינוך.

13. השוואת תנאי העסקה

לפי התלונה, תנאי העסקתן של המטפלות ששכרן ממומן מתקציב משרד החינוך טובים מתנאי העסקת הסייעות ששכרן ממומן מתקציב משרד הרווחה. לפי סעיף 9.16.1 לאוגדן תנאי שירות, מטפלות פדגוגיות ששכרן ממומן על ידי משרד החינוך מחויבות בעמידה בתנאי קבלה קפדניים שאינם קיימים אצל העובדות במימון משרד הרווחה. מדובר באוכלוסיות שונות, ועל כן השכר שונה.

