

# תאגיד השידור הישראלי

ניסן תשע"ו  
מאי 2016

## כללים לגיוס עובדים הנדרשים לשם היערכות תאגיד השידור הישראלי לקיום השידורים ביום התחילה בהתאם להוראות חוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014

בתוקף סמכותי לפי סעיפים 95(1)(ח) (1) וסעיף 95(1)(ח) (2) לחוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014 (להלן - "החוק"), ובהתייעצות עם נציב שירות המדינה בהתאם לקבוע בחוק, ולאחר קבלת אישור מועצת תאגיד השידור הישראלי בהתאם לסמכותה לפי סעיף 95(1)(ח) (3) וסעיף 52(ב) (3) אני קובע כללים אלה:

### 1. כללי:

- 1.1 מטרת הכללים: לקבוע ולהגדיר את אופן גיוס, מיון ובחירת העובדים המנויים בסעיף 95(1)(ח) (1) ובסעיף 95(1)(ח) (2) בחוק (להלן - "התאגיד" וה-"עובדים" בהתאמה), לרבות בשים לב לאילוצי הזמנים עד ליום תחילת השידורים.
- 1.2 לאורך תהליך הגיוס של העובדים יקפידו הגורמים המעורבים בהליך, בין היתר, על הפעלת שיקול דעת מקצועי וענייני, ללא משוא פנים וללא הפלייה ושיקולים זרים וכן יביאו בחשבון בעת מיון ובחירת העובדים, שיקולי העדפה מתקנת בקליטת נשים, מיעוטים ובעלי מוגבלות.
- 1.3 הכללים מנוסחים בלשון זכר לצורך הנוחות בלבד, והם מיועדים לגברים ולנשים כאחד.

### 2. לגבי משרות שאינן משרות עיתונאי, עורך חדשות או מגיש תכניות בחטיבת חדשות:

#### 2.1 הגדרת צורך:

- 2.1.1 המנכ"ל הזמני או מי שהוא ימנה לצורך כך, יגדיר הצורך בעובדים בתחום האחריות שלו, שעבודתם נדרשת לשם היערכות התאגיד ושיש לגייסם לעבודה בהתאם לכללים אלה. בהינתן הצורך בעובדים חדשים כאמור, תיקבע הגדרת התפקיד, אשר תכלול, בין היתר את דרישות התפקיד, כגון: השכלה, תקופת ניסיון מינימלית, שליטה בשפות, שליטת ביישומי מחשב וניידות בתפקיד.

#### 2.2 תיעוד:

- 2.2.1 כל המסמכים בנוגע לתהליך גיוס עובדים, מתחילתו ועד סופו, ישמרו בתיק (פיזי או ממוחשב) באופן שניתן יהיה לעקוב אחרי הליך הגיוס והמיון, בחלוקה למשרות.
- 2.2.2 האמור לא גורע מהחובה לנהל תיק אישי לעובדים, לאחר קליטתם, בהתאם לקבוע בכל דין.

## תאגיד השידור הישראלי

### 2.3 פרסום מודעת דרושים:

- 2.3.1 פרסום למשרות או לסוגי משרות דרושים ייעשה באתר האינטרנט של התאגיד. במקביל, ייעשה פרסום תמציתי על גיוס עובדים לתאגיד בשני עיתונים יומיים. לתאגיד שיקול הדעת, לרבות בהתאם להיצע הצפוי בהתייחס לתפקידים מסויימים, האם לפרסם את רשימת המשרות המלאה, או חלקה, בנוסף, גם באמצעים אחרים, כגון: רשתות חברתיות וחברות לגיוס עובדים.
- 2.3.2 מודעת הדרושים תכלול לכל הפחות את הפרטים הבאים: עיקרי הגדרת התפקיד, דרישות התפקיד (דרישות סף וכן דרישות נוספות, ככל שקיימות) ואת המועד האחרון להגשת מועמדות לתפקיד ואופן הגשתה.

### 2.4 מיון המועמדים:

- 2.4.1 התאגיד רשאי לקבוע מבחני מיון המתאימים לכל תפקיד, לרבות מבחני הערכה חיצוניים, מבחני הערכה פנימיים, מבחני בית, סימולציות וראיונות. הליך המיון לכל משרה ייקבע מראש, קודם פרסומה, ויתועד.
- 2.4.2 למועמדים שלא עמדו בדרישות הסף - תישלח הודעה למועמד, לפיה תינתן הזדמנות להשמיע טענותיו, באם ירצה, בתוך פרק זמן של עד 5 ימים מיום מסירת ההודעה.
- 2.4.3 מועמדויות שתימצאנה כעומדות בדרישות הסף תמוינה בהתאם למבחני המיון, כולם או מקצתם, שנקבע כאמור בסעיף 2.4.1 לעיל, ככל שייקבע.

### 2.5 בחירת מועמד:

- 2.5.1 צוות הבחירה יתמנה על ידי המנכ"ל הזמני או מי שיסמך לכך, ויכלול, ככל הניתן, שלושה חברים לפחות, ויורכב, ככל הניתן, מהמנכ"ל הזמני או מהממונה הישיר, מגורם מקצועי חיצוני ומאחראי משאבי אנוש בתאגיד או מי שיסמך לכך.
- 2.5.2 עיקרי הדיון של צוות הבחירה אודות המועמדים השונים, ההחלטה הסופית ונמוקיה יתועדו ויישמרו.
- 2.5.3 במקרים המתאימים, צוות הבחירה יבחר מועמדים כדי להימנע מהליך גיוס חדש בנסיבות שהמועמדות של המועמד שדורג ראשון, לא תצא אל הפועל, מכל סיבה שהיא.
- 2.5.4 היה וצוות הבחירה לא מצא בקרב המועמדים שניגשו לתפקיד מועמד המתאים למילוי המשרה, הנהלת התאגיד תהיה רשאית לפנות מיוזמתה לכל מי שמתאים לדעתה לעבוד בתאגיד באותו תפקיד.
- 2.5.5 מועמד שעבר הליך מיוני לפי כללים אלה ולא התקבל לתפקיד - תישלח אליו הודעה על כך בסמוך לאחר מועד ההחלטה כאמור, ותינתן לו הזדמנות להשמיע טענותיו, באם ירצה, בתוך פרק זמן של עד 5 ימים מיום מסירת ההודעה.
- 2.5.6 מועמד שנבחר לתפקיד יקבל על כך הודעה והוא יוזמן להליך קליטה במסגרת התאגיד.

## תאגיד השידור הישראלי

### 3. לגבי משרות עיתונאי, עורך חדשות או מגיש תכניות בחטיבת חדשות (להלן - "תפקיד עיתונאי"):

#### 3.1 כללי:

3.1.1 קביעת משרות לתפקיד עיתונאי, לרבות החלטות לעניין מיון ואיושן, הן בסמכותו של המנכ"ל הזמני עד מינויו של מנהל חטיבת החדשות, ולאחר מינויו של מנהל חטיבת החדשות, באישור המנכ"ל הזמני, בהתאם לאמור בחוק. מובהר כי מקום שבו מדובר בבחירת עובדים לתפקיד עיתונאי, הרי שנוכח רגישותו של התפקיד ומאפייניו הייחודיים, נדרשת גמישות שתאפשר גיוס של בעלי מקצועות בולטים בתחום ובפרט תאפשר לתאגיד להתחרות על בעלי מקצוע אלה מול גופי חדשות אחרים בסביבה תחרותית ודינאמית.

#### 3.2 תיעוד:

3.2.1 כל המסמכים בנוגע לתהליך גיוס עובדים, מתחילתו ועד סופו, ישמרו בתיק (פיזי או ממוחשב) באופן שניתן יהיה לעקוב אחרי הליך הגיוס.

3.2.2 האמור לא גורע מהחובה לנהל תיק אישי לעובדים, לאחר קליטתם, בהתאם לקבוע בכל דין.

#### 3.3 גיוס מועמד:

3.3.1 הודעות פרסום על גיוס עיתונאים לתאגיד ייעשה באתר האינטרנט של התאגיד, ובכל דרך אחרת שייראה למנהל התאגיד ולמנהל חטיבת החדשות.

3.3.2 הפרסום יכלול את הגדרת משרות העיתונאים הנדרשות ואת לוח הזמנים להגשת מועמדות.

3.3.3 בנוסף, המנכ"ל הזמני עד למינויו של מנהל חטיבת החדשות, ולאחר מינויו, מנהל חטיבת החדשות באישור המנכ"ל הזמני, רשאים לפנות מיוזמתם לכל מי אשר מתאים, לדעתם, לעבוד בתאגיד בתפקיד עיתונאי.

3.3.4 בחירתו של מועמד תיעשה על בסיס שיקולים ענייניים ומקצועיים וללא משוא פנים. כמו כן, יובאו בחשבון שיקולי העדפה מתקנת בקליטת נשים, מיעוטים ובעלי מוגבלויות.

3.3.5 המנכ"ל הזמני, ולאחר בחירתו מנהל חטיבת החדשות באישור המנכ"ל הזמני, רשאי למנות יועצים אשר יסייעו בהליך הבחירה.

3.3.6 הנימוקים לבחירתו של מועמד לתפקיד עיתונאי יועלו על הכתב וישמרו במסגרת תעוד ההליך.

3.3.7 מועמד שנבחר לתפקיד עיתונאי יקבל על כך הודעה והוא יוזמן להליך קליטה במסגרת התאגיד.

## תאגיד השידור הישראלי

4. לגבי משרות בתחום היצירה, התרבות, האומנות, לרבות עיתונאי, שאינן במסגרת חטיבת חדשות (להלן - "תפקידי יצירה"):

### 4.1 כללי:

4.1.1 במסגרת קביעת משרות בתפקידי יצירה, בהיותם תפקידים בעלי מאפיינים ייחודיים, נדרשת גמישות שתאפשר גיוס של בעלי מקצועות בולטים בתחום, ובפרט תאפשר לתאגיד להתחרות על בעלי מקצוע אלה מול גופי תקשורת אחרים בסביבה תחרותית ודינאמית. החלטות לעניין מיון ואיושן של משרות אלו, הן בסמכותם הבלעדית של המנכ"ל ושל הסמנכ"ל הרלוונטי.

### 4.2 תיעוד:

4.2.1 כל המסמכים בנוגע לתהליך גיוס עובדים, מתחילתו ועד סופו, ישמרו בתיק (פיזי או ממוחשב) באופן שניתן יהיה לעקוב אחרי הליך הגיוס.

4.2.2 האמור לא גורע מהחובה לנהל תיק אישי לעובדים, לאחר קליטתם, בהתאם לקבוע בכל דין.

### 4.3 גיוס מועמד:

4.3.1 פרסום על גיוס עובדים לתפקידי יצירה לתאגיד ייעשה באתר האינטרנט של התאגיד, ובכל דרך אחרת עליה יחליט מנכ"ל התאגיד או מי שהמנכ"ל הסמיך לצורך כך.

4.3.2 הפרסום יכלול את הגדרת משרות היצירה הנדרשות ואת לוח הזמנים להגשת מועמדות.

4.3.3 בנוסף, המנכ"ל או הסמנכ"ל הרלוונטי רשאים לפנות מיוזמתם לכל מי אשר מתאים, לדעתם, לעבוד בתאגיד בתפקיד יצירה.

4.3.4 בחירתו של מועמד תיעשה על בסיס שיקולים עניינים ומקצועיים ולא משוא פנים. כמו כן, יובאו בחשבון שיקולי העדפה מתקנת בקליטת נשים, מיעוטים ובעלי מוגבלויות.

4.3.5 המנכ"ל רשאי למנות יועצים אשר יסייעו בהליך הבחירה.

4.3.6 הנימוקים לבחירתו של מועמד לתפקיד יצירה יועלו על הכתב וישמרו במסגרת תיעוד ההליך.

4.3.7 מועמד שנבחר לתפקיד יצירה יקבל על כך הודעה והוא יוזמן להליך קליטה במסגרת התאגיד.

אלדד קובלנץ, מנכ"ל זמני