



האגף ליחידות סמפכ"ל		
היחידה המוציאה: יחידות סמפכ"ל / היחידה לביטחון מידע		
שם הנוהל:	מספר הנוהל:	תחולה:
התאמה לתפקיד	03.345.301	

מטרת הנוהל

קביעת עקרונות מנחים לביצוע הליך התאמה לתפקיד למועמדים להתגייס למשטרה, לשוטרים המשרתים בה, לאזרחים המועמדים לעבוד במשטרה ולאלה העובדים בה.

תוכן עניינים

1. כללי
2. הגדרות
3. חובת קיומה של התאמה לתפקיד
4. הסמכות לבצע בדיקת התאמה לתפקיד
5. החייבים בבדיקת התאמה לתפקיד
6. הנסיבות לבדיקת התאמה לתפקיד
7. הנושאים העיקריים שיבחנו בבדיקת ההתאמה התעסוקתית
8. בדיקות התאמה לתפקיד במשטרה
9. בדיקות פוליגרף במסגרת בדיקת התאמה לתפקיד
10. הליך בדיקת הפוליגרף
11. סמכות הוועדה לבדיקת התאמה לתפקיד ולשימוש בפוליגרף
12. סוגי החלטות
13. ביצוע בדיקת התאמה תעסוקתית למשרתים ביחב"ם
14. זכות השגה בגין החלטה על אי התאמה / מניעה תעסוקתית/ הגבלה תעסוקתית
15. טיפול בחומר בדיקה
16. בדיקת התאמה לתפקיד ובדיקת התאמה ביטחונית
17. אחריות על ביצוע הנוהל

כתובתנו באתר :



1. כללי

א. מטרות הליך בדיקת התאמה תעסוקתית לתפקיד:

1) מטרת הליך בדיקת התאמה תעסוקתית היא לוודא כי המועמדים לשרת במשטרה, המשרתים בה וכל מי שממלאים בה תפקיד, עומדים בדרישות משטרת ישראל בכל הנוגע לטוהר מידות, אמינות, העדר קיום קשרים עם גורמים פליליים, העדר עבירות פליליות חמורות ופיקוח על שמירת מידע משטרתי מסווג וכל זאת כדי למנוע פגיעה משמעותית בתפקוד המשטרה או פגיעה באמון הציבור במשטרה. מטרה נוספת להליך היא לקבוע את רמת הסיווג התעסוקתי של מי שממלא תפקיד במשטרה ובחינת התאמת רמת הסיווג לתפקיד אותו הוא ממלא או לתפקיד אליו הוא מיועד או לדרגתו.

2) הליך התאמה לתפקיד יבוצע תוך שמירה מרבית על פרטיות הנבדקים.

ב. הבסיס החוקי-

1) סעיפים 24א – 24יב לפקודת המשטרה [נוסח חדש] תשל"א – 1971 (להלן בנוהל זה – "פקודת המשטרה" או "החוק")

2) הוראות המשטרה 3.07.01 בדיקת התאמה לתפקיד" (להלן בנוהל זה – "ההוראות" או "הוראות המשטרה"):

2. הגדרות

א. "יחב"מ" – היחידה לביטחון המידע של משטרת ישראל, הוגדרה כיחידה האחראית לביצוע בדיקות התאמה תעסוקתית ולשמירת חומר הבדיקה;

ב. "בדיקת התאמה לתפקיד" או "בדיקה תעסוקתית" – איסוף מידע רלוונטי ביחס לאדם והערכת המידע שנאסף, לשם בחינת התאמתו של אותו האדם לשירות או לביצוע תפקיד במשטרת ישראל, קביעת רמת הסיווג התעסוקתי של נבדק ובחינת התאמת רמת הסיווג לתפקיד אליו מיועד הנבדק (טבלת סיווג תעסוקתי – נספח א)

ג. "בדיקה תעסוקתית עתית" – בדיקה תעסוקתית בה מחויבים בעלי התפקידים המחוייבים בפולגרף בהתאם לסעיף 24ה(א)(1) 24ה(א)(2) לפקודה.

ד. "בדיקה תעסוקתית על בסיס חת"ש" – בדיקה תעסוקתית לנושא תפקיד או מועמד לתפקיד בעקבות חומר תעסוקתי שלילי.

ה. "חומר תעסוקתי שלילי" או "חת"ש" – מידע מכל מקור שהוא המעלה חשד למעורבות הנבדק בפלילים, או בעבירות משמעת חמורה, או המצביע על התנהגות הנבדק כפוגעת או עשויה לפגוע באופן ממשי בשירות לציבור או בתדמית הארגון, או מידע המצביע על ניגוד עניינים מהותי שמקורו נבדק או במי ממקורביו או ידידיו.

ו. "רמת סיווג תעסוקתי" – רמת הרגישות של תפקיד, הנגזרת, בין השאר, מסוג המידע והנושאים שבהם עוסק הנושא בתפקיד, מבכירות דרגתו של הנושא בתפקיד, וכן מהסיכונים הנובעים מאפשרות ניצולו של התפקיד

כתובתנו באתר :



לרעה וכתוצאה מכך החשש מגרימת נזק לשלום הציבור וביטחונו או פגיעה באמון הציבור במשטרה. רמות הסיווג התעסוקתי בסדר יורד מהסיווג הגבוה לנמוך הן: "רז רגיש", "רז מועדף", "רז", "חסר סיווג תעסוקתי".

- ז. **"מבדק ממוחשב"** – מבדק ממוחשב לאיתור גורמי סיכון אפשריים.
- ח. **"שיחה תעסוקתית"** – שיחה המבוצעת על ידי מתשאל שהוסמך לכך על ידי יחב"מ והמתבצעת במסגרת הליך בדיקת התאמה לתפקיד.
- ט. **מתשאל תעסוקתי** – אדם שהוסמך על ידי יחב"מ לבצע שיחות תעסוקתיות לנבדקים במסגרת בדיקה תעסוקתית ונושא תעודת מתשאל בת תוקף.
- י. **בודק פוליגרף / מומחה פוליגרף** – בודק פוליגרף בעל ניסיון בשב"כ או במשטרה, שהוסמך ע"י משטרת ישראל או שירות הביטחון הכללי ואושר ע"י ר' יחב"מ לבצע בדיקות פוליגרף תעסוקתיות עתיות וחת"ש.
- יא. **הכנה לבדיקת פוליגרף** – הכנה לבדיקת פוליגרף אשר נערכת לנבדק על ידי מתשאל תעסוקתי שהוסמך לכך. ההכנה מבוצעת בתום שלב השיחה התעסוקתית. במהלך ההכנה יוצגו לנבדק הנושאים שיעלו בבדיקת הפוליגרף.
- יב. **בדיקת פוליגרף** – בדיקת פוליגרף המתבצעת על ידי בודק/ מומחה פוליגרף על פי חוק בהתאם לנוהל פוליגרף.
- יג. **"דסק התאמה תעסוקתית"** – שוטרים וקצינים ביחב"מ אשר מאבחנים את חומר הבדיקה לשם קבלת החלטה הנוגעת להתאמה תעסוקתית.
- יד. **"דסק התאמה תעסוקתית פוליגרף בכירים"** – דסק התאמה תעסוקתית ביחב"מ העוסק בקצינים מדרגת סנ"צ ומעלה אשר עוברים הליך תעסוקתי כולל פוליגרף.
- טו. **"נבדק"** – אחד מאלה:

- (1) מועמד לגיוס או להעסקה במשטרה (כלל סוגי העסקה);
 - (2) שוטר קבע ושוטר חובה (להלן – "שוטר");
 - (3) אזרח הממלא תפקיד עפ"י הגדרתו בפקודת המשטרה
 - (4) מתנדב השירות הלאומי-אזרחי, מתנדב בשירות אזרחי – ביטחוני, מתנדב המשמר האזרחי ומתנדב אמ"ש, או המועמד להתנדב כאמור;
- טז. **"חומר בדיקה"** – מידע שמסר הנבדק עצמו לרבות שאלון התאמה תעסוקתית ממצאי מבדק ממוחשב, מידע על הנבדק שמסר נבדק אחר במהלך בדיקת התאמה תעסוקתית שנערכה לנבדק האחר, חומר בדיקת פוליגרף.
- יז. **חומר בדיקת פוליגרף** – החומר הגרפי המופק בבדיקת פוליגרף וטופסי הפיענוח.



יח. "הוועדה לבדיקת התאמה לתפקיד ולשימוש בפוליגרף" – ועדה שבראשה עומד המפכ"ל או הסמפכ"ל ושחברים בה היועץ המשפטי למשטרה וכן ראש מחלקת משמעת (להלן – "הוועדה");

3. חובת קיומה של התאמה לתפקיד

- א. לא ימונה אדם לתפקיד במשטרה ולא יישא בתפקיד, אלא לאחר שעבר בדיקת התאמה לתפקיד ונמצא בבדיקה כאמור, כי קיימת לגביו התאמה תעסוקתית לאותו תפקיד.
- בהתאם לאמור, כל מגויס או מועסק מחויב בביצוע בדיקת התאמה תעסוקתית ומחויב בנשיאת רמת סיווג תעסוקתי מתאים לתפקידו או לתפקיד אליו הוא מיועד.
- ב. סירב נבדק לבצע בדיקת התאמה תעסוקתית או לשתף פעולה בהליכי הבדיקה, רשאי ר' יחב"מ בנסיבות המצדיקות זאת לקבוע אי התאמה תעסוקתית לנבדק לתפקיד מסוים, או לשירות או להעסקה במשטרה בכלל.

4. הסמכות לבצע בדיקת התאמה תעסוקתית

- א. בעלי תפקידים ביחב"מ אשר הוסמכו לכך בידי ראש יחב"מ, יבצעו בדיקות התאמה תעסוקתית.
- ב. שיחה תעסוקתית לנבדק תתקיים על ידי מתשאלים שהוסמכו לכך בהתאם להנחיות ר' יחב"מ.
- ג. הסמכת מתשאלים תתבצע בתהליך סדור הכולל: מעבר וסיום קורס הכשרת מתשאלים, חניכת שטח ומעבר מבחן הסמכה. ר' יחב"מ רשאי להסמיך מתחקר תו תקן בטחוני לבצע שיחות תעסוקתיות אם ראה כי הוא עומד בדרישות המקצועיות הנדרשות לכך;

ד. בסמכות יחב"מ לבטל הסמכה של מתשאל בכל אחד מהמקרים הבאים:

- 1) המתשאל חדל מלשמש כמתשאל ביחב"מ.
- 2) המתשאל נעדר שלושה מפגשים או יותר ממפגשי הריענון המקצועיים (מתקיים אחת לרבעון)
- 3) רמתו המקצועית אינה מספקת, בכפוף לחו"ד בקר פנים / ר' חו' מתשאלים ורמ"ד מהימנות יחב"מ.
- ה. בביצוע בדיקות התאמה תעסוקתית, רשאי ראש יחב"מ להסתייע בגורמי מקצוע כמפורט להלן:
 - 1) בודקי פוליגרף במיקור חוץ המוסמכים לבצע בדיקות פוליגרף.
 - 2) עובדי מחלקת מדעי ההתנהגות במשטרה (להלן – "ממד"ה") אשר הוסמכו לכך בידי ראש ממד"ה – אם נדרשת בחינת התאמה אישיותית בהתאם לקביעת ראש יחב"מ;
 - 3) קצין מע"ן אשר הוסמך לכך בידי ראש מע"ן ארצי – אם נדרשת התייחסות קצין מע"ן לשם קביעת התאמה תעסוקתית.
 - 4) רמ"ח פרט – אם נדרשת התייחסות להיבטים רווחתיים-כלכליים במסגרת קביעת התאמה תעסוקתית.
 - 5) קרפ"ר – אם נדרשת התייחסות להיבטים רפואיים במסגרת קביעת התאמה תעסוקתית.

כתובתנו באתר :



5. החייבים בבדיקת התאמה לתפקיד:

- א. מועמד לגיוס, להעסקה או לתפקיד במשטרה;
- ב. שוטר קבע ושוטר חובה (להלן – "שוטר"), במטרה לבחון התאמתו לשרת במשטרה, לתפקיד אליו הוא מיועד או לתפקיד אותו הוא מבצע;
- ג. אזרח הממלא תפקיד עפ"י הגדרתו בפקודת המשטרה;
- ד. מתנדב השירות הלאומי-אזרחי, מתנדב בשירות אזרחי – ביטחוני, מתנדב המשמר האזרחי ומתנדב אמ"ש, או המועמד להתנדב;

6. הנסיבות לבדיקת התאמה לתפקיד

- ראש יחב"מ רשאי לבצע בדיקת התאמה תעסוקתית בכל אחת מהנסיבות האלה:
- א. במסגרת הליך גיוס לתפקיד או מועמדות להעסקה בתפקיד במשטרה;
 - ב. במעבר בין תפקידים;
 - ג. בעת חלוף פרק זמן מסוים מביצוע בדיקת ההתאמה לתפקיד הקודמת;
 - ד. עקב מידע שהתקבל בנוגע והעשוי להשפיע על התאמתו לתפקיד שבו הוא משמש או לתפקיד שהוא מועמד לשמש.
 - ה. בכל נסיבה אחרת, לפי החלטת ראש יחב"מ;

7. הנושאים העיקריים שיבחנו בבדיקת ההתאמה התעסוקתית הם:

- א. מעורבות בעבירות פליליות.
- ב. שימוש בחומרים פסיכו-אקטיביים משני תודעה.
- ג. קשר עם גורמים עברייניים.
- ד. מסירת מידע מסווג.
- ה. מעשים אחרים שיש בהם משום פגיעה בטוהר המידות המתחייב משוטר.
- ו. ניצול יחסי מרות או יחסי תלות לשם קבלת טובות הנאה אסורות או קיום קשרים אישיים בניגוד לפקודות המשטרה.
- ז. מילוי תפקיד תוך ניגוד עניינים מהותי או כל דבר אחר העלול לפגוע בתדמית המשטרה בניגוד לפקודות המשטרה וללא אישור.

8. בדיקות התאמה לתפקיד במשטרה:

- א. תוקף בדיקת התאמה לתפקיד למועמד לגיוס

כתובתנו באתר :



ככלל, בדיקת התאמה תעסוקתית למועמד לגיוס תקפה לשלושה חודשים. במידה ולא הושלם הליך הגיוס בטווח זמנים זה יחויב בהליך מחדש.

ב. שלבי בדיקת התאמה התעסוקתית

בדיקת התאמה תעסוקתית הינה אחת מהבדיקות הכלולות בהליך הגיוס או העסקה. הבדיקה תכלול את השלבים הבאים, כולם או חלקם, לפי החלטת הגורם המקצועי:

(1) מילוי שאלון

(2) בדיקות במאגרי המידע - המתשאל יבצע בדיקות במאגרי המידע, טרם קיום השיחה התעסוקתית.

(3) מבדק ממוחשב

(4) שיחה תעסוקתית – בתחילת השיחה יפרט ויסביר המתשאל בפני הנבדק אודות השיחה העומדת להיערך ומטרתה וכן את האפשרות כי ייעשה שימוש בחומר הבדיקה כאמור. במעמד השיחה יחתום הנבדק על הצהרות להתחייבות עתידית לעמידה בנורמות הארגוניות ובהן הצהרה בנוגע לסמים, הצהרת שמירת סודיות ("שמ"ס") ואבטחת מידע ("אבט"מ").

(5) עיבוד וסיכום – חומר הבדיקה יועבר לדסק התאמה תעסוקתית יעובד ויסוכם כבסיס להחלטות המפורטות בסעיף 9.

(6) בדיקת פוליגרף בהתאם לפקודת המשטרה וההוראות ובהתאם לנוהל 03.345.302 "בדיקת פוליגרף תעסוקתית". בדיקת פוליגרף כוללת:

(א) הכנה לפוליגרף שתבוצע על ידי המתשאל ובו יוצגו לנבדק הנושאים עליהם יישאל במהלך הבדיקה.

(ב) בדיקת הפוליגרף

(7) מתן החלטה – החלטת ר' יחב"מ או מי שהוסמך מטעמה לגבי התאמה לתפקיד או קביעת סיווג.

9. בדיקות פוליגרף במסגרת בדיקת התאמה לתפקיד

א. בדיקת פוליגרף על בסיס חת"ש

(1) בדיקת פוליגרף תעסוקתית על בסיס חת"ש תתבצע רק על פי החלטה כתובה ומנומקת של הוועדה לבדיקת התאמה לתפקיד ולשימוש בפוליגרף.

(2) סמכות הוועדה להתאמה לתפקיד להפנות נבדק לבדיקת פוליגרף:

א. הוועדה רשאית להחליט על יסוד מידע שהוצג לפניה כי מועמד לתפקיד או נושא בתפקיד נדרש לעבור בדיקת פוליגרף, גם אם הוא אינו נמנה עם בעלי התפקידים המנויים בחוק כמחויבים בבדיקת פוליגרף עתית וזאת בהתקיים כל התנאים הללו:

(1) קיים חשש ממשי לאי-התאמת המועמד או הנושא בתפקיד לרמת הסיווג הנדרשת;

כתובתנו באתר :



2) קיים חשש ממשי כי המשך הנשיאה בתפקיד תגרום נזק לשלום הציבור וביטחונו או לפגיעה באמון הציבור במשטרה;

3) בדיקת הפוליגרף נחוצה לצורך בחינת ההתאמה לתפקיד;

4) בוצעו לגבי נבדק זה כל בדיקות ההתאמה התעסוקתית האפשריות האחרות הנדרשות לצורך בירור החשש הממשי האמור, ונותר קושי משמעותי לקבל החלטה בדבר התאמתו לתפקיד על בסיס הבדיקות שבוצעו.

ב. החובה לנמק בכתב החלטה בדבר ביצוע בדיקת פוליגרף

קיבלה הוועדה החלטה בדבר ביצוע בדיקת פוליגרף – תנמק הוועדה את החלטתה בכתב.

ב. בדיקת התאמה התעסוקתית בהליך בדיקה תעסוקתית עתית

1) בדיקת פוליגרף תעסוקתית עתית תתבצע לאוכלוסיות הקבועות בחוק ובהתאם לפרקי הזמן הקבועים בחוק ובהוראות.

2) לאחר שיחה תעסוקתית שתתקיים לנבדק, יבצע המתשאל הכנה לבדיקת פוליגרף עתית במהלכה יחתום הנבדק על הסכמה לביצוע בדיקת פוליגרף.

3) נושאים לבדיקת פוליגרף עתית

א. בבדיקת פוליגרף במסגרת מועמדות לתפקיד בכיר ובבדיקת פוליגרף עתית, ייבדקו הנושאים הבאים:

1) ביצוע עבירות פליליות חמורות לאחר שמלאו לנבדק 18 שנים;

2) שימוש בסמים מסוכנים כמשמעותם בפקודת הסמים המסוכנים [נוסח חדש], התשל"ג-1973 או בחומרים מסכנים כמשמעותם בחוק המאבק בתופעת השימוש בחומרים מסכנים, התשע"ג – 2013;

3) מסירת מידע מסווג ורגיש לגורם שאינו מוסמך לקבלו לפי כל דין. לעניין סעיף זה: "מידע מסווג ורגיש" – לרבות מידע מהותי הנוגע לחקירה שיש במסירתו כדי לפגוע באופן ממשי בהליכי חקירה או בצנעת הפרט של הנחקר או בזכותו של הנחקר להליך הוגן;

4) ניצול יחסי מרות או יחסי תלות לשם קבלת טובות הנאה אסורות;

5) מילוי תפקיד תוך ניגוד עניינים מהותי בניגוד לפקודות המשטרה וללא אישור;

4) דחיית ביצוע בדיקת פוליגרף עתית

א. ראש יחב"מ רשאי לדחות מועד לביצוע בדיקת פוליגרף עתית בהתחשב בשיקולים האלה:



1) קיימת חוות דעת של קרפ"ר המצביעה על מצב רפואי או נפשי של הנבדק המצדיק את הדחייה; דחייה משיקול זה תינתן לתקופה שמשכה אינו יותר משישה חודשים, ודחייה נוספת תינתן בכפוף לקבלת חוות דעת עדכנית בעניין;

2) מועד פרישתו של הנבדק;

3) הנבדק עבר בדיקת פוליגרף במסגרת הליך בדיקת התאמה ביטחונית בחמש השנים שקדמו למועד שבו נדרש לבצע את בדיקת הפוליגרף;

4) מתקיימות נסיבות שאינן מנויות בסעיפים (א)–(ג) אך ראש יחב"ם סבור, מטעמים מיוחדים שיירשמו, כי יש לדחות בגינן את מועד ביצוע בדיקת הפוליגרף, ובלבד שניתן אישור לכך מאת הוועדה.

5) על פי חוות דעת מטעם מומחה פוליגרף נקבע כי יש לדחות את בדיקת הפוליגרף משיקולים מקצועיים.

ב. היה הנבדק אשר הוחלט על דחיית בדיקתו קצין בכיר – יעביר ראש יחב"ם עדכון בדבר הדחייה אל המפק"ל ואל השר לביטחון הפנים.

ג. מועד ביצוע בדיקת הפוליגרף יידחה לזמן שבו עילת הדחייה לא תהיה תקפה.

ג. מניעה מלהיבדק בבדיקת פוליגרף

1) הוועדה רשאית לקבוע כי נבדק מנוע, באופן זמני או קבוע, מלהיבדק בבדיקת פוליגרף במקרים המפורטים להלן:

א) על פי חוות דעת של רופא משטרה מצבו הרפואי או הנפשי של הנבדק אינו מאפשר זאת;

ב) הנבדק הנדרש להיבדק בבדיקת פוליגרף במסגרת מועמדות לתפקיד בכיר עבר בדיקת פוליגרף במסגרת הליך בדיקת התאמה ביטחונית או בדיקת התאמה תעסוקתית במהלך שלוש השנים האחרונות, וראש יחב"ם קבע כי יש להמתין פרק זמן נוסף עד לקיום בדיקת פוליגרף נוספת;

ג) מומחה פוליגרף סבור כי הנבדק מנוע מלבצע את הבדיקה, משיקולים מקצועיים שיירשמו;

ד) נסיבות מיוחדות שאינן מנויות בסעיפים (א)–(ג) אך ראש יחב"ם סבור, מטעמים מיוחדים שיירשמו, כי יש בהן כדי למנוע את ביצוע בדיקת הפוליגרף, ובלבד שניתן אישור לכך מאת הוועדה, ואם היה הנבדק מועמד לתפקיד בכיר, אם ניתן אישור גם מאת השר לביטחון הפנים.

2) היה הנבדק אשר הוחלט כי הוא מנוע מלהיבדק בבדיקת פוליגרף קצין בכיר – יעביר ראש יחב"ם עדכון בדבר המניעה אל המפק"ל ואל השר לביטחון הפנים.



3) נבדק שנקבע לגביו כי הוא מנוע באופן זמני מלהיבדק בדיקת פוליגרף, ייבדק בבדיקת פוליגרף במועד הסמוך האפשרי לאחר הסרת המניעה.

10. הליך בדיקת הפוליגרף

א. בדיקת הפוליגרף תבצע על פי הנושאים שסוכמו עם הנבדק בהליך ההכנה לפוליגרף והכל בהתאם לנוהל 03.345.302 "בדיקת פוליגרף תעסוקתית".

ב. תוצאות הבדיקה יבחנו על ידי בודק פוליגרף נוסף (בקר) ויועברו, לאחר שתוקפו על ידי הבקר, לר' חו' פוליגרף תעסוקתי, רמ"ד מהימנות, ר' יחב"מ ולנבדק.

ג. נבדק שכשל בבדיקת פוליגרף ייבדק ככלל על ידי בודק אחר בבדיקה השנייה.

11. סמכות הוועדה לבדיקת התאמה לתפקיד ולשימוש בפוליגרף

א. הוועדה מוסמכת להחליט כיצד יטופל חומר בדיקה ואלו הליכים יש לנקוט, אם בכלל, בהסתמך על חומר בדיקה ובכלל זה רשאית היא להחליט:

1) לגנוז את חומר הבדיקה ללא טיפול.

2) להורות על נקיטה בצעד פיקודי כנגד הנבדק בהסתמך על חומר הבדיקה.

3) להעביר חומר בדיקה לר' אמ"ש, מפקד מחוז או ר' אגף לשם בחינה האם יש מקום לנקוט בצעד מנהלי כלפי הנבדק או לשם נקיטת צעד מנהלי כנגד נבדק.

4) להעביר חומר בדיקה הנוגע לנבדק, בהיקף המזערי הנדרש, לגוף המוסמך להחליט על פתיחה בחקירה בהתאם להוראות סעיף 24(3) לפקודה.

5) להעביר לגורמי המשרד לביטחון הפנים המוסמכים לכך על פי החוק, חומר בדיקה הנוגע לנבדק, בהיקף המזערי הנדרש, אם פנה אליה השר בבקשה לקבלת מידע לצורך שקילת מינוי והוועדה סברה כי המידע רלבנטי לשר לצורך קבלת החלטה בעניינו של הקצין. כן רשאית הוועדה להעביר לשר מידע בהיקף המזערי הנדרש, אף אם השר לא פנה אליה בבקשה, אך הוועדה סברה שחומר בדיקה רלבנטי לשר לצורך החלטה שהוא מוסמך לקבל בעניינו של הקצין.

ב. בהחלטותיה, תתחשב הוועדה, בין היתר בשיקולים הבאים: מועד ביצוע המעשים שעולים מחומר הבדיקה, חומרתם, התמשכותם, תכיפותם וכל נסיבה רלבנטית אחרת.

ג. הוועדה תתעד את החלטותיה בפרוטוקול שישמר ביחד עם חומר הבדיקה.

ד. העברת החלטה - קיבלה הוועדה החלטה לנקוט בצעד פיקודי כנגד נבדק על סמך חומר הבדיקה או להעביר חומר בדיקה לשר לביטחון הפנים, תועבר ההודעה לנבדק כקבוע להלן, אלא אם כן החליטה הוועדה אחרת:

1) היה הנבדק קצין בדרגת ניצב או תת ניצב – תועבר לו ההודעה על ידי המפק"ל

2) היה הנבדק בדרגה אחרת – תועבר לו ההודעה על ידי הסמפכ"ל, מפקד מחוז או ר' אגף.



12. סוגי ההחלטות

א. ר' יחב"מ מוסמכת לקבוע את הסיווג התעסוקתי של נבדק. החלטת ר' יחב"מ לעניין סיווג תעסוקתי, יכולה שתתקבל לאחר כל אחד משלבי הבדיקה ואין חובה שתתקבל לאחר ביצוע כל שלבי הבדיקה.

ב. ר' יחב"מ או מי שהוסמך לכך מטעמה, מוסמך להחליט אחד מאלה:

1) קיימת התאמה תעסוקתית - קביעה כי אין מניעה תעסוקתית לכך שהנבדק ימונה או יישא בתפקיד.

2) לא קיימת התאמה תעסוקתית – בהתבסס על חתי"ש או בשל סירוב לבצע בדיקת התאמה תעסוקתית או לשתף פעולה בהליכי הבדיקה, קיימת מניעה תעסוקתית כי הנבדק ימונה או יישא בתפקיד כלשהו במשטרת ישראל. שוטר אשר לא אושרה לו רמת סיווג שהיא "רז" לכל הפחות יועבר עניינו באמצעות וועדת סמפכ"ל אל ראש אמ"ש לשם שקילת המשך שירותו.

3) התאמה תעסוקתית במגבלות – לנבדק רמת סיווג מסוימת בלבד / מגבלת מקום שירות / מגבלת מאגרי מידע/ מגבלה אחרת.

4) העברה להחלטת הוועדה – נוסף לאחת ההחלטות האמורות מעלה, מוסמך ר' יחב"מ להעביר חומר בדיקה לעיונה של הוועדה להתאמה לתפקיד לצורך החלטה בדבר התאמה לתפקיד או העברת החומר לטיפול של גורם אחר בהתאם ובכפוף לסמכות שהוענקה לה בחוק ההתאמה לתפקיד ובכפוף להוראות פקודת מטא"ר 03.07.01.

ג. החליט ר' יחב"מ או מי מטעמו על התאמה תעסוקתית או התאמה תעסוקתית במגבלות, יקבע גם את רמת הסיווג התעסוקתי שניתנה לנבדק.

ד. מתן הודעה לנבדק על החלטה בדבר התאמה תעסוקתית -

1) תוכן ההודעה בדבר התאמה תעסוקתית בעניינו של מועסק, תועבר לקב"ט הרלוונטי ובאמצעותו לנבדק ולק' האמ"ש, למעט ההחלטה על העברת חומר הבדיקה לוועדה.

2) הודעה כאמור בעניינו של מועמד לגיוס תועבר לר' לשכ"ג או מי מטעמו.

3) הודעה בעניינו של מתנדב או מועמד להתנדבות תועבר לקב"ט הרלוונטי ולקב"ט מתנדבים.

4) אזרח המועסק ע"י משטרת ישראל או מועמד להעסקה (ללא גיוס) – הודעה תועבר לקב"ט הרלוונטי ובאמצעותו לר' היחידה.

5) תוכן ההודעה בדבר התאמה התעסוקתית במקרה של סיום הליך בדיקה תעסוקתית עתית ללא ממצא חריג, תועבר לנבדק ולרמ"ח כ"א באמצעות ר' חו' פוליגרף תעסוקתי בשם ר' יחב"מ.

6) תוכן הודעה בדבר התאמה תעסוקתית במקרה של סיום הליך בדיקה תעסוקתית עתית עם ממצא חריג, הכולל נקיטת אמצעים, תועבר לקצינים בדרגות ניצב ותנ"צ על ידי המפכ"ל, ולקצינים בדרגות נצי"מ וסני"צ, על ידי סמפכ"ל / מפקד מחוז / ר' אגף לדרגות נצי"מ וסני"צ.



7) הודעה על החלטה בדבר אישור תעסוקתי / מניעה / הגבלה תעסוקתית, תועבר לידיעת הנבדק בהתאם לנוסח הבא :

א) הודעה בדבר התאמה תעסוקתית:

"בדיקתך התעסוקתית הסתיימה, סיווגך נקבע ל _____ ("רז", "רז מועדף", "רז רגיש"). סיווג זה תואם תפקידך ודרגתך.

אבקש להביא לידיעתך כי יחב"מ מוסמכת לזמנך לבדיקה נוספת בכל עת."

ב) הודעה בדבר הגבלה תעסוקתית:

"השלמת את הליך בדיקת ההתאמה התעסוקתית. סיווגך נקבע ל _____ ("רז", "רז מועדף"). מחומר הבדיקה אותר ניגוד עניינים אשר בעקבותיו התקבלו ההחלטות הבאות:

סיווג זה תואם / אינו תואם לסיווג הנדרש לתפקידך הנוכחי/ לתפקיד אליו אתה מיועד.

הינך רשאי להשיג על החלטה זו בפני ר' יחב"מ תוך 30 יום / עד לתאריך _____."

13. ביצוע בדיקת התאמה תעסוקתית למשרתים ביחב"מ

א. בדיקות התאמה תעסוקתית לרבות בדיקת פוליגרף לנבדקים המשרתים ביחב"מ או מפקדיהם, יבוצעו בידי גורם חיצוני ליחב"מ שהוא שהוסמך לכך יחולו על הבדיקה הכללים המפורטים בהוראת החוק.

ב. החלטה בדבר התאמה תעסוקתית של נבדקים כאמור בסעיף זה תתקבל בידי הגורמים המוסמכים לכך במשטרה.

14. זכות השגה בגין החלטה על אי התאמה / מניעה תעסוקתית/ הגבלה תעסוקתית:

א. הזכות להשגה על החלטה בדבר אי התאמה או התאמה מוגבלת:

1) מועמד לגיוס רשאי להגיש השגה לר' יחב"מ באמצעות ר' לשכ"ג

2) שוטר או אזרח רשאי להגיש השגה לפני ר' יחב"מ

3) מתנדב במשמר האזרחי או מועמד להתנדבות רשאי להגיש השגה לר' יחב"מ באמצעות רמ"ח מתנדבים

ב. קבלת החלטה בהשגה

1) השגה על החלטת ר' יחב"מ

א) הגיש נבדק השגה לר' יחב"מ, יבחן ראש יחב"מ את העניין ויחליט בהשגה.

ב) כל נבדק רשאי לערער על החלטת ראש יחב"מ בפני סמפכ"ל.



15. טיפול בחומר בדיקה

א. שמירת חומר בדיקה –

- 1) חומר בדיקה יישמר במערכת יחב"מ בידי ראש יחב"מ או בידי מי שהוא הסמיכו לערוך בדיקות התאמה תעסוקתית. חומר הבדיקה יישמר במערכת יחב"מ אשר מצויה במלאכת מחשבת בתיקות אישיות הנוגעות לכל נבדק.
- 2) על אף האמור בסעיף (1), חומר בדיקת הפוליגרף יישמר במאגר מידע נפרד בידי ר' היח' המבצעת בדיקות פוליגרף תעסוקתי וללא ציון גלוי של שם הנבדק. סיכום הדברים ותמציתם בהיקף המזערי לצורך קבלת החלטה יוכנס לאוגדן ויסווג בסיווג המאפשר מידור בתוך היחידה שהמורשים לתיק יוגדרו ע"י ר' יחב"מ.
- 3) הרשאות גישה לחומרי בדיקה במערכת יינתנו רק לאנשי הדסק וקציני יחב"מ שהוסמכו לכך על ידי ר' יחב"מ. הרשאות לחומרי בדיקה של נבדקים בבדיקה תעסוקתית עתית יינתנו לעובדי דסק התאמה תעסוקתית פוליגרף בכירים ומפקדי יחב"מ שהוסמכו לכך בלבד.
- 4) מסמכי חומר הבדיקה יימחקו או יבוערו, לפי העניין, בתוך שבע שנים ממועד שחרורו של שוטר או ממועד תום העסקתו של אזרח או ממועד תום התנדבותו של מתנדב, לפי העניין.
- 5) חומר בדיקה בעניין מועמד לגיוס / מועמד להעסקה / מועמד להתנדבות, יימחק או יבוער, לפי העניין, בתוך שנתיים מהליך הבדיקה האחרון שנעשה בעניינו, ובלבד שבסופו של תהליך הבדיקה המועמד לא גויס או לא הועסק במטרה.
- 6) על אף האמור בסעיפים (1)–(4), תרשומות פנימיות של בודק פוליגרף שנעשות במסגרת הכנות לבדיקה, ושלדעת בודק הפוליגרף לא נדרש לשומרן לבחינת ההתאמה התעסוקתית – לא יישמרו.
- 7) הוראות סעיף זה לעניין מועדי שמירת חומר הבדיקה יחולו על כל גורם מורשה שאליו יועבר חומר בדיקה, בשינויים המחויבים.

ב. הטיפול במידע עודף –

- 1) על מנת לעודד נבדקים למסור מידע במטרה לעבור את הבדיקות מחד גיסא, וכדי למנוע מצב של פגיעה בלתי מידתית בפרטיותם של מוסרי המידע מאידך גיסא, נדרש להבטיח כי מידע עודף יימחק.
- 2) בנוהל זה - "מידע עודף" - מידע שנמסר על ידי נבדק במסגרת הליכי בדיקה תעסוקתית עתית ומתקיימים בו כל אלה:
 - א) המידע אינו מצביע על מעורבות הנבדק באחד מהנושאים הנבדקים במסגרת בדיקות התאמה תעסוקתיות, או שהמדובר במעשים שהם אינם בליבתם של נושאים אלה או שהמדובר בזוטי דברים.



(ב) המידע הוא אישי, או שיש להניח לגביו שבאופן סביר הנבדק היה שומר על חסיונו אלמלא נחשף בבדיקה.

(3) אי תיעוד מידע עודף - מתשאל או בודק פוליגרף, שנחשף במהלך בדיקה תעסוקתית למידע, שעל פי שיקול דעתו הינו מידע עודף, לא יתעדו. וכן הוא רשאי למחוק תרשומת שלא נדרש לשומרה לדעתו.

(4) מחיקת מידע עודף שנמסר לקראת פוליגרף – בסיום הליך תעסוקתי, יבחן ר' יחב"מ אם בחומר התעסוקתי יש מידע עודף שנמסר במסגרת הליך ההכנה לפוליגרף או בבדיקת הפוליגרף עצמה. מצא ר' יחב"מ כי יש מידע כאמור – יורה על מחיקתו/ביעורו.

ג. חסיון חומר בדיקה

(1) חומר בדיקה יהיה חסוי מפני כל אדם ולא יועבר לכל גורם אלא בהתאם לאמור בנוהל זה.

(2) חומר הבדיקה לא ישמש כראיה בהליך שיפוטי, למעט חומר בדיקה הנוגע לנבדק בלבד, ואשר הוגש בידי הנבדק בהליך שיפוטי בשל החלטה שנתקבלה בעניינו.

(3) בעל תפקיד לא יועמד לדין משמעתי על בסיס חומר בדיקה וממצאיו.

(4) על אף האמור בסעיף (3), ניתן להעמיד נבדק לדין משמעתי על בסיס מידע שהעביר גוף המוסמך להחליט על פתיחה בחקירה למי שמוסמך להעמיד את הנבדק לדין משמעתי לפי חוק המשטרה.

(5) אין באמור בסעיף (3) כדי לגרוע מסמכות השר לביטחון הפנים, המפכ"ל או ראש אמ"ש, לנקוט אמצעי מנהלי או פיקודי כלפי שוטר בהתאם לסמכותם על פי דין.

ד. סייגים לחסיון חומר בדיקה

(1) ראש יחב"מ רשאי, באישור הוועדה, להעביר חומר בדיקה או תמצית שלו בהיקף המזערי הנדרש, לכל אחד מהמנויים להלן, כדלקמן:

(א) הוועדה, המפקח הכללי, ראש אמ"ש, וכן מ"ז או ראש אגף שהנבדק כפוף להם או שיהיה כפוף להם בתפקיד שהוא מועמד אליו – אם חומר הבדיקה דרוש להם לצורך קבלת החלטה בדבר התאמה לתפקיד של הנבדק או לשם קבלת החלטה מנהלית בעניינו;

(ב) השר לביטחון הפנים, המנהל הכללי של המשרד לביטחון הפנים וסגנו שהשר הסמיכו לכך וכן היועץ המשפטי למשרד לביטחון הפנים – אם חומר הבדיקה דרוש לצורך קבלת החלטת השר בהתאם לסמכותו לפי כל דין בדבר מינוי הנבדק, השעייתו או פיטוריו;

(ג) גורם בשירות הביטחון הכללי שקבע לעניין זה ראש שירות הביטחון הכללי – ביחס לחומר בדיקה הדרוש לצורך ביצוע הליך התאמה ביטחונית בהתאם לקבוע בחוק שירות הביטחון הכללי, התשס"ב-2002, והמפכ"ל הורה על העברת החומר האמור.



2) ראש יחב"ם רשאי, באישור הוועדה, להעביר תמצית מידע לגוף המוסמך להחליט על פתיחה בחקירה, אם עלה במסגרת בדיקת התאמה לתפקיד חשד לביצוע עבירה פלילית מסוג פשע או אם עלה במסגרת בדיקת התאמה כאמור חשד לביצוע עבירה פלילית מסוג עוון, והמפקח הכללי או הוועדה החליטו על העברת המידע לגוף המוסמך מטעמים שיירשמו; חומר הבדיקה לא יועבר לגורם המוסמך להחליט על פתיחה בחקירה, אלא רק המידע הנוגע לחשד.

3) גוף המוסמך להחליט על פתיחה בחקירה שקבע כי אין להעמיד נבדק לדין פלילי אלא למצות עמו את הדין במישור המשמעותי בלבד, רשאי להעביר לגורם המוסמך להעמיד שוטר לדין משמעותי את תמצית המידע שהועברה אליו לגבי אותו הנבדק בהתאם לסעיף (2).

ה. מסירת חומר בדיקה לנבדק

1) נסיבות שבהן יועבר חומר בדיקה לנבדק

ראש יחב"ם יעביר חומר בדיקה לנבדק אם ביקש זאת הנבדק לצורך הגשת השגה בדבר אי-התאמתו או התאמתו המוגבלת לתפקיד, או לצורך פנייה לבית המשפט לגבי החלטה מנהלית שהתקבלה בעניינו על בסיס חומר הבדיקה, בכפוף לתנאים האלה:

א) החומר נוגע אל הנבדק בלבד ועל בסיסו התקבלה ההחלטה בדבר אי-התאמתו או התאמתו המוגבלת לתפקיד או החלטה בדבר נקיטת אמצעי מנהלי. הנבדק יוכל לקבל את מלוא הדברים שמסר ביחס לעצמו, לרבות אלה שהחלטה בעניינו לא התבססה ישירות עליהם, אם ביקש זאת לצורך הגשת השגה, בכפוף לחתימתו על אישור ויתור על כל פגיעה בפרטיותו שתיגרם אגב העברת חומרים אלה;

ב) אין מדובר בחומר אשר העביר נבדק אחר או בחומר שגילוייו עלול לשבש את התפקוד התקין של משטרת ישראל;

ג) על אף האמור בסעיף (ב), ראש יחב"ם רשאי להעביר תמצית של חומר כאמור בסעיף (ב) בהיקף המזערי הנדרש לצורך הגשת השגה או לצורך פנייה לבית המשפט.

ד) אין באמור בסעיף זה כדי למנוע מראש יחב"ם למסור לנבדק מידע שנאסף במהלך הבדיקה התעסוקתית, שאינו חומר בדיקה כהגדרתו בהוראה זו, ואשר על בסיסו התקבלה החלטה בעניינו של הנבדק ואין מניעה למוסרו לפי כל דין.

2) דרכי העברת חומר בדיקה לנבדק

בנסיבות המפורטות בסעיף (1) לעיל, יעביר ראש יחב"ם חומר בדיקה לנבדק במעטפה סגורה, באמצעות הגורמים האלה, לפי העניין:

א) לנבדק שהוא מועמד לגיוס, באמצעות ראש לשכת הגיוס;

ב) לנבדק שהוא שוטר או אזרח המועמד להעסקה/מועסק במשטרה, באמצעות הקב"ט הרלוונטי;



16. בדיקת התאמה לתפקיד ובדיקת התאמה ביטחונית

למען הסר ספק, הליך בדיקת התאמה תעסוקתית אינו בא להחליף את הליך בדיקת ההתאמה הביטחונית הנעשית בהתאם להוראות חוק שירות הביטחון הכללי, תשס"ב – 2002.

17. האחריות על ביצוע הנוהל

ר' יחב"מ אחראית לביצוע נוהל זה.