



## מועצת העיר השבע עשרה שלא מן המניין מס' 32

מיום רביעי 11.10.2015

משתתפים:

- מר מוטי ששון - ראש העיר ויו"ר מועצה
- מר יעקב אחדות - חבר מועצה
- מר יעקב בבלי - חבר מועצה
- מר איתי זילבר - חבר מועצה
- מר יעקב זיתוני - חבר מועצה
- עו"ד שמעון חזן - חבר מועצה
- מר יעקב חרש - חבר מועצה
- מר ירושלמי עמוס - סגן רה"ע וחבר מועצה
- מר מורן ישראל - חבר מועצה
- עו"ד רועי כהן - סגן רה"ע וחבר מועצה
- עו"ד אילן לוי - חבר מועצה
- מר משה מועלם - חבר מועצה
- עו"ד יוליה מלינובסקי-חברת מועצה
- מר נוימרק זוהר - מ"מ רה"ע וחבר מועצה
- מר זאב ניסים - חבר מועצה
- מר חיים סברלו - סגן רה"ע וחבר מועצה
- מר עזרא סיטון - חבר מועצה

גב' רונה עמרם נתיב - חברת מועצה

מר ראובן קייקוב - חבר מועצה

מר שי קינן - חבר מועצה

גב' צ'פילצקי נעה - חברת מועצה

ד"ר רוק מאיר - חבר מועצה

מר עופר שמעונוף - חבר מועצה

מר שמריהו מיכאל - חבר מועצה

מר יצחק תורג'מן - חבר מועצה

#### נעדרו:

מר יוסי נדלר - חבר מועצה

גב עדן רבקה - חברת מועצה

#### כמו כן השתתפו:

עו"ד יונת דיין - יועצת משפטית

גב' נורית בייסקי - דוברת העירייה

מר בני יהונתן - מבקר העירייה

מר יצחק וידבסקי - גזבר העירייה

מר אורן סניה - מנהל מחלקת תלונות ציבור

מר אילן בוסקילה - מנהל מחלקת גביה

**סדר יום :**

1. סיכומיה והצעותיה של הוועדה לענייני ביקורת לדו"ח מבקר העירייה לשנת 2014.

**ריכוז החלטות ישיבת מועצת העיר שלא מן המניין מס' 32 פרוטוקול מס' 446**

1. מועצת העירייה אישרה ברוב קולות את סיכומיה והצעותיה של הוועדה לענייני ביקורת

לדו"ח מבקר העירייה לשנת 2014..

## פרוטוקול

מוטי ששון: ישיבת מועצת העיר שלא מן המניין מספר 32. סיכומיה והצעותיה של הוועדה לענייני ביקורת לדו"ח מבקר העירייה לשנת 2014. בני, תצטרף שישמעו אותך.

עזרא סיטון: מוטי, אני אתחיל ברשותך. אנחנו עסקינן בדוח מבקר הרשות לשנת 2014. ישנם סך הכול 4 תחומי ביקורת. כפי שצוין בסיכום בהצעות של חברי הוועדה שהובא בפני חברי המועצה. אני אגע בכמה מהם ובני ירחיב. הנושא הראשון היה שכר עובדי אשפה במערך התברואה. נאמר שם, לפי הבדיקה של בני, תשלום השכר לעובדי התברואה מתבסס על הסכמי שכר ישנים משנות ה-70 שכוללים כל מיני הטבות מפליגות ונרחבות והיות ומדובר בעבודה פיזית קשה נקבע מנגנון מוסכם לפרישה מוקדמת בגיל 55. הביקורת מצאה כי 36 אחוז מעובדי פינוי האשפה ו-84 אחוז מנהגים ששייכים לדור א' הינם מעל גיל 55 והמנגנון הוסכם לפרישה מוקדמת שנקבע לגביהם כלל לא מיושם. אז ההמלצה היא של הוועדה וכמובן בהזמנה של בני לבחון משפטית הסכמי עבודה ישנים ולקבל החלטה מה לעשות איתם. דבר שני, בבדיקת הנוכחות של עובדי העירייה באגף התברואה עולה כי תהליך הדיווח מסורבל ולא שקוף דבר שמקשה על ביצוע פיקוח ובקרה יעילים, כאשר רק למנהל אגף התברואה יש יכולת לעמוד על כלל הנתונים העומדים בבסיס הדוחות החודשיים. אבל אין סנכרון עם אגף משאבי אנוש כך שיכולת בדיקת הדוחות החודשיים ע"י אגף משאבי אנוש מוגבלת ושטחית לחלוטין. ההמלצה היא כאמור ליצור סנכרון בין שניהם וליצור דיווח ובקרה לאישור דוחות חודשיים במהלך פינוי האשפה. דבר נוסף שבני העיר זה בצורת פינוי האשפה. עובדים יחד עובדים דור א', דור ב' ועובדי חברות כוח אדם ביחד כשהם יוצאים לעבוד והיות והעבודים מועסקים בתנאים שונים ומשתכרים שכר שונה באופן מהותי צפוי, כך אומר בני, להתפתח יחסי עבודה עכורים ובעייתיים בתוך הצוותים ובין העובדים וזה הרי יוצר תסכול במיוחד לעובדי

דור ב' ועובדי הקבלן. אז ההמלצה הייתה ליצור הפרדה ברורה וחדה בין הצוותים שבהם עובדים דור א' לבין דור ב' ועובדי הקבלן.

לא תמיד זה ניתן אבל צריך לשאוף לזה.

מוטי ששון :

דבר נוסף, המבקר מצא כי לחלק מהעובדים והנהגים דור א' מועסקים משמרת שנייה ושלישית שמגדילה, כך הוא אומר, באופן בלתי סביר את עלויות השכר בפניו אשפה כך שעובדים מסוימים מגיעים לשכר חודשי של 35 אלף שקלים בחודש, כאלף שעות נוספות מצאת בחודש, וכי בממוצע קיבל כל עובד כ-600 שעות עבודה בחודש שזה מקביל ל-3 משרות בחודש. ההמלצה היא כמובן להגביר את הפיקוח ואת הליווי המשפטי בצמצום משמרות. בכל מקרה ועל פי הנחיית אגף משאבי אנוש לא לצוות עובדים לשלוש משמרות ביום. בהמשך נמצא כי בבדיקות מקדמיות, כך כותב בני, בחודשים יולי ודצמבר 2013 נמצאו אי התאמות חוזרות ונישנות בין הדיווח היומי של אחראי על פנוי האשפה ובין הדיווח החודשי של מנהל מערך התברואה לגבי עובדי דור א' ודור ב', על כן הייתה המלצת המבקר כי הרשות המשפטית בעיריית חולון תבחן את כל הממצאים בדוח ובכללם ביצוע תשלומים עוטפים מעבר לתקן. היו כאלה בוועדה שדיברו על היבטים פליליים. אני לא הסכמתי עם זה. וטענתי שאני לא חושד במישהו משם, מנהל אגף התברואה במשהו פלילי אם כי כמובן האי סדרים הם חמורים על פניו. הנושא השני היה כמובן מנהל החינוך שם הביקורת התקיימה מיוני 2014 ועד דצמבר 2014. בבדיקה עצמה התברר כי מספר בתי ספר אין מקפידים על קיום נהלים כספיים כגון היעדר תכנית עבודה שנתית מבוססת תקציב, היעדר קבלת אישור מדרשים מספקים, היעדר שמירה ותיעוד של נהלים כספיים, בהמשך נמצאת אי התאמה בין היתרות המוצגות בדוחות הכספיים וכן יתרון גבוהות בסוף השנה בחשבון הרשות. בנוסף, לעתים גובים בבתי הספר ובגנים סכומים שמעבר לסכום המירבי המותר, לפיכך המבקר והוועדה ממליצים לקבוע סכום תשלומי הורים בבתי הספר ובגני הילדים שיגיע עד הסכום המירבי שנקבע דרך משרד החינוך ולא מעבר לכך.

עזרא סיטון :

- מוטי ששון : בני, אתה רוצה להוסיף?
- בני יהונתן : האמת שיו"ר הוועדה הציג את הדברים בצורה מאוד ברורה, אין לי מה להוסיף על מה שהוא אמר.
- מוטי ששון : אני מציע לאמץ את ההמלצות של הוועדה. מישהו רוצה להתייחס?
- עו"ד כהן רועי : המרכיב של הדוח שעוסק בנושא של שכר בעובדי פינוי אשפה לא יכול לעבור על סדר היום בצורה כזאת. אמרתי לך את זה גם בשיחה אישית. אני קראתי את הדוח הזה וההמלצות בו מאוד רכות. מדובר פה א' בכספי ציבור וב' מדובר פה בשירות שאמור להינתן לתושבי העיר חולון. ואנחנו כל הזמן שומעים שיש חוסר בכוח אדם בנושא של פינוי אשפה ומוצאים אותנו בצורה כזו או אחרת משלימים עם הגזרה שפעם היו מפנים פעם ביום או בצורה כזו או אחרת בצורה הרבה יותר מאסיבית. בגלל אילוצים של צמצומים וכאלה דברים שאני מקבל אותם אבל כשאני רואה דוח כזה, ואני לא מבין איך לא נכנס לפה נושא של ייעול ובקרה ומעקב והיה צריך את דוח מבקר העירייה כדי להגיע ולמצוא שאנשים עובדים שלוש משמרות.
- שמריהו מיכאל : זה לא סוד.
- עו"ד כהן רועי : אם זה לא סוד וכולם יודעים את זה,
- חרש יעקב : אפילו בצחוק אל תגיד את זה.
- עו"ד כהן רועי : אם זה לא סוד זה עוד יותר חמור פה.
- מוטי ששון : אני לא ידעתי. אבל שמעת, יש המלצה של הוועדה.
- נעה צ'פילצקי : המלצה שלא מיושמת נשאר המלצה.
- עו"ד כהן רועי : אני מסכים עם עזרא, לא נכנס לפן הפלילי אבל אני נכנס לפן שדבר כזה צריך להדליק את כל הנורות האדומות בעירייה וממחר או מאז שפורסם הדוח הזה כל האגפים שקשורים להתייעלות בנושא של פיקוח, מעקב, בקרה וקבלת שירות צריכים להיכנס לעובי הקורה כדי ללמוד את הדוח הזה. זה לא יכול להיות שהדוח הזה יהפוך להיות מחר בבוקר כנייר שמחר בבוקר זה, הדוח הזה צריך להפוך להיות לנייר עבודה, במקרה הזה הוא חייב להפוך להיות נייר עבודה. ויש פה אמירה שלנו כמי שבאים שאנחנו הופכים את

- הממצאים שלך לנייר עבודה. לא יכול להיות מצב שאנחנו יודעים שדבר  
אבסורדי קורה ואנחנו משלימים איתו.  
מוטי ששון : לא אמרו להשלים.
- עו"ד רועי כהן : קודם כול לסגור. אין יותר משמרות. קודם כול עושה עצירה של הכול. כדי  
לעשות סדר צריך להוסיף כוח אדם.  
שמריהו מיכאל : אתה לא יכול להגיד אף אחד לא מקבל עד שאין לך פתרון.
- עו"ד רועי כהן : בגלל שאין משמרות יצטרכו להביא כוח אדם.  
מוטי ששון : רועי, אמרת את דברך. איתי, בבקשה ואחר כך מיקי.
- איתי זילבר : איך השיטה עובדת? בעמוד 16 אתה מציין שסך העלות התקציבית של מערך  
פינוי האשפה באמצעות עובדי עירייה יקרה פי שניים וחצי מפינוי האשפה  
באמצעות הקבלן. אני מניח שהעלייה הזו היא בגלל הממצאים בדוח. אני לא  
רוצה להשתמש במילים בוטות. הסכמי עבודה של אנשים שהיו צריכים  
לפרוש בגיל 55 ולא פרשו. אני רוצה לשאול איך בדיוק עובד לפרוש את  
המשימות? זאת אומרת בפועל איך זה עבר? כי לפי מה שאני מבין יש דוח  
יומי ואז בגלל ואני מצטט, כי משאבי אנוש לא אוהבים 4 וחצי משמרות אז  
פרשנו את זה". אם אני מבין נכון, אנשים קיבלו משכורת או ציינו להם בדוח  
שהם עבדו בזמנים שהם לא באמת עבדו בגלל שזה כאילו על חשבון  
המשמרות שצברו לפני הפרישה.
- בני יהונתן : אני אקח לך דוגמה, נניח אם עובד מסוים עבד ביום א' שלוש משמרות, ביום  
ב' משמרת אחת. ההנחיה של כוח אדם הייתה לא לבצע שלוש משמרות.  
איתי זילבר : שתים מותר?
- בני יהונתן : כן. מה שדווח כאילו ביום א' עבדו שתי משמרות וביום ב' שתי משמרות.  
איתי זילבר : אוקיי. אנחנו יכולים להצביע על איך הדבר הזה קרה? ממתי זה קורה? כי  
לפי מה שאני מבין פה זה שנים על גבי שנים.
- שמריהו מיכאל : שנים, שנים, שנים.
- איתי זילבר : איך אנחנו יודעים על זה רק עכשיו? אני תוהה כמה זמן העירייה מתנהלת  
בשיטה, אני נזהר בשלוני כי אני לא רוצה ללכת פה על פיליל, אני לא רוצה

- לחרוץ אבל על פניו, לא נראית תקינה.
- בני יהונתן : נכון, זה לא תקין.
- איתו זילבר : אבל אנחנו יכולים להגיד כמה שנים הדבר הזה קורה?
- שמריהו מיכאל : הרבה שנים. 20,30 שנה.
- איתו זילבר : 20 שנה בדוחות עבודה כוזבים וכולם רגועים והכול בסדר?
- נוימרק זוהר : בגלל זה מטפלים בזה.
- איתו זילבר : 20 שנה, זוהר. איך אנחנו יכולים כעירייה, איך דואגים שנדבר הזה לא יחזור על עצמו ממחר?
- בני יהונתן : מה שקורה היום יש מעל מנהל אגף התברואה סמנכ"ל תשתיות שהוא לקח חברת ייעוץ והיום הוא עובד על תיקון של כל הנושא הזה.
- רונה עמרם נתיב : מי אישר את החברה הזאת? מאיפה הגיעה חברת הייעוץ הזאת.
- בני יהונתן : החברה מאושרת ע"י ועדות מוסמכות של העירייה. אני בכל מקרה, הביקורת בכל מקרה החל מיוני שנה הבאה אנחנו נבדוק שוב פעם את הנושא הזה שהדברים טופלו במסגרת המעקב שאנחנו עושים.
- עו"ד כהן רועי : אבל ללא תוספת כוח אדם זה לא יכול לקרות.
- איתו זילבר : לפי מה שאני מבין אין ברירה אלא לעבוד 3 משמרות פשוט העירייה לא אוהבת את זה אז אנחנו פורסים את זה.
- בני יהונתן : כתבנו שצריך להשתמש יותר בחברת כוח אדם.
- עו"ד כהן רועי : למה לא לקלוט יותר עובדי עירייה?
- בני יהונתן : לא קולטים היום עובדי עירייה.
- רונה עמרם נתיב : הם כן עושים שתיים ושלוש משמרות, העובדי חברת כוח אדם?
- בני יהונתן : שלוש משמרות אסור לעשות בכל מצב. שתי משמרות בדרך כלל הם עושים פחות. זו הייתה הבעיה בדוח שנתנו לעובדי דור א'.
- איתו זילבר : הוא אומר להעביר את זה לחברה קבלנית, רועי אומר ואולי בצדק לקלוט עובדי עירייה חדשים, השאלה האם אנחנו כעירייה מסוגלים בכלל לקלוט עוד קבלן בנוסף לקבלן החדש. כי העיר מחולקת לאזורים.
- בני יהונתן : לא. אפשר לקנות אותם. אפשר לקנות עובדי חברת כוח אדם, לא קבלן. קבלן



- זה משהו אחר.
- איתי זילבר : ומי יעסיק אותם?
- בני יהונתן : העירייה אבל לא בצורה ישירה, דרך חברת כוח אדם כתבנו להשתמש יותר בעובדי חברת כוח אדם.
- איתי זילבר : כאילו שיהיו עובדי עירייה אבל לא עובדי עירייה.
- רונה עמרם נתיב : זה עובדי קבלן לכל דבר.
- מוטי ששון : הוא ענה לך. סיימת?
- איתי זילבר : דברים פה מדהימים.
- מוטי ששון : לכן היה דוח ביקורת והמליצו מה שהמליצו.
- איתי זילבר : שנים על גבי שנים, מוטי. רואים שזה לא חדש. מדברים על 20 שנה.
- מוטי ששון : אני לא מכיר 20 שנה תופעה כזו.
- שמריהו מיכאל : יותר מ-20 שנה.
- איתי זילבר : המבקר אומר מספר שנים.
- מוטי ששון : בני, כמה זמן הדוח הזה שלוש משמרות?
- בני יהונתן : אנחנו בדקנו את זה, אני מניח שזה מספר שנים, כמה בדיוק אין לי מושג.
- איתי זילבר : גם 20 זה "מספר".
- מורן ישראל : יש כמה הערות. הערה ראשונה, אני חייב להסב את תשובת לבכס. אם בחודש, כל חודש ניקח שיש 30 ימים נכפיל ב-24 שעות יש 720 שעות. עמוד 40 מסתבר שאפשר גם לשכלל חודש אם עבדת רצוף יותר מ-24 שעות על פי הסכמי שכר, לא משנה איך זה קרה אבל יש גם כל מי שעבר בחודש 968 שעות ויש שעבדו 1007 שעות בחודש שזה 720 שעות. אני מזכיר כאילו אם עבדת 24 שעות מלא, כזה אני לא מכיר עדיין.
- מוטי ששון : מורן, בוא אני אלמד אותך. שעתיים ראשונות 125%, 150% שעתיים נוספות ויש גם 200% אחוז אם אתה עובד בשבתות ובערבי חגים זה כבר מגיע ששעה נספרת כ-200%, אלה חוקי העבודה.
- מורן ישראל : יש בתברואה עובדי עירייה שעובדים בשבת?
- מוטי ששון : לא בשבת, לא שמעת אותי. אתה לוקח מישוהו מיום שישי, לא עובדים בשבת

עובדים במוצ"ש ובערבי חג אז זה כבר שווה ל-200 אחוז.

מורן ישראל:

אז קודם כול זו הערה שחייבת שכולנו נבין את זה. דבר שני שהייתי שמח להבין זה בעמוד 11 יש עובדים שצברו בין 600 ל-850 ימי חופשה. אני לא מבין איך אפשר לצבור סכום כזה? גם אם קיבלת 30 ימים מהיום הראשון שלך בעבודה אז אתה צובר כאילו לא יצאת לחופשה אי פעם מעולם. יש גם תשובה, אם אתם תסתכלו בתוך הדוח כי גם ימי חופשה וגם ימי מחלה אף אחד בבקשה לא באמת דיווח על זה. בסדר, אז הייתה חופשה, אבל אף אחד לא הזין חופשה. המשמעות, אתם נזהרים מפלילי אבל המשמעות זה כסף, ציבורי שבסופו של דבר מישהו תרם למישהו באופן לא חוקי. כי אם מישהו היה בחופשה באותו היום ולא דיווחו על החופשה, זו עבירה אי אפשר ליפות את זה. זו עבירה פלילית שמישהו לוקח כסף ציבורי ומעביר את זה, השאלה היא מה עושים עם זה וכרגע לפי הדוח הזה לא עושים איזשהו משהו משמעותי מדי כי כמו שרועי אמר, רך מהרכים הדוח הזה. דבר נוסף שהייתי שמח לשאול, הנושא של הבקרה, אני לא יודע כמה מכס קראו את הדוח. זה מרגיש כאילו אנחנו במדינת עולם שלישית. אין דוחות ממוחשבים. כולכם כשאתם הולכים לעבודה בבוקר איך מדווחים עליכם נוכחות? איך בודקים דבר כזה? מה כותבים על פתק כזה אם הוא הגיע או לא הגיע ומעבירים. איך עושים היום בקרה בעיריית חולון? זה רק מחלקה אחת שבדקנו, האם במחלקות אחרות זה גם קורה? הדבר האחרון שאני רוצה לשאול, ראיתי את ההתפלגות של הגילאים ואני מבין שחלק מהבעייתיות של מה שאתם מתארים הוא בין היתר בחוזים שעשו בדור א', דור ב'. בואו נניח שבדור א', חלקם מה שנקרא הושבתם אותם על שנות ה-60, רק שלא יכול להיות שהיה פה עובד בשנות ה-60 והוא עדיין בעבודה כי אז הוא היה חורג את ימין מעל 70. הוא לא עבר את 70 השנה כי הדוחות מדברים כאן על מי שעדיין לפני גיל 67 ויש בערך 10 כאלה שהם בטווח של 55 ומעלה. זה אומר שרוב החבר'ה שנמצאים גם בדור א' וגם בדור ב' הם חבר'ה שהסכמי השכר איתם נעשו ב-20 השנה האחרונות. עם כל הכבוד, יש יתרונות בלהיות 20 שנים, כבוד ראש

העיר, אבל יש גם אחריות. ההסכמי שכר האלו לא נעשו בתקופה של ראש עיר אחר שאפשר להשיט עליו. זה נעשה בסבב שלך. מה עושים עם זה? איך יכול להיות שבסבב שלך היו הסכמי שכר שיכולים להביא מישהו לאלף שעות.

בני יהונתן : אלה הסכמי שכר לא בתקופה של ראש העיר הנוכחי. זה היה לפני.

מוטי ששון : אתה לא נותן לו לדבר, הוא יענה לך.

מורן ישראל : אני לא סיימתי את השאלה, הוא כבר יודע לענות לי. האם אתה יכול

להראות לי את ההתפלגות של ממתי חתמנו את הסכמי השכר האלה לפי העובדים? האם אנחנו יכולים לבקש את זה כדי לראות האם זה באמת מלפני '94 או '93?

בני יהונתן : כן.

מורן ישראל : כולם? יש פה עובדים בני 45, באיזה גיל הם התקבלו לעבודה?

מוטי ששון : אז ילמדו אותך ויסבירו לך.

עו"ד יונת דין : בריף קצר שאולי טיפה חסר לך בנוגע לעובדי רשויות מקומיות. הסכמי

העבודה הם לא הסכמי עבודה פרטניים יותר מאז מרץ '99. עד מרץ '99 רשויות רשויות מקומיות, מעבר להסכם הקיבוצי בחוקת העבודה שחלה על כל עובדי הרשויות המקומיות היו רשויות מקומיות שהיו מגיעות עם ועדי העובדים לכל מיני הסכמים פרטניים. תוספת כזאת ותוספת אחרת ותוספת שטח ופרמיית פחים ותוספת פיקוח לאו דווקא בתברואה בכל מיני תחומים ותוספת גבייה ותוספת קבלת קהל ותוספת מנקו ויש לזה המון המון שמות בהמון המון רשויות. מה שקרה זה שנאשים הגיעו לדרגות שכר מופלגות ומרחיקות לכת. במרץ '99 אמרה המדינה, משרד האוצר ומשרד הפנים הממונים על השכר, עד כאן. אי אפשר לעבוד ככה. אי אפשר שכל רשות תעשה לה תוספות שהיא רוצה. איפה שהיא רוצה היא תוסיף ואיפה שהיא לא רוצה היא לא תוסיף. יש חוקת עבודה, יש תנאי שכר מוסכמים בהסכם קיבוצי, צריך לעבוד על פיהם. ההסתדרות עמדה מהצד השני של המתרס, לא הרשויות המקומיות, ואמרה במילים פשוטות שלי, אחריי המבול. כל מה

שהיה עד היום תאשרו ומהיום, ממרץ '99, כל מי שנקלוט לא ניתן לו כלום מעבר למה שיש בהסכם הקיבוצי. זה מה שיצר את הביטויים עובדי דור א' ועובדי דור ב'. עובדי דור א' יושבים על משכורות מאוד גבוהות, על תוספות שאי אפשר להוריד להם ועל תנאים כאלה של אני עובד שעתיים ומקבל תשלום של יום עבודה מלא, למשל במקרה של התברואה. עובדי דור ב' נאלצים לעבוד 8 שעות מלאות כל ה-8 שעות לפנות פחים או לנהוג או להחזיר פחים ריקים ולקבל שכר שמאוד דומה לשכר מינימום. כי אלה תנאי השכר המוסכמים בהסכם הקיבוצי שחל על כל עובדי הרשויות המקומיות.

מוטי ששון : הבנת מה זה אומר מרץ '99?

מורן ישראל : בין '93 ל-'99 היו 6 שנים. האם היו הסכמי שכר שנחתמו בזמן הזה?

מוטי ששון : אם היית מתעמק היית יודע ומגלה שעובדי התברואה שבתו כמה פעמים נגד ראש העיר.

עו"ד יונת דיין : נגד העירייה לא ראש העיר.

מוטי ששון : נגד ראש העיר. אבל לא התעמקת.

מורן ישראל : לא הבנתי את האמירה. זה אומר שלא נחתם הסכם בתקופתך או תוספות?

מוטי ששון : אני לא זוכר שאני חתמתי על איזשהו הסכם עם עובדי תברואה. בני, תקן אותי.

בני יהונתן : לא.

מוטי ששון : שמעת מהמבקר. וידבסקי.

יצחק וידבסקי : הנה דוגמה הסכם, אתה רואה זו חתימת ראש עיר. זאת חתימת ראש העיר הנוכחית. זה ראש העיר הקודם. זה ההסכם העיקרי.

מוטי ששון : אמרו לך, מה שהיה עד '99 מקודש. זה לא הסכם ברמה של ראש עיר עם העובדים. זה רמה של ההסתדרות עם ממונה על השכר שחתמו עליו. יש עוד שאלות.

נעה צ'פליצקי : אני קראתי ביותר מסעיף אחד, יש חוזר תשלומים שמשרד החינוך מפרסם?

בני יהונתן : בוודאי.

נעה צ'פליצקי : יש חוזר שבית הספר או הגננת? אז איך זה קורה? אבל זה יותר משנה אחת.

- בני יהונתן : זו בדיוק מטרת הביקורת כי לגלות.  
נעה צ'פליצקי : אבל זה יותר משנה אחת.  
בני יהונתן : הסמנכ"לית, ראש מנהל החינוך הודיעה לי זה גם כתוב בדוח, שהיא תפסיק לעשות את זה. ואנחנו נבדוק את זה.  
דובר : מה עושים עם כל הביקורות האלה?  
מוטי ששון : יש ועדה למעקב אחר תיקון הליקויים.  
מוטי ששון : מי בעד סיכומיה והצעותיה של הוועדה לענייני ביקורת לדו"ח מבקר העירייה לשנת 2014.  
מי בעד? 16 בעד. מי נגד? מי נמנע? שניים נמנעים אחד נגד, אושר.

תודה רבה אני נועל את הישיבה.

תום הישיבה.

---

מוטי ששון

ראש העיר

---

יוסי זיידה

עוזר ראש העיר

ומרכז ישיבות מועצה