

מדינת ישראל - משרד החקלאות ופיתוח הכפר  
מינהל המחקר החקלאי



**היחידה לביקורת פנים**

## **מינהל המחקר החקלאי**

### **מרכז וולקני**

## **דוח ביקורת, התנהלות המינהל**

### **בתקופת הקורונה**



מדינת ישראל - משרד החקלאות ופיתוח הכפר  
מינהל המחקר החקלאי

# היחידה לביקורת פנים

## תקציר מנהלים

תגובה	המלצה	ממצאים	פרק
	יש להקפיד על רישום פרוטוקולים.	לא נמצאו פרוטוקולים של ישיבות הנהלה המפרטות את אופן טיפול המינהל במצב החירום בגין הקורונה. כל הנחות היסוד בהתייחס לשימור פעולות הליבה ו"הרצף התפקודי" שיובאו להלן, מבוססות על שיחות עם הנהלת המינהל.	2. כללי
	מומלץ שהמנהלה והמכונים יאתרו משרות להם תכנים חופפים ומשיקים וכחלק מהכנה מוקדמת להתפרצות שניה יבצעו חפיפה ביניהם. ייתכן וזה יאפשר גמישות רבה יותר בהפעלת כ"א בעת חירום.	הנהלת המינהל לא גיבשה רשימה של עובדים החיוניים לה, בראייתה, השייכים מנהלית למכונים. כך יצא שתפקידים מנהליים הדרושים לרציפות התפקודית לא נכללו ברשימת העובדים החיוניים שהוגשו על ידי המכונים. לדוגמא: בחלק מהמכונים (נווה יער, גילת ומדעי הצמח) אמרכלים או רפרנטים העוסקים בדיווחי נוכחות לא נכללו ברשימת העובדים החיוניים, דבר שיצר קושי לקראת דיווחי הנוכחות בסוף חודש מרץ. בלא להתייחס למשא ומתן מול משרד החקלאות על אחוז העובדים לכאן או לכאן. אחוז העובדים החיוניים ה"אמיתי" (מנקודת מבט חברתית) מכלל המינהל הוא גבוה משלושים אחוז, והוא קרוב יותר ל 33%. הסיבה לדבר היא שברשימת עובדי וולקני כלולים גם עובדים שנמצאים בשנת שבתון, חופשת לידה, חל"ת, עובדי המחשוב וסטודנטים. הרלוונטיות של הנתון הזה היא אחוז העובדים האמיתי (מנקודת מבט חברתית) שלא נחשב כחיוני. גדרת כוח אדם חיוני במנהלה: א. הביקורת סבורה כי היה מקום לשקול לצמצם/לשנות ביחידת הבנא"ם את המשרות שנכללו ברשימת המשרות הדרושות, וזאת בהתאם למפורט להלן: 1. האגף כלל ברשימת העובדים החיוניים את כלל המהנדסים (חשמל, מזגנים, תשתיות מים ובינוי) ועל כן לא נראה שהיה צורך לכלול ברשימת העובדים החיוניים את מרכזת פרויקטים נכסים ולוגיסטיקה. מנהל האגף בשיתוף מהנדסי האגף היו מספקים על מנת לתת תשובות בתקופה הזו. נעיר, כי לקראת החלת ה"תו הסגול", מונתה מרכזת הפרויקטים לאחראית המנהלית לנושא. 2. האגף כלל ברשימת העובדים החיוניים הן את מרכזת הנכסים והן את רכזת הקניינות שלהן מאפייני תפקיד דומים. (ביצוע	3. צמצום כוח האדם
	בנא"מ סעיף א': 1 המהנדסים יכולים להתנהל לבד בנושאי תחזוקה אך בנושאי התנהלות הפרויקטים הרבים (שנמשכו כרגיל, ללא עצירה, עפ"י החלטת הממשלה לתחומי בינוי ופיתוח) אין להם מסוגלות כלל להתנהל ללא הפונקציה שמרכזת את התנהלות הפרויקטים. לפיכך היא היתה חיונית ושילובה הוא שאיפשר קידום מלא ויעיל של כל הפרויקטים. ללא קשר בהמשך גם מונתה לממונת קורונה של המינהל. 2 מרכזת הפרויקטים ורכזת הקניינות הן 2 משרות שונות ונפרדות לחלוטין ללא השקה. המהנדסים אינם יכולים לתת מענה לרובם ככולם של השאלות בתחומי הקניינות. הקניינית טיפלה בהזמנות אך גם בתשלומים וגם בהמון שאלות של ספקים ושל אנשי בנא"מ והמינהל.		



מדינת ישראל - משרד החקלאות ופיתוח הכפר  
מינהל המחקר החקלאי

## היחידה לביקורת פנים

תגובה	המלצה	ממצאים	פרק
<p><b>בנוסף:</b></p> <p>1 בעניין חיוניים אתה קצת לא מפריד בין חיוניים להיות גם במקום או חיוניים לעבודה מהבית. בקטע של מורן היתה חיונית לעבודה פה. ישראלה ואף טליה יכלו לעבוד גם מרחוק למרות שזה פחות יעיל ופחות נוח לתפעול.</p> <p>2 תחומי התחזוקה ותחום הבינוי והפרויקטים של הבנא"מ הצלחנו לשמור אותם פעילים. תחזוקה בוצעה ככל שנדרש עם קבלני הבית וקבלני המכרזים. פרויקטים המשיכו להיות מתופעלים ומבוקרים עי הצוות כאמור והקבלנים שזכו במכרזי הביצוע.</p> <p><b>סעיף ב:</b></p> <p>במידה והכוונה הינה למחסן ולרכש, הפעלנו שם מעט מאד ל"א כי פעילות המכונים הייתה מצומצמת יחסית ולכן שרותי הרכש והמחסן היו מינוריים יחסית. אלו שהיו תפעלו הכל לתקופה זו.</p>		<p>הזמנות, עבודה מול ספקים, עבודה מול מהנדסי האגף וכו') הביקורת סבורה כי למרות השוני המסוים במשרות הנ"ל ניתן היה לשמור על הרציפות התפקודית של האגף על ידי הכללה של משרה אחת בלבד מבין השתיים ברשימת העובדים החיוניים. חשוב לציין:</p> <p>א. המהנדסים כלולים ברשימת החיוניים - כך שיש מי שיכול לתת תשובות לנושאים בוערים.</p> <p>ב. מספר הזמנות הרכש שהנפיק האגף בתקופה הזו עומד על 14 (בתקופה המקבילה בשנת 2019, 50), ועוד 17 מקרים של טיפול בתקלות. לא נראה שהנתונים הכמותיים הנ"ל מחייבים שני אנשים.</p> <p>ג. במשרות שנכללו ברשימת העובדים החיוניים ביחידת התקציבים ניתן למצוא חפיפה מסוימת בתחומי האחריות של המשרות מנהל אגף תקציב ומומנה תקציב, כגון: אישור בקשות העסקה, אישורי תקציב ושיריונים. חפיפה בתחומי הפעילות בין העובדים החיוניים באותה יחידה, כאשר ישנן משרות ביחידה שלהן שוני יותר ברור ושלא נכללו ברשימת החיוניים, פוגם ביעילות עבודת היחידה. הסעיף רלוונטי גם למחסן בשינויים המתבקשים.</p> <p><b>הביקורת מודעת לכך שיש שיקולים שונים בדירוג מידת חיוניות משרה, כגון: עומס בגלל עונתיות, תאריכי הגשה (deadline) הרלוונטיים למשרה מסוימת, זמינות העובד וכו' והיא מכירה בכך שיש מקום לעצמאות הניהולית ולשיקול הדעת של המנהלים. אולם, עדיין הביקורת סבורה שיש לתת משקל גם לניסיון לכלול כמה שיותר תחומי אחריות באמצעות המשרות המצומצמות.</b></p> <p>ג. בסוף חודש אפריל כאשר עבר המינהל לכ- 45% תעסוקה (כולל קיזוז מסוים מול חקלאות), ניתנה עדיפות בחלק מהמקומות לעבודות יחידות שלהן כבר היו עובדים חיוניים מתחילת תקופת הקורונה על פני יחידות שלהן לא היו כלל עובדים חיוניים. לדוג' עיבוי יחידת קידום בשני עובדים לשישה עובדים סך הכל, עיבוי עובדי החשבות בשלושה עובדים לתשעה עובדים סך</p>	



מדינת ישראל - משרד החקלאות ופיתוח הכפר  
מינהל המחקר החקלאי

## היחידה לביקורת פנים

תגובה	המלצה	ממצאים	פרק
<p>נווה יער - לצערי, הנהלת המינהל לא הבינה ולא לקחה בחשבון כי לנווה יער צרכים שונים ואחרים מיתר המכונים, בנווה יער בע"ח, כאן כבר מולאה מכסה של 4 עובדי הרפת. יש משק מסחרי, אשר בתקופה המדוברת חייב עבודה קבועה של אנשי המשק - 4 עובדים נוספים.</p> <p>מן הסתם, חייב להיות קניין לטיפול בדרישות רכש שוטף והעובדת ביצעה את עבודתה מהבית בהתנדבות תוך לקיחת אחריות. אנו רואים זאת בהערכה רבה. ז"א מדובר כאן על עשרה עובדים חיוניים שחייבים להיות נוכחים בנווה יער ללא קשר לתחומים האחרים</p>		<p>הכל (עשרה כולל חשבת), עיבוי יחידת הבנא"ם בעובדת אחת לעשרה עובדים סך הכל, אל מול אפס עובדים בדוברות המינהל. הביקורת סבורה שהתפוקה השולית בהבאת עובד אחד ליחידה, שלה לא היו כלל עובדים חיוניים גבוהה מהתפוקה השולית מכל יתר המקרים שפורטו. כל זה בהתייחס לכך שהעובדים החיוניים במינהל נדרשו לצורך שמירת הרצף התפקודי ולא להתמודדות ישירה עם מיגור נגיף הקורונה.</p> <p><b>עובדים חיוניים במכונים ובמרכזי המחקר</b></p> <p>בנווה יער לא נכללו ברשימת העובדים החיוניים רפרנטים שיבצעו הזמנות רכש, אולם, מתוך מעבר על דוח הזמנות נמצא שנווה יער הנפיקו בתקופה הרלוונטית 33 הזמנות רכש, באמצעות עובדת שהייתה בחופשה. מרכז מחקר גילת לא הנפיק כלל הזמנות רכש בתקופה המדוברת ונסמך בנושא זה על המנהלה הראשית / מחסן. סיכומו של דבר: הוצאת הזמנת רכש היא חיונית לתפקוד מרכזי המחקר, ועל כן, יש לשקול לכלול אותם ברשימת החיוניים. במידה והם לא יכללו ברשימת החיוניים אזי סביר שזה יוביל לעומס על המחסן (כמובן שזה תלוי במספר העובדים החיוניים אצלו).</p> <p>בכל הקשור למשרות חיוניות במחקר, קיים קושי לבחון את הנושא, היות וכל חוקר הוא מרכז ידע ורווח עצמאי, ומלבד החוקר עצמו כמעט ולא ניתן להעריך האם המחקר נמצא בשלב קריטי או לא. על כן לא בחנה הביקורת את חיוניות משרות החוקרים/מהנדסי וטכנאי מחקר.</p>	
	<p>על מנת שרציונל הנחיית הנציבות וכללי הריחוק החברתי אכן יקבלו ביטוי, כדאי לשקול עבודה מהבית בשילוב של עבודה בקפסולות ביחידות שהנושא אפשרי. שילוב כזה יפחית את הסיכון לבידוד רוחבי אם יתגלה חולה קורונה במינהל</p>	<p>מתוך מעבר על דוחות הנציבות העוסקות "בעבודת עובדי המדינה מהבית בתקופת הקורונה" שפורסמו באתר הנציבות, ניתן להסיק כדלהלן:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>בתקופה מ- 22/3/2020 עד סוף חודש מרץ, לא היה עובד אחד שדיווח על עבודה מהבית.</li> <li>מכל משרדי הממשלה (המנויים בדוח) מינהל המחקר היה המשרד היחיד שלא דיווח כלל (0%) על עבודה מהבית בתקופה הנ"ל. (מצ"ב נספח א')</li> <li>בחודש אפריל דיווח מינהל המחקר רק על 15% עבודה שבוצעה מהבית. מקום חמישי מהסוף מתוך כלל משרדי הממשלה המנויים בדוח. (מצ"ב נספח ב')</li> </ol>	<p>4. עבודה מהבית</p>



## היחידה לביקורת פנים

תגובה	המלצה	ממצאים	פרק
	<p>ויאפשר המשכיות בעבודה. <span style="color: blue;">+</span></p> <p>מיומלץ לחדד את הנחיות דיווח השעות של עבודה מהבית.</p>	<p>בכל הקשור להנחיית המינהל מתאריך 4/5/2020 המתייחסת לעבודה מהבית לתקופה החל מה 3.5.2020, נעיר:</p> <p>1. עד כמה שידוע לביקורת ובהשוואה לשלושה משרדי ממשלה, המסלול השני במינהל המאפשר עבודה מהבית בגין בעייה רפואית הוא ייחודי. המסלול אינו מאפשר לפצל את העבודה חלק מהבית וחלק במינהל ובפן הזה הוא <b>מחמיר</b> ביחס להנחית נציבות שירות המדינה ולהנחיות שנהגו בארבעת משרדי הממשלה שהביקורת בדקה. הביקורת מבינה שההחמרה היא פועל יוצא של ההצהרה של העובד שיש סיכון בהגעתו לעבודה.</p> <p>2. נראה שרציונל הנחיית הנציבות בעניין העבודה מהבית בתקופה זו, היא לדלל את מספר העובדים על מנת להקטין את האפשרות להדבקה במשרד ובכלל. כך שהנחיית המינהל שפונה לסקטורים מסוימים אינה עולה בקנה אחד עם רציונל הנחיית הנציבות.</p> <p><b><u>החל מחודש יולי ובעקבות הנחיית הנציבות לעבור ל-30% עבודה מהבית שינה המינהל מעט את ההנחיה והיא מאפשרת גמישות מסוימת בעבודה מהבית גם לסקטורים נוספים.</u></b></p> <p>3. ממעבר על דוחות הנוכחות מחודש מאי עולה:</p> <p>1. נמצאו מספר עובדים שהדיווח הנוכחות שלהם כלל עבודה מהבית ונוכחות במינהל, באופן רציף. כלומר, העובד דיווח נוכחות במינהל עד שעה מסוימת ודיווח "עבודה מהבית" מיד בדקה העוקבת לדיווח הנוכחות. כך יוצא שזמן הנסיעה שלהם מהבית לעבודה (או ההיפך) נספר כשעות עבודה. נראה שהנושא אינו עולה בקנה אחד עם הנחיית הנציבות שמגדירה עבודה מהבית כעבודה בפועל בבית.</p> <p>2. נמצאו שני מקרים בהם המינהל אישר לזוג הורים "עבודה מהבית" בנימוק של "הורים לילדים" (במקרה אחד לשניהם במקרה שני הורה אחד בנימוק של מצב רפואי), אך מספר השעות שאושר להם ביחד, בעבודה מהבית, עולה על מספר השעות השבועיות האפשריות לעבודה מהבית (מעל 42). מה שאומר שיש חפיפה בשעות שלהם ועל פניו זה לא נדרש. הביקורת סבורה שהדבר מעיד</p>	



מדינת ישראל - משרד החקלאות ופיתוח הכפר  
מינהל המחקר החקלאי

## היחידה לביקורת פנים

תגובה	המלצה	ממצאים	פרק
<p><u>תגובת המבוקר</u> <u>בנא"מ:</u> אני לא יכול להתייחס מדוע לא היה צמצום גדול יותר בהוצאות החשמל והמים. זה של המכונים ונדרש לבדיקה מולם. עם זאת כפי שציינתי מרבית ההוצאות הינן קשיחות: חדרי קור ומקפואים ומתקני מחקר שונים</p>	<p>✚ בתקופה של חירום ובכלל מומלץ לתת את הדעת גם לנושא של חיסכון בהוצאות תפעול. הוצאות החשמל והמים הן יחסית "קשיחות" בשל אופי המקום. אולם, חשוב לרכז מאמץ אם זה טכנולוגי או הסברתי על מנת לצמצם את ההוצאות בתחומים אלו. חיסכון של 5% בהוצאות אלו משמעותו כ 500 אלפי שקלים, שחוזרים לפעילות המינהל.</p>	<p>על אי בהירות מסוימת בהתייחסות של המינהל לנושא של עבודה מהבית. רוצה לומר שמצד אחד המינהל תחם את הנושא בכללים ברורים אולם, מצד שני קיימת תחושה שהכללים אווריריים.</p> <p>1. המינהל לא הצליח לייצר חיסכון תפעולי משמעותי בתקופת הקורונה בכל הקשור להוצאות המשמעותיות - חשמל ומים. נציין כי הוצאות החשמל השנתיות של המינהל הם כשמונה וחצי מיליוני שקלים.</p> <p>2. לא נמצא כי היה חיסכון משמעותי בגין עלות הזמנות מתכלות, בתקופת הקורונה. נראה שלהזמנת אמצעי המיגון היה חלק בכך.</p>	<p>6. <b>חסכון בעלויות</b></p>
<p><u>נווה יער- היום קיבלנו מודד חום חילופי, חדש, נמצא אצל רנין במזכירות אשר דואגת לבדיקת החום. אנו מזכירים לעובדים לעיתים קרובות על שמירת ריחוק, חבישת מסיכות והיגיינה אישית.</u></p> <p><u>בנא"מ- רק אציין כי אנוכי (מנהל אגף בנא"מ) וגם ממונת הקורונה מפרסמים מעת לעת ריענוני הנחיות וחיוזוק מסרים בעניין התנהלות התו הסגול ומול הקורונה.</u></p> <p><u>המכון להנדסה חקלאית בנוגע למדידת החום: מאחר ואין שומרים בכניסה למכון הגדרנו את הנוהל הבא: כל עובד המגיע למכון מודד חום אצל ממונה הקורונה המכוני יפתח עפיין. למעט עובדים אשר לפני הגעתם למכון מדדו חום בבית או בצד השני (וולקני).</u></p>	<p>יש להקפיד על הוראות התו הסגול בדגש על ריחוק חברתי מדידת חום וחבישת מסכות. מומלץ שבחדרי ישיבות בהם לא ניתן לעמוד במגבלת ה 2 מטרים (בהתייחס לכך שעומדים במספר האנשים המקסימלי המותר להתכנסות בחדר הנתון) יש להתקין מחיצות פרספקס על מנת לעמוד בתנאי התו הסגול ולמנוע הדבקה.</p>	<p>✚ מינהל המחקר נערך מבחינת חלוקת משימות, תחומי אחריות ורכש על מנת לעמוד בתנאי התו הסגול אימתי שהדבר התאפשר. בתאריך 3.5.2020 החל המינהל לפעול תחת מגבלות התו הסגול. כאמור לעיל הביקורת בחנה את עמידת המינהל בהוראות התו הסגול ומצאה כי בצד הרכש, השילוט והנראות הדברים אכן עולים בקנה אחד עם הוראות התו הסגול. <b>אולם, בכל הקשור לריחוק החברתי, חבישת מסכות ובדיקת חום (בנווה יער והנדסה חקלאית) שהם חלק מהוראות התו הסגול, לא נראה שיש הקפדה יתרה בנושא.</b></p>	<p>7. <b>תו סגול</b></p>



## היחידה לביקורת פנים

### תוכן עניינים

עמודים	נושא	פרק
8	מבוא	.1
9	כללי	.2
10-14	צמצום כוח האדם	.3
15-17	עבודה מהבית	.4
18	רווחה	.5
19-20	חסכון בעלויות בתקופת הקורונה	.6
20-23	תו סגול	.7



## היחידה לביקורת פנים

### 1. מבוא

- 1.1 בהתאם לתוכנית העבודה של יחידת ביקורת הפנים במינהל המחקר, המאפשרת ביצוע ביקורת אד הוק בחנה הביקורת את התנהלות המינהל בתקופת הקורונה (מרץ-אפריל 2020).
- 1.2 מטרת הביקורת היא לסקור את ההחלטות והפעולות שעשה המינהל בתקופה האמורה ולבחון האם הם תרמו ליעד שהציבה הנהלת המינהל לתקופה זו והוא שמירה על רצף תיפקודי – מחקרי של המינהל.
- 1.3 לצורך ביצוע הביקורת התקיימו שיחות עם הסמנכ"ל למינהל, משאבי אנוש ותקציב, עם סגן ראש המינהל לענייני מחקר, עם מנהלי אגפים, עם היועצת המשפטית ועם עובדים נוספים ככל שמצאנו לנכון. הביקורת בדקה דוחות נוכחות של עובדים, דוח הזמנות רכש, חשבונות הוצאה, ואסמכתאות נוספות ככל שמצאה לנכון.
- 1.4 הביקורת נערכה בחודשים מאי – יוני 2020 באתר המינהל בראשון לציון ובמרכזי המחקר נווה יער וגילת.
- 1.5 יש לציין כי בצד הביקורת המובאת בדוח להלן, כל האנשים עימם שוחחה הביקורת בהקשר של הדוח, הדגישו שלמרות הקשיים בתקופת הקורונה (22.3.2020 - 3.5.2020), הנהלת המינהל בפעולותיה, הצליחה עד כמה שניתן לשמור על רציפות פעילות הליבה – המחקר של המינהל.

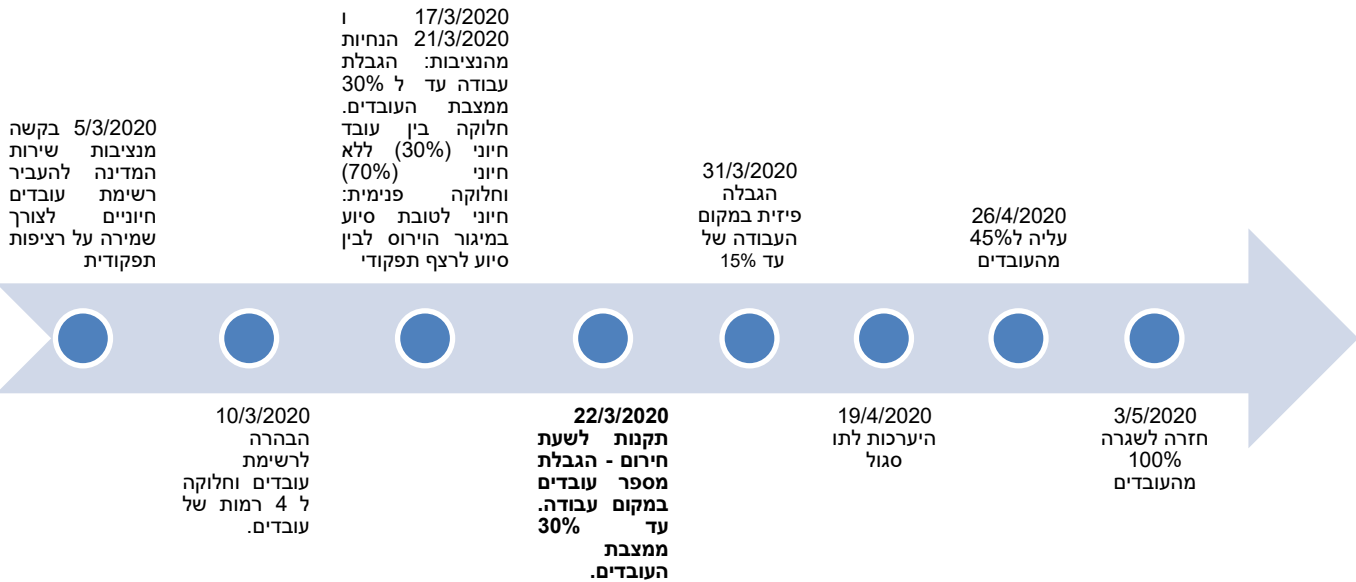




## היחידה לביקורת פנים

### 2. כללי

מגפת הקורונה שפרצה בחודש מרץ 2020 וצמצום הפעילות במשק בעקבותיה, הציבו אתגר משמעותי בפני המינהל, והוא האופן שיהיה ניתן לשמור על יכולות מחקריות תחת מגבלה בכוח האדם ותחת האילוץ של משק (מקומי ובינלאומי) שאינו מתפקד באופן מלא. להלן ההנחיות של הנציבות ותקנות לשעת חירום המוצגת על גבי ציר זמן:



### ממצאי הביקורת

לא נמצאו פרוטוקולים של ישיבות הנהלה המפרטות את אופן טיפול המינהל במצב החירום בגין הקורונה. כל הנחות היסוד בהתייחס לשימור פעולות הליבה ו"הרצף התפקודי" שיובאו להלן, מבוססות על שיחות עם הנהלת המינהל.

### המלצות הביקורת

יש להקפיד על רישום פרוטוקולים.



## היחידה לביקורת פנים

### 3. צמצום כוח האדם

צמצום כוח האדם נעשה בשתי פעימות, והוא בוצע מתוקף תקנות לשעת החירום שפורסמו ולהנחיות נציבות שירות המדינה. טרם פרסום ההנחיות הורתה נציבות שירות המדינה למשרדי הממשלה להיערך לאפשרות כזו. ביום ה 21/3/2020 פרסמה הנציבות את ההנחיה הסופית (היו כמה ורסיות עד לגיבוש הנחיה סופית) והמחייבת שעיקריה מובאים להלן:

1. עובד חיוני מוגדר כעובד ששייך לאחת משתי הקבוצות הבאות:
  - העובדים החיוניים לטובת הסיוע הישיר של המשרד להתמודדות עם התפשטות נגיף הקורונה.
  - עובדים חיוניים לצורך שמירת הרציפות התפקודית ושירותי הליבה של המשרד.
2. לשם היערכות לצמצום פעילות הממשלה יש להעביר לאישור נציבות שירות המדינה את רשימת העובדים החיוניים בהתאם לחלוקה לקבוצות האמורות.
3. יש להעביר רשימה של עובדים חיוניים שלא עולה על 30% ממצבת העובדים. הגבלת כוח האדם מכוח התקנות לשעת חירום הגדירו את משרד החקלאות ואת מינהל המחקר החקלאי כגוף אחד לצורך עמידה במגבלת ה 30%.

#### 4. בהתאם לתקנות לשעת חירום עובדי יחידת המחשוב מורגים ממגבלת ה 30%.

בעקבות הוראת הנציבות גיבשה הנהלת המינהל קווים מנחים לאופן שבו יבוצע הצמצום בכוח האדם. להלן הקווים המנחים:

1. צמצום כוח האדם לא יעשה באופן רוחבי אלא בהתאם לתיעודף של צרכים.
2. ההקצאות הראשונות הולכות לטובת הטיפול במשק החי (פרות, כבשים, דגים וכו') וכן לתפקידים החיוניים לכלל המשק כגון: מעבדת זרעים ויחידת איסום. הקצאת כ"א האדם של יחידת איסום נעשתה בשיתוף פעולה של הסמנכ"ל למינהל ולמשאבי אנוש אל מול משרד החקלאות תוך סיכום (לדבריו) כי המינהל יקבל "פיצוי" בהקצאת כ"א נוסף, חלף על מה ש"נתן" לטובת יחידת איסום.
3. צמצום עובדי המנהלה עד כמה שניתן, על מנת "לפנות" יותר כ"א לטובת שימור היכולת המחקרית (לעיתים עצירת מחקר לזמן מועט = איבוד כל המחקר/עונת גידולים). הדבר נעשה בסייג אחד והוא הדאגה לאורגניות של היחידות בשל הקושי והסרבול בהתכה של שתי יחידות שונות לגוף אחד.



## היחידה לביקורת פנים

בעקבות כך החל המינהל לגבש רשימת עובדים החיוניים להמשך הרציפות התפקודית של המינהל. גיבוש הרשימות בוצע בהנחיית שני סגני ראש המינהל, כאשר בתום התדיינות ראשונית מול היחידות, כל יחידה קיבלה הקצאה כמותית של עובדים. בהתאם להקצאה הכמותית, תעדפו מנהלי היחידות והמכונים, כל אחד בדרכו, את רשימת המשימות והתפקידים הבוערים ביותר ובהתאם לכך גיבשו את רשימת העובדים החיוניים ביחידותיהם.

**מצ"ב פירוט מספר העובדים החיוניים בכל יחידה במינהל כפי שהועבר לנציבות:**

יחידה	מספר העובדים	מתוכם חיוניים	אחוז
הגנת הצומח	76	22	29%
הנדסה חקלאית	55	15	27%
הנהלה ומנהלה	126	32	25%
חקר בעלי חיים	70	31	44%
יחידת השרות	29	11	38%
מדעי הצמח	173	45	26%
מדעי קרקע ומים	43	11	26%
מרכז מחקר דרום	63	14	22%
מרכז מחקר צפון	82	26	32%
נוער שוחר מדע	2	0	0%
תוצ' חקלאית ומז	59	20	34%
תחנת נסיונות מרכז	2	1	50%
<b>סכום כולל</b>	<b>780</b>	<b>228</b>	<b>29%</b>

הביקורת סקרה את רשימת העובדים החיוניים כפי שהוגשו למשרד החקלאות ולנציבות

ובחנה האם בחירת העובדים החיוניים הייתה יעילה מתוך הבחינות המצוינות להלן:

1. בדיקה עד כמה שניתן שרשימת העובדים החיוניים כוללת רק עובדים שנכללו בהגדרת עובד חיוני או עובד החיוני לרציפות התפקודית.
2. הרציונל בבחירת משרה מסוימת (לא העובד הפרטי) כמשרה חיונית ובהעדפתה על פני משרה אחרת שזוהתה כלא חיונית, מובן ובר הנמקה.
3. רשימת העובדים החיוניים לא כללה עובדים שתחומי עבודתם חופפים או קרובים, בתוך יחידה (מנהלית או מחקרית).  
קיים קושי מובנה בבחינת משרות מחקריות כפי שיצוין להלן.

### ממצאי הביקורת

הנהלת המינהל לא גיבשה רשימה של עובדים החיוניים לה, בראייתה, השייכים מנהלית למכונים. כך יצא שתפקידים מנהליים הדרושים לרציפות התפקודית לא נכללו ברשימת העובדים החיוניים שהוגשו על ידי המכונים. לדוגמא: בחלק מהמכונים (נווה יער, גילת ומדעי הצמח) אמרכלים או רפרנטים העוסקים בדיווחי נוכחות לא נכללו ברשימת העובדים החיוניים, דבר שיצר קושי לקראת דיווחי הנוכחות בסוף חודש מרץ.



## היחידה לביקורת פנים

✚ בלא להתייחס למשא ומתן מול משרד החקלאות על אחוז העובדים לכאן או לכאן. אחוז העובדים החיוניים ה"אמיתי" (מנקודת מבט חברתית) מכלל המינהל הוא גבוה משלושים אחוז, והוא קרוב יותר ל 33%. הסיבה לדבר היא שברשימת עובדי וולקני כלולים גם עובדים שנמצאים בשנת שבתון, חופשת לידה, חל"ת, עובדי המחשוב וסטודנטים. הרלוונטיות של הנתון הזה היא אחוז העובדים האמיתי (מנקודת מבט חברתית) שלא נחשב כחיוני.

✚ הגדרת כוח אדם חיוני במנהלה:

א. הביקורת סבורה כי היה מקום לשקול לצמצם/לשנות ביחידת הבנא"ם את המשרות שנכללו ברשימת המשרות הדרושות, וזאת בהתאם למפורט להלן:

1. האגף כלל ברשימת העובדים החיוניים את כלל המהנדסים (חשמל, מזגנים, תשתיות מים ובינוי) ועל כן לא נראה שהיה צורך לכלול ברשימת העובדים החיוניים את מרכזת פרויקטים נכסים ולוגיסטיקה. מנהל האגף בשיתוף מהנדסי האגף היו מספיקים על מנת לתת תשובות בתקופה הזו. נעיר, כי לקראת החלת ה"תו הסגול", מונתה מרכזת הפרויקטים לאחראית המנהלית לנושא.

2. האגף כלל ברשימת העובדים החיוניים הן את מרכזת הנכסים והן את רכזת הקניינות שלהן מאפייני תפקיד דומים. (ביצוע הזמנות, עבודה מול ספקים, עבודה מול מהנדסי האגף וכו') הביקורת סבורה כי למרות השוני המסוים במשרות הנ"ל ניתן היה לשמור על הרציפות התפקודית של האגף על ידי הכללה של משרה אחת בלבד מבין השתיים ברשימת העובדים החיוניים. חשוב לציין: א. המהנדסים כלולים ברשימת החיוניים - כך שיש מי שיכול לתת תשובות לנושאים בוערים.

ב. מספר הזמנות הרכש שהנפיק האגף בתקופה הזו עומד על 14 (בתקופה המקבילה בשנת 2019, 50), ועוד 17 מקרים של טיפול בתקלות. לא נראה שהנתונים הכמותיים הנ"ל מחייבים שני אנשים.

ג. במשרות שנכללו ברשימת העובדים החיוניים ביחידת התקציבים ניתן למצוא חפיפה מסוימת בתחומי האחריות של המשרות מנהל אגף תקציב וממונה תקציב, כגון: אישור בקשות העסקה, אישורי תקציב ושיריונים. חפיפה בתחומי הפעילות בין העובדים החיוניים באותה יחידה, כאשר ישנן משרות ביחידה שלהן שוני יותר ברור ושלא נכללו ברשימת החיוניים, פוגם ביעילות עבודת היחידה. הסעיף רלוונטי גם למחסן בשינויים המתבקשים.



## היחידה לביקורת פנים

הביקורת מודעת לכך שיש שיקולים שונים בדירוג מידת חיוניות משרה, כגון: עומס בגלל עונתיות, תאריכי הגשה (deadline) הרלוונטיים למשרה מסוימת, זמינות העובד וכו' והיא מכירה בכך שיש מקום לעצמאות הניהולית ולשיקול הדעת של המנהלים. אולם, עדיין הביקורת סבורה שיש לתת משקל גם לניסיון לכלול כמה שיותר תחומי אחריות באמצעות המשרות המצומצמות.

### תגובת המבוקרים

בנא"מ

סעיף א':

- 1 המהנדסים יכולים להתנהל לבד בנושאי תחזוקה אך בנושאי התנהלות הפרויקטים הרבים (שנמשכו כרגיל, ללא עצירה, עפ"י החלטת הממשלה לתחומי בינוי ופיתוח) אין להם מסוגלות כלל להתנהל ללא הפונקציה שמרכזת את התנהלות הפרויקטים. לפיכך היא היתה חיונית ושילובה הוא שאיפשר קידום מלא ויעיל של כל הפרויקטים. ללא קשר בהמשך גם מונתה לממונת קורונה של המינהל.
- 2 מרכזת הפרויקטים ורכזת הקניינות הן 2 משרות שונות ונפרדות לחלוטין ללא השקה. המהנדסים אינם יכולים לתת מענה לרובם ככולם של השאלות בתחומי הקניינות. הקניינית טיפלה בהזמנות אך גם בתשלומים וגם בהמון שאלות של ספקים ושל אנשי בנא"מ והמינהל.

בנוסף:

- 1 בעניין חיוניים אתה קצת לא מפריד בין חיוניים להיות גם במקום או חיוניים לעבודה מהבית. בקטע של מורן היתה חיונית לעבודה פה. ישראלה ואף טליה יכלו לעבוד גם מרחוק למרות שזה פחות יעיל ופחות נוח לתפעול.
- 2 תחומי התחזוקה ותחום הבינוי והפרויקטים של הבנא"מ הצלחנו לשמור אותם פעילים. תחזוקה בוצעה ככל שנדרש עם קבלני הבית וקבלני המכרזים. פרויקטים המשיכו להיות מתופעלים ומבוקרים עי הצוות כאמור והקבלנים שזכו במכרזי הביצוע.

סעיף ב:

במידה והכוונה הינה למחסן ולרכש, הפעלנו שם מעט מאד כ"א כי פעילות המכונים הייתה מצומצמת יחסית ולכן שרותי הרכש והמחסן היו מינוריים יחסית. אלו שהיו תפעלו הכל לתקופה זו.

### סגן ראש המינהל למחקר

צריך לציין שנוצר קושי בגלל חוסר היכולת לשנות את קבוצת העובדים מרגע קביעתם כעובדים חיוניים. הקושי העיקרי היא התמחויות ייחודיות של קבוצת המחקר ולפיכך הנוכחות של עובד "חיוני" לא ממש פתרה את הבעיה.

- ג. בסוף חודש אפריל כאשר עבר המינהל לכ- 45% תעסוקה (כולל קיזוז מסוים מול חקלאות), ניתנה עדיפות בחלק מהמקומות לעבודת יחידות שלהן כבר היו עובדים חיוניים מתחילת תקופת הקורונה על פני יחידות שלהן לא היו כלל עובדים חיוניים. לדוג' עיבוי יחידת קידום בשני עובדים לשישה עובדים סך הכל, עיבוי עובדי החשבות בשלושה עובדים לתשעה עובדים סך הכל (עשרה כולל חשבת), עיבוי יחידת הבנא"מ



## היחידה לביקורת פנים

בעובדת אחת לעשרה עובדים סך הכל, אל מול אפס עובדים בדוברות המינהל. הביקורת סבורה שהתפוקה השולית בהבאת עובד אחד ליחידה (דוברות), שלה לא היו כלל עובדים חיוניים גבוהה מהתפוקה השולית מכל יתר המקרים שפורטו. כל זה בהתייחס לכך שהעובדים החיוניים במינהל נדרשו לצורך שמירת הרצף התפקודי ולא להתמודדות ישירה עם מיגור נגיף הקורונה.

### עובדים חיוניים במכונים ובמרכזי המחקר

בנווה יער לא נכללו ברשימת העובדים החיוניים רפרנטים שיבצעו הזמנות רכש, אולם, מתוך מעבר על דוח הזמנות נמצא שנווה יער הנפיקו בתקופה הרלוונטית 33 הזמנות רכש, באמצעות עובדת שהייתה בחופשה. מרכז מחקר גילת (בהחלטה מודעת לחסוך תקן) לא הנפיק כלל הזמנות רכש בתקופה המדוברת ונסמך בנושא זה על המנהלה הראשית / מחסן. סיכומו של דבר: הוצאת הזמנת רכש היא חיונית לתפקוד מרכזי המחקר, ועל כן, יש לשקול לכלול אותם ברשימת החיוניים. במידה והם לא יכללו ברשימת החיוניים אזי סביר שזה יוביל לעומס על המחסן (כמובן שזה תלוי במספר העובדים החיוניים אצלו).

בכל הקשור למשרות חיוניות במחקר, קיים קושי לבחון את הנושא, היות וכל חוקר הוא מרכז ידע ורווח עצמאי, ומלבד החוקר עצמו כמעט ולא ניתן להעריך האם המחקר נמצא בשלב קריטי או לא. על כן לא בחנה הביקורת את חיוניות משרות החוקרים/ מהנדסי וטכנאי מחקר.

### המלצות הביקורת

מומלץ שהמנהלה והמכונים יאתרו משרות להם תכנים חופפים ומשיקים וכחלק מהכנה מוקדמת להתפרצות שניה יבצעו חפיפה ביניהם. ייתכן וזה יאפשר גמישות רבה יותר בהפעלת כ"א בעת חירום.

### תגובת המבוקרים

נווה יער - לצערי, הנהלת המינהל לא הבינה ולא לקחה בחשבון כי לנווה יער צרכים שונים ואחרים מיתר המכונים, בנווה יער בע"ח, כאן כבר מולאה מכסה של 4 עובדי הרפת. יש משק מסחרי, אשר בתקופה המדוברת חייב עבודה קבועה של אנשי המשק – 4 עובדים נוספים. מן הסתם, חייב להיות קניין לטיפול בדרישות רכש שוטף והעובדת ביצעה את עבודתה מהבית בהתנדבות תוך לקיחת אחריות. אנו רואים זאת בהערכה רבה. ז"א מדובר כאן על עשרה עובדים חיוניים שחייבים להיות נוכחים בנווה יער ללא קשר לתחומים האחרים.



## היחידה לביקורת פנים

### 4. עבודה מהבית

מדיניות המינהל לגבי עבודה מהבית בתקופה ש מ 22/3/2020 עד 31/3/2020, היא, שעבודה מהבית אפשרית רק לעובדי המנהלה ורק עד למקסימום של 4 שעות עבודה ביום. בעקבות החזרה לעבודה בתאריך 5.3.2020 במתכונת מלאה גיבש המינהל הנחיה המסדירה את האפשרות לעבוד מהבית. להלן עיקרי ההנחיה:

1. עבודה מהבית אפשרית באמצעות שלושה מסלולים:  
א. עבודה מהבית בגין ילדי עובדים שאינם במסגרות או במסגרות חלקיות.  
ב. עובד המבקש לעבוד מהבית בשל סיבה רפואית - סביבת העבודה במינהל, הכוללת עובדים רבים יכולה להוות סיכון גדול יותר לעובד בעלות מחלות כרוניות הידועות כמסכנות חיים בעת הידבקות בקורונה.  
ג. מסלול חריג - עובד המבקש לעבוד מהבית בגין סיבות שאינן מצוינות בשני המסלולים הקודמים.

2. אישור הבקשה לעבודה מהבית במסלול "חריג" דורש אישור של ועדה ייעודית המורכבת מסמנכ"ל משאבי אנוש, מנהל אגף משאבי אנוש ונציג המכונים.  
3. עובד המבקש לעבוד מהבית בגין מצבו הרפואי, יעבוד רק מהבית ללא אפשרות להגיע למשרד.

**הנחיית הנציבות (בתקופה הראשונה לפני תו סגול) בעניין העבודה מהבית כוללת מספר מרכיבים שעיקריהם מובאים להלן:**

1. ביצוע משימת העובד אפשרית מהבית.
2. העובד מחובר לתשתית טכנולוגית המאפשרת עבודה מהבית
3. אין בעיה של אבטחת מידע
4. עיקר עבודת העובד אינה כוללת שירות פרונטלי לציבור או לעובדי המשרד. העבודה מהבית טעונה אישור מנכ"ל או סמנכ"ל.

**אחרי מעבר לתו סגול, הוציאה הנציבות הנחיה מעודכנת לעבודה מהבית והוסיפה על התנאים שלעיל, כמפורט:**

1. תפקידו של העובד מאפשר להגדיר מטלות מסוימות, בהן יעסוק בימים שבהם יעבוד מהבית, ואשר על ביצוען ניתן יהיה לפקח בהתאם לכללים שייקבעו כמפורט להלן, לרבות בדרך של קבלת דיווח מפורט על המטלות שבוצעו כאמור ומועד ביצוען בימים שבהם עבד העובד מהבית.
2. יצוין כי בעת הקרובה יגובשו כלים ליישום הדיווח על-ידי העובד. מהעת בה יופעלו כלים אלה, יהיה על הממונה להגדיר לעובד מטלות ברמה השבועית לימים שבהם העובד





## היחידה לביקורת פנים

יועסק בין היתר לצורך חיזוק עבודה מבוססת תפוקות. בהמשך יגובשו ויופצו למשרדים כלים שימשו לעניין קביעת המטלות לעבודה מהבית אשר המשרדים יתבקשו לפעול לאורם.

3. על מנת שהאישור לעבודה מהבית ייכנס לתוקף, יש צורך בחתימה של העובד על טופס הצהרה ייעודי ל"עבודה מהבית - חירום רפואי", המצורף כנספח להנחיה זו.
4. אישור האחראי במשרד לעבודה מהבית כאמור ינתן מראש ובכתב. דיווח על מתן אישור זה יועבר לנציבות שירות המדינה בדו"ח מרוכז, במועדים שתקבע נציבות שירות המדינה.

להלן נתונים בדבר האישורים לעבודה מהבית כפי שאושרו במינהל (מאי יוני 2020):

סוג אישור	מספר עובדים בהתאם לסוג אישור
רפואי	4
הורים לילדים	99
חריג	2
סה"כ	105

### ממצאי הביקורת

מתוך מעבר על דוחות הנציבות העוסקות "בעבודת עובדי המדינה מהבית בתקופת הקורונה" שפורסמו באתר הנציבות, ניתן להסיק כדלהלן:

1. בתקופה מ- 22/3/2020 עד סוף חודש מרץ, לא היה עובד אחד שדיווח על עבודה מהבית.
  2. מכל משרדי הממשלה (המנויים בדוח) מינהל המחקר היה המשרד היחיד שלא דיווח כלל (0%) על עבודה מהבית בתקופה הנ"ל. (מצ"ב נספח א')
  3. בחודש אפריל דיווח מינהל המחקר רק על 15% עבודה שבוצעה מהבית. מקום חמישי מהסוף מתוך כלל משרדי הממשלה המנויים בדוח. (מצ"ב נספח ב')
- בכל הקשור להנחיית המינהל מתאריך 4/5/2020 המתייחסת לעבודה מהבית לתקופה החל מה 3.5.2020, נעיר:

1. עד כמה שידוע לביקורת ובהשוואה לשלושה משרדי ממשלה, המסלול השני במינהל המאפשר עבודה מהבית בגין בעיה רפואית הוא ייחודי. המסלול אינו מאפשר לפצל את העבודה חלק מהבית וחלק במינהל ובפן הזה הוא מחמיר ביחס להנחית נציבות





## היחידה לביקורת פנים

שירות המדינה ולהנחיות שנהגו בארבעת משרדי הממשלה שהביקורת בדקה. הביקורת מבינה שההחמרה היא פועל יוצא של ההצהרה של העובד שיש סיכון בהגעתו לעבודה.

2. נראה שרציונל הנחיית הנציבות בעניין העבודה מהבית בתקופה זו, היא לדלל את מספר העובדים על מנת להקטין את האפשרות להדבקה במשרד ובכלל. כך שהנחיית המינהל שפונה לסקטורים מסוימים אינה עולה בקנה אחד עם רציונל הנחיית הנציבות.

**החל מחודש יולי ובעקבות הנחיית הנציבות לעבור ל-30% עבודה מהבית שינה המינהל מעט את ההנחיה והיא מאפשרת גמישות מסוימת בעבודה מהבית גם לסקטורים נוספים.**

3. ממעבר על דוחות הנוכחות מחודש מאי עולה:

1. נמצאו מספר עובדים שהדיווח הנוכחות שלהם כלל עבודה מהבית ונוכחות במינהל, באופן רציף. כלומר, העובד דיווח נוכחות במינהל עד שעה מסוימת ודיווח "עבודה מהבית" מיד בדקה העוקבת לדיווח הנוכחות. כך יוצא שזמן הנסיעה שלהם מהבית לעבודה (או ההיפך) נספר כשעות עבודה. נראה שהנושא אינו עולה בקנה אחד עם הנחיית הנציבות שמגדירה עבודה מהבית כעבודה בפועל בבית.
2. נמצאו שני מקרים בהם המינהל אישר לזוג הורים "עבודה מהבית" בנימוק של "הורים לילדים" (במקרה אחד לשניהם במקרה שני הורה אחד בנימוק של מצב רפואי), אך מספר השעות שאושר להם ביחד, בעבודה מהבית, עולה על מספר השעות השבועיות האפשריות לעבודה מהבית (מעל 42). מה שאומר שיש חפיפה בשעות שלהם ועל פניו זה לא נדרש. הביקורת סבורה שהדבר מעיד על אי בהירות מסוימת בהתייחסות של המינהל לנושא של עבודה מהבית. רוצה לומר שמצד אחד המינהל תחם את הנושא בכללים ברורים אולם, מצד שני קיימת תחושה שהכללים אווריריים.

### המלצות הביקורת

על מנת שרציונל הנחיית הנציבות וכללי הריחוק החברתי אכן יקבלו ביטוי, כדאי לשקול עבודה מהבית בשילוב של עבודה בקפסולות ביחידות שהנושא אפשרי. שילוב כזה יפחית את הסיכון לבידוד רוחבי אם יתגלה חולה קורונה במינהל ויאפשר המשכיות בעבודה. מומלץ לחדד את הנחיות דיווח השעות של עבודה מהבית.



## היחידה לביקורת פנים

### 5. פעילויות רווחה

על מנת לשמור על הקשר בין העובדים שבחופשה לבין המינהל, יזמה הנהלת המינהל ויחידת ההדרכה מספר פעילויות לאורך תקופת הקורונה והמפורטות להלן:

1. מפגשים בזום של "מדע ודע ברשת וולקני" – הרצאות מרתקות של חוקרות מוולקני, לעובדים ובני משפחותיהם. דוגמא להרצאות: פרופ' רינה קמינצקי, שסיפרה על "פרחי אביב בתרבויות שונות בעולם, ד"ר ויקי סורוקר, שגילתה על "מה קורה בכוורת".
2. הרמת כוסית בפלטפורמת זום, שכללה ברכה של ראש המינהל והקרנת שני קליפים שיצרו עובדי המינהל בהשתתפות משפחותיהם. לסיום הרצאה של ד"ר יהושע קליין בנושא: "הקשר בין מכת ברד, שינוי אקלים ומצה שמורה".
3. כרטיס שי לבחירת מתנה.
4. מארז תבלינים טריים, שנשלח לביתו של כל עובד לקראת יום עצמאות.
5. קבלת פני העובדים, שחזרו אחרי החופשה המאולצת, פוזרו רול אפים בכניסה של כל בניין בקמפוס.



## היחידה לביקורת פנים

### 6. חסכון בעלויות בתקופת הקורונה

כאמור לעיל, המינהל עבד מתחילת הסגר 22.3.2020 ועד לתחילת ההקלות בסגר ב 26.4.2020 באופן מצומצם. החל מ26/4/2020 אפשרה הנציבות הגדלה של מספר העובדים המורשים לחזור לעבודה ועל חזרה לשגרה גם אם עדיין באופן מוגבל.

הביקורת בחנה את הוצאות המינהל בתקופה הקרוונה בדגש על הוצאות המותנות בהימצאות העובדים, כגון: חשמל, מים, סולר, משיכת מוצרים מתכלים מהמחסן וכדומה. הנחת העבודה היא, שבשל היקף נוכחות עובדים נמוך בתקופת הנבדקת, קיימת צפייה לראות ירידה משמעותית בהוצאות.

להלן פירוט מספר הזמנות רכש בתקופת הקורונה ועלותן בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד:

שנה	עלות ההזמנות בשקלים	מספר ההזמנות בתקופה	הערות
2020 - תקופת הקורונה	2,285,653	228	הזמנה שיצאה בתקופה המדוברת על סכום של 9.5 מיליוני שקלים לא נלקחה בחשבון היות והיא הוצאה חריגה
2019 - תקופה מקבילה	8,293,696	1,028	-

להלן פירוט ההוצאות השוטפות בתקופת הקורונה (מרץ אפריל 2020) ועלותן הכספית אל מול עלותן בתקופה המקבילה אשתקד (מרץ אפריל 2019):

סוג הוצאה	עלות ההוצאה בשקלים (מרץ אפריל 2020)	עלות ההוצאה בשקלים (מרץ אפריל 2019)
מים	160,746	184,686
חשמל	2,647,214	2,713,172
סולר לרכבים	54,000	83,000
פינו אשפה וגזם	66,259	75,826
הזמנת מוצרים מתכלים מהמחסן	508,948 (כולל חודש מאי)	588,255 (כולל חודש מאי)



## היחידה לביקורת פנים

### מתוך הטבלה המצוינת לעיל עולה כדלהלן:

1. המינהל לא הצליח לייצר חיסכון תפעולי משמעותי בתקופת הקורונה בכל הקשור להוצאות המשמעותיות - חשמל ומים. נציין כי הוצאות החשמל השנתיות של המינהל הם כשמונה וחצי מיליוני שקלים.
2. לא נמצא כי היה חיסכון משמעותי בגין עלות הזמנות מתכלות, בתקופת הקורונה. נראה שלהזמנת אמצעי המיגון היה חלק בכך.

### המלצות הביקורת

בתקופה של חירום ובכלל מומלץ לתת את הדעת גם לנושא של חיסכון בהוצאות תפעול. הוצאות החשמל והמים הן יחסית "קשיחות" בשל אופי המקום. אולם, חשוב לרכז מאמץ אם זה טכנולוגי או הסברתי על מנת לצמצם את ההוצאות בתחומים אלו. חיסכון של 5% בהוצאות אלו משמעותו כ 500 אלפי שקלים, שחוזרים לפעילות המינהל.

### תגובת המבוקר

בנא"מ:

אני לא יכול להתייחס מדוע לא היה צמצום גדול יותר בהוצאות החשמל והמים. זה של המכונים ונדרש לבדיקה מולם. עם זאת כפי שציינתי מרבית ההוצאות הינן קשיחות: חדרי קור ומקפיאים ומתקני מחקר שונים

### 7. תו סגול

על מנת לאפשר לשוק העבודה לפעול, פרסם משרד הבריאות מספר כללים שעל המעסיקים לעמוד בהם. המינהל פרסם נוהל קורונה המבוסס על הנחיות אלו ועל הנחיות הנציבות.

#### 1. מסכה

על עסק מסחר ושירותים הפתוח לקהל הרחב, לא יכניס למבנה אדם שאינו חובש מסכה, ולא ייתן שירות לאדם שנמצא בתוך המבנה באם הוריד את המסכה, אלא אם כן הוא פטור מחובת חבישת מסכה (ראו להלן). כמו כן, על בעל העסק לתלות במקומות בולטים לעין במקום, לרבות בכניסה אליו, מודעה בדבר חובת חבישת מסכה במקום, ובמידה ויש במקום מערכת כריזה – יודיע באמצעותה, אחת לחצי שעה לפחות, על חובת חבישת המסכה.

החריגים לחבישת מסכה הם:

1. עובד הנמצא לבד בחדרו
2. שני עובדים העובדים בקביעות בחדר אחד במקום עבודה, ובלבד שיישמר ביניהם מרחק של 2 מטרים לפחות
3. אדם שמחמת מוגבלות נפשית, שכלית או רפואית, מתקשה באופן משמעותי לכסות את הפה ואת האף



## היחידה לביקורת פנים

4. "אדם השוהה במקום סגור או מופרד" – אדם השוהה ב:

- כלי רכב לבדו
  - במבנה לבדו
  - בחדר במבנה לבדו
  - בחלק ממבנה הכולל מחיצה בגובה של שני מטרים לפחות אשר מפרידה בין האדם לבין אנשים אחרים הנמצאים באותו מבנה
  - בתא עבודה בחלל פתוח, אם גובה המחיצה אשר מפרידה בין האדם לבין אנשים אחרים באותו חלל הוא 120 ס"מ לפחות, ובלבד שהאדם שלא עוטה מסכה יושב
2. תנאים לעמידה בתו הסגול (עיקריהן):

המעסיק יידע את עובדיו לגבי הכללים המפורטים להלן, בין היתר באמצעות שילוט במקום העבודה, במקום בולט לעין.

1. המעסיק ימנה ממונה על ענייני קורונה שיהיה אחראי על שמירת הכללים המפורטים להלן.

2. המנכ"ל והממונה על ענייני קורונה באותו מקום עבודה יחתמו על טופס הצהרה, אשר יישמר בבית העסק, לפיו הם עומדים בכללים המפורטים להלן:

▪ יש לאפשר לעובדים לבצע את עבודתם מחוץ למקום העבודה או מהבית, ככל הניתן.

▪ בטרם כניסה למקום עבודה יש לשאול את הנכנסים את השאלות האלה:

▪ האם אתה משתעל?

▪ האם חום גופך מעל 38 מעלות צלזיוס ומעלה או האם היה לך חום כאמור בשבוע האחרון?

▪ האם היית במגע קרוב עם חולה קורונה בשבועיים האחרונים? לא תותר כניסה למקום למי שלא השיב בשלילה על כל אחת מהשאלות, למעט אדם שהשיב שהוא משתעל בשל מצב כרוני כגון אסתמה או אלרגיה אחרת.

▪ חובה לבצע מדידת חום באמצעי שאינו פולשני לנכנסים למקום העבודה, ולמנוע כניסה מאדם עם חום גוף של 38 מעלות צלזיוס ומעלה.

▪ יש להקפיד על שמירת מרחק של שני מטרים בין אדם לאדם.

▪ עובד יישב, ככל האפשר, בעמדת עבודה קבועה הכוללת ציוד אישי קבוע. אם לא ניתן לספק לעובד עמדת עבודה קבועה, עמדת העבודה והציוד האישי שבה יעברו חיטוי קפדני לפני כל העברה מאדם לאדם.



## היחידה לביקורת פנים

- יש להנחות את העובדים על שמירה קפדנית של כללי היגיינה ובכלל זה שטיפת ידיים.
  - יש להנחות את העובדים שלא יהיו במעלית במקום העבודה יותר משני נוסעים.
  - במשמרות יש לשבץ, ככל האפשר, את אותה קבוצת עובדים יחד באותה משמרת.
  - כלל העובדים במקום העבודה חייבים לחבוש מסכה בהתאם להנחיות חבישת המסכה.
  - כל עובד יעבוד בחדר קבוע.
  - אכילה או שתייה תתבצע, ככל האפשר, בחדרו הקבוע של העובד.
3. בכל חדר ישמר מרחק של 2 מטרים לפחות בין אדם לאדם אלא אם כן ישנה מחיצה למניעת העברת רסס מאדם לאדם. במבנה בו קיימת מערכת כיבוי אוטומטית (ספינקלרים) או מערכת גילוי אש ועשן תותקן המחיצה מכיוון הרצפה ועד לגובה 50 ס"מ מתחת לגובה התקרה לכל היותר.
4. מעסיק רשאי לאפשר קיום פגישות מקצועיות במקום העבודה בהשתתפות של עד 50 איש ובלבד שישמר מרחק של 2 מטר לפחות בין אדם לאדם. (נכון לזמן כתיבת ההוראה)
5. כל עובד יעבוד, ככל האפשר, מול ספקים קבועים.
6. אם התברר כי במקום העבודה התרחשה הדבקה בקורונה, הרשויות יכולות להורות על סגירת מקום העבודה, כולו או חלקו, עד לאחר סיום ביצוע חקירה אפידמיולוגית על ידי משרד הבריאות, וכן להורות על פתיחתו מחדש בתנאים שיורו עליהם.

### ממצאי הביקורת

מינהל המחקר נערך מבחינת חלוקת משימות, תחומי אחריות ורכש על מנת לעמוד בתנאי התו הסגול אימתי שהדבר התאפשר. בתאריך 3.5.2020 החל המינהל לפעול תחת מגבלות התו הסגול. כאמור לעיל הביקורת בחנה את עמידת המינהל בהוראות התו הסגול ומצאה כי בצד הרכש, השילוט והנראות הדברים אכן עולים בקנה אחד עם הוראות התו הסגול. אולם, בכל הקשור לריחוק החברתי, חבישת מסכות ובדיקת חום בנווה יער והנדסה חקלאית) שהם חלק מהוראות התו הסגול, לא נראה שיש הקפדה יתרה בנושא.



## היחידה לביקורת פנים

### המלצות הביקורת

יש להקפיד על הוראות התו הסגול בדגש על ריחוק חברתי מדידת חום וחבישת מסכות. מומלץ שבחדרי ישיבות בהם לא ניתן לעמוד במגבלת ה 2 מטרים (בהתייחס לכך שעומדים במספר האנשים המקסימלי המותר להתכנסות בחדר הנתון) יש להתקין מחיצות פרספקס על מנת לעמוד בתנאי התו הסגול ולמנוע הדבקה .

### תגובת המבוקר

נווה יער- היום קיבלנו מודד חום חילופי, חדש, נמצא אצל רנין במזכירות אשר דואגת לבידיקת החום. אנו מזכירים לעובדים לעיתים קרובות על שמירת ריחוק, חבישת מסיכות והיגיינה אישית.  
בנא"מ- רק אציין כי אנוכי (מנהל אגף בנא"מ) וגם ממונת הקורונה מפרסמים מעת לעת ריענוני הנחיות וחיזוק מסרים בעניין התנהלות התו הסגול ומול הקורונה.  
המכון להנדסה חקלאית בנוגע למדידת החום: מאחר ואין שומרים בכניסה למכון הגדרנו את הנוהל הבא: כל עובד המגיע למכון מודד חום אצל ממונה הקורונה המכוני יפתח עפגין. למעט עובדים אשר לפני הגעתם למכון מדדו חום בבית או בצד השני (וולקני).

### תגובת הסמנכ"ל למינהל ולמשאבי אנוש-על כלל הדוח

1. המבקר בחן את הדברים באופן מצומצם ולא בהתייחס למטרת המינהל וליעדים שהמינהל קבע לעצמו בתקופה הרלוונטית.
2. הדוח עוסק בעיקרו במנהלה למרות שהמנהלה החזיקה באחוז קטן מאוד מכוח האדם החיוני בתקופת הקורונה. מעבר לכך, המבקר הוא חלק מהמנהלה ולא ראוי שהמבקר יבדוק סוגיה שהוא היה חלק ממנה.
3. עובדים חיוניים – לגבי מרכזת הפרויקטים היא הייתה חיונית בתקופה הרלוונטית והיא גם המשיכה לקיים פגישות שוטפות עם קבלנים. לעניין שתי העובדות האחרות (בבנא"מ) המצוינות, מדובר בשתי משרות שונות לחלוטין ושתיהן היו דרושות להמשך העבודה. יודגש: למנהלי האגפים ולמנהלי המכונים קיימת עצמאות ניהולית והנהלת המינהל מאפשרת ומעודדת את זה. להנהלת המינהל אין גם רצון להיכנס לרזולציה של איזה עובד בדיוק מביא כל מנהל מכון ומי מוגדר חיוני במכונים.
4. עבודה מהבית – הנחיית הנציבות לעבודה מהבית (מרץ – אפריל- מאי) היא כלי ניהולי בידי המינהל והוא רשאי להחליט אם הוא משתמש בזה או לא. הנהלת המינהל סבורה שבהתייחס למבנה המינהל שהרבה ממשרותיו מחייבות הימצאות בשטח / מעבדה, עבודה מהבית היא כלי אבל כזה שניתן להשתמש בו במשורה.
5. חיסכון בתקופת הקורונה - הוצאות המינהל הן קשיחות גם בתחומים של חשמל ומים (בהתייחס למקררים ולחממות שעובדים גם כשאינן איש) ולכן אין פלא שלא רואים ירידה משמעותית בהוצאות אלו בתקופת הקורונה.