

# מועצת תאגיד השידור הישראלי

## נוהל לאיתור ובחירת מבקר/ת פנימי/ת

בהמשך להחלטה מס' 08/2016 של מועצת התאגיד מיום 10.5.2016, בדבר מינויה של ועדת האיתור לבחירת המבקר/ת הפנימי/ת ("הוועדה" או "ועדת האיתור"), מחליטה ועדת האיתור לקבוע את הנוהל לאיתור ובחירת המבקר/ת הפנימי/ת של התאגיד ("המבקר") המפורט להלן.

### 1. ועדת איתור - כללי

- 1.1 ועדת האיתור תמנה 3 חברי מועצה המהווים גם את וועדת הביקורת. כמו כן, היועץ המשפטי של התאגיד ישתתף בישיבות הוועדה.
- 1.2 במסגרת פעילותה, תפעל הוועדה בשקיפות ובשוויוניות.
- 1.3 החלטותיה של ועדת האיתור תתקבלנה ברוב קולות, פרט לאותן החלטות האמורות להתקבל באופן עצמאי על ידי כל חבר מחברי הוועדה, כמפורט להלן בנוהל זה.
- 1.4 הוועדה רשאית להתקשר עם חברת השמה מתאימה לצורך עבודתה.
- 1.5 החלטת ועדת האיתור בדבר המועמד/ת המתאים/מה לתפקיד המבקר תובא לאישורה של מועצת התאגיד.

### 2. פרסום מודעה ותנאי הסף

- 2.1 ועדת האיתור, תפרסם מודעה באתר האינטרנט של התאגיד ובשני עיתונים יומיים. הפרסום יתבצע בלפחות שני מחזורים בנוסח המצורף לנוהל זה. המודעה תישא את שמו המלא של התאגיד.

#### 2.2 תנאי הסף

- 2.2.1 תואר אקדמי המוכר על ידי המלי"ג באחד מהמקצועות הבאים: כלכלה, חשבונאות, מינהל עסקים או משפטים. לגבי תארים מחו"ל יידרש אישור היחידה לשקילת והערכת תארים במשרד החינוך.
- 2.2.2 ניסיון מוכח של לפחות 7 שנים בביצוע ביקורת פנים בהתאם לכללי ותקני ביקורת מקובלים.
- 2.2.3 ידיעת השפה העברית על בוריה.
- 2.3 ועדת האיתור תקיים דיון ביחס לעמידת המועמדים בתנאי הסף, תחליט בדבר המועמדים אשר עומדים בתנאי הסף, המועמדים אשר אינם עומדים בתנאי הסף והמועמדים שיש לפנות אליהם לקבלת הבהרות נוספות.
- 2.4 מועמדות כל הפונים אשר עמדו בתנאי הסף, תובא לשלב המיון הראשוני.

### 3. שלב המיון הראשוני – בחינת קריטריונים על פי קורות החיים והמסמכים שיומצאו על ידי המועמדים

- 3.1 תהליך המיון הראשוני יתבצע על פי מדדים קבועים מראש אשר יביאו בחשבון עובדות קיימות, ועל פי ניסיונו של המועמד. בחינת המועמדים תיעשה על בסיס קורות חיים, מסמכים שיומצאו על ידי המועמדים ותשובות לשאלות הבהרה שיופנו למועמדים, ככל שיופנו.

- 3.2 הנתונים ביחס למועמדים שעברו לשלב זה על פי הקריטריונים המפורטים להלן, ייבחנו על ידי ועדת האיתור.
- 3.3 הניקוד המרבי לשלב זה הוא 60.
- 3.4 בסיום תהליך המיון הראשוני ייקבעו עשרת המועמדים בעלי הציון הגבוה ביותר (או יותר במידה של שוויון ציונים בין מועמדים) שיעברו לשלב הבא כדלהלן ;
- 3.5 הקריטריונים לבחינת המועמדים בשלב זה :
- 3.5.1 תואר אקדמי נוסף או תואר בביקורת פנימית, מבקר פנימי מוסמך או מבקר מערכות מידע מוסמך (5 נקודות).
- 3.5.2 היקף הניסיון של המועמד, לרבות בביצוע סקר סיכונים והכנת הצעה לתכנית ביקורת רב-שנתית ;  
ביצוע ביקורות חוצות אירגון, לרבות ניתוח תהליכי עבודה ונתונים ;  
ביצוע ביקורות פנים, כתיבת הדוחות והצגתם לגופים המבקרים ;  
כתיבת נהלי ביקורת ובקרה ;  
מעקב ויישום אחר תיקון ליקויים ;  
דיווח שנתי לגופים המבקרים .
- בהיקף הניסיון יילקחו בחשבון נתוני האירגונים בהם עסקה בביקורת (גודל האירגון, היקפו, מספר העובדים, מורכבותו וכדומה). (25 נקודות).
- 3.5.3 ניסיון מוכח בביקורת פנים בגופים ציבוריים או ממשלתיים ועבודה מול משרד מבקר המדינה (5 נקודות).
- 3.5.4 ניסיון מוכח בגוף תקשורת (7 נקודות).
- 3.5.5 ניסיון בביקורת מערכות מידע (8 נקודות).
- 3.5.6 יכולת תכנון, פיקוח והערכה (5 נקודות).
- 3.5.7 ניסיון בניהול עובדים (5 נקודות).
- 3.6 מרכז הוועדה יערוך דוח המפרט רשימה שמית של כל המועמדים שדורגו במסגרת הליך המיון הראשוני, ובו ייכלל ריכוז של העובדות והנתונים ביחס לכל אחד מהמועמדים שנבדקו על ידה, באופן אובייקטיבי, בלי הערכות ביחס לנתונים אלו ובצרוף כל התיעוד והמסמכים הרלוונטים ביחס לכל מועמד.
- 3.7 מרכז הוועדה יעביר את הדוח האמור בסעיף 3.6 לעיל, וכן את המסמכים שהועברו לוועדה על ידי כל אחד מהמועמדים לחברה.
- 3.8 ועדת האיתור תבחן את המסמכים שהועברו אליה ותקבע את הציון בכל אחד מהקריטריונים לעיל ביחס לכל אחד מן המועמדים. ככל שהוועדה תמצא לנכון לפנות למי מהמועמדים בשאלת הבהרה, היא תהא רשאית לעשות כן ישירות או באמצעות חברת ההשמה.
- 3.9 מרכז הוועדה יכין טבלה מרכזת של שמות המועמדים, הציון שניתן להם בגין כל קריטריון והציון הכולל עבור שלב זה. מסמך זה ייחתם על ידי כל חברי הוועדה.

#### שלב המיון הסופי - ראיון אישי

- 4.1 על סמך מתן הניקוד הכולל, כאמור בסעיף 3 לעיל, ייקבעו חמשת המועמדים (או יותר, לפי שיקול דעתה של ועדת האיתור) שקיבלו את הציון הגבוה ביותר כמועמדים הסופיים לתפקיד המבקר.

ועדת האיתור תזמן את חמשת המועמדים (או יותר) שעלו לשלב זה לראיון אישי בפני חברי הועדה.

- 4.2 בראיון יתרשם כל חבר ועדה באופן אישי מהמועמד, וזאת על פי המדדים כדלקמן:
- 4.2.1 אישיות + הצגת נושא – כריזמטיות. הכוונה לתכונות המייחדות את המועמד, לרבות יכולת מנהיגות בכלל ויכולת עמידה בדרישות התפקיד, הקרנת סמכות, הערכה, יכולת המועמד להציג את עמדתו ולהיות מובן (יכולת העברת מסר) ורהוט. הציון המקסימאלי שיינתן לכל מועמד ברכיב זה הנו 5 נקודות.
- 4.2.2 יכולת ניהול מו"מ וקונפליקטים - יכולת ניהול מו"מ וניהול מצבי משבר ברמה גבוהה. הציון המקסימאלי שיינתן לכל מועמד ברכיב זה הנו 5 נקודות.
- 4.2.3 מקצועיות ותפיסה ניהולית – תפיסת הביקורת בהתאמה לתאגיד, הכרות עם עבודת המבקר הפנימי, הכרות והתמצאות בעבודה בגופים ממשלתיים, הכרות עם עולם התקשורת, היכרות עם ביקורת מערכות מידע. הציון המקסימאלי שיינתן לכל מועמד ברכיב זה הנו 10 נקודות.
- 4.2.4 התרשמות כללית מהמועמד. הציון המקסימאלי שיינתן לכל מועמד ברכיב זה הנו 15 נקודות.
- 4.2.5 התרשמות מהמועמד לאור שיחה עם ממליצים. הציון המקסימאלי שיינתן לכל מועמד ברכיב זה הנו 5 נקודות.
- 4.3 כל אחד מחברי ועדת האיתור ינקד באופן עצמאי את המועמדים, תוך מתן נימוקים לציונים שניתנו על ידו, באופן שיאפשר להתחקות אחר שיקול דעתו במתן הציונים כאמור. הועדה תהא רשאית לערוך דיון בציונים שניתנו על ידי כל אחד מחברי הועדה. לאחר שכל חברי הועדה ינקדו את כל המועמדים ייערך ממוצע של כל הציונים שניתנו על ידי חברי הועדה, והציון שיתקבל יהווה את הציון הקובע שיהווה 40% מהציון הסופי של המועמד.
- 4.4 מרכז הועדה יכין טבלה מרכזת של שמות המועמדים, הציון שניתן להם בגין כל קריטריון, הציון הכולל בגין שלב זה והציון המצטבר מכל שלבי המיון. מסמך זה ייחתם על ידי כל חברי הועדה.

## מבחני התאמה

5.

- 5.1 הועדה רשאית לשלוח את שלושת המועמדים המובילים למבחני מיון אשר יתמקדו באמינות וישרת המועמדים וכן בכל נושא אחר עליו תחליט הועדה.
- 5.2 חוות הדעת ביחס לכל אחד מן המועמדים תועבר לבחינתה של ועדת האיתור.
- 5.3 יובהר כי במידה והבדיקה הנ"ל תקבע, לדעת חברי ועדת האיתור, לאחר דיון בממצאי הבדיקה, וככל שהמדובר בממצאים מובהקים, כי במועמד נתגלו בעיות הנוגעות ליושרו ואמינותו - תהא ועדת האיתור רשאית, על פי שיקול דעתה, לפסול את מועמדתו, וזאת בכפוף לכך שתנמק בכתב את הטעמים והביסוס להחלטתה זו. במקרה כאמור המועמד שדורג במקום שלאחר המועמד האחרון שנשלח למכון האבחון יישלח גם כן למכון האבחון, וכך הלאה.

**הבאת המלצת הועדה למועצה**

.6

- 6.1 בסוף ההליך תקבע הועדה את דירוגם של כל הפונים על פי הציון המצטבר שצבר כל אחד מהם.
- 6.2 הועדה תביא בפני המועצה את המלצתה בדבר המועמד (מועמד אחד בלבד) המתאים ביותר מבין כל הפונים. במקרים חריגים ומטעמים מיוחדים תעביר ועדת האיתור למועצה יותר ממועמד אחד, תוך ציון הניקוד שניתן לכל אחד מהמועמדים שיובאו בפני המועצה. בכל מקרה, להמלצת ועדת האיתור יצורף דוח של יו"ר ועדת האיתור, בו יפורטו מספר ושמות המועמדים שנבחנו, והציונים שהוענקו להם על ידי ועדת האיתור.
- 6.3 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 על ידי ועדת האיתור, או במקרה שהמועמד המומלץ על ידי הועדה יודיע על אי רצונו בקבלת התפקיד, או שתחול מניעה למינויו.
- 6.4 בכל מקרה של סתירה ו/או אי התאמה בין הנוהל שלעיל לטבלה המרכזת שלהלן או לנוסח המודעה, תהיינה הוראות הנוהל גוברות ומחייבות.

**טבלה מרכזת**

תהליך	מבצע	שלב	
		תוכן	מס'
<p>1. אימות קו"ח ויתר המסמכים שיומצאו ע"י המועמד מול תנאי הסף.</p> <p>2. מועמד שעומד לכאורה בתנאי הסף אך לא צירף מסמכים נדרשים (כגון תעודות ואישורי השכלה), יידרש להעבירם תוך שבוע מיום הפניה אליו.</p> <p>3. המועמדים יקובצו ל-3 קבוצות:</p> <p>3.1 מועמדים שעומדים בתנאי הסף.</p> <p>3.2 מועמדים שאינם עומדים בתנאי הסף;</p> <p>3.3 מועמדים שקיים ספק ביחס לעמידתם בתנאי הסף.</p> <p>4. תוצאות הבחינה יועברו לוועדת האיתור.</p>	<p>מרכז הוועדה או חברת השמה</p>	<p>בחינת תנאי סף</p>	1.
			2.
			3.
			4.
<p>1. בחינת המועמדים שקיים ספק ביחס לעמידתם בתנאי הסף והחלטה סופית ביחס למועמדים אלה.</p> <p>2. אישור פסילת המועמדים שאינם עומדים בתנאי הסף.</p> <p>3. הכנת רשימה של כל המועמדים העומדים בתנאי הסף.</p>	<p>ועדת האיתור</p>		2.
			3.
			4.
<p>חברת ההשמה תעביר את הנתונים הרלוונטיים ביחס לכל מועמד לוועדת האיתור.</p> <p>ועדת האיתור תקיים דיון ותנקד את המועמד בהתאם לקריטריונים.</p>	<p>מרכז הוועדה או חברת ההשמה</p> <p>ועדת האיתור</p>	<p>בחינת איכות המועמדים ניקוד לפי קריטריונים</p>	3.
			4.
<p>הוועדה תחליט על זימונם של 5 מועמדים או יותר (בעלי הציונים הגבוהים ביותר) לראיון אישי בפניה.</p> <p>יזמן את כל המועמדים שנקבעו על ידי הוועדה לראיון אישי בפני הוועדה.</p>	<p>ועדת האיתור</p> <p>מרכז הוועדה</p>	<p>זימון לראיון</p>	5.
			6.
<p>1. כל חבר ועדה ייתן לכל מועמד ניקוד, בהתאם לקריטריונים שנקבעו.</p> <p>2. לאחר מתן הניקוד על ידי כל אחד מחברי הוועדה, יחושב הניקוד הממוצע של כל אחד מהמועמדים (סך כל הניקוד חלקי מס' חברי הוועדה שניקדו).</p> <p>3. הניקוד הממוצע ייחשב כניקוד הסופי לשלב הראיון.</p>	<p>ועדת האיתור</p>	<p>ראיון אישי</p>	7.
			1.
			2.
<p>1. מזכיר הוועדה יערוך מסמך מסכם של הניקוד שניתן לכל מועמד, כולל סיכום הניקוד וקביעת ניקוד סופי.</p> <p>2. על פי הניקוד הסופי, תיערך רשימה של כל המועמדים בדירוג יורד.</p>	<p>מזכיר הוועדה</p>	<p>דירוג סופי</p>	8.
			9.
<p>במידת הצורך יופנו שלושת המועמדים הסופיים למבחני התאמה.</p> <p>1. ועדת האיתור תחליט בדבר המועמד המומלץ למועצה וכן היא רשאית לבחור בכשיר שני.</p> <p>2. בחירת הוועדה תנומק בכתב.</p> <p>3. הוועדה תציג למועצה את המועמד המומלץ (מועמד יחיד).</p> <p>4. להמלצת ועדת האיתור יצורף דוח של יו"ר הוועדה.</p>	<p>חברת השמה</p> <p>ועדת האיתור</p>	<p>מבחני התאמה</p> <p>בחירת המועמד המומלץ והעברת ההמלצה למועצה</p>	10.

### פניה לאיתור מועמדים/ות למילוי משרת המבקר הפנימי של תאגיד השידור הישראלי

בהתאם להחלטה 08/2016 של מועצת תאגיד השידור הישראלי, ועדת המשנה לביקורת של המועצה מודיעה בזאת על הקמת ועדה לאיתור מועמדים למילוי משרת המבקר הפנימי של תאגיד השידור הישראלי, שחבריה הם:

רו"ח אורלי גרטי סרוסי – יו"ר הועדה  
ד"ר אורנה דויטש, עו"ד – חברה  
גב' מישל קרמרמן - חברה

ועדת האיתור תפעל על פי הנוהל שקבעה לאיתור המבקר/ת הפנימי אשר מפורסם באתר האינטרנט של תאגיד השידור הישראלי.

#### תיאור התפקיד:

- ביצוע סקר סיכונים והכנת הצעה לתכנית ביקורת רב-שנתית.
- ביצוע ביקורות חוצות אירגון, לרבות ניתוח תהליכי עבודה ונתונים.
- קיום פגישות עם בעלי תפקידים בדרגים שונים וכן עם גורמים חיצוניים.
- ביצוע ביקורות פנים בהתאם לתוכנית העבודה השנתית שתאושר בוועדת הביקורת ומועצה.
- כתיבת דוחות ביקורת החל מתוכנית העבודה וכלה בטיטת הדוח.
- הצגת הממצאים למועצה ולוועדות המשנה.
- מעקב ויישום אחר תיקון ליקויים בהתאם להמלצות והחלטות הוועדות והמועצה.
- דיווח שנתי על עבודת הביקורת ועל יישום המלצות הביקורת.
- הצעת נהלי ביקורת ובקרה.
- אחריות לריכוז העבודה מול משרד מבקר המדינה וגורמי ביקורת אחרים רלוונטיים, בהתאם לחוק מבקר המדינה, תשי"ח-1958.
- יישום ההסדרים שיקבעו לגבי אופן הטיפול בתלונות של עובדי התאגיד בקשר לליקויים בניהולו.
- יישום ההסדרים שנקבעו ולגבי ההגנה שתינתן לעובדים שהתלוננו כאמור.
- ביצוע משימות נוספות של ביקורת פנימית על אלה הקבועות בתכנית העבודה.
- קיום הוראות חוק הביקורת הפנימית, התשנ"ב-1992 בשינויים המחוייבים כאמור בסעיף 51 לחוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014.

#### דרישות המשרה:

##### דרישות סף:

- תואר אקדמי המוכר על ידי המל"ג באחד מהמקצועות הבאים: כלכלה, חשבונאות, מינהל עסקים או משפטים. לגבי תארים מחו"ל יידרש אישור היחידה לשקילת והערכת תארים במשרד החינוך.
- ניסיון מוכח של לפחות 7 שנים בביצוע ביקורת פנים בהתאם לכללי ותקני ביקורת מקובלים.
- ידיעת השפה העברית על בוריה.

##### דרישות נוספות רצויות:

- תואר אקדמי נוסף או תואר בביקורת פנימית, מבקר פנימי מוסמך או מבקר מערכות מידע מוסמך.
- ניסיון בביצוע סקר סיכונים והכנת הצעה לתוכנית ביקורת רב שנתית.
- ביצוע ביקורות פנים, כתיבת דוחות והצגתם לגופים המבקרים.
- כתיבת נהלי ביקורת ובקרה.

- מעקב ויישום אחר תיקון ליקויים.
- דיווח שנתי לגופים המבקרים.
- ניסיון מוכח בביקורת פנים בגופים ציבוריים או ממשלתיים ועבודה מול משרד מבקר המדינה.
- ניסיון מוכח בגוף תקשורת.
- ניסיון בביקורת מערכות מידע.
- יכולת קבלת החלטות תוך הפעלת שיקול דעת.
- יכולת תכנון, פיקוח והערכה.
- יכולת הבעה גבוהה בכתב ובעל פה.
- ניסיון בניהול עובדים.
- ניסיון בעבודה מול גוף מנהל.
- ידיעת השפה האנגלית ברמה גבוהה.
- בעלת/ יחסי אנוש מצוינים, יכולת עבודה בצוות, עמידה בתנאי לחץ.

#### כפיפות אירגונית - ליו"ר המועצה.

עיקר העבודה בירושלים וברחבי הארץ בהתאם לצרכי העבודה.

#### הערות:

1. הגשת מועמדות למשרה מהווה ידיעה והסכמה מטעם המועמד לאמור בחוק לפיו נקבעה תקופת כהונה של 7 שנים ללא אפשרות הארכה. על אף האמור לעיל, ועדת המשנה לביקורת של המועצה תהיה רשאית להפסיק כהונתו של מבקר הפנים, אם נוכחה לדעת כי אינו מתאים לתפקיד או אינו ממלא את תפקידו כנדרש.
2. מינוי למשרה טעון אישור המועצה.
3. זכאים להתמנות למשרה רק אזרחים ישראלים.
4. העסקה בחוזה אישי, בהיקף משרה של 40% (כ- 18 שעות שבועיות).
5. במסגרת התפקיד, יעמוד לרשות המבקר תקציב להעסקת מבקרים חיצוניים ע"פ תחומי ההתמחות המבוקשים.
6. המועמד/ת מסכים/מה כי במסגרת תהליכי הבחירה ת/יתבקש לבצע בחינות מקצועיות או בדיקות אישיות או כל בדיקה אחרת הדרושה לקבלת החלטה בעניין העסקתו/ה, וכן למלא שאלון לבחינת ניגודי עניינים.



גיל עומר, יו"ר

# מועצת תאגיד השידור הישראלי

## נוהל לאיתור ובחירת הממונה על קבילות הציבור

בהתאם להוראות סעיף 62 לחוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014 (להלן: "החוק"), ובהמשך להחלטת מועצת התאגיד שמספרה 09/2016 מיום 9.5.2016 בדבר מינויה של ועדת האיתור לבחירת הממונה על קבילות הציבור ("הוועדה" או "ועדת האיתור"), מחליטה ועדת האיתור לקבוע את הנוהל לאיתור ובחירת הממונה על קבילות הציבור של התאגיד ("הממונה") המפורט להלן.

### 1. ועדת איתור - כללי

- 1.1 ועדת האיתור תמנה 3 חברי מועצה: יו"ר המועצה, יו"ר וועדת הביקורת ויו"ר ועדת כ"א. כמו כן, היועץ המשפטי של התאגיד ישתתף בישיבות הוועדה.
- 1.2 במסגרת פעילותה, הוועדה תפעל בשקיפות ובשוויוניות.
- 1.3 החלטותיה של ועדת האיתור תתקבלנה ברוב קולות, פרט לאותן החלטות האמורות להתקבל באופן עצמאי על ידי כל חבר מחברי הוועדה, כמפורט להלן בנוהל זה.
- 1.4 הוועדה רשאית להתקשר עם חברת השמה מתאימה לצורך עבודתה.
- 1.5 החלטת ועדת האיתור בדבר המועמד/ת המתאים/מה לתפקיד הממונה על קבילות הציבור תובא לאישורה של מועצת התאגיד.

### 2. פרסום מודעה ותנאי הסף

- 2.1 ועדת האיתור, תפרסם מודעה המזמינה מועמדים מתאימים להגיש מועמדות למשרת הממונה על קבילות הציבור, באתר האינטרנט של התאגיד ובשני עיתונים יומיים. הפרסום יתבצע בלפחות שני מחזורים בנוסח המצורף לנוהל זה. המודעה תישא את שמו המלא של התאגיד.

#### 2.2 תנאי הסף

- 2.2.1 תואר אקדמי המוכר על ידי המל"ג. לגבי תארים מחו"ל ידרש אישור היחידה לשקילת והערכת תארים במשרד החינוך.
- 2.2.2 ניסיון מוכח של לפחות 3 שנים בביצוע תפקיד ממונה על קבילות הציבור או דובר או הממונה על יחסי הציבור, או מי שעסק בעיתונאות בגוף ציבורי או בחברה ציבורית או בגוף תקשורת (לעניין זה "גוף ציבורי" ייחשב: משרד ממשלתי, תאגיד שהוקם לפי חוק, רשות מקומית, חברה ממשלתית, גוף דו-מהותי; "גוף תקשורת": ייחשב כגוף המשדר שידורים פתוחים לציבור הרחב ברדיו או בטלוויזיה וכן חברות סלולר).
- 2.2.3 ידיעת השפה העברית על בוריה.

#### 2.3 תנאים המהווים יתרון

- 2.3.1 ניסיון ברשתות חברתיות.
- 2.3.2 ניסיון בתחום התקשורת; עיתונאות; דוברות.
- 2.3.3 ידיעת עברית/שפות נוספות.



- 2.4 ועדת האיתור תקיים דיון ביחס לעמידת המועמדים בתנאי הסף, תחליט בדבר המועמדים אשר עומדים בתנאי הסף, המועמדים אשר אינם עומדים בתנאי הסף והמועמדים שיש לפנות אליהם לקבלת הבהרות נוספות.
- 2.5 כל הפונים אשר עמדו בתנאי הסף, יועברו לשלב המיון הראשוני.

### **3. שלב המיון הראשוני – בחינת קריטריונים על פי קורות החיים והמסמכים שיומצאו על ידי המועמדים:**

- 3.1 תהליך המיון הראשוני יתבצע על פי מדדים קבועים מראש אשר יביאו בחשבון עובדות קיימות ועל פי ניסיונו של המועמד. בחינת המועמדים תיעשה על בסיס קורות חיים, מסמכים שיומצאו על ידי המועמדים ותשובות לשאלות הבהרה שיופנו למועמדים, ככל שיופנו.
- 3.2 הנתונים ביחס למועמדים שעברו לשלב זה על פי הקריטריונים המפורטים להלן, ייבחנו על ידי ועדת האיתור.
- 3.3 הניקוד המרבי לשלב זה הוא 60.
- 3.4 בסיום תהליך המיון הראשוני יקבעו עשרת המועמדים בעלי הציון הגבוה ביותר (או יותר במידה של שוויון ציונים בין מועמדים) שיעברו לשלב הבא כדלהלן;
- 3.5 הקריטריונים לבחינת המועמדים בשלב זה:
- 3.5.1 היקף הניסיון לרבות בטיפול בפניות הציבור, דוברות, יחסי ציבור או עיתונאות בחברה ציבורית או בגוף ציבורי או בגוף תקשורת כהגדרתם בסעיף 2.2.3 לעיל; ביצוע בחינת ומענה במהות תלונית שהועברו לגופים כהגדרתם בסעיף 2.2.3 לעיל; סיווג הפניות על-פי נושאים וקביעת סדרי קדימויות בטיפול בהתאם לאופי הפנייה ולנהלי העבודה; (30 נקודות) מעקב ויישום אחר תיקון ליקויים; (5 נקודות)
- 3.5.2 ניסיון מוכח בביצוע התפקיד ממונה על קבילות הציבור בגוף ציבורי כהגדרתו בסעיף 2.2.3 לעיל (5 נקודות).
- 3.5.3 ניסיון מוכח בגוף תקשורת (10 נקודות).
- 3.5.4 יכולת תכנון, פיקוח והערכה (5 נקודות).
- 3.5.5 שפת אם או שפה ברמה גבוהה נוספת (5 נקודות)
- 3.6 מרכז הוועדה יערוך דוח המפרט רשימה שמית של כל המועמדים שדורגו במסגרת הליך המיון הראשוני, ובו ייכלל ריכוז של העובדות והנתונים ביחס לכל אחד מהמועמדים שנבדקו על ידה, באופן אובייקטיבי, בלי הערכות ביחס לנתונים אלו ובצרוף כל התיעוד והמסמכים הרלוונטיים ביחס לכל מועמד.
- 3.7 מרכז הוועדה יעביר את הדוח האמור סעיף 3.6 לעיל, וכן את המסמכים שהוגשו לוועדה על ידי כל אחד מהמועמדים לחברי הוועדה.
- 3.8 ועדת האיתור תבחן את המסמכים שהועברו אליה ותקבע את הציון בכל אחד מהקריטריונים לעיל ביחס לכל אחד מן המועמדים. ככל שהוועדה תמצא לנכון לפנות למי מהמועמדים בשאלת הבהרה, היא תהא רשאית לעשות כן ישירות או באמצעות חברת ההשמה.

3.9 מרכז הוועדה יכין טבלה מרכזת של שמות המועמדים, הציון שניתן להם בגין כל קריטריון והציון הכולל עבור שלב זה. מסמך זה ייחתם על ידי כל חברי הוועדה.

#### שלב המיון הסופי - ראיון אישי

.4

4.1 על סמך מתן הניקוד הכולל, כאמור בסעיף 3 לעיל, ייקבעו חמשת המועמדים (או יותר לפי שיקול דעתה של ועדת האיתור) שקיבלו את הציון הגבוה ביותר כמועמדים הסופיים לתפקיד הממונה על קבליות הציבור, ועדת האיתור תזמן את חמשת המועמדים (או יותר) שעלו לשלב זה לראיון אישי בפני חברי הוועדה.

4.2 בראיון יתרשם כל חבר ועדה באופן אישי מהמועמד, וזאת על פי המדדים כדלקמן:

4.2.1 אישיות + הצגת נושא – כריזמטיות. הכוונה לתכונות המייחדות את המועמד, לרבות יכולת מנהיגות בכלל ויכולת עמידה בדרישות התפקיד, הקרנת סמכות, הערכה, יכולת המועמד להציג את עמדתו ולהיות מובן (יכולת העברת מסר) ורהוט. הציון המקסימאלי שיינתן לכל מועמד ברכיב זה הנו 5 נקודות.

4.2.2 יכולת ניהול מו"מ וקונפליקטים - יכולת ניהול מו"מ וניהול מצבי משבר ברמה גבוהה. הציון המקסימאלי שיינתן לכל מועמד ברכיב זה הנו 5 נקודות.

4.2.3 מקצועיות ותפיסה ניהולית – תפיסת התפקיד בהתאמה לתאגיד, הכרות עם עבודת הממונה על קבילות הציבור, הכרות והתמצאות בעבודה בגופים ממשלתיים, הכרות עם עולם התקשורת, היכרות עם מתן מענה לתלונות מאת הציבור. הציון שיינתן יתייחס גם לגופים בהם היה למועמד/ת ניסיון (גודל, היקף פניות וכדומה). הציון המקסימאלי שיינתן לכל מועמד ברכיב זה הנו 10 נקודות.

4.2.4 התרשמות מהמועמד/ת לאור שיחה עם ממליצים. הציון המקסימאלי שיינתן לכל מועמד ברכיב זה הינו 5 נקודות.

4.2.5 התרשמות כללית מהמועמד. הציון המקסימאלי שיינתן לכל מועמד ברכיב זה הנו 15 נקודות.

4.3 כל אחד מחברי ועדת האיתור ינקד באופן עצמאי את המועמדים, תוך מתן נימוקים לציונים שניתנו על ידו, באופן שיאפשר להתחקות אחר שיקול דעתו במתן הציונים כאמור. הוועדה תהא רשאית לערוך דיון בציונים שניתנו על ידי כל אחד מחברי הוועדה. לאחר שכל חברי הוועדה ינקדו את כל המועמדים ייערך ממוצע של כל הציונים שניתנו על ידי חברי הוועדה, והציון שיתקבל יהווה את הציון הקובע שיהווה 40% מהציון הסופי של המועמד.

4.4 מזכיר הוועדה יכין טבלה מרכזת של שמות המועמדים, הציון שניתן להם בגין כל קריטריון, הציון הכולל בגין שלב זה והציון המצטבר מכל שלבי המיון. מסמך זה ייחתם על ידי כל חברי הוועדה.

#### מבחני התאמה

.5

5.1 הוועדה רשאית לשלוח את שלושת המועמדים המובילים למבחני מיון אשר יתמקדו באמינות ויושרת המועמדים וכן בכל נושא אחר עליו תחליט הוועדה.

- 5.2 חוות הדעת ביחס לכל אחד מן המועמדים תועבר לבחינתה של ועדת האיתור.
- 5.3 יובהר כי במידה והבדיקה הנ"ל תקבע, לדעת חברי ועדת האיתור, לאחר דיון בממצאי הבדיקה, וככל שהמדובר בממצאים מובהקים, כי במועמד נתגלו בעיות הנוגעות ליושרו ואמינותו - תהא ועדת האיתור רשאית, על פי שיקול דעתה, לפסול את מועמדתו, וזאת בכפוף לכך שתנמק בכתב את הטעמים והביסוס להחלטתה זו. במקרה כאמור המועמד שדורג במקום שלאחר המועמד האחרון שנשלח למכון האבחון יישלח גם כן למכון האבחון, וכך הלאה.

#### הבאת המלצת הועדה למועצה

6.

- 6.1 בסוף ההליך תקבע הועדה את דירוגם של כל הפונים על פי הציון המצטבר שצבר כל אחד מהם.
- 6.2 הועדה תביא בפני המועצה את המלצתה בדבר המועמד (מועמד אחד בלבד) המתאים ביותר מבין כל הפונים. במקרים חריגים ומטעמים מיוחדים תעביר ועדת האיתור למועצה יותר ממועמד אחד, תוך ציון הניקוד שניתן לכל אחד מהמועמדים שיובאו בפני המועצה. בכל מקרה, להמלצת ועדת האיתור יצורף דוח של יו"ר ועדת האיתור, בו יפורטו מספר ושמות המועמדים שנבחנו, והציונים שהוענקו להם על ידי ועדת האיתור.
- 6.3 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 על ידי ועדת האיתור, או במקרה שהמועמד המומלץ על ידי הועדה יודיע על אי רצונו בקבלת התפקיד, או שתחול מניעה למינויו.
- 6.4 בכל מקרה של סתירה ו/או אי התאמה בין הנוהל שלעיל לטבלה המרכזת שלהלן או לנוסח המודעה, תהיינה הוראות הנוהל גוברות ומחייבות.

**טבלה מרכזת**

תהליך	מבצע	שלב			
		תוכן	מס'		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. אימות קו"ח ויתר המסמכים שימצאו ע"י המועמד מול תנאי הסף.</li> <li>2. מועמד שעומד לכאורה בתנאי הסף אך לא צירף מסמכים נדרשים (כגון תעודות ואישורי השכלה), יידרש להעבירם תוך שבוע מיום הפניה אליו.</li> <li>3. המועמדים יקובצו ל-3 קבוצות:               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 מועמדים שעומדים בתנאי הסף;</li> <li>3.2 מועמדים שאינם עומדים בתנאי הסף;</li> <li>3.3 מועמדים שקיים ספק ביחס לעמידתם בתנאי הסף.</li> </ol> </li> <li>4. תוצאות הבחינה יועברו לוועדת האיתור.</li> </ol>	מרכז הועדה או חברת השמה	בחינת תנאי סף	1.		
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ועדת האיתור</li> <li>2. בחינת המועמדים שקיים ספק ביחס לעמידתם בתנאי הסף והחלטה סופית ביחס למועמדים אלה.</li> <li>3. אישור פסילת המועמדים שאינם עומדים בתנאי הסף.</li> <li>4. הכנת רשימה של כל המועמדים העומדים בתנאי הסף.</li> </ol>		ועדת האיתור	2.	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. חברת ההשמה תעביר את הנתונים הרלוונטיים ביחס לכל מועמד לוועדת האיתור.</li> </ol>		מרכז הועדה או חברת ההשמה	בחינת איכות המועמדים ניקוד לפי קריטריונים	3.
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ועדת האיתור תקיים דיון ותנקד את המועמד בהתאם לקריטריונים.</li> </ol>		וועדת האיתור		4.
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. חוועדה תחליט על זימונם של 5 מועמדים או יותר (בעלי הציונים הגבוהים ביותר) לראיון אישי בפניה.</li> <li>2. יזמן את כל המועמדים שנקבעו על ידי הוועדה לראיון אישי בפני הוועדה.</li> </ol>	ועדת האיתור	זימון לראיון	5.		
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. כל חבר ועדה ייתן לכל מועמד ניקוד, בהתאם לקריטריונים שנקבעו.</li> <li>2. לאחר מתן הניקוד על ידי כל אחד מחברי הוועדה, יחושב הניקוד הממוצע של כל אחד מהמועמדים (סך כל הניקוד חלקי מס' חברי הוועדה שניקדו).</li> <li>3. הניקוד הממוצע ייחשב כניקוד הסופי לשלב הראיון.</li> </ol>	ועדת האיתור	ראיון אישי	7.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. מזכיר הוועדה יערוך מסמך מסכם של הניקוד שניתן לכל מועמד, כולל סיכום הניקוד וקביעת ניקוד סופי.</li> <li>2. על פי הניקוד הסופי, תיערך רשימה של כל המועמדים בדירוג יורד.</li> </ol>	מזכיר הוועדה	דירוג סופי	8.		
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. במידת הצורך יופנו שלושת המועמדים הסופיים למבחני התאמה.</li> </ol>	חברת השמה	מבחני התאמה	9.	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ועדת האיתור תחליט בדבר המועמד המומלץ למועצה וכן היא רשאית לבחור בכשיר שני.</li> <li>2. בחירת הוועדה תנומק בכתב.</li> <li>3. הוועדה תציג למועצה את המועמד המומלץ (מועמד יחיד).</li> <li>4. להמלצת ועדת האיתור יצורף דוח של יו"ר הוועדה.</li> </ol>	וועדת האיתור	בחירת המועמד המומלץ והעברת ההמלצה למועצה	10.		

### פניה לאיתור מועמדים/ות למילוי משרת הממונה על קבילות הציבור של תאגיד השידור הישראלי

בהתאם להחלטה 09/2016 של מועצת תאגיד השידור הישראלי, ועדת המשנה לבחירת נציב קבילות של המועצה מודיעה בזאת על הקמת ועדה לאיתור מועמדים למילוי משרת הממונה על קבילות הציבור של תאגיד השידור הישראלי, שחבריה הם:

מר גיל עומר – יו"ר הועדה  
רו"ח אורלי גרטי סרוסי – חברה  
גב' דלית שטאובר – חברה

ועדת האיתור תפעל על פי הנוהל שקבעה לאיתור הממונה על קבילות הציבור אשר מפורסם באתר האינטרנט של תאגיד השידור הישראלי.

#### תיאור התפקיד:

- אחריות כוללת לטיפול בפניות הציבור המגיעות לתאגיד
- ניהול שוטף של הטיפול בפניות הציבור בדבר פעולותיו השונות של התאגיד
- אחריות לקבלת הבהרות מהגורמים הרלוונטיים בדבר הטיפול בפניות וקיום מעקב אחר מתן תשובות לפונים וטיפול בבעיות שהועלו.
- פיתוח ועדכון של נוהלי טיפול בפניות הציבור והנחיית הגורים הרלוונטיים בתאגיד על-פיהם.
- תיאום הטיפול בפניות הציבור המגיעות לכלל חטיבות התאגיד לרבות קביעת סדרי עדיפויות בטיפול בתלונות וגיבוש מתווה עקרוני לפתרון בעיות בתיאום עם הגורמים הרלוונטיים בתאגיד והממונה על קבילות הציבור
- ניהול שוטף של פניות הציבור, לקבות בחינת מהות התלונה והעברתה לטיפול החטיבות המקצועיות הרלוונטיות לצורך בדיקה ותיקון הליקוי, במידת הצורך.
- סיווג הפניות על-פי נושאים וקביעת סדרי קדימויות בטיפול בהתאם לאופי הפנייה ולנהלי העבודה.
- אחריות לקבלת תגובות והבהרות מהחטיבות הרלוונטיות ומתן תשובות לפונים.
- הכנת דוחות סטטיסטיים של סוג הפניות ומצב הטיפול בהן.
- הכנת דוח שנתי, הכולל נתונים סטטיסטיים, מסקנות והמלצות לשיפור טיב השירות.

#### דרישות המשרה:

##### דרישות סף:

- תואר אקדמי המוכר על ידי המל"ג. לגבי תארים מחו"ל יידרש אישור היחידה לשקילת והערכת תארים במשרד החינוך.
- ניסיון מוכח של לפחות 3 שנים בביצוע תפקיד ממונה על קבילות הציבור בגוף ציבורי או בחברה ציבורית או בגוף תקשורת. לעניין זה "גוף ציבורי" ייחשב: משרד ממשלתי, תאגיד שהוקם לפי חוק, רשות מקומית, חברה ממשלתית, גוף דו-מהותי; "גוף תקשורת": ייחשב כגוף המשדר שידורים פתוחים לציבור הרחב ברדיו או בטלוויזיה, וכן חברות סלולר.

##### דרישות נוספות רצויות:

- תואר שני המוכר ע"י המל"ג באחד מן המקצועות שהוגדרו בתנאי הסף.
- מעקב ויישום אחר תיקון ליקויים.

- יכולת קבלת החלטות תוך הפעלת שיקול דעת.
- יכולת תכנון, פיקוח והערכה.
- יכולת הבעה גבוהה בכתב ובעל פה.
- ניסיון בניהול עובדים.
- ניסיון בעבודה מול גוף מנהל.
- ידיעת שפה נוספת ברמת שפת אם או ברמה גבוהה.
- בעלת יחסי אנוש מצויינים, יכולת עבודה בצוות, עמידה בתנאי לחץ

**תנאים המהווים יתרון:**

- ניסיון ברשתות חברתיות.
- ניסיון בתחום התקשורת; עיתונאות; דוברות.

**כפיפות אירגונית - ליו"ר מועצת תאגיד השידור הישראלי**  
**עיקר העבודה בירושלים וברחבי הארץ בהתאם לצרכי העבודה.**

**הערות:**

1. הגשת מועמדות למשרה מהווה ידיעה והסכמה מטעם המועמד לאמור בחוק לפיו נקבעה תקופת כהונה של 5 שנים ללא אפשרות הארכה. | על אף האמור לעיל, ועדת המשנה לבחירת ממונה על קבילות הציבור של המועצה תהיה רשאית באישור המועצה להפסיק כהונתו של הממונה על קבילות הציבור טרם חלפו חמש שני כאמור, אם מצאה כי אינו מתאים לתפקיד או אינו ממלא את תפקידו כנדרש. |
2. מינוי למשרה טעון אישור המועצה.
3. זכאים להתמנות למשרה רק אזרחים ישראלים.
4. העסקה בחוזה אישי.
5. המועמד/ת מסכים/מה כי במסגרת תהליכי הבחירה ת/יתבקש לבצע בחינות מקצועיות או בדיקות אישיות או כל בדיקה אחרת הדרושה לקבלת החלטה בעניין העסקתו/ה, וכן למלא שאלון לבחינת ניגודי עניינים.



גיל עומר, יו"ר