

יוני 2022

נוהל לאיתור ובחירת מנהל כללי לתאגיד השידור הישראלי

1. ועדת איתור - כללי
- 1.1 בהתאם לסעיף 38 לחוק השידור הציבורי הישראלי, תשע"ד-2014 (להלן - "חוק השידור הציבורי") הוקמה ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל התאגיד (להלן - "ועדת האיתור" או "הוועדה").
- 1.2 בבחירת המועמד המתאים לתפקיד מנכ"ל תאגיד השידור הישראלי (להלן - "התאגיד"), תפעל ועדת האיתור בשקיפות ובשוויוניות, ובהתאם לנוהל המפורט להלן.
- 1.3 המניין החוקי לקיום ישיבותיה של ועדת האיתור יהיה כל חברה והן תתקיימנה בדרך של פגישות חיות, פגישות זום או שיחת ועידה טלפונית, לפי הנדרש והעניין. החלטותיה של ועדת האיתור תתקבלנה ברוב קולות, פרט לאותן החלטות האמורות להתקבל באופן עצמאי על ידי כל חבר מחברי הוועדה, כמפורט להלן בנוהל זה. יועמ"ש התאגיד או עורך דין מטעמו לרבות עורך דין חיצוני יהיה נוכח בישיבות ועדת האיתור.
- 1.4 פגישות, שיחות או בירורים עם מועמדים, חוץ מענייני תיאום טכניים (דוגמת הבירורים שלהלן בסעיף 2.4), ייערכו רק בפרום המלא של חברי הוועדה.
- 1.5 ישיבות הוועדה יתועדו בפרוטוקולים כנהוג בהליכי קבלת החלטות במגזר הציבורי והחלטות ועדת האיתור תהיינה מנומקות תוך סיכום עיקרי המידע שהובא בפני הוועדה ותיאור עיקרי ההליך, על כל שלביו. הפרוטוקולים של הוועדה יועברו להערות אל כל חברי הוועדה במקביל וייחתמו על-ידי כל חברי הוועדה.
- 1.6 ניקוד המועמדים על-ידי חברי ועדת האיתור ייעשה בהתאם להוראות נוהל זה, תוך תיעוד לציונים שניתנו על ידי כל אחד מהחברים, באופן שיאפשר להתחקות אחר שיקול דעתו במתן הציונים כאמור.
- 1.7 ככל שהחליטה ועדת האיתור, לבצע פניה אקטיבית [= פניה ביוזמת הוועדה] למועמדים נוספים - יוקצב זמן להגשת מועמדות נוספות ולבחינת עמידתן בתנאי הסף וניקודן בניקוד האיכות הראשוני. בכל מקרה, על מועמדים שאותרו אקטיבית כאמור לעמוד בתנאי ההליך כיתר המועמדים. הליך בחינת המועמדים הנוספים כאמור יסתיים לפני תחילת שלב הראיון הראשון.
- 1.8 במסגרת שיקולי הוועדה, היא תיקח בחשבון חובת ייצוג הולם לקבוצות הזכאיות להעדפה מתקנת.
- 1.9 ועדת האיתור תביא בפני המועצה שלושה מועמדים שיימצאו על-ידיה מתאימים. אם לא יימצאו שלושה מועמדים מתאימים, יובאו לפחות שני מועמדים.

1.10 ככל שוועדת האיתור תחליט כי לא נמצא כל מועמד ראוי, או כי לא נמצאו שני מועמדים מתאימים, היא תודיע על כך למועצה, על מנת שהמועצה תחליט לגבי המשך הליכי האיתור לתפקיד.

ככל שלא ימצאו שני מועמדים מתאימים, תחליט המועצה האם היא מסתפקת במועמד אחד שיוצג בפניה או שתבחר לקיים הליך נוסף.

1.11 "תנאי סף" ו-"אמות מידה" - כמפורט במודעה שפורסמה המצורפת כנספח 1 לנוהל זה (לעיל ולהלן - "המודעה"), או כל שינוי בתנאי המשרה כפי שאושר. למונחים הנזכרים בנוהל זה תהא המשמעות שהוקנתה להם במודעה אלא אם כן משתמע מהקשר הדברים אחרת.

1.12 נוהל זה יפורסם באתר האינטרנט של התאגיד.

1.13 הנוהל נכתב בלשון זכר והוא מכוון לנשים ולגברים כאחד.

2. מיון המועמדים - כללי

2.1 ככלל, ובכפוף לאמור בנוהל זה, מיון המועמדים ייעשה במספר שלבים:

2.1.1 **שלב ראשון** - בדיקת עמידת המועמדים בתנאי הסף.

2.1.2 **שלב שני** - מיון איכותי ראשוני.

2.1.3 **שלב שלישי** - ראיון ראשון.

2.1.4 **שלב רביעי** - פנייה לממליצים.

2.1.5 **שלב חמישי (אופציונלי)** - ראיון נוסף בפני ועדת האיתור.

2.2 ועדת האיתור תסתייע בחברת השמה חיצונית המתמחה במיון בכירים במשק לצורך בחינת המועמדים ומיונם. ועדת האיתור תקבע את ההנחיות לחברת השמה קודם בחינת המועמדות שהוגשו ובשים לב לאמות המידה שנקבעו במודעה ולנוהל זה.

2.3 ועדת האיתור תמנה צוות מסייע לצורך ניהול הליך האיתור (להלן - "צוות מסייע").

2.4 ועדת האיתור ו/או הצוות המסייע יהיו רשאים לפנות למועמדים, בכפוף לקבלת ייעוץ משפטי, לקבלת מידע משלים ו/או הבהרות ו/או לפעול לאימות נתונים שנמסרו על-ידי המועמדים בכל דרך אחרת וזאת לצורך בחינת עמידת המועמדים בתנאי הסף וכן לצורך הארכת האיכות של המועמדות.

3. שלב ראשון - בדיקת עמידה בתנאי סף ובתנאי הפסילה

3.1 בתחילתה של הישיבה הראשונה שתקיים ועדת האיתור ביחס לבדיקת המועמדים, יצהיר לפרוטוקול כל אחד מחברי ועדת האיתור ומחברי הצוות המסייע, על קיומה של זיקה ו/או הכרות קודמת שלו עם מי מהמועמדים או כל מידע רלבנטי אחר, ככל שישנו, העלול להעמיד אותו במצב של ניגוד עניינים. במקרה כזה וכן במקרה של ספק האם מדובר בזיקה שיש להצהיר עליה - חבר הוועדה יפעל בהתאם להנחיית היועץ המשפטי המלווה את הוועדה.

- 3.2 בדיקת עמידת המועמדים בתנאי סף תיעשה על-ידי ועדת האיתור או על-ידי הצוות המסייע. בכל מקרה שבו ימונה צוות מסייע, הוא יביא את המלצותיו בפני ועדת האיתור והיא (ועדת האיתור) תקבע האם מועמד עמד בתנאי הסף אם לאו והאם מתקיימים במועמד תנאי הפסילה הקבועים במודעה.
- 3.3 בדיקת העמידה בתנאי הסף ובתנאי הפסילה תעשה על בסיס המידע והמסמכים הכלולים במסמכי המועמדות שהוגשו על ידי המועמדים והשאלון שמילאו, וכן על בסיס מידע משלים שהתבקש על ידי הצוות המסייע ו/או ועדת האיתור, אם וככל שהתבקש. המידע הכולל כאמור יונח בפני הוועדה בעת קבלת ההחלטה בדבר עמידת המועמדים בתנאי הסף.
- 3.4 בכל שלב משלבי ההליך ועדת האיתור תהא רשאית לפסול מועמדות בשל עובדות או מידע שהתגלו לוועדה שלדעתה המועמד אינו עומד בתנאי הסף או אינו מתאים לתפקיד בגינם.
- 3.5 החליטה הוועדה שמועמד לא עומד בתנאי הסף או שמתקיימות עילות הפסילה הקבועות במודעה, תישלח לו הודעה בכתב על כך, ותינתן לו האפשרות לערער על ההחלטה בתוך 5 ימי עבודה ממועד משלוח ההודעה. "בכתב" לצורכי נוהל זה משמעו גם בדואר אלקטרוני.
- 3.6 ועדת האיתור תדון בערעורים, ככל שיתקבלו, ותכריע בהם קודם שלב הראיון הראשון. ועדת האיתור תמסור למערערים הודעה בכתב בדבר ההחלטה בערעור ועל נימוקה.

4. שלב שני - ניקוד איכות ראשוני

- 4.1 ניקוד האיכות הראשוני ייעשה על בסיס המידע והמסמכים הכלולים במסמכי המועמדות שהוגשו על ידי המועמדים והשאלון שמילאו, וכן על בסיס מידע משלים שהתבקש על ידי הצוות המסייע ו/או ועדת האיתור, אם וככל שהתבקש. הצוות המסייע או חברת ההשמה, יציגו בפני ועדת האיתור את כלל החומרים כאמור ואת ההמלצה לניקוד האיכות הראשוני למועמדים.
- 4.2 ועדת האיתור תקיים דיון לגבי ההמלצות, ותקבע את ניקוד האיכות הראשוני ככל שמדובר בניקוד סובייקטיבי, ירשמו הנימוקים לניקוד בפרוטוקול הדיון.
- 4.3 עשרת המועמדים שקיבלו את הציון הגבוה ביותר יעברו לשלב הראיון הראשון. ככל שיותר ממועמד אחד קיבל את הציון העשירי - יעברו כל בעלי הציון העשירי לשלב הראיון. ככל שהתקבלו פחות מעשרה מועמדים שעמדו בתנאי הסף - כולם יעברו לשלב הראיונות.
- 4.4 חרף האמור, ועדת האיתור תהא רשאית להחליט על מספר שונה של מועמדים שיעברו לשלב הראיון מנימוקים שיירשמו לרבות בשים לב לציונים שיתקבלו. כך למשל ולצורך הדוגמא, הוועדה תהא רשאית להחליט לזמן מספר נמוך יותר של מועמדים במצב שבו יש פער משמעותי בין הציונים של חמשת המועמדים הראשונים (לצורך הדוגמא) לבין הבאים אחריהם. הוא הדין גם לגבי ההחלטה להגדיל את מספר המועמדים שיעברו לשלב הראיון.

- 4.5 מבלי לגרוע מן האמור, במקרה בו, אחד או יותר מעשרת המועמדים כאמור, יודיע על הסרת מועמדותו, יזומן לראיון הראשון המועמד הבא אחריו.
- 4.6 לאחר שהתקבלה החלטה לזמן מועמדים לראיון, לא תשנה ועדת האיתור את ניקוד האיכות הראשוני שנתנה למועמד פלוני קודם לכן, למעט במקרים חריגים בהם נתגלתה טעות או התגלה מידע חדש, אשר משנה באופן מהותי את המידע שהיה מצוי בפני חברי ועדת האיתור. ניתן יהיה לפעול לתיקון הניקוד במקרים חריגים כאמור, על מנת לשקף את המצב העובדתי לאשורו, ובלבד שנתקבלה חוות דעת משפטית המאשרת זאת. התקבלה החלטה לבצע תיקון ו/או שינוי כאמור, יירשם הנימוק המפורט בפרוטוקול ועדת האיתור.
- 4.7 החליטה הוועדה שמועמד לא יעבור לשלב הראיון, תישלח לו הודעה בכתב על כך, ותינתן לו האפשרות לערער על ההחלטה בתוך 5 ימי עבודה ממועד משלוח ההודעה.
- 4.8 ועדת האיתור תדון בערעורים, ככל שיתקבלו, ותכריע בהם קודם שלב הראיון הראשון. ככל שהוועדה החליטה לקבל את הערעור היא תזמן את המועמד לראיון. ככל שבאותה עת נקבע מועד לראיונות ונשלחו זימונים לראיונות הללו - יזומן המועמד כאמור לראיון במועד שנקבע לראיונות מלכתחילה מבלי לגרוע מרשימת המועמדים שזומנו לראיון בפועל.

5. אמות המידה לניקוד איכות ראשוני

לכל המונחים הנזכרים בסעיף זה תהא המשמעות שהוקנתה להם במודעה.

- 5.1 **ניסיון ניהולי - עד 50 נקודות וזאת לפי החלוקה הבאה :**
- 5.1.1 מועמד שכיהן בתפקיד בכיר בארגון בשים לב למספר העובדים בו - עד 20 נקודות, כדלקמן :
- 5.1.1.1 בארגון המונה 200 - 600 עובדים - 10 נקודות.
- 5.1.1.2 בארגון המונה 601 עובדים ומעלה - 20 נקודות.
- 5.1.2 מועמד שכיהן בתפקיד בכיר בכל אחת מהשנים 2021 ו-2020 ואשר מחזור ההכנסות השנתי או התקציב השנתי של הארגון בו כיהן בתפקיד כאמור בכל אחת מהשנים 2021 ו-2020 היה מעל 250 מיליון ₪ - 10 נקודות.
- 5.1.3 מועמד בעל ניסיון של 10 שנים לפחות בתפקידים בכירים בארגון/נים בעלי היקף עסקים משמעותי, מתוכן שלוש שנים רצופות לפחות במהלך שבע השנים האחרונות בתפקידים כאמור - 10 נקודות.
- 5.2 **ניסיון נוסף - עד 50 נקודות וזאת לפי החלוקה הבאה :**
- 5.2.1 ניסיון בניהול או הפקה או עריכה או יצירה של תוכן עיתונאי או בידורי או דוקומנטרי או דרמטי עד 25 נקודות כדלקמן :
- 5.2.1.1 ניסיון כאמור של עד חמש שנים מתוכן 3 לפחות ברצף - 5 נקודות.

- 5.2.1.2 ניסיון כאמור של מעל חמש שנים - 10 נקודות.
- (הערה: הניקוד בסעיף 5.2.1.2 אינו מצטבר לניקוד בסעיף 5.2.1.1).
- 5.2.1.3 ניסיון כאמור בסעיפים 5.2.1.1 או 5.2.1.2 בארגון משמעותי בעל מעמד בתחום העיתונות או הרדיו או הטלוויזיה או הקולנוע או הדיגיטל - עד 15 נקודות נוספות.
- 5.2.2 ניסיון בעבודה במגזר הציבורי ו/או בעבודה מול רגולטור - עד 6 נקודות.
- 5.2.3 ניסיון בעבודה עם דירקטוריון/מועצה/ועד מנהל - עד 6 נקודות.
- 5.2.4 ניסיון בהתנהלות מול ארגוני עובדים - עד 6.
- 5.2.5 ניסיון כאמור באחד מהסעיפים 5.2.2, 5.2.3 ו-5.2.4 העולה על 5 שנים - עד 7 נקודות נוספות (מובהר כי לא יינתן הניקוד הנוסף כאמור בסעיף זה לגבי יותר מסעיף אחד כאמור).

6. שלב שלישי - הראיון הראשון

- 6.1 ניקוד אמות המידה שניתן בשלב השני, לא ישוקלל לציוני המועמדים בשלב הראיונות, והוא ישמש רק לצורך סינון המועמדים שיעברו לשלב הראיונות. הראיונות ייקבעו ככל הניתן באותו יום או בימים רצופים.
- 6.2 ועדת האיתור תנסח בכתב את השאלות הזוהות מבין כלל השאלות שיופנו למועמדים במסגרת שלב הראיון הראשון, לפני המועד שנקבע לקיום הראיונות, הכל בכפוף לאמור בסעיף 6.3
- 6.3 על ועדת האיתור לשאוף לקיים מסגרת ראיון בעלת אופי אחיד והכל כדי לשמר את עקרון השוויון בין המועמדים ולתכנן את הראיונות כך שיינתן ביטוי להיבטים והדגשים האישיים הנוגעים לכל מועמד.
- 6.4 כל אחד מחברי ועדת האיתור ינקד את כל אחד מן המועמדים באורח עצמאי ובלתי תלוי בחברי הוועדה האחרים בסיומו של הראיון של המועמד, וזאת בהתאם לקריטריונים ולמשקלות שנקבעו מראש, כמפורט בסעיף 7 להלן, באופן מנומק ומתועד כך שניתן יהיה להתחקות אחר שיקול הדעת בניקוד.
- 6.5 לאחר סיום הראיונות, ימסור כל אחד מחברי הוועדה את הציון שנתן למועמד, ויתקיים בוועדה דיון. אם כתוצאה מדיון זה ימצא לנכון מי מחברי הוועדה לתקן את הניקוד שהעניק למי מהמועמדים, כולם או חלקם, התיקון יתועד וייעשה באופן שיאפשר להתחקות אחר השינוי ושיקול הדעת שהופעל ביחס אליו. קרי, על טופס הניקוד יש לציין את הניקוד המקורי לצד הניקוד המתוקן, תוך תיעוד תמציתי של הנימוק לשינוי הניקוד. בסופו של הדיון - יחושב הציון כממוצע משוקלל של ציוני חברי הוועדה.
- 6.6 לאחר קביעת הציונים של הוועדה לשלב הראיון הראשון, הוועדה תשקול האם לקיים ראיון שני למועמדים בעלי הציונים הגבוהים ביותר. ככל שהוועדה תחליט לקיים ראיון נוסף, יזמנו לראיון הנוסף עד חמשת בעלי הציון הגבוה

ביותר, אלא אם כן הוועדה החליטה על מספר אחר (נמוך או גבוה) מנימוקים שירשמו.

6.7 ככל שוועדת האיתור תקבע כי מועמדים יעברו הערכה באמצעות חברת השמה, תוצאות ההערכה ישמשו אותה ככלי תומך החלטה לצורך ניקוד הראיונות.

7. אמות המידה לניקוד - הראיון הראשון

- 7.1 הניסיון המקצועי של המועמד - עד 30 נקודות.
- 7.2 התשובות שהמועמד נתן לשאלות שהוצגו בפניו בראיון - עד 25 נקודות.
- 7.3 הכישורים האישיים של המועמד - עד 35 נקודות.
- 7.4 התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד לרבות בהובלת תהליכים חוצי ארגון - עד 10 נקודות.

פירוט חלוקת הניקוד נקבע ע"י המועצה.

8. שלב רביעי - שיחות עם ממליצים

- 8.1 בסיום ניקוד המועמדים שעברו את שלב הראיון הראשון תקיים ועדת האיתור בעצמה, או באמצעות גורם שיוסמך לכך על ידיה, לרבות מבין חבריה, שיחות עם ממליצים, בהתייחס לכל אחד מבין חמשת המועמדים שקיבלו את הציונים הגבוהים ביותר בראיון. קיבל יותר ממועמד אחד את הציון החמישי - ייערכו השיחות עם הממליצים עם כל בעלי הציון כאמור.
- 8.2 ביחס לכל מועמד, תפנה הוועדה (או מטעמה) ותשוחח בפועל עם שני ממליצים לפחות. מודגש כי, הממליצים - יכול שיהיו מתוך רשימת הממליצים שפורטה ע"י המועמד בשאלון, ויכול שיהיו אנשים אחרים אשר להם היכרות עם המועמד.
- 8.3 הפנייה לממליצים תהיה במתכונת אשר תשמור על השוויון, לרבות בכך שהשאלות שיופנו לממליצים אשר ייקבעו על ידי ועדת האיתור מראש, תהיינה זהות ככל הניתן וכן יינתן מקום לפירוט התרשמותו האישית של הממליץ ביחס למועמד.
- 8.4 הפנייה לממליצים תהיה בדרך של שיחה טלפונית של חברי הוועדה עם הממליצים. השיחות הטלפוניות עם הממליצים תתועדנה בתרשומת שיחה. תרשומת השיחה עם כל ממליץ תונח בפני ועדת האיתור.
- 8.5 לאחר השלמת השיחות עם הממליצים כאמור, הוועדה תתכנס לדיון בדבר ההשלכה של השיחות על הניקוד שניתן. במסגרת הערכת ההמלצות הוועדה תהיה רשאית להתחשב בקשר בין הממליץ למועמד. קרי: האם מדובר במנהל של המועמד, כפיף שלו, ספק שלו וכיוצ"ב.
- 8.6 אם כתוצאה מדיון זה ימצא לנכון מי מחברי הוועדה לתקן את הניקוד שהעניק למי מהמועמדים, כולם או חלקם, התיקון יתועד וייעשה באופן שיאפשר להתחקות אחר השינוי ושיקול הדעת שהופעל ביחס אליו. בסופו של הדיון - יחושב הציון של אותו מועמד כממוצע משוקלל של ציוני חברי הוועדה.

9. שלב חמישי - ראיון נוסף בפני ועדת האיתור (אופציונלי)

- 9.1 בראיון השני תקיים ועדת האיתור שיחה כללית עם המועמדים במסגרת זו יוכלו חברי ועדת האיתור לחדד נושאים הדורשים מבחינתם הבהרה, לצרכי הערכתם הסופית.
- 9.2 אמת המידה לניקוד בשלב זה תהיה התרשמותו של חבר ועדת האיתור ממידת התאמתו האישית והמקצועית של המועמד לשמש בתפקיד מנכ"ל התאגיד, ביחס למועמדים המרואיינים האחרים. כל אחד מחברי ועדת האיתור ינקד את המועמד ביחס למועמדים האחרים, על פי התרשמותו הכללית, בהתאם למידע הכולל שנאסף על המועמד עד לאותו השלב.
- 9.3 בסיומם של הראיונות בראיון השני, כל חבר ועדה ידרג את המועמדים באופן יחסי, כאשר המועמד הראשון מבחינתו יקבל 100 נקודות, השני יקבל 90 נקודות, השלישי יקבל 80 נקודות, הרביעי יקבל 70 נקודות והחמישי יקבל 60 נקודות וכן הלאה, ככל שעברו יותר מועמדים לשלב זה. הניקוד כאמור ינומק ויתועד באופן שניתן יהיה להתחקות אחר שיקול דעתו של המנקד.
- 9.4 ככל שאין זהות בין חברי הוועדה בדבר שלושת המועמדים הטובים ביותר, ייערך דיון. אם כתוצאה מדיון זה ימצא לנכון מי מחברי הוועדה לתקן את הניקוד שהעניק למי מהמועמדים, כולם או חלקם, התיקון יתועד וייעשה באופן שיאפשר להתחקות אחר השינוי ושיקול הדעת שהופעל ביחס אליו. בסופו של הדיון - יחושב הציון של אותו מועמד כממוצע משוקלל של ציוני חברי הוועדה.

10. הצגת המועמדים למועצה

- 10.1 ועדת האיתור תביא בפני המועצה שלושה מועמדים שיימצאו על-ידיה מתאימים. אם לא יימצאו שלושה מועמדים מתאימים, יובאו לפחות שני מועמדים.
- 10.2 במסגרת זו, ועדת האיתור תציג למועצה את כלל החומרים של המועמדים שהוצגו בפניה.

גיל עומר, יו"ר
מועצת תאגיד השידור הישראלי

24 ביוני 2022
תאריך