

תיאטרון עירוני חיפה (חל"צ)

	תוכן עניינים
1	כללי
2	האורגנים של התיאטרון
3	עמותת הידידים
3	נתונים כספיים
6	נתוני פעילות
8	כח אדם
8	I פילוח העובדים
13	II ניהול כח אדם
19	מניעת הטרדה מינית
21	נסיעות לחו"ל
24	לינה במלון
25	התקשרויות עם ספקים, יועצים ואנשי מקצוע
29	הקצאת מבנים והשימוש בהם
30	חלוקת כרטיסים ללא תמורה
31	תביעות משפטיות
32	סיכום

כללי

1. תיאטרון עירוני חיפה בע"מ (להלן: "תיאטרון חיפה" או "התיאטרון"), שהוקם בשנת 1962, הינו חברה לתועלת הציבור (חל"צ)¹, הרשום כחברה פרטית בע"מ, ופועל בהתאם לחוק החברות, התשנ"ט-1999. בעלי המניות של התיאטרון הם עיריית חיפה (99.4%) ושישה בעלי מניות נוספים, שכל אחד מהם מחזיק בעשירית האחוז של מניה. **אין בהירות לגבי מיהות ששת בעלי המניות הנוספים ומדוע הם מהווים עדיין חלק מבעלי המניות בתיאטרון.** בתגובה נמסר מהנהלת התיאטרון ש"נוכח העובדה כי מחד, בעלי המניות הנוספים מחזיקים באחוז מזערי של מניות שאין לו כל השפעה על פעילות התיאטרון ו/או האסיפה הכללית, ומאידך - "הסדרת" מניותיהם כרוכה בהליכים מורכבים, התיאטרון לא רואה מקום, בשלב זה, לפעול לשינוי מצבת בעלי המניות."
2. התיאטרון המסווג כתיאטרון רפרטוארי מהווה תאגיד עירוני על כל המשמעויות החוקיות והאחרות הנובעות מכך, ועל-פי מסמכי התאגדותו מטרותיו מתרכזות, בין השאר, בקיום, ניהול, הפעלה ופיתוח תיאטרון אומנותי יוצר; עידוד יצירת אומנויות הבמה ובעיקר את העשייה התיאטרלית; קירוב תושבי העיר ליצירה האומנותית והרחבת המעגל התרבותי של העיר; התערות בקהילה העירונית, וניהול דיאלוג מתמיד עם תושבי העיר.

¹ סעיף 345א. (א) לחוק החברות: "חברה לתועלת הציבור היא חברה שבתקנונה נקבעו מטרות ציבוריות בלבד וכן איסור על חלוקת רווחים או חלוקה אחרת לבעלי מניותיה [...]"

3. בראשית שנת 2006 הגיע תיאטרון חיפה לחדלות פירעון, שבעטיו הוצא צו להקפאת הליכים, שאיפשר לתיאטרון לקבל הגנה מפני נושים. ב-2/2007 נסתיימה תקופת הקפאת ההליכים ולתיאטרון מונה נאמן הסדר נושים, שניהל את כספי התיאטרון בחשבון הנאמן. ב-4/2007 החליט דירקטוריון התיאטרון על העברת חשבון התיאטרון מניהולו של הנאמן לניהול התיאטרון, וב-1/2008 נחתמה תוכנית הבראה. **גם במועד הביקורת הנוכחית מצוי התיאטרון עדיין תחת מגבלות תוכנית הבראה זו.**
4. התיאטרון המוגדר על-ידי משרד התרבות והספורט (להלן: "משרד התרבות") כתיאטרון בסדר גודל בינוני, מפיק כחמש עד שש הצגות בשנה, שחלקן מועלות על-ידי הקבוצה "החיפאית" (שמטרתיה מתמקדות בעיקר בפיתוח יצירה רפרטוארית בעיר חיפה), וכן את פסטיבל חיפה הבינלאומי להצגות ילדים המועלה מדי שנה בפסח. בנוסף, מארח התיאטרון הצגות, מופעים ואירועי תרבות.
5. המבנה האירגוני של התיאטרון כולל תחום אומנותי ותחום אדמיניסטרטיבי ותיפעולי:
 - א. תחת התחום האומנותי מועסקים בתיאטרון מנהל אומנותי, עוזר מנהל אומנותי, מנהלת הקבוצה "החיפאית", שחקנים, שחקני "החיפאית" ודרמטורג² הפועל כנותן שירות (פרילנסר).
 - ב. תחת התחום האדמיניסטרטיבי והתיפעולי מועסקים מנכ"לית, מנהלת שיווק, אחראית מכירות חוץ, אנשי מוקד טלפוני, חשבת ומנהלת חשבונות, אנשי לוגיסטיקה והפקות.
6. הביקורת נערכה בחודשים ינואר ופברואר 2019 ובחנה את פעילותו המינהלתית והחוקית של התיאטרון. במסגרת זו עיינה הביקורת במסמכים ובדו"חות, שוחחה עם בעלי תפקידים וערכה סיורים במקום.

האורגנים של התיאטרון

1. החלק השלישי בחוק החברות עוסק במבנה החברה, וסעיף 46 מגדיר מיהם האורגנים שלה: "האורגנים של החברה הם האסיפה הכללית, הדירקטוריון, המנהל הכללי וכל מי שעל פי דין, או מכוח התקנון רואים את פעולתו בענין פלוני כפעולת החברה לאותו ענין."
2. תקנון התיאטרון מתייחס אף הוא לאורגנים ולחובותיהם, ומפנה למילוי החובות המנויות בחוק החברות, פקודת החברות ופקודת העיריות.
3. האסיפה הכללית של התיאטרון התכנסה בתאריכים: 24.6.2015, 26.5.2016, 18.6.2017 ו-10.4.2018, בהתאם להוראת החוק בדבר אסיפה אחת בשנה לכל הפחות.
4. הדירקטוריון פועל בהתאם לסמכויות שהוקנו לו בחוק, וכן לאלה שלא הוקנו לאורגן אחר בחוק או בתקנון (סמכות שירות). הדירקטוריון התכנס 3 פעמים בשנת 2015; 3 פעמים בשנת 2016; 5 פעמים בשנת 2017; ו-4 פעמים בשנת 2018.
5. מטעם הדירקטוריון פועלות חמש ועדות:
 - א. ועדת מכרזים - התכנסה במהלך השנים 2015 ועד מועד תום הביקורת (12/2018) שלוש פעמים בלבד בתאריכים: 11.11.2015, 4.4.2017 ו-14.4.2017.

² דרמטורג - אדם שהתמחה בדרמטורגיה, ותפקידו לעבד את היצירה לבמה כך שתוכל להיות משוחקת על ידי שחקנים.

- ב. ועדת כספים - התכנסה במהלך השנים הללו שלוש פעמים בתאריכים: 17.5.2015, 6.4.2016, 6.4.2017 ו-8.4.2018.
- ג. ועדת כח אדם - התכנסה חמש פעמים בתאריכים: 22.11.2016, 10.1.2017, 28.6.2017, 23.11.2017 ו-21.2.2018.
- ד. ועדת ביקורת - התכנסה פעמיים בתאריכים: 19.11.2017 ו-24.11.2016.
- ה. ועדת חלוקת כרטיסים - התכנסה פעם אחת בלבד בתאריך: 19.8.2018.
- הביקורת מעירה, כי במהלך השנים המבוקרות התכנסו הוועדות בתדירות נמוכה.**
6. מנכ"לית התיאטרון החלה עבודתה בתיאטרון ב-12.12.2010 לאחר שנחתם עימה הסכם העסקה מיום 9.12.2010. פירוט אודות העסקתה ראה בפרק: "כח אדם".

עמותת הידידים

1. "עמותת ידידים" או "אגודת ידידים" משמשת במהותה כזרוע של הגוף אליו היא מסונפת לחיזוק הקשר עם הציבור בכלל ועם גופים ציבוריים ועסקיים בפרט, במטרה לסייע במתן תמיכה וגיוס משאבים להמשך פעילותו של האירגון.
2. החל משנת 2015 החל בתיאטרון תהליך של הקמת עמותת ידידים, והקמתה מבחינה משפטית הושלמה ב-10/2016 עת נרשמה כעמותה רשומה במרשם רשם העמותות בשם: "עמותת ידידי תיאטרון עירוני חיפה (ע"ר)".
3. במהלך השנים התקשר התיאטרון חוזית עם שתי מנהלות לעמותת הידידים, בתקופות שאינן חופפות, אולם נוכח אי השגת היעדים, סיים את ההתקשרות עימן.
4. **במועד הביקורת טרם גובש צוות מוביל לעמותת הידידים לתיאטרון, לא גוייסו תרומות וכספים לטובתו, ובפועל העמותה אינה פועלת.**

נתונים כספיים

1. כאמור, ב-1/2008 נחתם עם התיאטרון הסכם הבראה שמטרתו לאפשר לו להמשיך ולפעול כתיאטרון יוצר. **מאז היות התיאטרון בהליכים של הקפאת הליכים ועד מועד הביקורת מצוי התיאטרון בגרעון מתמשך, שהולך ופוחת בהתאם לתנאים שנקבעו בתוכנית הבראה.** צמצום הגרעון נעשה החל משנת 2010 בהיקף של כ-800,000 ₪ לשנה.
2. ההסדר שנקבע במסגרת תוכנית הבראה קובע מספר תנאים, המותנים בעמידת התיאטרון במסגרות התקציב שנקבעו ואושרו על-ידי העירייה. ואלה פרטי ההסדר:
 - א. העירייה יחד עם משרד התרבות יעמידו לרשות התיאטרון תקציב שנתי של 12,000,000 ₪ לכל אחת מהשנים 2008 עד 2018, ובמצב בו משרד התרבות יקטין את חלקו בתקציב, תשלם העירייה את ההפרש באותה שנה קלנדרית.
 - ב. העירייה תממן מחצית מפירעון קרן ההלוואה מתאגיד בנקאי, וזאת החל מ-10/2012. מדובר במימון של כ-40,000 ₪ בחודש.
 - ג. העירייה לא תקזז מהקצבתה ארנונה ושכר דירה בשנים 2008 עד 2018 ולא תגבה אותם בעתיד.
3. כמצויין בדו"חות הכספיים המבוקרים של התיאטרון, הגירעונות הקיימים בנכסים נטו ובהון החוזר עדיין מעוררים ספקות משמעותיים בדבר המשך קיומו של התיאטרון כ"עסק חי".

4. להלן טבלה המפרטת את הוצאות התיאטרון, המבוססת על נתוני הדו"חות הכספיים השנתיים המבוקרים (לשנים 2016 ו-2017) ועל נתוני מאזן הבוחן (לשנת 2018) באלפי ₪:

2018	2017	2016	
10,559	11,336	12,873	שכר ונלוות
3,791	3,368	3,598	תפעול
5,027	6,062	5,894	הפקה
2,022	1,970	1,918	פרסום, שיווק ויח"צ
1,182	1,213	1,160	אחזקה
258	332	236	משפטיות
2,080	1,966	2,025	הנהלה וכלליות
24,919	26,247	27,704	סה"כ

5. בבחינת הוצאות התיאטרון עולה, כי הוצאות השכר ירדו ב-18% בין השנים 2016 ו-2018, וההוצאות בגין הפקה ירדו ב-15%. לעומת זאת, ההוצאות בגין משפטיות עלו בין השנים 2016 ו-2017 ב-40%, ובשנת 2018 ירדו ב-22% ביחס לשנת 2017.

6. להלן טבלה המפרטת את הכנסות התיאטרון, המבוססת על נתוני הדו"חות הכספיים השנתיים המבוקרים (לשנים 2016 ו-2017) ונתוני מאזן הבוחן (לשנת 2018):

2018	2017	2016	הכנסות והקצבות (באלפי ₪)	
הכנסות				
5,129	5,265	5,983	הכנסות בבית	ההכנסות
3,823	5,006	6,578	הכנסות בחוץ	ממכירת
893	789	972	הכנסות מפסטיבל ילדים	כרטיסים להצגות
820	705	589	תרומות, פרסום וחסויות, מכירת תוכניות ואחרות	ואחרות
10,665	11,765	14,122	סה"כ הכנסות	
הקצבות				
5,879	5,523	5,150	ממשרד התרבות	הקצבות שוטפות
564	738	949	ממשרד התרבות - פיצויי הנחה אזרחים ותיקים	
8,425	8,619	8,556	הקצבות מעיריית חיפה	
--	--	465	החזר קנס שקוזז בשנים הקודמות ממשרד התרבות	
910	891	875	עירייה - בגין אי גביית ארנונה	הקצבות מיוחדות
1,098	1,179	1,228	עירייה - בגין פסטיבל הצגות ילדים	
650	650	622	משרד התרבות - בגין פסטיבל ילדים	
480	480	480	עירייה - בגין פרעון קרן ההלוואה	
--	339	--	משרד התרבות - בגין שיפוצים עבור נגישות ובטיחות	
18,006	18,419	18,325	סה"כ הקצבות	
28,671	30,184	32,447	סה"כ הכנסות והקצבות	

7. **הכנסות התיאטרון** נובעות בעיקר מארבעה מקורות: הכנסות עצמיות, תמיכות מהעירייה, תמיכות ממשרד התרבות והחוזרים בגין אזרחים ותיקים.

8. בהתייחס להכנסות העצמיות בגין מכירת מנויים וכרטיסים להצגות בבית ובחוץ, השכרת אולמות, חסויות (פרסום), תרומות ומכירת תוכניות להצגות עולה, כי במהלך השנים 2016 עד 2018 חלה ירידה של 24% בסה"כ ההכנסות.

בתגובה מסר התיאטרון, כי בשנת 2016 הפיק התיאטרון לראשונה מחזמר ("בילי שורץ") שמחירו, לרוב, פי שניים ממחיר הצגה רגילה, ולכן העליה בהכנסות היא משמעותית. עקב כך, היתה גם עליה בהוצאות.

9. בבדיקת סוגיית השכרת אולמות וציוד להצגות והשכרת אולמות לאירועים נמצא כדלקמן :
- א. היקף ההכנסות בגין השכרת אולמות וציוד להצגות בשנת 2016 עמד על 319,497 ₪; בשנת 2017 על 304,685 ₪; ובשנת 2018 על 299,828 ₪. התמורה בגין השכרת אולם לאירועים הסתכמה בשנת 2017 ב-125,723 ₪; ובשנת 2018 ב-46,625 ₪.
- ב. בידי התיאטרון מחירון השכרת אולם מיולי 2009. מחירון זה מציין את מחירי ההשכרה של הבמה הראשית ומחירי ההשכרה של במות 2 ו-3.
- הביקורת מעירה, כי לא נמצא מסמך המעגן את הקריטריונים בהם ניתן להעניק הנחה בשכר האולם, את סך ההנחה המותרת, ואת מיהות הגופים הזכאים להנחות. יתרה מכך, לא נמצא אישור של דירקטוריון התיאטרון למתן ההנחות, לשיעורן ולגופים הזכאים לקבלן, אם בכלל.
- עוד מעירה הביקורת, כי הבקשות להנחה בשכר האולם לא מועברות אל התיאטרון בכתב. ההנחה נקבעת בעל-פה ומובאת כעובדה מוגמרת בהסכם עליו חותמים הצדדים. במצב דברים זה, לא ניתן לערוך בקרה אחר המקרים בהם ניתנו הנחות.
- ג. מנהלת השיווק מסרה לביקורת, כי ההנחות ניתנות על פי שיקול דעת המתייחס לזמינות האולם, על מנת לא להשאיר את האולם ריק. לדבריה, לאחר פניה של לקוח, היא מקיימת התייעצות עם מנכ"לית התיאטרון והן מחליטות על הענקת הנחה חריגה. ההנחות החריגות ניתנות בעיקר לגופים עירוניים, עמותות, בתי ספר ומועצת הנוער ולא למפיקים פרטיים. בכל מקרה, ההנחות החריגות אינן חורגות מתחת לעלות התקורה של האולם.
- ד. מהשוואת המחירים הנקובים במחירון אל כרטסת הנהלת החשבונות בה מפורטות עלויות ההשכרה בפועל³ עולה, כי במקרים רבים לא קיימת התאמה בין המחירים הנקובים במחירון לאלה הנגבים בפועל. להלן מספר מקרים בהם הסכום שנגבה אינו זהה לסכום הקבוע במחירון :
- (1) השכרת אולם למועצת הנוער של העירייה ב-4/2018 תמורת סכום של 7,000 ₪.
- (2) השכרת אולם לפנורמה תמורת סכום של 3,800 ₪.
- (3) השכרת אולם לבית יעקב בסכום של 7,500 ₪.
- בתגובה מסרה מנכ"לית התיאטרון, ש"חשוב לציין, שיש מקרים שבהם התיאטרון גם מוכר כרטיסים לגוף המשכיר והסכום המופיע בכרטסת השכרה הוא ההפרש שבין ההכנסה לתשלום עבור ההשכרה." בהתייחסה להשכרת האולם לבית יעקב מסרה המנכ"לית, כי מדובר בהשכרת אולם בתוספת ציוד הגברה ותאורה.
- הביקורת אינה מקבלת את האמור ומדגישה, כי יש לשייך כל הכנסה לכרטיס הייעודי לה, ואין לקזז או להעמיס הכנסות מסוגים שונים בכרטסת אחת.
- בהתייחס להשכרת האולם לבית יעקב מדגישה הביקורת, כי לא ברור מהו הסכום ששולם בגין השכרת ציוד, וממילא לא קיים מחירון להשכרת ציוד.
10. בהתייחס להקצבות (תמיכות) עולה, כי במהלך השנים לא חל לגביהן שינוי משמעותי (ירידה של 3%) :

³ כרטסת "השכרת אולם לאירועים" (חשבון 411003) וכרטסת "השכרת אולם וציוד להצגות" (חשבון 411001).

- א. תמיכות מהעירייה - מועברות לתיאטרון בגין שלושה פרמטרים: הקצבה שוטפת (כולל הקצבה בגין "החיפאית"), הקצבה לטובת פרעון ההלוואה שנלקחה מהבנקים במסגרת תוכנית ההבראה של התיאטרון החל משנת 2008, והקצבה בתצורה של פטור מארנונה ושכר דירה, שגם על הקצבה זו הוסכם במועד החתימה על תוכנית ההבראה.
- ב. תמיכות ממושרד התרבות - כאמור, תיאטרון חיפה מוגדר על-ידי משרד התרבות כתיאטרון בינוני. סיווג התיאטרון לפי גודלו נקבע במבחני התמיכה לפי מספר ההפקות החדשות בשנה, מספר ההרצות (הופעות) בשנה, ותק התיאטרון והתקציב השנתי. התמיכה השנתית של משרד התרבות בתיאטרון חיפה, בדומה לשאר התיאטראות נקבעת על-פי משתנים כמותיים ומשתנים איכותניים.
- ג. החזרים בגין אזרחים ותיקים - משרד התרבות מעביר לתיאטרון אחת לרבעון כספים בגין אזרחים ותיקים בהתבסס על דיווחי התיאטרון לגבי סך כל הכנסותיו. התיאטרון מקבל 10% מסך הכנסותיו, ללא ההכנסות הנובעות מ"סל תרבות" שנהיר שמקורן הוא ילדים ונוער ולא אזרחים ותיקים.
11. החובות לתיאטרון ושל התיאטרון

א. החובות לתיאטרון - הללו מסווגים כחובות מסופקים והסתכמו בסוף שנת 2018 ב- 225,335 ₪.

ב. חובות התיאטרון למס ההכנסה - במהלך השנים נצבר חוב למס הכנסה שנבע מליקוי בדיווחים עקב השוני בין הנתונים שעלו בתוכנת הנהלת החשבונות ונתוני תוכנת השכר. במהלך השנים התקבלו התראות בנושא ממס ההכנסה והחובות צברו ריבית, ובסוף שנת 2018 העביר התיאטרון לרשויות המס שש המחאות בסך 16,833 ₪ כל אחת לכיסוי החוב. נכון למועד הביקורת, לא קיים חוב של התיאטרון למס ההכנסה.

יודגש, שככלל צבירת חוב למס הכנסה מעמידה את התיאטרון בסכנת ביטול אישור הניהול התקין ואת האישור לניכוי מס במקור - דבר העלול לגרום להפסקת התמיכה של משרד התרבות בתיאטרון בהיעדר המסמכים הללו.

נתוני פעילות

פרק זה מתמקד בהיקף הפעילות המתקיימת בתיאטרון כפי שבאה לידי ביטוי במספר המופעים שהועלו והיקף הקהל שצפה בהם, כמו גם בתוכן ההצגות מבחינה רפרטוארית:

1. בשנים 2016 עד 2018 העלה תיאטרון חיפה 418 מופעים: 68 מתוכם (16% מכלל המופעים) היו הפקות רגילות - הצגות שהופקו בתיאטרון ומוצגות בו באופן שוטף; הפקה אחת מאומצת - הפקה שהפיק גוף שונה מזה של התיאטרון המשווק ומריץ אותן; ו-3 קופרודוקציות (1%) - הצגות שהופקו בשיתוף פעולה בין התיאטרון לבין גוף ציבורי אחר כדוגמת: תיאטרון אחר, להקת מחול, פסטיבל, מרכז תרבות וכד'. להלן פירוט של תמהיל המופעים:

2018	2018	2017	2017	2016	2016	סוג מופע
20%	24	17%	25	12%	19	הפקה רגילה
0%	0	1%	1	1%	2	קופרודוקציה
0%	0	0%	0	1%	1	הפקה מאומצת
38%	46	43%	62	40%	62	הפקות אורחות

2018	2018	2017	2017	2016	2016	סוג מופע
6%	8	6%	9	7%	11	פרינג'י
21%	25	17%	24	22%	33	הפקות פסטיבל הצגות ילדים
15%	18	10%	15	11%	17	פסטיבל הפקות חו"ל ורחוב
0%	0	6%	8	5%	8	הרצאות
100%	121	100%	144	100%	153	סה"כ

2. הטבלה דלעיל מצביעה על ירידה של 21% בתמהיל המופעים שהוצגו בין השנים 2016 ו-2018. ניתן לראות בה העדפה ברורה של הפקות אורחות שהציגו באולם הבית בחיפה, המהוות 40% בממוצע מכלל המופעים בשלוש השנים שנבדקו, וכן הפקות במסגרת פסטיבל הצגות ילדים, המהוות 20% בממוצע מכלל המופעים בשלוש השנים.

3. בהתייחס להיקף הפעילות נבחנו **מספר ההרצות** של המופעים שהועלו בתיאטרון, **והיקף הקהל** שצפה במופעים בין בתשלום ובין שלא בתשלום, ולהלן הנתונים:

2018	2017	2016	סוג מופע
399	405	421	הרצות*
106,048	113,532	131,954	ביקורים בתשלום**
2,128	3,493	5,502	ביקורים בלא תשלום
2	1	0	הרצות בחו"ל

* בחיפה ומחוצה לה
** כרטיסים ומנויים

4. **הצגות חדשות** - בפילוח נוסף של המופעים הללו עולה, כי שמונה הצגות הועלו לראשונה בשנת 2016; שש הצגות חדשות הועלו בשנת 2017; ותשע הצגות חדשות בשנת 2018.

5. **מספר המחזות המקוריים** - בשנת 2016 הוצגו שישה מחזות מקוריים; בשנת 2017 - שלושה מחזות מקוריים; ובשנת 2018 - חמישה מחזות מקוריים.

6. בחינת גודל ההפקות נבחן בהתאם למספר השחקנים המופיעים בכל הצגה. מבדיקת מספר השחקנים שהופיעו בהצגות התיאטרון בשנים 2016 עד 2018 נמצא כמפורט:

2018	2017	2016	גודל ההפקה	
2	2	1	שחקן אחד	הצגה קטנה
9	6	5	2-4 שחקנים	
3	8	9	5-7 שחקנים	הצגה בינונית
9	8	6	8-12 שחקנים	הצגה גדולה
1	2	1	13 שחקנים ויותר	
24	26	22	סה"כ	

7. מהטבלה עולה שונות בהתפלגות גודל ההפקה במהלך השנים המבוקרות:

א. בשנת 2016 שיעור ההצגות הבינוניות מסה"כ ההצגות עמד על 41%, ההצגות הגדולות - 32% וההצגות הקטנות - 27%.

ב. בשנת 2017 שיעור ההצגות הגדולות עמד על 38%, וההצגות הקטנות והבינוניות על 31% כל אחת.

ג. בשנת 2018 שיעור ההצגות הקטנות עמד על 46%, ההצגות הגדולות - על 42% וההצגות הבינוניות על 12%.

8. **מספר הצופים** המגיעים למופעים מהווה אף הוא פרמטר בבחינת היקף פעילות התיאטרון. מבדיקת הנתונים עולה, כי בין השנים 2016 ו-2018 חל קיטון של 17% במספר הצופים שצפו בהצגות שהועלו בחיפה, כמפורט:

שנה	2016	2017	2018
מס' צופים	132,457	117,258	110,288

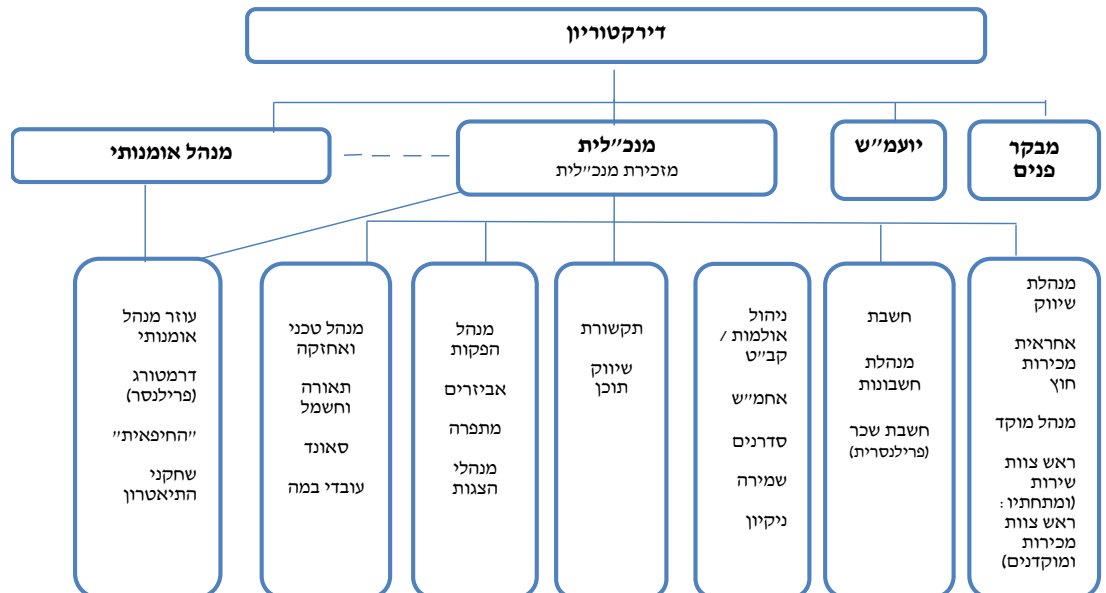
9. התיאטרון מוגדר על-ידי משרד התרבות כתיאטרון בסדר גודל בינוני, וככזה הוא מחוייב להפיק לפחות שלוש הצגות בשנה, ולכל הפחות 200 הרצות בשנה.

מכלל הנתונים שהובאו לעיל עולה, כי התיאטרון עומד בתנאים שהציב משרד התרבות, כך שלא קיימת סכנה לגבי היקף התמיכה המועברת אליו מהמשרד.

כח אדם

I פילוח העובדים

1. להלן תרשים המבנה הארגוני של התיאטרון:



2. נכון לחודש 12/2018 מועסקים בתיאטרון 81 בעלי תפקידים, וזאת, ללא השחקנים שאינם קבועים, שמספרם משתנה מחודש לחודש בהתאם להצגות המועלות. להלן התפלגות העובדים בהתאם לשיוכם למחלקות השונות:

מס' עובדים	מחלקה
4	אדמיניסטרציה
3	אומנותי כללי (השחקנים הקבועים)
10	הקבוצה הצעירה ("החיפאית")
23	הפקות
21	דיילות (עובדים זמניים)
5	מנהל שיווק
10	מנויים
2	קופות ושירות לקוחות
3	תחזוקה
81	סה"כ

3. העובדים החתומים על הסכם קיבוצי -

א. בתיאטרון מועסקים 7 עובדים ותיקים החתומים בהסכם העסקה קיבוצי שנחתם ביניהם ובין ההסתדרות וועד עובדי התיאטרון, ששכרם צמוד לשכר עובדי הדירוג האחד בשירות הציבורי.

ב. מערכת השכר מעודכנת באופן אוטומטי ברכיבי טבלת השכר של כל אחד מהעובדים החתומים על הסכם זה. **הביקורת ממליצה לערוך בדיקות תקופתיות של הרכיבים המוזנים באופן אוטומטי במערכת השכר, ולמשל, מדרגות השכר בהתאם לטבלאות השכר השונות אליהם צמודים ההסכמים הקיבוציים.**

4. העובדים החתומים על הסכם עבודה אישי -

א. בהתאם לסעיף 04.01 בקובץ הנהלים לתאגידיים העירוניים בחיפה מ-11/1998 (להלן: "קובץ הנהלים"), תאגידיים עירוניים הינם גופים הנשלטים על-ידי הרשות המקומית וחלים עליהם הוראות כל דין, הנחיות וכללים שנקבעו על-ידי רשויות השלטון, ובכלל זה סוגיות מינהל ושכר.

ב. סעיף 29(א) לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 (להלן: "חוק יסודות התקציב") 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. לעניין זה, "גוף מתוקצב" כולל, בין השאר, רשות מקומית וחברה עירונית.

ג. עוד נקבע בחוק, כי שר האוצר רשאי להפחית את הסכומים ששולמו שלא בהתאם לנהוג או להפחית את השתתפותו במימון אותו גוף. לפיכך, גוף מתוקצב אינו רשאי לשלם תשלומים כלשהם ללא אישור שר האוצר או תשלומים שאינם נהוגים לגבי כלל עובדי המדינה.

ד. הביקורת בחנה מדגם של הסכמי העבודה הקיימים בתיאטרון, כמו-גם תנאים סוציאליים המוענקים לעובדים והעלתה ממצאים לגבי חלקם. להלן התייחסות לשלושה עובדים בכירים:

(1) מנכ"לית התיאטרון -

(א) ב-9.12.2009 נחתם עם מנכ"לית התיאטרון "חוזה מיוחד להעסקת עובד" (מודל 1 של ההסכמים המאושרים על-ידי משרד הפנים).

(ב) בהתאם לחוזר מיוחד של מנכ"ל משרד הפנים מ-3/2003 בנושא: "חברות עירוניות - קביעת שכרם ותנאי העסקתם של המנהל הכללי ובעלי תפקידים בחברות עירוניות", שכרו של מנכ"ל חברה עירונית ייקבע לפי נפח הפעילות המשוקלל של החברה, המחושב לפי נוסחה. כך, בחברה שנפח הפעילות המשוקלל שלה היה בעת החתימה על ההסכם עם המנכ"לית בטווח שבין 8 מיליון ₪ ל-20 מיליון ₪ (התחום בו הוצב אז התיאטרון) ינוע שכר המנכ"ל בין 75% ל-85% משכר מנכ"ל העירייה.

עת נחתם הסכם העסקתה עמד שכרה של המנכ"לית על 75% משכר מנכ"ל עיריית חיפה. בחלוף כשלוש שנים הועלה ל-80% ולאחר מכן ל-85%. הביקורת מדגישה ומפנה את תשומת לב הדירקטוריון, כי המנכ"לית הגיעה לשיא שכרה.

(ג) סעיף 2.18 לחוזר מנכ"ל משרד הפנים בעניין "חוזים אישיים להעסקת נושאי משרה ותפקידי אמון ברשויות המקומיות שנחתמו לאחר 1.1.2010" (מספרו: 1/2011 מ-2/2011) מחייב את נושאי המשרה להחתים כרטיס נוכחות פעמיים ביום. החתמת הכרטיס חייבת להיעשות בתחילת יום העבודה וכן ביציאה ממנו. עוד נקבע בחוזר, בין השאר, כי במקרה של היעדרות נושא משרה לצורך עבודה (יציאה בתפקיד) על העובד לדווח על השעות בדו"ח הנוכחות; החתמת כרטיס הנוכחות לא תשמש לצורך קבלת שכר עבור שעות נוספות אלא לצורכי בחינה של ימי החופשה והמחלה שנוצלו על-ידי העובד; עובד שלא יחתים כרטיס נוכחות או שלא ידווח כנדרש לפי העניין, יש לנכות ממשכורתו החודשית את השיעור היחסי של הימים שבהם לא החתים כרטיס נוכחות.

הביקורת מעירה, כי מנכ"לית התיאטרון אינה מחתימה כרטיס נוכחות כלל, ולמרות זאת שכרה משולם במלואו במשך כל שנות עבודתה בתיאטרון. ימי החופשה והמחלה של המנכ"לית נרשמים בהתאם לדיווחים הידניים שהיא מעבירה לחשבת התיאטרון.

בתגובה מסרה מנכ"לית התיאטרון לביקורת, כי היא מקבלת את הערת הביקורת ותקפיד על החתמת כרטיס הנוכחות.

(2) מנהל אומנותי - על אף שהמנהל האומנותי מועסק במועד הבדיקה כנותן שירותים על בסיס ריטיינר, ולאור השתלשלות העניינים לגביו, מוצאת הביקורת לנכון להציגו תחת פרק זה.

(א) ביום 17.7.2008 חתם התיאטרון עם המנהל האומנותי על "חוזה מיוחד להעסקת עובד" (מודל 1 של ההסכמים המאושרים על-ידי משרד הפנים). נקבע כי שכרו יסתכם ב-26,761 ₪ לחודש, בתוספת דמי כלכלה, הוצאות רכב, הוצאות טלפון, הבראה, קרן השתלמות וקצובת ביגוד. תחולת ההסכם מיום 1.4.2008 ועד 30.9.2009.

(ב) ב-1/2014 חתם התיאטרון על הסכם "ריטיינר" למתן שירותי ניהול אומנותי לתיאטרון עם "מיתר קוטלר ייצוג וניהול בע"מ" המייצגת את המנהל האומנותי,

שתחולתו מ-1.1.2014 ללא הגבלת זמן. תמורת שירות הניהול האומנותי התחייב התיאטרון לשלם לחברת הייצוג תשלום גלובאלי, חודשי וקבוע בסך 48,302 ₪ (כולל מע"מ), וזאת התמורה המלאה והמוחלטת בעבור שירותי הניהול האומנותי.

(ג) נמצא, כי דירקטוריון התיאטרון דן בנושא בישיבתו מיום 26.12.2013 לאחר שנתגלו אי הסכמות מרובות בעניין זה, אולם בסופו של יום אישר את ההסכם. (ד) מקריאת הסכמי ההתקשרות והפרוטוקולים של הישיבות בהן דנו בעניינו של המנהל האומנותי מעירה הביקורת כדלקמן:

* שינוי אופן ההעסקה של המנהל האומנותי גרם בפועל להעלאת שכרו, כמו גם לאפשרות ביצוע עבודות נוספות בתשלום במסגרת התיאטרון (כפי שיפורט בהמשך) ובמסגרת תיאטרונים נוספים, בעוד תפקידו נותרו כשהיו, ללא כל שינוי.

* העלאת שכר זו לא אושרה על-ידי הממונה על השכר באוצר.

* על אף המוסכם שהתשלום למנהל האומנותי מהווה תמורה מלאה ומוחלטת, מאפשר לו התיאטרון ללון במלון בחיפה, מפעם לפעם, על חשבון התיאטרון (ראה הכתוב בפרק "לינה במלון").

* המנהל האומנותי המועסק כיועץ/נותן שירות אינו נדרש לדווח בכתב אחת לחודש או אחת לרבעון או כפי שרואה לנכון הדירקטוריון אודות פעולותיו בתיאטרון.

הביקורת אינה מקבלת את הגרסה לפיה המנהל האומנותי מוסר דיווח לחברי הדירקטוריון אודות הפעילות האומנותית של התיאטרון עליה הוא אמון בכל ישיבת דירקטוריון, והדברים מתומללים בפרוטוקולים, שכן דיווח כמעין זה אינו מהווה תחליף לדיווח המחייב בכתב בחתימתו של המנהל האומנותי, עליו הוסכם בין הצדדים. יתרה מכך, דיווח במסמך מתומצת וענייני עשוי לשמש בסיס למעקב נח וקל אחר הפעילות, ומשכך נדרש בהסכם.

* משנחתם הסכם חדש ושונה עם המנהל האומנותי בחלוף חמש שנים וחצי מאז ההסכם הראשון, מן הראוי היה שהתיאטרון יבחן אפשרות להעסקת מנהל אומנותי אחר (קול קורא, פניה לקבלת הצעות או פרסום מכרז), ולכל הפחות יבחן את השכר המקובל בשוק לגבי תפקיד מסוג זה.

(ה) בנוסף לתמורה ששולמה למנהל האומנותי בגין שירותי הניהול האומנותי, חתם התיאטרון בשנים 2014 עד 2018 על הסכמים ספציפיים עם המנהל האומנותי:

- בשנת 2014 - בגין ההצגה "גיבור הלובי" תמורה של 80,000 ₪ בתוספת מע"מ.
- בשנת 2015 - בגין ההצגה שעה של שקט" תמורה של 21,000 ₪ בתוספת מע"מ.
- בשנת 2016 - בגין ההצגה "בעלים ונשים" תמורה של 80,000 ₪ בתוספת מע"מ; ובגין "גלנגרי גלן רוס" תמורה של 80,000 ₪ בתוספת מע"מ.
- בשנת 2017 - בגין תרגום ההצגה "The who and the what" תמורה בשיעור של 3% בתוספת מע"מ מההכנסות ברוטו של המחזה, שיתקבלו בפועל החל

מההצגה הראשונה; ובגין בימוי אותה הצגה תמורה של 80,000 ₪ בתוספת מע"מ.

(ו) בתגובה מסרה מנכ"לית התיאטרון לביקורת, כי "מטרת שינוי ההתקשרות עם המנהל האומנותי היתה, בראש ובראשונה, למצוא מנגנון שיאפשר המשך פעילותו החשובה של... [המנהל האומנותי - הערת הביקורת] בתיאטרון. ... [המנהל האומנותי] נמנה על בכירי אנשי התיאטרון בישראל, ומהווה נכס חשוב מאין כמותו לפעילות התיאטרון ולהצלחתו. קיים קושי של ממש להביא לכך שמנהל אומנותי, בשיעור קומתו של... [המנהל האומנותי] יסכים להתחייב לעבודה רבת שנים עם התיאטרון הממוקם בחיפה, על כל הכרוך בכך."

(ז) **הביקורת מדגישה, כי המנהל האומנותי מועסק בתיאטרון מזה 11 שנים, ובכל מקרה, שינויי העיתים מעלה את הצורך לבחינה מחודשת של ההתקשרות עימו.**

(3) מנהלת השיווק -

(א) ב-20.4.2012 נחתם עם העובדת הסכם עבודה אישי, שהגדיר את תפקידה כמנהלת השיווק של התיאטרון, ובמסגרת תפקידה היא אמונה, בין היתר, על מחלקת הטלמרקטינג, מחלקת שירות הלקוחות, המחלקה החינוכית של התיאטרון, לוח האירועים, השכרת אולמות ושיבוץ הצגות. הוסכם, כי תמורת עבודתה תקבל העובדת שכר חודשי של 13,250 ₪, ובנוסף תתוגמל בשכר עידוד⁴ בגין עמידה ביעדי המכירות החודשיים, כפי שייקבע על-ידי הנהלת התיאטרון.

(ב) ב-1/2015 חתם התיאטרון על הסכם עבודה אישי חדש עם מנהלת השיווק, ולפיו ישלם תמורת עבודתה סכום של 18,000 ₪ (**העלאת שכר של 36%**), ובנוסף תשלום שכר עידוד לפי מודל שכר עידוד שונה, שהומלץ על-ידי המחלקה לארגון ושיטות בעירייה, המאושר מעת לעת על-ידי ועדת כח אדם. בהסכם צויין, כי אם בעתיד יבוטל שכר העידוד תינתן העלאת שכר במשכורת הכוללת.

(ג) ב-1/2018 הועלה שכרה של מנהלת השיווק פעם נוספת, בסכום של 1,750 ₪, נוכח הירידה בגובה שכר העידוד שקיבלה. פירוט על כך יובא בהמשך בתת-הפרק "שכר עידוד".

הביקורת מעירה, כי כל השינויים בהסכמי השכר של העובדת שצוינו לעיל, לא הובאו לאישורו של הממונה על השכר במשרד האוצר.

5. השחקנים הקבועים -

א. התיאטרון מעסיק שלושה שחקנים קבועים, החתומים על הסכם עבודה קיבוצי מ-8/2004 בזיקה להסכם הקיבוצי שנחתם ב-1994 עם ההסתדרות וועד עובדי השחקנים. שכר השחקנים משולם בהתאם לטבלת השכר של העיתונאים בשירות הציבורי, וכל שחקן מקבל את שכרו על פי הדרגה שהוענקה לו בתוספת ותק ובתוספת עבור פרמיות על הצגות וחזרות שנכח בהן במהלך החודש.

⁴ התייחסות לשכר עידוד תובא בהמשך בתת-הפרק: "שכר עידוד".

- ב. התשלום לשחקנים בגין פרמיות על השתתפות בהצגות ובחזרות נעשה על בסיס דיווח של מנהל ההפקות, ששולח בסוף כל חודש דו"ח ממוחשב מסכם של מספר ההצגות והחזרות בהן השתתפו השחקנים לחשבת השכר, וזו מעדכנת את הנתונים במערכת השכר.
- ג. הביקורת מעירה, כי הדו"חות שנשלחים אל חשבת השכר חתומים אך ורק על ידי מנהל ההפקות, והשחקנים עצמם אינם נדרשים לחתום עליהם כאסמכתא שאכן נכחו באותן הצגות וחזרות. חתימה זו עשויה למנוע טעויות בדיווח יתר (תשלום מעבר לנדרש) והן בדיווח חסר, שנפקותו הלנת שכר.
- ד. הביקורת מדגישה, כי על הנהלת התיאטרון לעדכן את נוהל "בקרה ורישום פרמיות - שחקנים" כך שיענה על צורך זה.
- ה. אותה הערה נכונה גם לגבי השחקנים שאינם קבועים. לגביהם נמסר לביקורת, כי רובם פרילנסרים המעבירים בסוף כל חודש חשבונית המפרטת את מספר ההצגות והחזרות בהן השתתפו. במקרה שחשבת השכר מוצאת אי התאמה בין הדיווח של השחקן לדיווח של מנהל ההפקות - היא עורכת בירור בנושא.
- הביקורת מעירה, כי יש לפעול לחתימת השחקן על גבי טופס הדיווח, גם אם הוא מועסק על בסיס חשבונית, בכדי למנוע טעויות אפשרויות מבעוד מועד.
6. הקבוצה הצעירה ("החיפאית") -
- א. בשנת 2010 ייסד התיאטרון קבוצת תיאטרון צעירה הקרויה "החיפאית", שמטרתה להצמיח דור צעיר של שחקנים שיהיו מעורים ומעורבים בחיפה ויתרמו לקהילה, לצד פיתוח תשתית תעסוקתית לשחקנים צעירים בעיר.
- ב. החיפאית מתפקדת כלהקה קבועה ויוצרת המעלה מספר הפקות בשנה, חבריה מחוייבים להתגורר בעיר והם נמצאים בקשר ישיר עם האוכלוסייה. נכון למועד הבדיקה ב"חיפאית" תשעה שחקנים ומנהלת, החתומים כולם על הסכם העסקה אישי.
7. אוצרת אומנות -
- א. ב-1/2017 מינה התיאטרון אוצרת לתערוכות המתחלפות המוצגות ברחבי התיאטרון הפועלת בתיאטרון בהתנדבות.
- ב. הביקורת מעירה, כי התיאטרון חתם על הסכם התנדבות עם האוצרת בשנת 2016 אולם לא צויין בו התאריך המדוייק בו נחתם, ולכל הפחות החודש בו נחתם.
- ג. עוד מעירה הביקורת, כי התיאטרון לא קנה עבור האוצרת ביטוח מתנדבים בניגוד לחובה העולה מחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ח-1995.

II ניהול כח אדם

1. הודעה לעובד והסכמי העסקה -
- א. בהתאם להוראות חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002, על המעסיק למסור לעובד לא יאוחר מ-30 ימים מהיום שהחל לעבוד הודעה בכתב, שבה יפרט את תנאי עבודתו.
- ב. תוכן ההודעה צריך לכלול, בין השאר, את זהות המעסיק וזהות העובד; תאריך תחילת העבודה, תוך ציון האם התקופה קצובה או לא קצובה; תיאור של עיקרי התפקיד; ציון

שמו או תואר תפקידו של הממונה הישיר של העובד; סך כל התשלומים המשולמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר; אורכו של יום העבודה הרגיל שבו עובד העובד או שבוע העבודה הרגיל של העובד; סוגי התשלומים של המעסיק ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, ופירוט הגופים שאליהם המעסיק מעביר בפועל את התשלומים האמורים.

ג. ב-11/2017 שלח משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לתיאטרון התראה מינהלית מתוקף סמכותו לפי סעיף 15 לחוק הגברת האכיפה של דיני העבודה, תשנ"ב-2011, לאחר שבדק ומצא כי התיאטרון הפר את הוראות סעיף 2 לחוק הודעה לעובד, והחסיר מטופס ההודעה לעובד את הפרטים לגבי יום המנוחה השבועי, וסך התשלומים הקבועים שישולמו לעובד כשכר עבודה בהתאם לשכר הבסיס.

ד. הבדיקה הנוכחית העלתה, כי התיאטרון הוסיף לטופס "הודעה לעובד" ולהסכמי העבודה את הסעיף הקובע מהו יום המנוחה של העובד ומהם התשלומים המגיעים לו. הביקורת ממליצה, לערוך בדיקה מקיפה של אותם טופסי "הודעה לעובד" שניתנו לעובדים לפני שהטפסים תוקנו על-ידי התיאטרון, ולבצע את התיקונים הנדרשים גם בהם. בנוסף, בתום כל שנה קלנדרית יש לערוך בחינה ובקרה אחר הסכמי העבודה שנחתמו באותה השנה, ולוודא כי הם כוללים את כל הרכיבים הנדרשים.

2. טופס 101 -

א. על המעסיק מוטלת החובה לדרוש מהעובד למלא טופס 101 עם תחילת עבודתו וכן בתחילת כל שנת מס. טופס זה מהווה אסמכתא למעסיק למתן הקלות במס ולעריכת תיאומי מס בחישוב משכורת העובד.

ב. חשבת התיאטרון מסרה לביקורת כי מדי שנה מועבר לכל העובדים טופס 101, והם נדרשים למלאו ולהחזירו אליה רק בתנאי שחלו שינויים בפרטיו. היא נוהגת לתייק אצלה את הטפסים שחזרו אליה עם השינויים.

ג. הביקורת מעירה, במצב הדברים בו התיאטרון אינו יודע מאיזו סיבה עובד זה או אחר לא העביר אליו את הטופס - קיים חשש שהעובד שכח להעבירו גם אם חלו שינויים בפרטיו במהלך השנה, מבלי שהתיאטרון יוכל לערוך בקרה על כך. יתרה מזאת, כל העובדים חתמו על נכונות הפרטים בטופס 101 הנכון לשנה בה החלו עבודתם בתיאטרון. חתימה זו מאשרת את נכונות הפרטים לשנה המצויינת בטופס, ואינה קבילה לגבי השנים בהן לא מילאו את הטופס.

הואיל וכך, על התיאטרון לדרוש מדי שנה מכל העובדים מילוי טופס 101, גם אם לא חלו בו שינויים במהלך השנה, ולשמור את כל הטפסים ברשותו.

בתגובה מסרה מנכ"לית התיאטרון לביקורת, כי התיאטרון יפעל ליישום ההערה במהלך שנת 2020.

3. תיקים אישיים -

א. מסמכי כח אדם מחולקים בין התיקים האישיים של העובדים השמורים במזכירות הנהלת התיאטרון ובין המסמכים המתוייקים אצל חשבת התיאטרון עם מסמכי השכר, במקובץ לפי חודשים, ולא כתיק נפרד לכל עובד. כך, למשל, הסכמי העבודה מתוייקים

בתיק האישי הנשמר בהנהלת התיאטרון, ואילו דיווחי הנוכחות ואישורי המחלה אצל החשבת.

ב. **בדיקת תכולת התיקים האישיים של העובדים במזכירות ההנהלה העלתה, כי ברובם קיימים הסכמי העבודה והודעות לגבי מועדי החופשות השנתיות, אולם אין בהם מידע הרלוונטי לתפקודו של העובד העשוי לשמש כבסיס לקבלת החלטות מהותיות בנוגע אליו, כגון: קידום, העברה מתפקיד, פיטורין וכיוצ"ב. בתיקים האישיים לרוב גם לא מתויקים תרשומות, תכתובות פנימיות הקשורות לעובד, ופרוטוקולים של הדירקטוריון או אחת מוועדותיו, באם נדונו בהם ענייניו של העובד.**

ג. בתגובה מסרה מנכ"לית התיאטרון, כי "לכל העובדים יש תיקים אישיים, ובתיקים אלה מתויקים המסמכים הרלוונטיים לכל עובד (קיימים תיקים אישיים במחשב-מתנהל דיגיטלית)".

הביקורת חוזרת ומעירה, כי "התיקים האישיים" המנוהלים במחשב, לדברי המנכ"לית, אינם כוללים את כל המסמכים הנדרשים, וחלק מהם נמצאים במקומות שונים בתיאטרון (אצל החשבת ובתיקים הפיזיים). יוצא איפוא, כי לא קיים תיק אישי מסודר לכל עובד, המכיל את כל המסמכים המתחייבים.

4. מערכת הנוכחות -

א. נוכחות העובדים בתיאטרון מבוססת על מערכת Time Log. זוהי מערכת ביומטרית, הדורשת לצורך הפעלתה נטילת טביעת אצבע של העובד. עד שנת 2018 עשה התיאטרון שימוש בתוכנת השכר "עוצמה" שלא היה לה ממשק למערכת הנוכחות, כך שהעברת הנתונים לתוכנת השכר נעשתה באופן ידני. החל משנת 2018 הוטמעה בתיאטרון תוכנת השכר "הרמוני" מבית Synel, ובה ממשק למערכת הנוכחות.

ב. במקרים בהם העובד שוכח להטביע את אצבעו בתוכנת הנוכחות או שהה בחופשה, מחלה, מחלת ילד, מילואים, לידה או לימודים - הוא מעדכן ידנית את דו"ח הנוכחות, ומזכירת המנכ"לית עורכת בהתאם לכך תיקונים במערכת הממוחשבת.

ג. המערכת הביומטרית מותירה סימן של כוכבית במקרים בהם תוקנו הנתונים, כך שניתן לעקוב ולבקר אחר מספר התיקונים שבוצעו ברישום הנוכחות במהלך חודש עבודה.

ד. הגישה לנתוני טביעת האצבע של העובדים פתוחה למזכירת המנכ"לית ולחשבת. הביקורת מעירה, שהואיל ומדובר במידע רגיש יש צורך להחתים את העובדות שהגישה למידע רגיש זה פתוח בפניהן על כתב סודיות, ולעגן בנוהל כתוב את חובתן בשמירת סודיות המידע אליו נחשפו אגב ביצוע עבודתן - זאת במטרה למנוע שימוש לרעה בנתונים.

בתגובה מסרה המנכ"לית, כי התיאטרון ידאג להחתים את החשבת ומזכירת התיאטרון על כתב סודיות.

ה. בהתייחס להקפדה על החתמת שעות הנוכחות מעירה הביקורת, כי קיימים עובדים שפעמים רבות אינם נוהגים להחתים את שעות הנוכחות. הביקורת לא מצאה בתיקים האישיים של אותם עובדים הערות או התראות שניתנו להם בגין כך, אם ניתנו.

1. עוד מעירה הביקורת, כי כל העובדים (למעט בודדים) אינם חותמים על דיווחי הנוכחות שלהם - חתימה האמורה לשמש כהודאה בנכונות הדיווח, וכי גם הממונים עליהם אינם נוהגים לחתום כחתימה מאשרת על דיווח הנוכחות (למעט ממונה אחד).

5. חופשה שנתית מרוכזת -

א. בתיקים האישיים של העובדים נמצאו מכתבים מטעמה של מנכ"לית התיאטרון לגבי המועד בו ייצאו עובדי התיאטרון לחופשה השנתית. חופשה זו מחייבת את כלל העובדים.

ב. הביקורת מדגישה, כי התיאטרון מחוייב בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, בין השאר, לוודא שהעובדים יוצאים לחופשה רצופה בת 7 ימים ויותר, וכי ההודעות לגבי החופשה השנתית המתוכננת מצביעות על שהתיאטרון פעל כנדרש.

ג. על אף האמור, ובהתבסס על הפסיקה בנושא, התיאטרון אינו רשאי לכפות על עובדים שאין להם מספיק ימי חופשה צבורים לצאת לחופשה השנתית המתוכננת. מצד שני, הוא אינו רשאי לאפשר לעובדים להיכנס לחובה במכסת ימי החופשה העומדים לרשותם, ומכאן עולה הצורך לעקוב בדקדקנות אחר מכסת ימי החופשה של כל עובד במהלך השנה.

6. שכר עידוד -

א. שכר עידוד נועד לצורך העלאת פריון העבודה ותפוקתה כנגד מתן תמורה כספית עבור ההעלאה, ולשיפור השירות הניתן לציבור.

ב. בשנת 2011 ביקש התיאטרון מחברת ייעוץ חיצונית להכין עבורו מודל "שכר עידוד" למחלקת השיווק. שכר העידוד משולם לעובד בסכום קבוע ומדורג בעד עמידה ביעדים אישיים של מכירות שנקבעים מראש, והוא אינו נלקח בחשבון לצורך ההפרשות לפנסיה ו/או פיצויי פיטורים.

ג. לאחר שהתיאטרון ניסה למצוא מנגנון חוקי שיאפשר מתן תגמול לעובדים, פנתה יו"ר ועדת כח-אדם בדירקטוריון בשנת 2014 למחלקה לארגון ושיטות בעירייה, וזו התאימה בעבורו מודל תמרוץ המבוסס על מספר מאפיינים:

(1) הישג התמרוץ נגזר כפונקציה של רמת ההכנסות החודשיות ביחס ליעד (אחוז עמידה ביעד) בהתאמה לכל בעל תפקיד.

(2) היעד מחושב על בסיס ממוצע נע של ההכנסות החודשיות בפועל לתקופה של שלוש שנים אחורה. היעד לכל בעל תפקיד מחושב בהתאם להכנסות שבתחום אחריותו.

(3) טווח התמרוץ בערכים כספיים שונה מבעל תפקיד אחד לשני, בתחומים של: אפס ₪ עד 2,000 ₪; 1,500 ₪ עד 4,500 ₪; ו-2,500 ₪ עד 5,000 ₪.

(4) מודל המנגנון לחישוב תוספת התמרוץ מותאם לכל בעל תפקיד ומחושב בכל חודש על בסיס אחוז עמידה ביעד החודשי.

ד. בשנת 2016, בחלוף שנה ממועד תחילת יישום המודל, ביקשה יו"ר ועדת כח אדם בדירקטוריון מהמחלקה לארגון ושיטות לבחון את היישום, לאחר שנמצא כי הסכומים לתשלום היו גבוהים מדי. לאחר שהדבר נבחן, העלתה המחלקה לארגון ושיטות ב-1/2017 את ממצאיה על-גבי מסמך, וביום 23.11.2017 דנה ועדת כח אדם בשינוי המוצע למודל.

ה. מתוך הכתוב בפרוטוקול הישיבה עולה, כי השינוי המוצע מבטא ירידה בגובה התמריץ שניתן למנהלת השיווק ולמנהלת מכירות חוץ. משכך אמרה מנכ"לית התיאטרון כך: "יכול להיות שזה יאלץ אותי לשנות את מבנה השכר שלהן - להגדיל את הרכיב של שכר הבסיס על חשבון שכר העידוד, למרות שזה מנוגד לאופן שבו אני ראיתי את הדברים מלכתחילה. הגישה שלי היתה שצריך לשים דגש על התמריץ".

ו. בישיבה עוקבת של ועדת כח אדם מיום 21.2.2018 אושר המודל בתחולה מ-1/2018.
ז. כעולה מפרוטוקול הישיבה, החליטה הוועדה להעלות את שכר היסוד של מנהלת השיווק ב-1,750 ₪ ושל מנהלת מכירות החוץ ב-1,500 ₪, וזאת הואיל וסכומי הכסף שניתנו לעובדים בגין שכר עידוד בעבר גבוהים מהסכומים שהם עתידים לקבל לאור המודל החדש, ומאחר שלדברי מנהל לשכת התאגידים בעירייה (ככתוב בפרוטוקול) לא היו בתיאטרון תוספות שכר בשנים האחרונות⁵.

ח. הביקורת מעירה, כי השימוש בשיטת שכר העידוד נועד לשם העלאת פריון העבודה ותפוקתה, אך הנתונים המובאים בפרק "נתוני פעילות" מצביעים על ירידה של 17% במספר הצופים שהגיעו לתיאטרון בין השנים 2016 ו-2018, וירידה של 21% במספר הביקורים בתשלום ובלא תשלום בין השנים הללו. בהינתן שכך, העלאת השכר חלף שכר העידוד שהופחת מאינת את המטרה לשמה נועד מלכתחילה שכר העידוד, ובפועל שכר העידוד הפך לחלק משכר העבודה.

7. בונוסים -

א. התיאטרון נוהג להעניק בונוסים לעובדים בגין עבודתם במהלך פסטיבל הצגות ילדים, המתקיים מדי שנה בחג הפסח.

ב. הביקורת מעירה, כי קבלת בונוסים במגזר הציבורי מנוגדת להוראות סעיף 29(א) לחוק יסודות התקציב, שהרי העובדים תוגמלו זה מכבר בגין העבודה בשעות הרגילות ובשעות נוספות. נמצא, כי סכום הבונוסים הכולל שניתן בשנת 2018, ומבוסס על הבונוסים שניתנו בשנת 2017, עומד על 69,5200 ₪ בהתאם לחלוקה הבאה:

סכום	20,000 ₪	15,000 ₪	5,000 ₪	3,000 ₪	2,000 ₪	1,000 ₪	500 ₪
מס' עובדים	1	1	1	7	1	5	3
ס"ה	20,000	15,000	5,000	21,000	2,000	5,000	1,500
סה"כ	69,500 ₪						

ג. אף כי קיימת שונות רבה בסכומים שחולקו לעובדים, הביקורת לא מצאה בתיאטרון תבחינים לחלוקת הבונוסים מבחינת תפוקת העבודה הנדרשת לצורך קבלתם בכלל ולצורך הקביעה מהו הסכום שיוענק. יתרה מכך, לא נמצא כי סוגיית חלוקת הבונוסים הובאה בפני הדירקטוריון לאישורו.

⁵ כאמור בפרק המתייחס לעובדים החתומים על הסכם עבודה אישי, שכרה של מנהלת השיווק הועלה בשנת 2015 ב-36%.

ד. הביקורת בחנה את מיהות העובדים שקיבלו את הבונוסים ומצאה, כי הבונוס בסך 20,000 ₪ הוענק למנהלת השיווק, וזאת, למרות היותה מתוגמלת גם בדרך של "שכר עידוד". גם מנהלת שיווק חוץ קיבלה בונוס (1,000 ₪) בנוסף לתיגמולה בשכר עידוד. בתגובה מסרה מנכ"לית התיאטרון כדלקמן:

(1) "הבונוס שניתן לעובדים אינו מתייחס רק לעבודתם במהלך פסטיבל הצגות ילדים (שנמשך בד"כ במשך יומיים-שלושה), אלא, בעיקר, לעבודת ההכנה המאומצת שמתבצעת בחודשים לפני הפסטיבל. עוד יצוין, כי עד לשנת 2011, הפקת הפסטיבל נעשתה ע"י מפיק חיצוני ששירותיו נשכרו ע"י התיאטרון, בעלות של כ- 150,000 ₪. החל משנת 2012 התיאטרון מפיק את הפסטיבל באופן עצמאי, באמצעות עובדיו והתגמול לעובדים מאושר על ידי וועדת כ"א."

הביקורת חוזרת ומעירה, כי בבחינת הפרוטוקולים של ועדת כח אדם לא נמצא, כי העניין הובא לידיעתה ולאישורה, ואף לא לבחינת הדירקטוריון. יתרה מכך, הענקת בונוסים אסורה במגזר הציבורי, ובכל מקרה, הפקת פסטיבלים היא חלק ממהלך העבודה הרגיל והקבוע של התיאטרון כתיאטרון, בגינו שולם לעובדים שכר עבודה, כך שכפל תשלום אינו מתקבל על הדעת.

(2) שכר העידוד לא חל על מכירות כרטיסים של פסטיבל הצגות ילדים.

הביקורת מעירה, כי העובדים מקבלים בגין עבודתם בפסטיבל שכר עבודה בתוספת שעות נוספות, גם אם אינם מתוגמלים בגין כך בשכר עידוד.

8. תשלומים לקופות העובדים -

א. חלק חשוב מזכויותיהם הקוגנטיות של העובדים בא לידי ביטוי בהפרשות המעסיק לקופות פנסיה, קופות גמל וקרנות ההשתלמות. הפסיקה עוסקת רבות במקרים בהם המעסיק אינו פועל בהתאם לחובה זו, ומגדירה התנהלות של אי-הפרשת כספים לקופות העובדים כהפרה יסודית של זכויות העובדים ושל הסכמי העבודה הקיבוציים.

ב. מקום בו המעסיק גובה כספים משכר העובדים לצורך הפקדתם בקופות אולם בוחר שלא להעביר את הכספים ליעדם כמוהו כשימוש לא נאות בכספים, פגיעה בזכויות העובדים בכלל (ובין השאר, הלנת שכר) ובזכויותיהם לפנסיה ולקופות אחרות בפרט. למותר לציין, כי פעולות מסוג זה סווגו על-פי חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, כעבירה פלילית.

ג. בדיקת הביקורת את העברות הכספים לקופות העלאתה כדלקמן:

(1) קופות פנסיה - ב-11/2017 שלח משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לתיאטרון התראה מינהלית מתוקף סמכותו לפי סעיף 15 לחוק הגברת האכיפה של דיני העבודה, לאחר שבדק ומצא כי התיאטרון הפר את צו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה בכך שלגבי חלק מהעובדים הפריש סכום נמוך מהקבוע בצו, וזאת מאחר שההפרשות לא בוצעו מכל רכיבי השכר המחייבים בהפרשה: לא בוצעה הפרשה לפנסיה בגין עבודה במוצאי שבת למספר עובדים ובגין רכיב דמי החופשה.

(2) התיאטרון הסביר את הליקויים בכך שתוכנת השכר כוללת הגדרות מובנות בנוגע לכל אחד מרכיבי השכר ומחשבת באופן אוטומטי את כלל הכספים המגיעים לעובדים בהתאם לנתונים שמוזנים על-ידי חשבת השכר. אלא שבתקופה המדוברת מצאה חשבת השכר, כי קיים ליקוי בהגדרה של התוכנה והיא פעלה לתיקונה.

(3) הביקורת ממליצה לערוך מדי חודש בדיקה מדגמית של רכיבים במספר תלשי שכר, כך שבאם תהיינה טעויות הן לא תגררנה זמן ממושך.

(4) קופות גמל וקרנות השתלמות - התיאטרון מעביר מדי 15 בחודש את התשלומים לקופות אלה, ונכון למועד הבדיקה לא קיים חוב כלשהו אליהן.

9. תשלומים לארגוני העובדים ולארגון השחקנים בישראל (שח"ם) -

התיאטרון העביר את התחייבויותיו לארגונים אלה, ונכון למועד הבדיקה לא קיים חוב כלשהו אליהם.

10. תשלומים למוסד לביטוח לאומי -

התיאטרון העביר את התחייבויותיו למל"ל, ונכון למועד הבדיקה לא קיים חוב כלשהו אליו.

מניעת הטרדה מינית

1. דברי ההסבר להצעת החוק למניעת הטרדה מינית⁶, מגדירים את המונח "הטרדה מינית" כפגיעה בכבוד האדם, בחירותו, בפרטיותו ובזכותו לשיוויון. היא פוגעת בכבודו העצמי ובכבודו החברתי של המוטרד, היא משפילה ומבזה את אנושיותו, בין השאר, על-ידי התייחסות אל האדם כאובייקט מיני לשימוש של המטריד. הטרדה מינית שוללת את האוטונומיה של המוטרד ואת שליטתו בגופו ובמיניותו, פוגעת בזכותו להגדרה עצמית ופולשת לפרטיותו, וכן מפלה אותו לרעה לעומת אנשים אחרים. הטרדה מינית כלפי נשים גורמת להשפלתן ביחס למינן או למיניותן ומקשה עליהן להשתלב כחברות שוות בעולם העבודה וביתר תחומי החיים ובכך היא פוגעת בשיוויון.

2. סעיף 3 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 מונה שורת מעשים המהווים כל אחד בנפרד הטרדה מינית, אך נוכח הקושי בהגדרה מדויקת של "הטרדה מינית" ולאור מגוון המעשים אותם ניתן להכליל במסגרת ההטרדה המינית פסק השופט זמיר (כתוארו אז) בפרשת בן אשר⁷, כי יש לקבוע מבחנים עיקריים או סימני היכר להטרדה מינית, העשויים מצד אחד לשמש תמרוקים על גבול העבירה של הטרדה מינית, שיזהירו את המעוניין שלא ייחצה את הגבול, ומצד אחר יסייעו במאבק נגד התופעה של הטרדה מינית.

3. הגשת תלונה בגין הטרדה מינית אפשרית באחת משלוש הדרכים: הגשת תלונה במשטרה, הגשת תביעה אזרחית על ביצוע עוולה אזרחית שהסעד לפיה הוא פיצוי לפי פקודת הנזיקין או הגשת תלונה במקום העבודה.

4. סעיף 7 בחוק למניעת הטרדה מינית קובע, כי על המעסיק לנקוט באמצעים סבירים על מנת למנוע הטרדה מינית או התנכלות במקום העבודה. תקנות החוק מפרטות את האופן בו על המעסיק לנקוט לאחר קבלת תלונה בנושא.

⁶ הצ"ח ממשלה/כנסת (עד תשס"ב 10/2002) - 2641, מיום 22/07/1997.

⁷ עש"ם 6713/96 מדינת ישראל נ' בן אשר, פ"ד נב(1) 650 (1998).

5. במהלך השנים 2013-2018 הובאו לידיעתו של התיאטרון שלוש תלונות על הטרדות מיניות, שלכאורה, בוצעו בתיאטרון. נכון למועד תום הביקורת, תלונה אחת הסתיימה בהליך פשרה במהלכו של הליך משפטי לאחר שהתביעה נגד התיאטרון נדחתה, תלונה שניה נמצאת בהליך משפטי פלילי, ותלונה שלישית הסתיימה בנסיגה של המתלוננת מתלוננתה⁸.

6. מבלי להיכנס לפרטי המקרים, בחנה הביקורת את אופן הטיפול של התיאטרון בתלונות אלו, בהתבסס על הוראות החוק למניעת הטרדה מינית, והתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), תשנ"ח-1998, ולהלן הממצאים:

7. מינוי אחראי (להלן: "ממונה") - על המעסיק למנות ממונה על מניעת הטרדה מינית, ככל הניתן אישה, ולפרסם את פרטיה בפומבי. תפקיד האחראית, בין השאר, קבלת התלונות וביורן, מתן המלצות למעסיק בדבר הטיפול בתלונה, יעוץ, מידע והדרכה לעובדים.

ב-12.5.2013 מונתה מנהלת השיווק בתיאטרון לתפקיד אחראית על מניעת הטרדות מיניות, לאחר שהממונה הקודמת סיימה עבודתה בתיאטרון.

הממונה השתתפה ב-2/2017 בהשתלמות בנושא בהיקף של 18 שעות במרכז סיוע לנפגעות ונפגעי תקיפה מינית, ובפורומים של ממונות על הטרדה מינית בעירייה ובתאגידיה.

8. אמצעי מנע -

א. על המעסיק "להביא לידיעת כל ממונה ולידיעת כל עובד שלו את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות לפי החוק", ולדרוש "מכל ממונה ומכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה ולנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור." הממונה מסרה לביקורת, כי מדי שנה, מצורף לתלוש השכר של העובד דף הסבר המתניחס למניעת הטרדה מינית, לרבות פרטי הממונה ודרכי הגישה אליה.

ב. על המעסיק לתלות עותק של התקנון למניעת הטרדה מינית במקום בולט לעין.

במועד הביקורת נמצא עותק תלוי על הקיר של "אמנת שח"ם ותיאטרון חיפה למניעת הטרדות מיניות בעולם המשחק" במקומות בהם שוהים עובדים, ובכלל זאת בחזרי השחקנים, בחדר המכירות וכיוצ"ב. במבנה ההנהלה לא תלוי עותק של התקנון. הביקורת בדיעה, כי גם במבנה ההנהלה יש טעם לתלות עותק של התקנון למען הנראות הציבורית והמסר שהדבר מעביר, וכן מהסיבה שאל המקום נכנסים עובדים רבים מכל המחלקות.

ג. על המעסיק לאפשר לעובדיו להשתתף במשך שעות העבודה בפעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות.

הממונה הציגה בפני הביקורת הזמנה שנשלחה לכלל העובדים באמצעות הדואר האלקטרוני וקראה להם להתייצב להדרכה בנושא ביום 19.3.2017. על גבי ההזמנה נכתב כי נוכחות כל העובדים הינה חובה.

הביקורת מעירה, כי במפגש ההדרכה לא נרשם מי מהעובדים התייצב ומי לא, וממילא לא נקבעה הדרכה נוספת למי שנעדר. יתרה מכך, מן הראוי לקיים הדרכות בנושא בתדירות גבוהה יותר במיוחד נוכח תחלופת העובדים בתיאטרון (סדרנים, שחקנים).

⁸ ההטרדה השלישית, לכאורה, בוצעה שלא על-ידי עובדת/ התיאטרון.

9. בירור תלונה או מקרה -

א. ההוראות מחייבות שבירור התלונה ייעשה ביעילות ובלא דיחוי, תוך הגנה מירבית על כבודו ופרטיותו של המתלונן, הנילון ועדים אחרים. בתום הבירור יגיש האחראי למעסיק, ללא דיחוי, סיכום בכתב של בירור התלונה בליווי המלצות להמשך טיפול.

ב. מהמסמכים שהועברו לביקורת עולה, כי התלונה הראשונה הגיעה לתיאטרון ביום 18.6.2013 והבירור נערך בפגישה עם המתלוננת ועורכת דינה ביום 23.6.2013 - בחלוף ארבעה ימים. התלונה השניה הובאה בפני הממונה ב-22.10.2013 בשעות הצהריים, והפגישה עם הנילון נערכה באותו היום בשעות הערב. סיכום הבירור הועבר למנכ"לית התיאטרון ביום 24.10.2013. בהתייחס לתלונה השלישית נמצא, כי היא דווחה לממונה ב-30.8.2016 והתבררה עוד באותו היום וביום שלמוחרת.

10. יישום המלצות הממונה -

א. מעסיק שקיבל את סיכומי והמלצותו של האחראי יחליט בלא דיחוי ובתוך תקופה שלא תעלה על 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו לגבי מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה ונקיטת צעדים בענייני עבודה או פתיחה בהליכים משמעותיים או אי נקיטת צעד כלשהו.

כעולה מסיכומי התלונות שנכתבו על-ידי הממונה עולה כדלקמן :

בהתייחס לתלונה הראשונה - הממונה כתבה את סיכומה 4 ימים לאחר הגשת התלונה והבירורים שערכה, אולם לא נתנה המלצה לפעולה כלפי מי מהצדדים אלא הסתפקה באמירה כי "יש להצטער על הדברים".

בהתייחס לתלונה השניה - הממונה כתבה את סיכומה יומיים לאחר הגשת התלונה והבירורים שערכה, וציינה שבעקבות המקרה נתנה למתלוננת אפשרות לבחור להשאר בתפקידה באותו המקום או לעבור למיקום חלופי.

בהתייחס לתלונה השלישית - הממונה פנתה לגורם אליו הופנתה על-ידי הממונה על מניעת הטרדות מיניות בעירייה (בנסיבות העניין) שבסמכותו לטפל בתלונה.

11. מעסיק ימסור הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי .

הביקורת מעירה, כי בתום הטיפול לא נמסרה הודעה כנ"ל, בניגוד לדרישת החוק, בכל המקרים.

מנכ"לית התיאטרון מסרה בתגובה, כי "בקשר לתלונה הראשונה, המתלוננת היתה מיוצגת, וסיכום הדברים הובא לידיעתה באמצעות הסוכן שלה."

נסיעות לחו"ל

1. לתיאטרון נוהל "נסיעות לחו"ל" שעודכן ביום 1.7.2012. הנוהל עוסק באופן הגשת הצעות ליציאת עובדים לחו"ל, הכנות אדמיניסטרטיביות, חשבוניות והקצבת מט"ח, הגשת דו"ח פעילות בחו"ל, התחשבות, הארכה או קיצור תקופת שהות, והתייחסות למקרים מיוחדים בהם הנהלת התיאטרון שותפה לנסיעה.

הביקורת מעירה, כי בתיאטרון לא קיים תיק נסיעות לחו"ל, הכולל את כל המסמכים הקשורים לכל נסיעה ונסיעה. המסמכים הקיימים, שאינם שלמים ומלאים, נמצאים בחלקם אצל מזכירת המנכ"לית וחלקם אצל החשבת, חלקם בניירות וחלקם במחשב.

2. במהלך השנים 2014 עד 2018 נסעו נציגי התיאטרון תשע פעמים לחו"ל בהרכבים שונים, כמפורט:

מס'	תאריכי נסיעה	יעד	הנוסעים	עלות כוללת
1	22.10.14-26.10.14	לונדון	המנהל האומנותי והדרמטורג	19,779 ₪
2	21.4.15-26.4.15	ברלין	מנכ"לית, מזכירת המנכ"לית, מנהלת שיווק, מנהלת שיווק חוץ, מנהלת שיווק תוכן פרסומי, מנהל אומנותי בפסטיבל הצגות ילדים.	35,124 ₪
3	7.5.15	לונדון	לקטור לפסטיבל הצגות ילדים	2,107 ₪
4	26.5.15-28.5.15	לונדון	המנהל האומנותי	8,890 ₪
5	29.10.16-5.11.16	לונדון	דרמטורג	11,261 ₪
6	3.5.17-6.5.17	לונדון	המנהל האומנותי	8,240 ₪
7	24.9.17-5.10.17	סין	צילנית (במסגרת: "אם פתאום אפגוש אריה")	6,909 ₪
			מזכירת המנכ"לית כמלווה להצגה "אם פתאום אפגוש אריה"	2,504 ₪
8	1.3.18-6.3.18	סלובניה	שחקני ההצגות "זיתים" ו"מקורקעת" (בתמורה הוצגה ההצגה "הכלב היהודי" בתיאטרון חיפה)	"זיתים" - 5,962 ₪ "מקורקעת" - 6,593 ₪
9	17.10.18-18.10.18	קפריסין	מנכ"לית, מנהל אומנותי, מנהלת שיווק	7,508 ₪

3. נוהל נסיעות לחו"ל מורה על הגשת הצעות מאת המנהלים לגבי עובדים המצויים תחת ניהולם לאישור מנכ"ל התיאטרון לגבי יציאתם לחו"ל.

הביקורת מעירה, כי לא נמצאו הצעות המנהלים ואישורי המנכ"לית.

4. עוד קובע נוהל נסיעות לחו"ל, כי "אם הנוסע הוא מנכ"ל, מנהל אומנותי, מנהלת שיווק או חבר ועד מנהל - 10 ימים לפני הנסיעה יש לאשר על-ידי הדירקטוריון וכן בלשכת ראש העיר." עיון בפרוטוקולים של ישיבות דירקטוריון התיאטרון מעלה, שהנסיעות לחו"ל, בכל הרכב של נוסעים, לא הובאו לאישורו של הדירקטוריון, וממילא לא הוצגו בפניהם הנימוקים בדבר נחיצות הנסיעות, הרכב המשלחת והעלות הצפויה של הנסיעות. זאת, פרט לנסיעה לקפריסין (כמפורט בטבלה) שלגביה נמצא אישור מודפס אך לא חתום, של יו"ר דירקטוריון התיאטרון דאז.

בהתייחס לטיסה לסין במסגרת ההצגה "אם פתאום אפגוש אריה" הודיעה מנכ"לית התיאטרון בישיבת הדירקטוריון מיום 15.8.17 כי שחקני ההצגה עתידיים לטוס לסין ב-10/17, כך שגם במקרה זה הדירקטוריון לא נדרש לאשר את הנסיעה.

5. הבדיקה העלתה, כי לפני שנרכשו שירותי הטיסה והלינה מסוכנויות הנסיעות לא נערכה בחינה של הצעות מחיר ולא נעשתה השוואה ביניהן. מזכירת המנכ"לית מסרה לביקורת, כי היא נוהגת לפנות לסוכנות שמתמחה בנסיעות ליעד המבוקש, ונעזרת לשם כך בבירור מחירים באינטרנט. הביקורת לא מצאה תיעוד לכך.

6. הביקורת מעירה, כי פרט לחובה המוטלת על התיאטרון לפעול בהתאם לדיני המכרזים ולכללי המינהל התקין, לפיהם ההליך יתבצע באופן סדור ותוך שמירה על עקרונות היעילות

והחיסכון - מן הראוי לבחון מספר הצעות מחיר של סוכנויות שונות ולהשוות ביניהן, כדי לחסוך בהוצאות כספיות, במיוחד כשמדובר בסכומי כסף ניכרים באופן מצטבר.

7. קיימת חשיבות רבה שהעובד או נציג התיאטרון החוזר מחו"ל יכין ויגיש דיווח על הנושאים שעסק בהם, על התנסויותיו במסגרת הנסיעה, וכן על מידת השגתם של היעדים שנקבעו בתכנית הנסיעה. דו"ח זה ידוע בכינויו "דו"ח תוכני". דו"חות אלה, ראוי שיופצו בקרב כלל הגורמים העשויים להפיק מהם תועלת, הואיל והם עשויים לשמש כלי ניהולי ולאפשר חיסכון בהוצאות נסיעה של בעלי תפקידים אחרים. הללו חשובים גם לצורך מעקב שוטף אחר הפעילות בתחום זה וכן לצורך הסקת מסקנות שימשו לתכנון נסיעות עתידיות.

הביקורת מעירה, כי נוהל נסיעות לחו"ל מחייב הגשת "דו"ח פעילות בחו"ל" הכולל אך ורק דיווח כספי, וכי לאחר שובם של הנוסעים ארצה לא הוכן דו"ח נסיעה מסכם מפורט הכולל סקירה על הביקור, דיווח על תוצאות הנסיעה ועל מידת השגת יעדיה, כך שנמנעת מהתיאטרון אפשרות הפקת לקחים ושימוש במידע שנצבר לאור הנסיעה. הביקורת ממליצה להוסיף לנוהל את הדרישה להגיש דו"ח תוכני כמפורט לעיל.

8. על מנת לקבל החזר כספי בגין הוצאותיהם בחו"ל העבירו הנוסעים קבלות לחשבת התיאטרון, והאחרונה שילמה לעובדים בהסתמכה על כך.

הביקורת מעירה, כי הנוסעים לא מילאו דו"ח נסיעה לחו"ל מפורט, שבו מצויינים תאריכי הנסיעה, תאריך הדיווח וחתימת המדווח בניגוד להוראות סעיף 4.6 לנוהל התיאטרון. עוד מעירה הביקורת, כי על גבי הקבלות שהועברו לחשבת לצורך תשלום לא נמצאו חתימות של מנהלי העובדים ו/או של המנכ"לית.

9. בגין הטיסות לחו"ל נצברות זכויות אותן מעניקה חברת התעופה במסגרת "הנוסע המתמיד" (כגון: נקודות לכרטיסי טיסה נוספים). הטבות אלו שייכות למעסיק, שמימן את הטיסות ובעטיין זכה להכרה בהוצאות לצורך מס.

הביקורת מעירה, כי לא סוכם עם חברות התעופה על העברת הזכויות לשימוש של התיאטרון.

הביקורת בדיעה, כי על התיאטרון להחתים את העובד הטס לחו"ל על-חשבון התיאטרון על כתב התחייבות, לפיו הוא מתחייב שכל ההטבות או הזכויות המוענקות לו במסגרת "הנוסע המתמיד" של חברת התעופה הן קניין התיאטרון, וכי העובד לא יעשה בהן שימוש אלא יעבירן לתיאטרון לצרכיו.

בחירת הנסיעה לברלין העלתה כמפורט: הנסיעה היתה לצורך השתתפות בכנס של ssitej - ארגון בינ"ל של תיאטרון ילדים וצעירים, שחגג 50 להיווסדו. בנסיעה השתתפו מנכ"לית התיאטרון, מזכירת המנכ"לית (המשמשת כמפיקת פסטיבל חיפה להצגות ילדים), המנהל האמנותי של פסטיבל הצגות הילדים, מנהלת השיווק, מנהלת המכירות ומנהלת תקשורת שיווקית. שלוש עובדות נסעו עם בני זוגן. בנוסף, הצטרפו לנסיעה המנהל האומנותי של פסטיבל הצגות ילדים ובת זוגו.

כל אחד מהנוסעים שילם בעצמו עבור כרטיסי הטיסה (הלוך וחזור) והלינה, והתיאטרון זיכה אותם בהוצאות התשלום בכפוף לקבלות שהם המציאו.

⁹ כמפורט בדוגמת טופס "דו"ח נסיעות לחו"ל" המצורף לנוהל.

אלה שטסו עם בני זוגם דרשו וקיבלו מחצית מהתשלום ששולם. הביקורת מעירה, כי בהיעדר מסמכים לא ניתן לדעת לאיזה פסטיבל נסעה המשלחת, מה תוכנו, מה עשויה לתרום לתיאטרון ההשתתפות בו, ומדוע עלה הצורך לנסיעה של כל בעלי התפקיד המפורטים לעיל.

בתגובה העבירה מנכ"לית התיאטרון לביקורת תוכנית של הכנס, שכאמור, לא תוייקה בתיק מיוחד כמתבקש, וממילא כל שאר הפרטים הנדרשים המצויינים לעיל אינם קיימים. ככל שקם צורך בהשתתפות כל הפורום הנ"ל בנסיעה מעירה הביקורת, כי מצב בו עובדים מממנים מכיסם הוצאות כספיות ניכרות הכרוכות בפעילותם בתפקיד עד לקבלת ההחזר הכספי אינו מקובל.

לינה במלון

1. התיאטרון משלם בגין לינה במלונות בחיפה, בין השאר, בעבור שחקנים וגורמים בהפקות. הביקורת מעירה, כי בתיאטרון לא קיים נוהל המתייחס לתבחינים לפיהם יש לאשר לינה במלון בחיפה, לרבות למי לאשר, היקף הימים וכיוצ"ב.
2. ככלל, מזכירת המנכ"לית מזמינה את הלינות בעבור בעלי תפקידים בפסטיבל הצגות ילדים, ומנהל ההפקות מזמין את הלינות של שאר הפעילויות. הביקורת מעירה, כי בהיעדר הוראות כתובות וברורות, הליך הזמנת הלינות נעשה בהתאם לשיקול דעתם של שני בעלי התפקידים הנ"ל. יתרה מכך, מנכ"לית התיאטרון לא נוהגת לחתום על ההזמנות לצורך אישורן.
3. בחינת כרטיס הנהלת חשבונות המכונה: "לינה" (מספרה: 529001) העלתה, כי התיאטרון נוהג להלין בשני מלונות בחיפה. בשנים 2016 עד 2018 הלין התיאטרון גורמים שונים במלון ביי קלאב מרשת מלונות אטלס (להלן: "ביי קלאב") ובמלון ארט גלרי חיפה בע"מ (להלן: "גלרי").
4. להלן סיכום ההוצאות בגין לינה במלונות ומספר הלינות בכל אחד מהם:

שנה	מס' לינות בביי קלאב	מס' לינות בגלרי	סה"כ הוצאה שנתית
2016	31	0	₪ 50,180
2017	4	0	₪ 5,321
2018	3	7	₪ 16,123

5. כמוזכר בפרק "כח אדם", המנהל האומנותי של התיאטרון מועסק בתיאטרון בהסכם ריטיינר למתן שירותי ניהול אומנותי לתיאטרון באמצעות חברה המייצגת אותו. בהתאם להסכם ההתקשרות בין הצדדים התשלום המשולם לחברה המייצגת הינו תשלום גלובאלי, חודשי וקבוע (סעיף 7 להסכם), והתמורה המשולמת לו מהווה את התמורה המלאה והמוחלטת המגיעה לחברה וכוללת החזר של כל ההוצאות הכרוכות במתן שירותי הניהול האומנותי, לרבות הוצאות נסיעה, כך שהתיאטרון לא יהיה חייב בתשלומים נוספים כלשהם לחברה המייצגת או למי מטעמו של המנהל האומנותי (סעיף 21 להסכם).
- הביקורת מעירה, כי על אף האמור, לן המנהל האומנותי מפעם לפעם בחיפה, על-חשבון התיאטרון, ולמשל: לינה במלון ביי קלאב ב-14.11.2016 וב-4.3.2018.

התקשרויות עם ספקים, יועצים ואנשי מקצוע

1. מכרזים הנערכים על-ידי תאגיד מקומי הנמצא בשליטת רשות מקומית כפופים לחוק חובת המכרזים, התשנ"ג-1993 ולתקנותיו. סעיף 9.2.6 בנוהל אסדרת חברה עירונית שהוציא משרד הפנים וסעיף 141 לתקנון התיאטרון קובעים, כי החברה לא תתקשר בחוזה לביצוע עסקה בטובין או במקרקעין או לביצוע עבודה או לרכישת שירותים אלא לפי מכרז, על-פי חוק חובת המכרזים, תשנ"ב-1992 והתקנות שיתקנו לפיו, ועד להתקנת התקנות - על-פי הכללים החלים על הרשות המקומית בשינויים המחוייבים.
2. נוהל התיאטרון "סמכויות אישור רכש" שעודכן ב-7/2012 קובע תקרה לסכום הוצאה כספית ואת הפרוס המתאים לאישור הרכישה, כמפורט:
 - א. רכש עד 2,000 ₪, פניה טלפונית ל-3 ספקים, קבלת הצעות בכתב, תיעוד בפרוטוקול לבחירה. באישור מנכ"ל התיאטרון או החשב.
 - ב. רכש מסכום של 2,001 ₪ ועד 5,000 ₪, פניה אחידה בכתב ל-3 ספקים, קבלת הצעות בכתב, תיעוד בפרוטוקול לבחירה. באישור המנכ"ל.
 - ג. רכש מסכום של 5,001 ₪ ועד 11,000 ₪, פניה אחידה בכתב ל-3 ספקים, קבלת הצעות בכתב, תיעוד בפרוטוקול לבחירה. באישור ועדת מכרזים פנימית¹⁰.
 - ד. רכש מסכום של 11,001 ₪ ועד 40,000 ₪, פניה אחידה בכתב ל-3 ספקים, קבלת הצעות במעטפות סגורות, תיעוד בפרוטוקול לבחירה. באישור ועדת מכרזים פנימית.
 - ה. רכש מסכום של 40,001 ₪ ועד 127,178 ₪, פניה אחידה בכתב ל-3 ספקים, קבלת הצעות במעטפות סגורות, תיעוד בפרוטוקול לבחירה. באישור ועדת מכרזים פנימית.

הביקורת מעירה, כי הוראות הנוהל לגבי הסכומים: 11,001 ₪ עד 40,000 ₪, ולגבי הסכומים 40,001 ₪ עד 127,178 ₪ זהות.

 - ו. רכש מסכום של 127,179 ₪ ועד 310,607 ₪, פניה אחידה בכתב ל-4 ספקים, קבלת הצעות במעטפות סגורות, תיעוד בפרוטוקול לבחירה. באישור של ועדת מכרזים מטעם הדירקטוריון¹¹.
 - ז. רכש מסכום של 310,608 ₪ ועד 621,214 ₪, פניה אחידה בכתב ל-6 ספקים, קבלת הצעות במעטפות סגורות, תיעוד בפרוטוקול לבחירה. באישור של ועדת מכרזים מטעם הדירקטוריון.
 - ח. רכש מעל סכום של 621,214 ₪ פרסום המכרז בעיתונות, קבלת הצעות במעטפות סגורות, תיעוד בפרוטוקול. באישור ועדת מכרזים של הדירקטוריון.
3. הביקורת העלתה, כי התיאטרון לא הקים רשימת ספקים שניתן לעשות בה שימוש, מקום בו נדרשת התקשרות לרכש, לביצוע עבודה או למתן ייעוץ. במצב דברים זה, קיימת אפשרות של העדפת נותן שירות זה או אחר, תוך התבססות על שיקולים שאינם רלוונטיים, ותוך היעדר שימוש ב"לוח צדק" המבוסס על סבב נותני השירות. יתרה מכך, התנהלות זו מונעת מספקים שאינם מוכרים בתיאטרון להתקשר עם התיאטרון, דבר הפוגם בשוויון הנדרש בהליכים אלה.

¹⁰ ועדת מכרזים פנימית מורכבת ממנכ"ל, חשב ומנהל מקצועי.

¹¹ בהתאם לסעיף 69 בתקנון התיאטרון, ימנה התיאטרון ויקיים חמש ועדות (מכרזים, ביקורת, כספים, כוח אדם וועדת רפרטואר-תכנים) ויקבע את תפקידן וסמכויותיהן.

מזכירת המנכ"לית האמונה על תחום זה מסרה לביקורת, כי אין היא מודעת לאפשרות לעשות שימוש ברשימת הספקים של עיריית חיפה.

4. בבדיקת מדגם התקשרויות שבוצעו בתיאטרון העלתה הביקורת כדלקמן:

5. **נמצאו מקרי רכש בהם פנה התיאטרון לספק אחד במקום לשלושה ספקים בניגוד להוראות הנוהל:**

א. התיאטרון פנה ב-6/2018 לספק לרכישת כסאות לאולם במה 3 ולהתקנתם בסכום של 25,000 ₪. בפרוטוקול ועדת המכרזים הפנימית נכתב, כי לאחר סיום העבודות לשדרוג במה 3 עלה הצורך בהחלפת הכסאות, ולכן אישרו את העבודה של הספק היחיד שנמצא אצלו מלאי זמין באופן מיידי. בפרוטוקול לא צויין לאילו ספקים נוספים פנה התיאטרון, וממילא לא צורפו הצעות מחיר נוספות או הודעה בכתב מהספקים כי אין ברשותם את הציד הנדרש. **הביקורת מעירה, כי אין בהירות אם התיאטרון אכן פנה לשלושה ספקים כמחוייב בנהל.**

ב. התיאטרון פנה ב-10/2017 לספק דיו למדפסת כרטיסי מנוי ושילם בגין כך 1,117 ₪. כנכתב בפרוטוקול ועדת המכרזים הפנימית נעשתה פניה לספק זה בלבד משום שסיפק את הדיו בפעם הקודמת שהדיו נדרש, שלוש שנים לפני כן. **הביקורת מעירה, כי טיעון זה אינו קביל ופוגם בזכות לשיוויון.**

בתגובה מסרה מנכ"לית התיאטרון, כי "מדובר במדפסת לכרטיסי מנוי עם קורא בר קוד, הדיו נרכש מספק המדפסת וככל שידוע יש זיקה מקצועית בין ספק המדפסת לנותן שירות הדיו, נדרשת אחריות כוללת על מנת לא ליפול בן הכסאות." **הביקורת מדגישה, כי מעת לעת יש לבחון קיומם של ספקים נוספים גם בתחום זה, שכן קיימת סבירות שאין מדובר בספק יחיד בארץ.**

ג. התיאטרון פנה ב-12/2018 לנותן שירותים בתחום מערכות חימום לצורך ביצוע טיפול שנתי למערכת החימום ושילם בגין כך 1,170 ₪. בפרוטוקול ועדת המכרזים הפנימית נומק הדבר בכך, שמדובר הן בספק יחיד והן בספק ממנו רכש התיאטרון את המערכת. **הביקורת מעירה, כי לא זו בלבד שאין מדובר בספק יחיד בתחום זה, הרי שאין רלוונטיות לעובדה כי הספק התקין את המערכת.**

6. הסכם התקשרות מחייב חתימה של בעלי ההרשאה המתאימים בהתאם לעלות ההתקשרות, כמפורט בנהל התיאטרון. **הביקורת מצאה מספר הסכמי התקשרות בגין רכש בעלות של עד 2,000 ₪ החתומים על-ידי מזכירת המנכ"לית, אף כי הנהל מחייב אישור המנכ"לית או החשבת.** למשל: הסכם ההתקשרות לקבלת שירות מים מינרלים (מי עדן בר - שירות מחלקה ראשונה בע"מ); הצעת מחיר (חלף הסכם) בגין שירות תחזוקה שנתי של אתר התיאטרון (דנגוט מחשבים בע"מ); הסכם התקשרות עם חברת כח אדם לגיוס והשמה של עובדים (מאגרי אנוש גיוס והשמה בע"מ).

יובהר, כי סעיף 3.4 בנהל "סמכויות אישור רכש" של התיאטרון מאפשר למנכ"ל להסמיך בעל תפקיד(ים) לאשר בשמו רכישות מסויימות על-פי הגדרה מפורשת - אולם במקרים אלה לא נמצא אישור כנ"ל.

7. לצורך קבלת שירות של טיפול קבוע במתקני מיזוג האוויר נחתם הסכם התקשרות עם נותן השירות ב-8/2018 בסכום של 18,000 ₪. **נמצא, כי התיאטרון לא פנה למציעים נוספים פרט לנותן השירות עימו חתם על ההסכם.**

המנהל הטכני, במה ואחזקה בתיאטרון מסר לביקורת, כי התיאטרון עובד עם החברה לכל הפחות משנת 2012 וממשיך לעבוד עימו לאור שביעות הרצון מהשירות המתקבל. **הביקורת מעירה, כי התיאטרון מחוייב לפנות לנותני שירותים נוספים ולפעול בהתאם לחובת המכרזים החלה עליו.**

8. חברה המעניקה שירותים בתחום מערכות המידע מתחזקת את מערכות המיחשוב בתיאטרון מעל עשר שנים. מנכ"לית התיאטרון מסרה לביקורת, כי ההתקשרות עם החברה נמשכת לאור שביעות הרצון מעבודתה ונוכח הידע הקיים אצלה לגבי המערכות הקיימות בתיאטרון. **הביקורת מעירה, כי הסכם ההתקשרות עם החברה אינו נוקב בתאריך תחילת ההתקשרות ותאריך סיומה, והתיאטרון לא בחן מעת לעת הצעות נוספות לביצוע עבודה זו - וזאת בניגוד לחובה המוטלת עליו.**

9. התיאטרון קיבל הצעת מחיר מסטודיו גרפיקה לעבודות עיצובים ויצירת קמפיינים. הצעת מחיר זו כללה שתי אפשרויות התקשרות: האחת, תשלום פר פרוייקט, והשניה - ריטיינר בסכום של 9,500 ₪ לחודש למשך 18 חודשים. **הביקורת מעירה, כי הצעת מחיר זו, שהפכה לחוזה התקשרות, נחתמה על-ידי מנכ"לית התיאטרון והחשבת אולם לא אוזכר בה באילו מהאפשרויות בחר התיאטרון, ולא צויין מהו התאריך הקובע לצורך תחילת ההתקשרות.**

10. דרמטורג - התיאטרון חתם על "נספח להסכם דרמטורג" ב-16.1.2018, לאחר שהסכם ההתקשרות עימו נחתם ב-27.10.2013, קרי, יותר מ-4 שנים לפני כן. בנספח זה סוכם על תוספת כספית חודשית בשנת 2018 ותוספת נוספת בשנת 2019. **הביקורת מעירה, כי גם אם תפקיד הדרמטורג נכלל בגדר עבודה אומנותית שאינה מחייבת מכרז, הרי שלכל הפחות יש להגביל את תחולת החוזה עם הדרמטורג, על מנת שלא לכבול את התיאטרון בהתקשרות עימו, ולהאריך את ההסכם רק בהתאם לשביעות הרצון מעבודתו. בתגובה מסרה מנכ"לית התיאטרון לביקורת, כי הדרמטורג סיים עבודתו בתיאטרון ב-8/2018.**

11. יועץ משפטי לתיאטרון -

א. בחודש יוני 2005 חתם התיאטרון על הסכם התקשרות עם עורך דין לצורך קבלת ייעוץ משפטי חיצוני לתיאטרון. בחלוף כשמונה חודשים, ב-3/2006, עת הוצא לתיאטרון צו להקפאת הליכים הסתיימה ההתקשרות בין הצדדים.

ב. ביום 15.7.2008 חזר אותו יועץ משפטי להעניק שירותים משפטיים לתיאטרון, ובין הצדדים נחתם הסכם התקשרות חדש. כעולה מההסכם, תפקיד היועץ המשפטי להעניק שירותים קבועים לתיאטרון, אולם מקום בו עולה הצורך בשירות משפטי מיוחד וחרג, שאינו חלק ממהלך העסקים הרגיל ומפעילותו השוטפת של התיאטרון (כגון: ניהול משא ומתן על הסכם קיבוצי, יצוג התיאטרון בסכסוך קיבוצי, עריכת הסכמים חריגים וייצוג בהליכים משפטיים) - סוכם כי ייקבע בין הצדדים שכר טרחה נפרד. תחולת ההסכם - חמש שנים ממועד חתימתו.

ג. בחלוף חמש שנים ממועד החתימה על ההסכם (בשנת 2013) לא נחתם הסכם חדש או נספח להארכת חוזה עם היועמ"ש.

במצב עניינים זה המשיך היועמ"ש להעניק שירותים משפטיים לתיאטרון מבלי שהדבר מעוגן בהסכם, וממילא ללא אישור מפורש של הדירקטוריון לגבי המשך העסקתו.

ד. בישיבת הדירקטוריון מיום 21.8.16 הועלתה לדיון בקשת היועמ"ש לתיאטרון להעלות שכרו הקבוע (ריטיינר) ב-20% מהסכום ששולם לו נוכח פעילותו הגדלה של התיאטרון, והבקשה אושרה.

ה. ביום 27.2.2018 נספח להסכם התקשרות חדש בין הצדדים, גם הוא לחמש שנים, ולפיו שכר הטרחה ליועמ"ש יסתכם ב-12,000 ₪ בתוספת מע"מ.

ו. **הביקורת מעירה, כי אותו יועץ משפטי מעניק שירותים משפטיים לתיאטרון ברציפות במשך עשר שנים וחצי, וזאת מבלי שנבחנה ההתקשרות עימו מעת לעת וממילא מבלי שניתנה ליועצים משפטיים אחרים להציע עצמם לתפקיד במסגרת מכרז.**

12. רואה חשבון מבקר -

א. בתאריכים 4.4.2017 ו-19.4.2017 התכנסה ועדת המכרזים לבחון את ההצעות שהתקבלו למתן שירותי רו"ח מבקר עבור התיאטרון וקיבלה החלטתה. הביקורת העלתה, כי המשתתפים בישיבות כללו את המשתתפים הבאים: חבר ועדת מכרזים אחד; מנהל לשכת התאגידים העירוניים (שליד שמו נרשם כי הוא חבר ועדת המכרזים); מנכ"לית התיאטרון; חשבת התיאטרון; והיועמ"ש לתיאטרון בליווי יועמ"ש נוספת ממשרדו.

הביקורת מעירה, כי מנהל לשכת התאגידים העירוניים אינו חבר דירקטוריון בתיאטרון, וממילא אינו חבר בוועדת המכרזים.

ב. בהינתן שסעיף 89 לתקנון התיאטרון קובע, כי "המניין החוקי הדרוש לקיום ישיבה של ועדת הדירקטוריון יהיה כפי שקבע התיאטרון, ולא פחות משני חברי ועדה" מעירה הביקורת, כי ההחלטה שקיבל הפורום שהתכנס ניתנה שלא בסמכות (על-ידי חבר דירקטוריון אחד) ומשכך היא אינה תקפה.

ג. בבחינת הליך בחירת רו"ח המבקר מציינת הביקורת לחיוב, כי נערך הליך של קבלת 15 הצעות שנבחנו מבחינת שלמות ההצעות ועמידה בתנאי הסף, ואף נערך שקלול של ניקוד ההצעות לפיו נבחר רו"ח הנבחר.

ד. יודגש, כי רואה החשבון שנבחר בהליך המכרזי הינו אותו רו"ח המספק שירותיו לתיאטרון מזה כשמונה שנים.

ה. הסכם ההתקשרות עם רואה החשבון אינו מציינ את התאריך בו נחתם אלא רק את השנה (2017). סעיף 6.1 המתייחס לתחולת ההסכם קובע כי תקופת ההתקשרות תהא למשך 12 חודשים, וזאת מבלי לציין את תאריך ההתחלה ותאריך הסיום. הביקורת מעירה, כי יש להקפיד על מילוי נאות של פרטי ההסכם.

הקצאת מבנים והשימוש בהם

1. ביום 30.3.2016 נחתם הסכם ברשות בין העירייה והתיאטרון העירוני, לאחר שהתיאטרון היה מעוניין לקבל לשימוש נכסים עירוניים ללא תמורה, והעירייה הסכימה לאשר זאת בתנאים המפורטים בהסכם.
2. הנכסים הנמצאים בניהול התיאטרון ממוקמים ברחוב פבזנר 50 בחיפה ובהתאם לרישומים הקיימים בעירייה, הללו כוללים את מתחם התיאטרון ואת החניון:
 - א. מתחם התיאטרון בשטח של כ-5,000 מ"ר: המבנה הראשי של התיאטרון (ובו אולם בעל 767 מקומות ישיבה), משרדי ההנהלה, במה 3 בסמוך לספרייה (ובה 100 מקומות ישיבה), חדרי דירות מתחת לספרייה ובסמוך למבנה הראשי.
 - ב. חניון בשטח של כ-8,800 מ"ר ובו 300 מקומות חניה, הכולל מבנה לפיר מעלית מעל לקרקע.
3. ב-2/2018 חתם התיאטרון על הסכם משולש להסדרת שימוש זמני משותף בחניון התיאטרון עם המרכז הרפואי בני ציון (להלן: "בני ציון") ועם חברה פרטית - נופי רוממה יזום והשקעות בע"מ (להלן: "נופי רוממה"). בדיקת הביקורת העלתה כדלקמן:
 - א. בני ציון ביקש לעשות שימוש בחניון התיאטרון בעבור עובדיו לאחר שהחל בהקמת חדר מיון ממוגן במקום בו מוקם קודם לכן החניון. לצורך העניין פנה אל התיאטרון לעשות שימוש בחניון שבניהולו תוך שהוא יהיה אחראי על הסעת העובדים החונים אל בני ציון באמצעות הסעים מאורגנים.
 - ב. הואיל ובין העירייה לבין נופי רוממה נחתם ב-7/2014 הסכם שיתוף במקרקעין, המסדיר את השימוש המשותף בחניון ואת אופן ההפעלה השוטפת שלו, ומאחר שנופי רוממה מקימה על גג החניון בניין מגורים ובמקום מבוצעות עבודות בניה ובני ציון מצאו את החניון מתאים לשימושם - נחתם הסכם בין שלושת הצדדים לתקופת בת 3 שנים.
 - ג. הוסכם, כי השימוש בחניון על-ידי בני ציון ייעשה על-פי צרכיו של התיאטרון ושיקול דעתו הבלעדית, תוך התחשבות בפעילות החודשית המשתנה של התיאטרון.
 - ד. לצורך האמור, הוחלט על הכשרת החניון כך שהותקנה בו מערכת בקרה לכניסה וליציאה מהחניון בעלות של כ-250,000 ₪ בתוספת מע"מ, ששלושת הצדדים נשאו בעלותה בחלקים שווים, וכן בעלויות האחזקה והשירות השנתיות של מערכת הבקרה המוערכות בכ-25,000 ₪ בתוספת מע"מ לשנה (קרי, לכל תקופת החוזה - 75,000 ₪ בתוספת מע"מ). עוד הוחלט והוסכם, כי בני ציון יתקין על חשבונו קודן לפתיחת שער היציאה ממדרגות החניון.
 - ה. ככל שתידרש על-ידי הרשויות ו/או על-ידי גורם מקצועי מוסך מטעם מי מהצדדים התקנה של תאורה נוספת בחניון ו/או שילוט ו/או כל אמצעי אחר הדרוש להפעלתו של החניון ו/או השימוש בו, נקבע שכל הצדדים להסכם יישאו בעלויות הכרוכות בכך בחלקים שווים.
1. ההוצאות הנובעות מהשימוש בחניון (כגון: חשמל וניקיון) מתחלקות באופן שווה בין התיאטרון לבין בני ציון.
4. בבחינת הסכם ההתקשרות בין הצדדים אל מול הסטטוס המשפטי של בני ציון העלתה הביקורת, כי ביום 21.12.1977 נחתם זכרון דברים בין מדינת ישראל לבין עיריית חיפה לפיו התחייבה העירייה להעביר לבעלות המדינה (משרד הבריאות) את הקרקע עליו ממוקם בני ציון (לשעבר בית חולים רוטשילד). זאת, לאחר שמועצת העיר חיפה אישרה את המהלך

בישיבתה מיום 24.3.1976 ובתמורה לסכום כספי שהועבר לעירייה. הואיל וכך, פעל מינהל מקרקעי ישראל (כתוארו אז) לרישום הנכסים על-שם המדינה בלשכת רישום המקרקעין.

5. נוכח מצב הדברים המתואר הביקורת מעירה, כי התיאטרון שהינו תאגיד עירוני בבעלות מלאה של העירייה חתם על הסכם שימוש במתקניו עם גוף ממשלתי, מבלי לקבל תמורה כספית (למעט השתתפות בשדרוג החניון), ולמעלה מכך, אף התחייב בהוצאות הנובעות ממנו. הערה זו מקבלת משנה תוקף נוכח מצבו הכספי הגרעוני של התיאטרון.

חלוקת כרטיסים ללא תמורה

1. דוח מבקר העירייה לשנת 2015 שעסק בחלוקת כרטיסים ללא תמורה במספר אגפים ובתאגידי העירוניים, ובכלל זאת בתיאטרון העירוני, מצא ליקויים רבים בכל הקשור להתנהלות התיאטרון לגבי חלוקת כרטיסים ללא תמורה.
2. התשתית הנורמטיבית בסוגיית חלוקת כרטיסים ללא תמורה מובאת בהרחבה בדו"ח הביקורת משנת 2015, והביקורת מפנה את הדירקטוריון ואת הנהלת התיאטרון לדו"ח זה¹².
3. ביום 24.4.2017 אישר דירקטוריון התיאטרון נוהל חדש בנושא: "חלוקת כרטיסי הזמנה לאירועים המתקיימים בתיאטרון" שעובד על בסיס הנוהל העירוני.
4. בבדיקה הקודמת הצביעה הביקורת על הצורך במינוי ועדה מטעם הדירקטוריון, שתהא בת סמכא לאשר חלוקת כרטיסים והזמנות במקרים חריגים, ותנהל רשימות מדוייקות של מספר הכרטיסים, שמות מקבלי הכרטיסים והנימוק להענקתם.

הביקורת העלתה, כי התיאטרון הקים ועדת חלוקת כרטיסים, כפי שדווח בישיבת הדירקטוריון מיום 24.1.2017, אולם היא התכנסה פעם אחת ויחידה, ביום 19.8.2018. יתרה מכך, פרוטוקול ישיבת הוועדה אינו מפורט ואינו מאפשר הבנה מלאה של המתרחש בתיאטרון בנושא חלוקת הכרטיסים, ובכל מקרה לא הוצגה לביקורת רשימה של שמות מקבלי הכרטיסים והנימוק להענקת כרטיסים.

ודוק: בפרוטוקול נכתב, כי מנהלות השיווק סוקרות את ביצוע חלוקת הכרטיסים ותיעוד החלוקה, אך סקירתן אינה מתומצתת או מתומללת. עוד נכתב, כי מנהלות השיווק תדאגנה להעביר לחברי הוועדה דו"ח של כל הכרטיסים שחולקו, על מנת שאפשר יהיה להציגו בישיבה העוקבת כעבור שבועיים. **למותר לציין, כי ישיבה עוקבת לא התקיימה כלל, וממילא לא קיימת רשימה כנ"ל.**

5. בתגובה מסרה מנכ"לית התיאטרון, כי התקיימה ישיבה בהתאם לנוהל החדש. הביקורת מעירה, כי הנוהל קובע, שהוועדה תכונס לפי הצורך ולפי דרישת יו"ר הוועדה. הדעת נותנת, שבמקום בו חלוקת כרטיסים נעשית בתדירות גבוהה, היה על הוועדה להתכנס לעיתים קרובות, ולא פעם אחת ויחידה.
6. עוד מסרה מנכ"לית התיאטרון, כי רשימת המוזמנים מפורטת במערכת הכירטוס.

¹² באתר האינטרנט של העירייה:

[דוח מבקר עיריית חיפה לשנת 2015 בנושא חלוקת כרטיסים ללא תמורה](#)

הביקורת מעירה, כי העובדה שהרשימה נמצאת במערכת הכירטוס אינה מאפשרת לוועדה או לכל גורם בקרה או ביקורת אחר לעקוב באופן נגיש וקל אחר מקבלי הכרטיסים. בכל מקרה, רשימה זו לא הועברה לבחינת הוועדה.

7. הביקורת מוצאת לנכון לצטט את דבריה של מנכ"לית התיאטרון בישיבת הדירקטוריון מיום 21.8.2016 בהתייחס לדרישות שהועלו בדו"ח מבקר העירייה משנת 2015: "[...] הדרישה שלהם [של הביקורת - הערת הביקורת] מחמירה מבחינת תהליך האישור שכל הזמנה תאושר על ידי ועדה שתמונה מטעם הדירקטוריון. לטעמי זו דרישה שאי אפשר לעמוד בה, אנחנו נרצה לקיים עליה דיון [...]]"

הביקורת מעירה, כי כתיבת הנוהל לבד אינה פוטרת את התיאטרון מהחובות המוטלות עליו בעניין זה. מבלי לבצע את הוראותיו במלואן - אין נפקות לנוהל החדש.

תביעות משפטיות

1. החל משנת 2014 ועד תום מועד הביקורת (2/2019) היה התיאטרון צד ב-15 תביעות משפטיות, וב-12 מתוכן בצד הנתבע. ב-8 מתוך כלל התביעות הגיע התיאטרון להסדר פשרה עם התובעים, ובתביעה אחת הגיע להסכמות בדבר הסכם פשרה, שטרם הוגש לבית המשפט.
2. להלן פירוט אודות מהות התביעות שהוגשו כנגד התיאטרון:
 - א. התיאטרון נתבע על-ידי חמישה גורמים שונים בגין משלוח הודעות SMS בניגוד להוראות חוק התקשורת (בזק ושירותים), התשמ"ב-1982 האוסר משלוח דברי פרסום לנמענים בכל אמצעי תקשורת, ללא הסכמתם המפורשת מראש. בשלוש תביעות הגיע התיאטרון לפשרה עם התובעים, במקרה אחד נמצא התיאטרון בשלב של הסכמות לקראת הסכם פשרה, ובמקרה נוסף חוייב בתשלום לתובע.
 - ב. שתי תביעות כנגד התיאטרון בתחום של דיני עבודה, וקשורות בחובות התיאטרון כלפי עובד ונותנת שירותים לתיאטרון, ובשתיהן חוייב בתשלום לתובעים.
 - ג. שלוש תביעות הוגשו כנגד התיאטרון מחברות עסקיות. בתביעה אחת חוייב התיאטרון בתשלום לתובעת; ובשתי תביעות נוספות - הגיע התיאטרון להסכם פשרה.
 - ד. תביעה כנגד התיאטרון בגין הטרדה מינית שבוצעה, לכאורה, הסתיימה בפשרה.
 - ה. תובענה ייצוגית הוגשה כנגד תיאטרון חיפה ושלושה תיאטראות נוספים, בטענה שהתיאטראות אינם מקיימים את דרישות החוק בכל הנוגע לנגישות ההצגות לבעלי מוגבלויות שמיעה. במועד הבדיקה נקבעה התובענה להוכחות.
3. בשלושה מקרים היה התיאטרון בצד התובע:
 - א. התיאטרון הגיש בג"צ כנגד משרד התרבות בשל קנס שהוטל עליו בדרך של קיזוז מהתקציב בסך של למעלה מחצי מיליון ₪ בעקבות חריגה בשכר מנהלים בשנת 2009. ההליך הסתיים בפסק דין שניתן בהתאם להסכמת הצדדים ולהמלצת בית המשפט, לפיו משרד התרבות יקזז אך ורק את גובה החריגה, וישיב לתיאטרון את היתרה.
 - ב. ערר כנגד ועדת הערר לענייני ארנונה כללית שליד עיריית תל אביב בעניין חדר החזרות בתל אביב אותו שוכר התיאטרון וסיווגו לצורכי תשלום ארנונה. בסופו של יום הכירה עיריית תל אביב בעמדת התיאטרון לעניין סיווג הנכס והתחייבה לזכות את התיאטרון בגין חיובי עבר שגויים, ומשכך נמחק הערר.

ג. תביעה כנגד גוף ששכר אולם מהתיאטרון ולא פרע את חובו. בטרם הסתיים ההליך, הסדירה הנתבעת את חובה והתביעה נמחקה.

סיכום

תיאטרון עירוני חיפה בע"מ (להלן: "תיאטרון חיפה" או "התיאטרון") הינו חברה לתועלת הציבור (חל"צ) ומהווה תאגיד עירוני. על בעלי המניות שלו נמנים פרט לעיריית חיפה עוד שישה אנשים, שאין בהירות לגבי מיהותם.

במועד הביקורת הנוכחית מצוי התיאטרון תחת מגבלות תוכנית הבראה, שנתוטה עבורו לאחר שבשנת 2006 הגיע לחדלות פירעון שבעטיה הוצא צו להקפאת הליכים, ובסיומה מונה לתיאטרון נאמן להסדר נושים. בשנת 2007 החליט הדירקטוריון על העברת חשבון הנאמנות לניהול התיאטרון וב-2008 נחתמה תוכנית הבראה. להלן עיקרי ממצאי הדו"ח:

1. האורגנים של התיאטרון - במהלך השנים המבוקרות (2016-2018) התכנסו ועדות הדירקטוריון בתדירות נמוכה.
2. עמותת הידידים - הקמת עמותת הידידים הושלמה מבחינה משפטית ב-10/2016, אולם עד מועד הביקורת טרם גובש צוות מוביל לעמותה, לא גויסו תרומות וכספים לטובתו, ובפועל העמותה אינה פועלת.
3. נתונים כספיים - מאז היות התיאטרון בהליכים של הקפאת הליכים ועד מועד הביקורת מצוי התיאטרון בגרעון מתמשך, שהולך ופוחת בהתאם לתנאים שנקבעו בתוכנית הבראה. צמצום הגרעון נעשה החל משנת 2010 בהיקף של כ-800,000 ₪ לשנה. הגרעונות הקיימים בנכסים נטו ובהון החוזר עדיין מעוררים ספקות משמעותיים בדבר המשך קיומו של התיאטרון כ"עסק חי".
4. הוצאות התיאטרון ירדו במהלך השנים 2016 ו-2018 בכ-10%, וההכנסות ירדו ב-12%. במהלך השנים לא חל שינוי משמעותי בהיקף ההקצבות שהתקבלו (תמיכות מהעירייה, ממשרד התרבות, והחזרים בגין אזרחים ותיקים).
5. השכרת אולמות וציוד להצגות והשכרת אולמות לאירועים - לא נמצא מסמך המעגן את הקריטריונים בהם ניתן להעניק הנחה בשכר האולם, את סך ההנחה המותרת, ואת מיהות הגופים הזכאים להנחות; לא נמצא אישור של דירקטוריון התיאטרון למתן ההנחות, לשיעורן ולגופים הזכאים לקבלן, אם בכלל; הבקשות להנחה בשכר האולם לא מועברות אל התיאטרון בכתב, וההנחה נקבעת בעל-פה ומובאת כעובדה מוגמרת בהסכם עליו חותמים הצדדים; במקרים רבים לא קיימת התאמה בין המחירים הנקובים במחירון לאלה הנגבים בפועל.
6. נתוני פעילות - פירוט תמהיל המופעים שהועלו בתיאטרון הצביע על ירידה בין השנים 2016 ו-2018 בסה"כ המופעים שהוצגו באולם הבית בחיפה; במספר ההרצות של המופעים; במספר הביקורים בתשלום; במספר הביקורים בלא תשלום ובסה"כ הצופים שהגיעו לצפות במופעים.

6. כח אדם

א. מנכ"לית התיאטרון - הביקורת מפנה את תשומת לב הדירקטוריון, כי המנכ"לית הגיעה לשיא שכרה (85% משכר מנכ"ל העירייה, לאחר ששכרה הועלה פעמיים); מנכ"לית

התיאטרון אינה מחתימה כרטיס נוכחות כלל, ולמרות זאת שכרה משולם במלואו במשך כל שנות עבודתה בתיאטרון.

ב. מנהל אומנותי - החל עבודתו ב-7/2008 בשכר של 26,761 ₪ לחודש, בתוספת דמי כלכלה, הוצאות רכב, הוצאות טלפון, הבראה, קרן השתלמות וקצובת ביגוד. ב-1/2014 חתם התיאטרון על הסכם "ריטיינר" למתן שירותי ניהול אומנותי לתיאטרון עם חברה המייצגת את המנהל האומנותי, שתוקפו לא תחום, תמורת שכום כולל של 48,302 ₪ (כולל מע"מ), הוסכם שזוהי התמורה המלאה והמוחלטת בעבור שירותי הניהול האומנותי. הביקורת מעירה כדלקמן:

(1) שינוי אופן ההעסקה גרם להעלאת שכר כמו גם אפשרות לבצע עבודות נוספות בתשלום במסגרת התיאטרון (כפי שפורט בגוף הדו"ח) ובמסגרת תיאטרונים נוספים. העלאת השכר לא קיבלה את אישורו של הממונה על השכר באוצר.

(2) על אף המוסכם שהתשלום למנהל האומנותי מהווה תמורה מלאה ומוחלטת, מאפשר לו התיאטרון ללון במלון בחיפה, מפעם לפעם, על חשבון התיאטרון.

(3) בניגוד למוסכם, הנ"ל אינו מדווח בכתב אחת לחודש או אחת לרבעון או כפי שרואה לנכון הדירקטוריון אודות פעולותיו בתיאטרון.

(4) משנחתם הסכם חדש ושונה עם המנהל האומנותי בחלוף חמש שנים וחצי מאז ההסכם הראשון, מן הראוי היה שהתיאטרון יבחן אפשרות להעסקת מנהל אומנותי אחר, ולכל הפחות יבחן את השכר המקובל בשוק לגבי תפקיד מסוג זה.

ג. מנהלת השיווק - בתוך פרק זמן של כ-6 שנים (2012 - 2018) עלתה משכורתה הבסיסית פעמיים, בשיעורים ניכרים, מבלי שההעלאות הובאו לאישורו של הממונה על השכר באוצר. כמו כן, העובדת קיבלה בונוסים מעת לעת, בניגוד לחוק.

ד. השחקנים הקבועים והשחקנים הלא קבועים אינם נדרשים לחתום על דו"חות מס' ההצגות והחזרות בהן השתתפו כאסמכתא שאכן נכחו באותן הצגות וחזרות.

ה. אוצרת אומנות - התיאטרון לא קנה עבור האוצרת ביטוח מתנדבים בניגוד לחובה העולה מחוק הביטוח הלאומי.

7. ניהול כח אדם -

א. הודעה לעובד והסכמי העסקה - מומלץ לערוך בדיקה מקיפה של טופסי "הודעה לעובד" ובתום כל שנה קלנדרית יש לערוך בחינה ובקרה אחר הסכמי העבודה שנחתמו באותה השנה, ולוודא כי הם כוללים את כל הרכיבים הנדרשים.

ב. טופס 101 - התיאטרון אינו מקפיד שעובדיו ימלאו טופסי 101 ואינו מחייב העברתם אליו.

ג. תיקים אישיים - אין בתיקים האישיים מידע הרלוונטי לתפקודו של העובד העשוי לשמש כבסיס לקבלת החלטות מהותיות בנוגע אליו (קידום, העברה מתפקיד, פיטורין); לרוב גם לא מתויקים תרשומות, תכתובות פנימיות הקשורות לעובד, ופרוטוקולים של הדירקטוריון או אחת מוועדותיו, באם נדונו בהם ענייניו של העובד.

ד. מערכת הנוכחות הינה מערכת ביומטרית המכילה מידע רגיש, ולכן יש להחתים את העובדות שהגישה למידע רגיש זה פתוח בפניהן על כתב סודיות, ולעגן בנוהל כתוב את חובתן בשמירת סודיות המידע אליו נחשפו אגב ביצוע עבודתן; קיימים עובדים שפעמים רבות

אינם נוהגים להחתים את שעון הנוכחות, ובתיקיהם האישיים לא נמצאו הערות או התראות שניתנו להם בגין כך, אם ניתנו; כל העובדים (למעט בודדים) אינם חותמים על דיווחי הנוכחות שלהם וגם הממונים עליהם אינם נוהגים לחתום כחתימה מאשרת על דיווח הנוכחות (למעט ממונה אחד).

ה. חופשה שנתית מרוכזת - התיאטרון מחוייב לוודא שהעובדים יוצאים לחופשה רצופה בת 7 ימים ויותר. לא קיים רישום מרוכז של מספר ימי החופשה העומדים לזכות כל אחד מהעובדים המתעדכן מדי חודש בחודש ומתריע לגבי עובדים שמכסת ימי החופשה שלהם הסתיימה או עומדת להסתיים.

ו. שכר עידוד - ועדת כח אדם החליטה על העלאת שכרן של 2 עובדות לאחר שסכום שכר העידוד שקיבלו ירד. העלאת השכר חלף שכר העידוד מאיינת את המטרה לשמה נועד מלכתחילה שכר העידוד, ובפועל שכר העידוד הפך לחלק משכר העבודה.

ז. בנוסים - התיאטרון נוהג להעניק בנוסים לעובדים בגין עבודתם במהלך פסטיבל הצגות ילדים, למרות שקבלת בנוסים במגזר הציבורי מנוגדת לחוק, שכן העובדים תוגמלו זה מכבר בגין העבודה בשעות הרגילות ובשעות נוספות; קיימת שונות רבה בסכומים שחולקו לעובדים, מבלי שהתבססו על קריטריונים לחלוקה ומבלי שהובאו לאישור הדירקטוריון; הבונוס הגבוה ביותר (₪ 20,000) הוענק לעובדת שמתוגמלת גם בשכר עידוד. נכון הדבר גם לגבי עובדת אחרת שתוגמלה בבונוס של 1,000 ₪.

8. מניעת הטרדה מינית - הביקורת בחנה את אופן הטיפול של התיאטרון בתלונות בגין הטרדות מיניות, שבוצעו לכאורה בתיאטרון בהתבסס על הוראות החוק למניעת הטרדה מינית ותקנותיו. בבדיקה נמצאו ליקויים בתחומים הבאים:

א. יש לתלות גם במבנה ההנהלה עותק של התקנון; לא ידוע מי מהעובדים השתתף במפגש ההדרכה שהתקיים, ובכל מקרה, יש לקיים הדרכות נוספות.

ב. בתום הטיפול בתלונות לא נמסרה בכל המקרים הודעה למתלונן, לנילון ולאחראי, בניגוד לדרישת החוק.

12. נסיעות לחו"ל - לא קיים תיק נסיעות לחו"ל, לא נמצאו הצעות המנהלים לנסיעות לחו"ל, ולא נמצאו אישורי המנכ"ל לנסיעות; הנסיעות לא הובאו לאישורו של הדירקטוריון, וממילא לא הוצגו בפניהם הנימוקים בדבר נחיצות הנסיעות, הרכב המשלחת והעלות הצפויה של הנסיעות. זאת, פרט לנסיעה לקפריסין (כמפורט בגוף הדו"ח) שלגביה נמצא אישור מודפס אך לא חתום, של יו"ר דירקטוריון התיאטרון דאז; לפני שנרכשו שירותי הטיסה והלינה מסוכנויות הנסיעות לא נערכה בחינה של הצעות מחיר ולא נעשתה השוואה ביניהן; נוהל התיאטרון אינו כולל את הדרישה להגיש דו"ח תוכני לאחר החזרה ארצה; בדו"ח הנסיעה הכספי לא מילאו הנוסעים את כל הפרטים הנדרשים, כגון: תאריכי הנסיעה, תאריך הדיווח וחתימת המדווח. על גבי הקבלות שהועברו לחשבת לצורך תשלום לא נמצאו חתימות של מנהלי העובדים ו/או של המנכ"ל; לא סוכם עם חברות התעופה על העברת הזכויות במסגרת "הנוסע המתמיד" לשימוש של התיאטרון; בהתייחס לנסיעה לברלין - ככל שקם צורך בהשתתפות כל הפורום שהשתתף בנסיעה (כמפורט בגוף הדו"ח) לא מקובל מצב בו עובדים מממנים מכיסם הוצאות כספיות ניכרות הכרוכות בפעילותם בתפקיד עד לקבלת ההחזר הכספי.

13. לינה במלון - לא קיים נוהל המתייחס לתבחינים לפיהם יש לאשר לינה במלון בחיפה, לרבות למי לאשר, היקף הימים וכיוצ"ב; הליך הזמנת הלינות נעשה בהתאם לשיקול דעתם של שני בעלי תפקידים (מזכירת המנכ"לית ומנהל ההפקות); מנכ"לית התיאטרון לא נוהגת לחתום על ההזמנות לצורך אישורן.
14. התקשרויות עם ספקים, יועצים ואנשי מקצוע - התיאטרון לא הקים רשימת ספקים שניתן לעשות בה שימוש; נמצאו מקרי רכש בהם פנה התיאטרון לספק אחד במקום לשלושה ספקים; נמצאו מספר הסכמי התקשרות בגין רכש בעלות של עד 2,000 ₪ החתומים על-ידי מזכירת המנכ"לית, (במקום המנכ"לית או החשבת); נמצאו מקרים בהם ההסכמים עם הספקים נמשכים שנים רבות, מבלי שהתיאטרון בחן מעת לעת הצעות נוספות לביצוע עבודות אלה.
15. הקצאת מבנים והשימוש בהם - התיאטרון שהינו תאגיז עירוני חתם על הסכם שימוש במתקניו (החניון) עם גוף ממשלתי (מרכז רפואי "בני ציון"), מבלי לקבל תמורה כספית (למעט השתתפות בשדרוג החניון), ולמעלה מכך, אף התחייב בהוצאות הנובעות ממנו. הערה זו מקבלת משנה תוקף נוכח מצבו הכספי הגרעוני של התיאטרון.
16. חלוקת כרטיסים ללא תמורה - בדו"חות מבקר העירייה מהשנים 2010 ו-2015 העירה הביקורת על תופעת חלוקת הכרטיסים בתיאטרון באופן המנוגד לנהלים לפיהם עליו לנהוג. בבדיקה הנוכחית נמצאו עדיין ליקויים בנושא, ולמשל, ועדת חלוקת כרטיסים התכנסה פעם אחת ויחידה; פרוטוקול ישיבתה אינו מפורט ואינו מאפשר הבנה מלאה של המתרחש בתיאטרון בנושא חלוקת הכרטיסים; רשימת שמות מקבלי הכרטיסים קיימת רק במערכת הכירטוס, שאינה מאפשרת גישה נוחה אל הנתונים, וממילא לא הוצג לביקורת הנימוק להענקת כרטיסים.
17. תביעות משפטיות - בגוף הדו"ח הובאה סקירה אודות ההליכים המשפטיים שהתקיימו ומתקיימים והתיאטרון צד להם.