

נוהל לאיתור ובחירת נושאי משרה

בהתאם לסעיף 52(ב)(1) לחוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014, נושא משרה ייבחר בהליך של ועדה לאיתור מועמדים, באישור המועצה. נוהל זה מסדיר את הליך איתור נושאי המשרה, שאינם חברי מועצה (לעיל ולהלן בנוהל זה - "נושאי משרה") לתאגיד.

1. הוראות כלליות:

- 1.1 בהתאם לסעיף 52(ב)(1) לחוק השידור הציבורי הישראלי, תשע"ד-2014 (להלן - "החוק") ועדת האיתור תכלול את המנהל הכללי ושני נושאי משרה שאינם חברי המועצה, שיבחר המנהל הכללי;
- 1.2 המועצה תמנה משקיף מטעמה לוועדת האיתור.
- 1.3 ועדת האיתור רשאית למנות משקיף נוסף.
- 1.4 הוועדה תפעל בשקיפות ובשוויוניות.
- 1.5 היועץ המשפטי של התאגיד או מי מטעמו יהיה נוכח בראיונות המועמדים ובהליכי הבחירה.
- 1.6 החלטותיה של ועדת האיתור תתקבלנה ברוב קולות, פרט לאותן החלטות האמורות להתקבל באופן עצמאי על ידי כל חבר מחברי הוועדה, כמפורט להלן בנוהל זה.
- 1.7 הוועדה רשאית להתקשר עם חברת השמה מתאימה לצורך עבודתה.
- 1.8 החלטת ועדת האיתור בדבר המועמד/ת המתאים/מה לתפקיד תובא לאישורה של מועצת התאגיד.
- 1.9 מרכז ועדת האיתור ימונה על ידי המנכ"ל.
- 1.10 נוהל זה יפורסם באתר האינטרנט של התאגיד.
- 1.11 ככלל, על סדרי עבודתה ודרכי פעולתה של ועדת האיתור יחולו ההוראות המפורטות להלן. במקרה שבו התעורר צורך לשנות נוהל זה או לסטות ממנו במהלך גיוס נושא משרה ספציפי, מנכ"ל התאגיד יציג למועצה את השינוי המבוקש, אשר ינומק בכתב והמועצה תיתן החלטתה בעניין. שינוי בנוהל יפורסם באתר האינטרנט של התאגיד.

2. פרסום מודעה:

- 2.1 המנהל הכללי, באישור המועצה, יקבע ויפרסם את מאפייני המשרה ותנאי הסף הנדרשים מן המועמדים למשרה, וכן יתרוונות שישמשו, במידת הצורך, לסינון מועמדים טרם שלב הראיונות.
- 2.2 ועדת האיתור תפרסם מודעה באתר האינטרנט של התאגיד ובשני עיתונים יומיים. ככלל, ייקצבו 21 ימים להגשת מועמדות, אלא אם כן המועצה תיתן אישורה לקצר המועד לגבי משרה מסוימת והדבר יקבל ביטוי בפרסום.
- 2.3 במידה והמשרות מאוישות בזמן הפרסום תצוין עובדה זו מפורשות.

3. גיבוש אמות מידה, קריטריונים ומיון מקדמי:

- 3.1 הדיון הראשון של הוועדה ייועד לקביעת:

- 3.1.1 אמות מידה לסינון מקדמי איכותי של המועמדים, אשר ישמשו לצורך החלטה מי מהמועמדים יזומנו לראיונות. אמות מידה אלה נועדו להוסיף על היתרונות שנקבעו למשרה.
- 3.1.2 קריטריונים להערכת המועמדים בשלב הראיונות, מעבר לדרישות המשרה הפורמאליות שפורסמו כחלק מדרישות התפקיד, והמשקל שיינתן לכל אחד מהקריטריונים. הקריטריונים יהיו כאלו הנובעים מהמשרה, מתיאור התפקיד ומדרישות המשרה.
- על הקריטריונים ואמות המידה להיות מוסכמים על רוב חברי הוועדה.
- 3.2 צוות בדיקה שיכלול את מרכז הוועדה ונציג המחלקה המשפטית, וכן נציגים נוספים לשיקול דעת הוועדה (להלן - "צוות הבדיקה"), יערוך בדיקה ביחס לעמידת המועמדים בתנאי הסף. ועדת האיתור תהיה רשאית להסמיך את צוות הבדיקה לשלוח על פי שיקול דעתו הבלעדי שאלות הבהרה למועמדים לצורך גיבוש רשמיו, טרם החלטת ועדת האיתור בדבר עמידה בתנאי סף, וזאת מבלי שחברי ועדת האיתור ייחשפו לרשימת המועמדים למשרה.
- 3.3 לאחר קביעת הקריטריונים ואמות המידה כאמור בסעיף 3.1 לעיל, יעביר מרכז הוועדה לכל חברי ועדת האיתור תיק הכולל את המועמדות והמסמכים שנשלחו על ידי המועמדים, ואת רשמי צוות הבדיקה באשר לשאלת עמידת כל אחד מהמועמדים בתנאי הסף. לאחר עיון בתיק המסמכים של כל מועמד, ועדת האיתור תחליט בדבר המועמדים אשר עומדים בתנאי הסף, המועמדים אשר אינם עומדים בתנאי הסף והמועמדים שיש לפנות אליהם לקבלת הבהרות נוספות על מנת לקבוע האם עומדים בתנאי הסף. חברי הוועדה יקבעו, על בסיס אמות המידה שנקבעו כאמור, את רשימת המועמדים שלדעתם הם הראויים והמתאימים ביותר להתקדם לשלב הראיונות. יובהר כי הוועדה רשאית להחליט כמה מועמדים יופיעו בפניה. החלטת הוועדה לעניין זה תנומק ותתועד בפרוטוקול.
- 3.4 מרכז הוועדה ישלח לכל המועמדים שאינם עומדים בתנאי הסף הודעה בדבר אי עמידתם בתנאי הסף וסיום הליך המיון למשרה עבורם. בגוף ההודעה, תצוין זכות המועמד לערער על ההחלטה בפרק זמן של עד 5 ימים ממועד שליחת ההודעה. מענה לערעורים ירוכז על ידי צוות הבדיקה ויאושר על ידי ועדת האיתור.
- למועמדים שלא יזומנו לשלב הראיונות תשלח הודעה לפיה הם אינם נכללים ברשימת המועמדים לראיון בשלב זה, אך הוועדה רשאית להחליט לזמנם לראיון בהמשך ההליך.
- 3.5 חבר ועדה שמצא כי יש לו זיקה עסקית או היכרות אישית עם מי מהמועמדים העלולות להעמידו במצב של ניגוד עניינים, יודיע על כך מיד ליו"ר ועדת האיתור ולשאר חברי הוועדה, ויעביר את הפרטים המלאים ליועץ המשפטי או מי מטעמו, אשר יבחן האם מתקיים חשש לניגוד עניינים, וינחה את חבר הוועדה כיצד לפעול בנסיבות העניין. יצוין, כי היכרות של חבר ועדה עם מי מהמועמדים שאינה מגיעה כדי זיקה עסקית או חברות אישית עד כדי חשש לניגוד עניינים, אין בנה כדי למנוע מאותו חבר להשתתף בהרכב הוועדה.

שלב הראיונות

.4

- 4.1 מרכז הוועדה יזמן לראיון בפני ועדת האיתור את המועמדים הרלוונטיים בהתאם לסעיף 3 לעיל ומועמדים נוספים, ככל שישנם, בהתאם לסעיף 6.1.
- 4.2 מובהר כי הראיונות יתקיימו בפני כל חברי ועדת האיתור.

- 4.3 בראיון יתרשם כל חבר ועדה באופן אישי מהמועמד, וזאת על פי הקריטריונים שנקבעו מראש על ידי ועדת האיתור.
- 4.4 כל אחד מחברי ועדת האיתור ינקד באופן עצמאי את המועמדים, תוך מתן נימוקים לכל ציון שניתן על ידו ביחס לכל קריטריון, באופן שיאפשר להתחקות אחר שיקול דעתו במתן הציונים כאמור. הוועדה תהא רשאית לערוך דיון בציונים שניתנו על ידי כל אחד מחברי הוועדה. בשלב זה, תיקח הוועדה בחשבון את חובת הייצוג ההולם למועמדים הזכאים להעדפה מתקנת, בהתאם לחוק. לאחר שכל חברי הוועדה ינקדו את כל המועמדים יערך ממוצע של כל הציונים שניתנו על ידי חברי הוועדה, והציון שיתקבל יהווה את הציון הסופי של המועמד.
- 4.5 מרכז הוועדה יכין טבלה מרכזת של שמות המועמדים, הציון שניתן להם בגין שלב הראיון וככל שהתקיים שלב סינון איכות מקדמי כאמור בסעיף 3.4 לעיל - גם בשלב זה. מסמך זה ייחתם על ידי כל חברי הוועדה.
- 4.6 בתום שלב הראיונות, ועדת האיתור תהיה רשאית להחליט על עריכת סבב נוסף של ראיונות (להלן - "סבב ראיונות שני"). החלטה כאמור ונימוקיה ירשמו בפרוטוקול ישיבת הוועדה. במקרה כאמור, תקבע ועדת האיתור מראש את הפרמטרים להערכת המועמדים במסגרת סבב הראיונות השני. ההערכה בסבב הראיונות השני לא תהיה מספרית. בתום סבב הראיונות השני, תקיים ועדת האיתור דיון ובו תבחר ברוב קולות במועמד המתאים ביותר לשמש במשרה. הבחירה תהא מנומקת. ככל שתהא דעת מיעוט בקרב חברי הוועדה, היא תובא בפרוטוקול הוועדה ותנומק.

5. בחירה וזכות ערעור על החלטה

- 5.1 בסוף ההליך תקבע הוועדה את דירוגם של כל המועמדים על פי ציונם כאמור בסעיף 4.44.5 לעיל, וככל שהתקיים סבב ראיונות שני, בהתאם להחלטה בסבב הראיונות השני.
- 5.2 מרכז הוועדה ישלח לכל המועמדים שלא נבחרו למשרה, הודעות בדבר אי בחירתם למשרה. בגוף ההודעות תצוין זכות המועמד לערער על הליך האיתור ועל אי קבלתו למשרה, בפרק זמן של עד 5 ימים ממועד שליחת ההודעה.
- 5.3 לאחר בחינת ערעורים, ככל שהוגשו בהליך, הוועדה תביא בפני המועצה את המלצתה בדבר המועמד המתאים ביותר מבין כל המועמדים.
- 5.4 הוועדה תהא רשאית להכריז על מועמד שהנו כשיר שני. מועמד כשיר שני כאמור לא יובא לאישור בפני המועצה, אלא אם המועצה לא תאשר את המועמד המומלץ ככשיר ראשון על ידי ועדת האיתור, או במקרה שהמועמד המומלץ על ידי הוועדה יודיע על אי רצונו בקבלת התפקיד, או שתחול מניעה למינויו.

6. הוראות כלליות

- 6.1 ועדת האיתור תהיה רשאית, בהחלטה מתועדת ומנומקת, להזמין מועמדים להתמייין למשרה בכל שלב משלבי הליך האיתור לפי שיקול דעתה, בכפוף לעמידתם בתנאי הסף של המשרה.
- 6.2 ועדת האיתור תהיה רשאית לראיין ממליצים, לפנות למועמדים לבירורים, הבהרות, השלמת מידע, לקבלת מסמכים נוספים, לביצוע בדיקות נוספות וכיו"ב על פי שיקול דעתה.

- 6.3 בכל שלב משלבי ההליך תהא ועדת האיתור רשאית לפסול מועמדות מועמד/ת שנתגלו לגביה/ה עובדות או מידע שלדעת ועדת האיתור הוא/היא אינו/ה מתאים/ה לתפקיד בגינם ובלבד שתינתן לאותו מועמד/ת זכות ערעור.
- 6.4 דיוני ועדת האיתור יתועדו בפרוטוקולים כנהוג בהליכי קבלת החלטות במגזר הציבורי והחלטות ועדת האיתור תהיינה מנומקות, תוך סיכום עיקרי המידע שהובא בפני הוועדה ותיאור עיקרי ההליך שהתנהל, על כל שלביו. הפרוטוקולים ייחתמו על ידי כל חברי ועדת האיתור.
- 6.5 בכל מקרה של סתירה ו/או אי התאמה בין נוהל זה לנוסח מודעת דרושים, תהיינה הוראות הנוהל גוברות ומחייבות.