

בדיקת מינויים בחברה הכלכלית

בחודשים אוקטובר 2015 - פברואר 2016 ערך משרד מבקר המדינה ביקורת בחברה הכלכלית לראשון לציון בע"מ (להלן - חכ"ר) בנושא הליכי המכרזים לקבלת עובדים ואיוש משרות. [ראו דוח מעקב - מינויים בתאגידים העירוניים] הביקורת בחנה היבטים נוספים בנוגע למכרזי כוח אדם, בחמישה מכרזי כוח אדם שפרסמה חכ"ר בתקופה פברואר 2016 עד אוקטובר 2017. הממצאים יובאו להלן.

1. חברי ועדה

לפי תקנות קבלת עובדים, בין חברי הוועדה יהיה לפחות נציג ציבור אחד. מעיון בפרוטוקולים של ועדת כספים וכ"א (להלן - ועדת בחינה) עולה כי בישיבה מ-6.6.16 לא השתתף נציג ציבור.

יש להקפיד שבכל ועדה ישתתף נציג ציבור.

תגובת מנכ"ל החכ"ר:

"החברה הכלכלית תקפיד שבכל ועדה ישתתף נציג ציבור."

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה מבוצעת.

2. סינון ראשוני

לפי תקנות קבלת עובדים, לראיון בוועדת בחינה יוזמנו "רק המועמדים שכישוריהם עונים על תנאי המכרז", ובמקרה בו נתקיימו מבחנים, "יוזמנו לראיון בפני ועדת בחינה רק המועמדים שהשיגו במבחנים תוצאות מתאימות".

בנוגע לבחינת מועמדים עובר לזימונם לוועדה, נכתב בתקנות קבלת עובדים בין היתר:

- "מי שהציע את מועמדותו למשרה המוכרזת וכישוריו עונים לתנאי המכרז יעמוד בבחינת בהתאם להוראות פרק זה, ואם ראש העיריה ראה צורך בכך גם במבחנים."

- "לא יוזמן מועמד למבחנים ולבחינות אם כישוריו אינם עונים על תנאי המכרז."

- "גיליונות המבחנים יהיו מסומנים במספרים; המפקח יקבע מספר לכל נבחן לשם זיהוי גיליונות המבחנים."

נמצא כי בחלק מהמכרזים בוצע סינון ראשוני של מועמדים באמצעות ראיון בוועדה בה השתתפו מנכ"ל חכ"ר ומנהלת לשכתו, ולעתים נכח בראיון גם יועץ משפטי חיצוני. זאת, אף שלפי תקנות קבלת עובדים, המיון הראשוני יכול שיתבצע באמצעות בחינות "לבדיקה הסגולות, הכישורים, הידיעות והניסיון הדרושים לאדם הממלא את המשרה". בפועל רק המועמדים שהמנכ"ל המליץ עליהם, זומנו לראיון בוועדת בחינה.

נוהל חכ"ר בנושא "איוש משרות במטה החברה" (מספר 530) קובע:

1. "...תזמן מזכירת החברה ועדה למיון ראשוני של המועמדים למשרה. הוועדה תפעל בראשות המנכ"ל, וישתתפו בה בעלי תפקידים ממטה החברה אותם יקבע המנכ"ל בהתאם לדרישות המשרה שנדרש לאיישה.
2. הוועדה תבצע מיון ראשוני של המועמדים, באמצעות:...
- 2.3. ראיון ראשוני עם כל מועמד.
3. בכל ראיון ישתתפו המנכ"ל, חבר ועדה אחד לפחות וכן מזכירת הוועדה [מזכירת החברה]...
5. תמו הראיונות, תגבש ועדת המיון הראשוני את המלצותיה אודות מועמדים שיעלו לשלב השני של המיון, שינוהל ע"י ועדת כספים וכ"א.
6. המנכ"ל יגיש את סיכום עבודתה של ועדת המיון הראשוני ליו"ר ועדת כספים וכ"א. המנכ"ל יצרף רשימה של מועמדים שנמצאו ראויים לעבור לשלב השני של המיון....
7. מזכיר הוועדה ישלח זימון לראיון לכל מועמד שעבר לשלב השני של המיון." [ההדגשה אינה במקור]

כאמור, הרכב ועדת המיון אינו תואם את ההנחיה בנוהל חכ"ר, לפיה הרכב ועדת המיון יכלול נוסף למנכ"ל החברה, חבר ועדה אחד לפחות ובעלי תפקידים ממטה החברה בהתאם לדרישות המשרה.

להלן חוות דעת ששלחה ב-2.10.17 היועצת המשפטית לעירייה לממונה על גיוס עובדים בעירייה, בנוגע לסינון מועמדים:

"בעקרון, תקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים) אינן מתייחסות כלל לאפשרות להקמת ועדת משנה לוועדת הבחינה. הליכי הסינון והמיון של מועמדים שעומדים בתנאי הסף ושנקבעו בתקנות הללו מתייחסים למבחן בכתב ולבחינה בע"פ. לכן דרך המלך לסנן מועמדים רבים שעומדים בתנאי הסף במכרזי כ"א, היא באמצעות מבחן בכתב שאפשר לחבר למטרה זו ובה להציג מס' קייסים ולתת למועמדים לנתח את דרכי הפעולה, דרכי ההתמודדות, לבחון את הידע שלהם וכו'. את המבחנים להעביר לבדיקה, להעניק ציונים ולהחליט מראש למשל ש-5-6 מבעלי הציון הגבוה ביותר יוזמנו לראיונות בפני ועדת הבחינה.

עם זאת, אני לא פוסלת גם אפשרות להקמת ועדת משנה לוועדת הבחינה, **ובלבד שהקריטריונים ייקבעו מראש וכל אחד מחברי ועדת הבחינה ינקד לאחר הריאיון את המועמד שרואיין קודם לכן לפי אותם פרמטרים שנקבעו מראש**. לאחר מכן יוזמנו 5-6 בעלי הציון הגבוה ביותר מבין הניקוד שהעניקו לו חברי ועדת המשנה של ועדת הבחינה לראיון בפני ועדת הבחינה עצמה.

לגבי הרכב ועדת המשנה של ועדת הבחינה - מוצע כי יהיה מספר אי זוגי שלא יפחת מ-3 ויכלול את הממונה הישיר של המועמד + נציג משאבי אנוש + נציג ציבור.

בכל מקרה רצוי לציין מראש בכל המכרזים את האפשרויות הנ"ל.

לכן אני מציעה שנציין בתבנית של מכרזי כ"א בכל המכרזים העתידיים את האפשרות שיקוימו מבחנים בכתב למועמדים ושלראיון בפני ועדת הבחינה יוזמנו רק המועמדים המתאימים שיקבלו את הציון הגבוה ביותר במבחנים, כפי שצוין בחלק מהמכרזים של הלשכה המשפטית." [ההדגשות במקור]

תגובת מנכ"ל חכ"ר :

"החברה מבקשת להדגיש כי בכל המכרזים בוצע הסינון הראשוני באמצעות ריאיון בוועדה **בנוכחות יועץ משפטי חיצוני**". [ההדגשה במקור]
 "הנוכחות של מנהלת הלשכה בישיבות הינה אך ורק על מנת לרשום את פרוטוקול הישיבה הרלבנטית."
 "החברה בדעה כי ניתן לבצע את הסינון הראשוני באמצעות ועדת משנה..."
 כאמור, בחלק מהמכרזים, הרכב ועדת המשנה שכינסה חכ"ר לביצוע סינון ראשוני כלל בפועל, רק את מנכ"ל החכ"ר.

תגובת מנכ"ל חכ"ר :

"החברה תדאג כי הרכב ועדת המשנה של ועדת הבחינה, יהיה מספר לא זוגי [מנכ"ל החברה, ממונה ישיר וסמנכ"לית כספים וכוח אדם]."
 ב-7.3.18 כתב יועץ משפטי חיצוני של חכ"ר: "4. הרכב ועדת המשנה, שלא נקבע כאמור בתקנות, יכול לפי מיטב הבנתנו, לא לכלול דירקטור חיצוני והוא יכול לכלול את מנכ"ל החברה ו/או נציג משאבי אנוש, מי שאמור להיות הממונה הישיר על המועמד ויועץ משפטי שידאג לקיום התנהלות ועדת המשנה בהתאם לכללים הקבועים בדין."

יש לפעול בהתאם לנוהל חכ"ר בנוגע להליכי סינון ומיון ראשוני של מועמדים שעמדו בתנאי סף של מכרז.

▪ מכרז פומבי לתפקיד "מנהל תפעול"

- תשעה מועמדים הוזמנו לראיון ב-7.4.16 בוועדת משנה (ועדה מקדימה) בנוכחות מנכ"ל חכ"ר, מנהלת לשכת מנכ"ל ויועץ משפטי חיצוני. בפרוטוקול נרשמו עיקרי הראיונות וכן דבריו של המנכ"ל: "סיימנו את הראיונות, אני מעוניין להעלות 3 מועמדים לראיון מול ועדת כוח אדם [בחינה]..." כאמור, ההחלטה אינה מנומקת והתקבלה למעשה כהחלטת מנכ"ל.
 עוד עולה מהפרוטוקול, כי אף על פי ששניים מהמועמדים לא עמדו בתנאי הסף של המכרז, הם זומנו לראיון בוועדת המשנה.
- בפרוטוקול ועדת בחינה שהתכנסה ב-6.6.16 נכתב כי לחברי הוועדה הועברו קורות החיים רק של המועמדים הסופיים.

▪ מכרז פומבי לתפקיד "עוזר למנכ"ל"

- ב-29.3.16 רואיינו 11 מועמדים בוועדת משנה בנוכחות מנכ"ל החכ"ר ומנהלת לשכת המנכ"ל, וב-5.4.16 רואיינו 13 מועמדים נוספים בסבב שני של ועדה זו, בנוכחות מנכ"ל חכ"ר, מנהלת הלשכה ויועץ משפטי חיצוני, שלא נכח בסבב הראיונות הראשון.
 בפרוטוקול ועדת המשנה נכתבו דבריו של המנכ"ל: "לאחר הראיונות אני מעוניין להזמין 6 מועמדים ליום שלם איתי על מנת לבחון את הדינמיקה: "... ההחלטה לבחור בששת המועמדים לא נומקה והתקבלה למעשה כהחלטת מנכ"ל."

מעיון בלוח המרכז את פרטיהם של המועמדים והתייחסות לעמידתם/אי-עמידתם בתנאי הסף עולה, כי אף על פי שאחד המועמדים לא עמד באחד מתנאי הסף ובנוגע למועמד נוסף לא היה ברור האם עומד בתנאי סף, שניהם זומנו לראיון בוועדת המשנה.

- בפרוטוקול ועדת בחינה שהתכנסה ב-6.16.6 נכתב כי לחברי הוועדה הועברו קורות החיים רק של המועמדים הסופיים.

■ **מכרז פומבי לתפקיד "מנהל/ת כספים"**

- ב-8.8.17 רואיינו 13 מועמדים בוועדת משנה בנוכחות חבר מועצה - מ"מ יו"ר דירקטוריון חכ"ר, מנכ"ל חכ"ר, סמנכ"ל חכ"ר, יועץ משפטי חיצוני, רואה חשבון חיצוני ומנהלת לשכת המנכ"ל. ב-15.8.17 רואיינו 6 מועמדים נוספים בסבב שני של ועדה זו, בנוכחות המשתתפים בסבב הראשון, למעט סמנכ"ל.

בפרוטוקולים לא תועדו החלטות הוועדה. בלוח "סיכום ראיונות" נרשם בעמודת הערות דעתו של כל אחד מחברי הוועדה שהסתכמה ב"כן" או "לא" ללא כל נימוק.

- המודעה שפורסמה לא כללה מידע על גובה השכר המוצע. לפי הפרוטוקולים של ועדת המשנה, מידע זה הובא לידיעת רבים מהמועמדים רק בראיון שנערך עמם, וחלקם הסירו מועמדות עקב כך.

יש לציין כי עובדי יחידת גיוס כוח אדם במינהל משאבי אנוש ורכש בעירייה מדווחים למועמדים במכרזים שמפרסמת העירייה, מהו גובה השכר המוצע (נוסף למידע בנוגע לשכר המפורסם בנוסח המכרז) לפני זימונם לוועדה, כך שמועמדים שהשכר אינו מתאים להם מסירים מועמדותם לפני התכנסות הוועדה. ממונה גיוס עובדים בעירייה מסרה: "בכל המכרזים אנו מיידעים את המועמדים על גובה השכר [לפני זימונם לראיון בוועדה]. בדירוג חינוך ונוער שתלוי בהשכלה של המועמד לא תמיד מיידעים."

תגובת מנכ"ל החכ"ר:

"החברה מבקשת הבהיר כי כל המועמדים שעמדו בתנאי הסף במכרזים השונים, היו מודעים לשכר המוצע לתפקיד, לפני זימונם לוועדה."

- בוועדת בחינה שהתכנסה ב-31.8.17 רואיינו 10 מהמועמדים. החלטת הוועדה שנרשמה בפרוטוקול (לבחור בשלושה מהמועמדים) לא נומקה: "כרגע הועדה התרשמה מ-3 מועמדים... לאחר שהוועדה הנוספת שתתקיים ביום ראשון ה-3/9/2017 נחליט איזה מועמדים יעלו לשלב הסופי."

בוועדת בחינה שהתכנסה ב-3.9.17 רואיינו שני מועמדים נוספים. החלטת הוועדה הייתה: "התרשמנו מ-3 מועמדים שעשו עלינו רושם כמרשימים במיוחד למשרת מנהל כספים בחברה ואני ממליצים להמשיך את התהליך איתם: ... ממליצים ש[מנכ"ל חכ"ר] ייפגש בפגישה אישית עם כל אחד מהם ולאחר מכן יעדכן ובהתאם לתקבל החלטה."

בהשוואה בין שמות שלושת המועמדים בהם בחרה הוועדה ב-31.8.17 לשלושת המועמדים שנבחרו ב-3.9.17 עולה כי אחד המועמדים שנבחר בישיבה הראשונה

הוחלף במועמדת אחרת שרואיינה ב-3.9.17. זאת, כאמור, ללא התייחסות בפרוטוקול או הנמקה להחלטה.

בקשת הביקורת לעיין בפרוטוקול המסכם את התרשמות המנכ"ל מכל אחד מהמועמדים עימם ערך פגישה אישית, נענתה כי לא נכתב סיכום לפגישות.

- במסמך שכותרתו "החלטת דירקטוריון בכתב מיום 1/10/2017" נכתב בין היתר, כי "כל חברי ועדת כ"א וכספים בחתימתם על פרוטוקול זה מאשרים כי ההחלטה להלן התקבלה ללא התכנסות בפועל." ההחלטה שהתקבלה הייתה מינוי אחד משלושת המועמדים הסופיים לתפקיד מנהל כספים.

יש לתעד בכתב החלטות לבחירת עובדים, לרבות נימוקים להחלטות בנוגע להתאמתו של מועמד או אי-התאמתו לתפקיד.

תגובת מנכ"ל החכ"ר:

"החברה תדאג לתעד בכתב את ההחלטות לבחירת עובדים לרבות נימוקים להחלטות."

"החברה פועלת ותפעל בהתאם להנחיית המבקרת בקשר לקביעת הקריטריונים [בוועדת משנה] והניקוד כמבואר בפניית המבקרת לחברה."

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה תבוצע.

תגובת יועץ משפטי חיצוני של חכ"ר:

"ממצאי דוח הביקורת בקשר עם המכרז לאיתור מנהל תפעול בחברה"

ביום 21.3.2016 התקיים במשרדי החברה הליך של פתיחת מעטפות בקשר עם מכרז לאיתור מנהל תפעול בחברה. במסגרת המכרז הוגשו 9 הצעות כאשר במהלך הליך פתיחת המעטפות התקיים ספק ביחס לחלק מהמועמדים בדבר עמידתם בתנאי הסף הדרושים על פי תנאי המכרז.

בממצאי טיוטת דוח הביקורת צוין כי 'אף על פי ששניים מהמועמדים לא עמדו בתנאי הסף של המכרז, הם זומנו לראיונות בוועדת המשנה'.

במסגרת הליך פתיחת המעטפות כאמור לעיל, התברר כי המועמד ב"מ אינו עומד בתנאי הסף הנדרש ביחס להשכלה הנדרשת. ככל הנראה, בשל טעות, המועמד זומן לראיון בפני ועדת המשנה בלבד. בתחילת הליך הראיון בוועדת המשנה, היועץ המשפטי של החברה הבהיר למועמד כי הוא אינו עומד בתנאי הסף הדרושים ולכן אין באפשרות החברה להמשיך את הליך המכרז בעניינו. בשלב זה הסתיים הליך המכרז ביחס למועמד זה והוא לא זומן לראיון בפני ועדת כוח אדם של החברה.

בנוסף, במסגרת הליך פתיחת המעטפות התברר כי מר שבי"ע, המועסק בחברה כעוזר מנהל תפעול, הגיש מועמדות לתפקיד מנהל תפעול בחברה. למרות שמר שבי"ע לא עמד בתנאי הסף הקבועים במכרז, כפי שהתברר במסגרת הליך פתיחת המעטפות כאמור, הוחלט על ידי ועדת המשנה לזמן את מר שבי"ע לשיחה עם צוות ועדת המשנה לצורך מתן הסבר למועמד מדוע אין באפשרות החברה להעסיקו בתפקיד מנהל תפעול בחברה וזאת בשל אי עמידתו בתנאי המכרז. לעניין זה יצוין, כי ההחלטה לזמן לצורך מתן הסברים כאמור נועדה כדי לחסוך את הפגיעה ברגשותיו של מר שבי"ע וזאת לאור העובדה שמר שבי"ע מועסק בחברה בתפקיד עוזר מנהל תפעול ולהנהלת

החברה לא הייתה כל כוונה לפגוע במוטיבציה של העובד אשר נדרש להמשיך למלא את תפקידו כראוי. יודגש ויובהר לעניין זה כי על אף שהמועמד כביכול זומן לצורך ראיון, בפועל לא התנהל ראיון בעניינו וההליך התנהל בדרך של שיחה לצורך מתן הסברים מדוע אין באפשרות החברה להמשיך את הליך המכרז בעניינו.

ממצאי דוח הביקורת בקשר עם המכרז לאיתור עוזר מנכ"ל

ביום 21.3.2016 התקיים במשרדי החברה הליך של פתיחת מעטפות בקשר עם מכרז לאיתור עוזר מנכ"ל בחברה. במסגרת המכרז הוגשו 30 הצעות כאשר במהלך הליך פתיחת המעטפות התקיים ספק ביחס לחלק מהמועמדים בדבר עמידתם בתנאי הסף. לאחר דיון בנושא, הוחלט לזמן את המועמדים אשר התקיים בעניינם ספק ביחס לעמידתם בתנאי הסף לראיון בוועדת המשנה וזאת, בין היתר, כדי לשמור על עקרון השוויון בהליך המכרז ובעיקר כדי למנוע מצב בו מועמד נפסל ואינו מקבל הזדמנות להתמודד על התפקיד למרות שייתכן והוא עומד בתנאי הסף. יודגש כי ועדת המשנה מקיימת ראיונות ראשוניים בלבד עם המועמדים, בין היתר, לצורך בדיקתם עמידתם בתנאי הסף כפי שנקבעו בתנאי המכרז. לעניין זה יודגש כי הראיונות העיקריים עם המועמדים נערכים על ידי ועדת כוח אדם של החברה שהינה גם האורגן המוסמך לקבל החלטות בכל הקשור לעניין מכרזים לקבלת עובדים בחברה.

כפי שצוין לעיל, במהלך הליך פתיחת המעטפות של המכרז, הוחלט כי מועמדים אשר קיים ספק לגבי עמידתם בתנאי הסף, יזומנו לראיונות בוועדת המשנה לצורך קבלת פרטים נוספים והבהרות ביחס לעמידתם בתנאי הסף.

במסגרת הליך פתיחת המעטפות כאמור לעיל, התברר כי ביחס למועמד א"מ קיים ספק לגבי עמידתו בתנאי הסף הרלוונטי לעניין ניסיון מקצועי ולפיכך הוחלט לזמן לראיון בפני ועדת המשנה לצורך מתן הבהרות לניסיונו המקצועי. במהלך הראיון בוועדת המשנה ולאחר שהוסברו למועמד דרישות התפקיד החליט המועמד להסיר את מועמדתו.

במסגרת הליך פתיחת המעטפות כאמור לעיל, התברר כי קיים חשש שהמועמד ת"א לא עמד בתנאי הסף הנדרש לעניין השכלה אקדמית אך יחד עם זאת, לאור קורות החיים המרשימים של המועמד, הוחלט לזמן לראיון בפני ועדת המשנה בלבד לצורך התרשמות חברי ועדת המשנה מניסיונו המקצועי ולצורך בחינת עמידת המועמד בתנאי הסף הנדרש לעניין השכלה אקדמית. לאחר הליך הראיון בפני ועדת המשנה, התברר כי המועמד אכן לא עומד בתנאי הסף הנדרש ובהתאם, באותו מועד הסתיים הליך המכרז בעניינו של המועמד. "[ההדגשות במקור]"

יש לזמן לראיון בוועדת בחינה/בוועדת משנה רק מועמדים העומדים בדרישות הסף של המכרז.

תגובת מנכ"ל החכ"ר:

"החברה תדאג כי יזומנו לראיון בפני ועדת הבחינה ו/או ועדת המשנה לצורך מבחנים מקדימים, רק מועמדים העומדים בדרישות הסף של המכרז."

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה תבוצע.