

נוהל איתור מנהל כללי במרכז למורשת יהדות אתיופיה

1. סעיף 16. (א) לחוק המרכז למורשת יהדות אתיופיה, תשע"ב-2012 קובע כי "המועצה, באישור השר, תמנה את מנהל המרכז."
2. חוק המרכז למורשת יהדות אתיופיה איננו קובע מהם תנאי הכשירות לכהונת מנכ"ל המרכז, אולם לאורך השנים אימץ המרכז את התנאים הקבועים בסעיף 37(ג) לחוק החברות הממשלתיות, בשינויים המתחייבים.
3. נוהל זה נועד לקבוע כי על הליך בחירת המנכ"ל במרכז למורשת יהדות אתיופיה יחולו גם עקרונות וכללים שנקבעו לעניין זה בדין.

עקרונות כלליים בהליך בחירת מנכ"ל למרכז למורשת יהדות אתיופיה

4. בהליך בחירת המנכ"ל על מועצת המרכז לפעול להגשמת התכלית של איתור ומינוי המועמד המתאים ביותר למשרה. בתוך כך המועצה תמנה ועדת איתור שתנהל את הליך האיתור, ותמליץ למועצה על המועמד המתאים ביותר לדעתה. ועדת האיתור, המועצה והשר יפעלו כולם שלעניינם המטרה המשותפת של מינוי המועמד המתאים ביותר למשרת מנכ"ל המרכז.
5. החלטות המועצה בעניין בחירת המנכ"ל יעמדו באמות המידה החלות על גופים המשמשים כנאמן הציבור, ובכלל זה, על המועצה לנהוג בשוויון ולא להפלות בין המועמדים למשרה, זאת למעט לעניין העדפת מועמדים שכישרונם תואמים את התפקיד ואת דרישות המשרה, כגון מועמדים הדוברים אמהרית ו/או טיגרית, ומועמדים בעלי היכרות עמוקה עם העדה והקהילה האתיופית.
6. בנוסף, בחירת מנכ"ל, בדומה לכל פעולה בעלת אופי ציבורי, מחויבת בדרישת השקיפות. מילוי דרישה זו מחייב כי המועצה וועדת האיתור שתוקם על ידיה, תנהל תיעוד המאפשר להתחקות אחר שיקול הדעת שהופעל. בתוך כך, על המועצה וועדת האיתור לנהל תיעוד שקוף ומפורט של הליך האיתור וההחלטות שהתקבלו ביחס אליו, וכן פרוטוקולים המשקפים את הנאמר בישיבות הוועדה.
7. על הקריטריונים לבחירת המנכ"ל, ומשקל כל אחד מהם, להיקבע מראש ובטרם החל הליך הבחירה, מבלי להוסיף קריטריונים חדשים ולשנות את משקלם של הקריטריונים תוך כדי הליך הבחירה.
8. על מנת להבטיח את תקינותם של הליכי האיתור, אין לקיים קשר (ישיר או עקיף, בע"פ או בכתב) בין חבר מועצה או יו"ר המועצה לבין מועמד במהלך הליך האיתור, אלא במסגרת תפקידם בוועדת האיתור.

הליך איתור מנכ"ל במרכז למורשת יהדות אתיופיה

9. הליך איתור המנכ"ל יחולק לשישה שלבים עיקריים:
- (1) החלטת המועצה על פתיחה בהליך, קביעת הרכב ועדת האיתור ופרסום מודעה:
10. הקמת ועדת האיתור וקביעת הרכבה - על החלטת מועצת המרכז בדבר פתיחת הליך האיתור לכלול הוראה בדבר הקמתה של ועדת איתור, לקבוע את הרכב ועדת האיתור מבין חברי המועצה ולמנות יושב ראש לוועדה מבין חבריה.

11. על פי הפרקטיקה הנהוגה, מספר חברי ועדת האיתור לא יפחת משלושה חברים. כינוס כל אחת משיבות ועדת האיתור טעונה השתתפות כל חברי הוועדה (למעט במקרים חריגים שיובהרו בכתב), באופן פיזי או במקוון.
 12. היועץ המשפטי של המרכז ילווה את כל שלבי הליך האיתור ואת עבודת ועדת האיתור.
 13. המועצה תהיה רשאית לקבוע כי גורמים נוספים יסייעו לעבודת ועדת האיתור, כגון חברת איתור או השמה, יועץ ארגוני או מזכיר החברה. ועדת האיתור לא תהיה רשאית להסתייע בגורמים שלא פורטו מראש בהחלטת המועצה. אם תחליט המועצה כי ועדת האיתור תסתייע בגורמים נוספים יהיה עליה לפרט בהחלטתה, מראש ובכתב, את מטרת הסיוע, אופן הסיוע והיקפו.
 14. פרסום מודעה - על החלטת המועצה בדבר פתיחת הליך האיתור לכלול הוראה בדבר פרסום מודעה באמצעים הנראים לה (ומבלי שתהיה חובה לפרסום באמצעי ספציפי) אודות הליך האיתור. פרק הזמן שבין פרסום המודעה הראשונה ועד ליום האחרון שנקבע להגשת המועמדות לא יפחת מ-21 ימים קלנדריים. אם ניתנה עדיפות למועמדים בעלי ניסיון או תואר אקדמי מסוים, יש לציין זאת מפורשות במודעה. כמו כן, אם, בשלב מסוים של ההליך, יישלחו המועמדים למבחני התאמה או שתועסק חברת השמה בהליך, יש לציין זאת מפורשות במודעה.
 15. המועמדים יידרשו להגיש את מועמדותם באמצעות השלמת טופס אחיד אליו יצורפו כל המסמכים, התעודות והאישורים הנדרשים. אם המרכז יעשה שימוש בטופס כאמור, על הטופס לכלול את כל המידע הנדרש - והכל בהתאם למתכונת ההליך, הקריטריונים ותנאי הסף שנקבעו בה ("שאלונים").
- (2) קביעת מתכונת ההליך:**
16. קביעת מתכונת ההליך תיעשה על ידי המועצה. המועצה (או מי שהוסמך על ידה לעשות כן) תהא רשאית להתייעץ עם משרד התרבות והספורט בקבלת החלטותיה ביחס להליך האיתור, ובכלל זאת בקביעת הרכב וועדת האיתור וקביעת מתכונת ההליך.
 17. במסגרת החלטת המועצה יוסדרו הנושאים הבאים: (א) קביעת תנאי סף; (ב) קביעת קריטריונים לבחינת המועמדים; (ג) קביעת המשקל היחסי של כל קריטריון; (ד) קביעת מספר המועמדים (שיעברו לשלב הראיונות וקביעת מספר המועמדים אשר יעברו משלב הראיונות הראשון לשלב הראיונות השני, ככל שיוחלט במסגרת החלטה זו לקיים שלב ראיונות שני; (ה) שלב הראיונות.
 18. אם במסגרת ההחלטה על מתכונת ההליך יוחלט על קיום פנייה לממליצים, קיום מבחני התאמה, ראיון הערכה על ידי פסיכולוג או קיום שלב ראיונות שני, החלטת המועצה תתייחס גם לכך.
 19. קביעת תנאי סף - על תנאי הסף לכשירות לכהונת מנכ"ל לכלול את התנאים קבועים בסעיף 37(ג) לחוק החברות הממשלתיות, בשינויים המתחייבים – למשל: התאמת דרישת הניסיון לניסיון ניהולי דומה (ולאו דווקא עסקי); קביעת ידיעת השפה האמהרית ו/או הטיגרית כיתרון. אין מניעה להוסיף על תנאי הסף הקבועים בחוק, ובלבד שההחמרה תואמת ורלוונטית לדרישות התפקיד.
 20. קביעת קריטריונים ברורים וקשיחים - יש לקבוע מראש, ובכל מקרה לפני בדיקת המועמדות, קריטריונים ברורים לניקוד המועמדים, על בסיס שיקולים עניינים, סבירים ומידתיים תוך התחשבות בכישורים, במומחיות, בידע ובניסיון הנדרשים לשם ניהולו של המרכז לאור אופיו, תחומי פעילותו והיקף פעילותו. אם צוינו במודעה דרישות תפקיד נוספות (מעבר לתנאי סף) או עדיפות לכישורים, ניסיון או תואר אקדמי מסוים, יש לתת לכך ביטוי בקריטריונים שנקבעו.
 21. אין לשנות את הקריטריונים או משקלותיהם לאחר פתיחת תיבת המועמדות.
 22. קביעת מספר המועמדים שיעברו לשלב הבא - יש לקבוע מראש, ובכל מקרה לפני פתיחת תיבת המייל, את מספר המדויק של המועמדים שיעברו משלב הקריטריונים הקשיחים לשלב הראיונות (וכן מספר המועמדים שיועברו לשלב הראיונות השני, אם נקבע כזה). המועמדים שיעלו לשלב הראיונות יהיו המועמדים בעלי הניקוד המצטבר הגבוה ביותר.
 23. שלב הראיונות - יש לקבוע מראש, ובכל מקרה לפני פתיחת תיבת המייל, קריטריונים ברורים לניקוד

המועמדים בשלב הראיונות ואת משקלו של כל קריטריון. הקריטריונים בשלב הראיונות יהיו קריטריונים נפרדים מהקריטריונים הקשיחים, תוך שמשקלם הכולל בהערכת המועמד ייקבע מראש.

(3) איסוף מועמדותות מתיבת המייל ובדיקת עמידת המועמדים בתנאי הסף:

24. עם חלוף המועד האחרון להגשת מועמדותות יש לפתוח את תיבת המייל הייעודית אליה הוגשו המועמדותות. בפתיחת תיבת המייל יתועדו מספר ושמות הפונים וכן תכולת כל אחת מהמועמדות שהוגשו על ידי המועמדים.
25. לאחר קבלת מסמכי המועמדים ובתחילת הישיבה, יצהיר לפרוטוקול כל אחד מחברי ועדת האיתור והגורמים המסייעים, על קיומו של חשש לניגוד עניינים, קירבה משפחתית או הכרות קודמת עם מועמד.
26. לאחר קבלת כל מסמכי המועמדים, לרבות הבהרות, מידע משלים והתייעוד של המיון הראשוני של המועמדים, תדון ועדת האיתור ותקבל החלטה ביחס לכל אחד מהמועמדים באשר לעמידתו בתנאי הסף, תוך פירוט הנימוקים להחלטה, בפרוטוקול.

(4) ניקוד המועמדים על פי הקריטריונים הקשיחים והמשקלות:

27. בדיקת המועמדים בשלב זה תעשה על בסיס קורות חייהם שנמסרו בכתב, שאלונים, הבהרות ומידע משלים שנתבקש. על בסיס אלו, כל אחד מחברי ועדת האיתור ינקד את כל אחד מן המועמדים באורח עצמאי ובלתי תלוי בחברי הוועדה האחרים.
28. הניקוד שיינתן על ידי כל אחד מחברי ועדת האיתור לא יועבר לידיעת חברי הוועדה האחרים. טופס הניקוד יועבר ליועץ המשפטי (או מי מטעמו) בלבד, והוא יבחן, את תקינות הניקוד שניתן על ידי חברי ועדת האיתור. אם במסגרת בחינה זו מצא היועץ המשפטי טעות באופן הניקוד של חברי הוועדה, יחזיר היועץ המשפטי את טופס הניקוד השגוי לחבר הוועדה הרלוונטי לצורך תיקונו. הבקשה לתיקון והתיקון יתועדו.
29. לאחר שקלול הניקוד ימסור היועץ המשפטי (או מי מטעמו), לחברי הוועדה, דיווח ובו פירוט מי מבין המועמדים עלה לשלב הבא, וזאת מבלי לפרט את הניקוד אותו קיבלו המועמדים או את דירוגם.

(5) שלב הראיונות :

30. בהפניית השאלות למועמדים במסגרת שלב הראיונות, תיתן ועדת האיתור דעתה, לחובה לשמור על עיקרון השוויון בין המועמדים, ותתכן את הראיונות כך שיינתן ביטוי להיבטים והדגשים האישיים הנוגעים לכל מועמד תוך שמירה על מסגרת ראיון בעלת אופי אחיד ודומה.
31. כל אחד מחברי ועדת האיתור ינקד את כל אחד מן המועמדים באורח עצמאי ובלתי תלוי בחברי הוועדה האחרים. טופס הניקוד יועבר ליועץ המשפטי של המרכז בלבד (או מי מטעמו), והוא ישקלל את ניקודו של כל אחד מהמועמדים.
32. המועמד שקיבל את סך הניקוד המצטבר הגבוה ביותר (יחד עם הניקוד שניתן בשלב הקודם) יעבור לשלב השישי, כמפורט להלן.

(6) בחירת המועמד המתאים ביותר :

33. המועמד שקיבל את סך הניקוד המצטבר הגבוה ביותר הוא המועמד שוועדת האיתור תמליץ עליו למועצה. אם ישנו שוויון מוחלט בניקוד המצטבר בין המועמדים שקיבלו את הניקוד המצטבר הגבוה ביותר, יומלצו כולם למועצה.
34. בישיבת המועצה בה תוצג המלצת ועדת האיתור יסקור יו"ר ועדת האיתור בתחילת הדיון את עבודת ועדת האיתור ואת פרטי המועמדים/ים עליו/הם המליצה ועדת האיתור.
35. לאחר קבלת ההחלטות, תחליט המועצה האם לקבל את המלצת ועדת האיתור ולמנות את המועמד (אחד מאלו) שהומלץ על ידי ועדת האיתור. החלטת המועצה בעניין זה צריכה להיעשות בשים לב לחובות לקיים את ההליך באופן תקין, שוויוני, גלוי, שקוף ותוך תיעוד הדיון (ובכלל זה אופן הצבעת כל אחד מחברי

המועצה), השיקולים והנימוקים להחלטת המועצה, והכל לאור תכליתו של ההליך – לאתר את המועמד המתאים ביותר לתפקיד.

36. המועצה תהא רשאית, להזמין את המועמד/ים המומלץ/ים לראיון בפניה, טרם קבלת החלטתה האם לקבל את המלצת וועדת האיתור. סטייה של המועצה מהמלצת ועדת האיתור והחלטה שלא לבחור במועמד המומלץ ותחתיו לבחור במועמד אחר או לבטל את ההליך כולו, תלווה בהנמקה מפורטת וכתובה.

37. ככל שתתקבל החלטת המועצה כאמור לבחור במועמד המומלץ, יועבר לשר התרבות, שאלון המועמד הנבחר (ככל שנבחר).

38. הודעות למועמדים

38.1 בסיום עבודת וועדת האיתור והמועצה, יודיע המרכז את החלטת המועצה למועמד המומלץ.

המרכז יודיע לכל מועמד על החלטת הוועדה בעניינו, בין שהוזמן לשלב הראיונות ובין אם הוחלט שלא לזמנו.