

בדיקת מינויים בחברה העירונית

בחודשים אוקטובר 2015 - פברואר 2016 ערך משרד מבקר המדינה ביקורת בחברה העירונית ראשון לציון לתרבות ספורט ונופש בע"מ (להלן - **חע"ר**) בנושא הליכי המכרזים לקבלת עובדים ואיוש משרות. [ראו דוח מעקב - מינויים בתאגידים העירוניים] הביקורת בחנה את יישום חלק מהמלצות מבקר המדינה כאמור, במכרזי כוח אדם שפרסמה חע"ר בתקופה פברואר 2016 עד אוקטובר 2017. לביקורת הוצגו 47 מכרזים. הממצאים יובאו להלן.

1. נוהל

נוהל משאבי אנוש של חע"ר שהוצג לביקורת אינו נושא תאריך ואינו חתום.

יש לכתוב בנוהל את מועד כניסתו לתוקף ולהחתיים את מנכ"ל חע"ר.

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה בוצעה.

2. מספר חברי ועדה

נמצא כי במספר ועדות בחינה נכח מספר חברים זוגי.

יש להקפיד שמספר החברים בוועדת בחינה יהיה אי-זוגי.

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה מבוצעת.

3. אי-נוכחות קוורום זהה

3.1 במכרז פומבי לבחירת "אחראית/ת שיווק ותקשורת שיווקית למוזיאון אגם" (שבעניינו התקיימו שתי ישיבות¹), שני חברי ועדת בחינה שלא השתתפו בשתי הישיבות ובראיונות שנערכו לכל המועמדים, השתתפו בהצבעה ובחרו במועמד מסוים ככשיר ראשון ובמועמדת נוספת ככשירה שנייה.

3.2 במכרז פומבי לבחירת "רכז/ת שכר ומשאבי אנוש" (שבעניינו התקיימו שתי ישיבות) שני חברי ועדה שלא השתתפו בישיבה הראשונה בה נערכו הראיונות, השתתפו בישיבה בה הוחלט על בחירת מועמדת לתפקיד.

יש להעיר כי מבקר המדינה כבר העיר לעירייה בדוח בנושא "מכרזים לאיוש משרות פנויות - עיריית ראשון לציון"²: "במכרזים שבהם ועדת הבחינה מקיימת יותר מישיבה אחת, מן הראוי שיוקפד כי הרכבה יישמר בכולן, מאחר שקבלת החלטה על

¹ בישיבת ועדת בחינה שהתקיימה ב-26.9.16 רואיינו ארבעה מועמדים ובישיבה שהתקיימה ב-13.10.16 רואיינו שלושה מועמדים נוספים.

² פורסם בדוחות על הביקורת בשלטון המקומי בשנת 2010.

ידי חברים שנכחו רק בחלק משיבות הוועדה ולא שמעו את כל המועמדים אינה תקינה בהיותה מבוססת על מידע חלקי בלבד.

יש לוודא שחברי ועדת בחינה יהיו נוכחים בכל הישיבות הנוגעות למכרז מסוים.

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה מבוצעת.

4. פרוטוקולים

4.1 נמצא כי הפרוטוקולים של ועדת כוח אדם ומכרזים (להלן - **ועדת בחינה**) בחע"ר נשמרים בקלסרים ייעודים בחדרה של מנהלת משאבי אנוש בחע"ר. עם זאת, לא כל הפרוטוקולים נשמרו בצורה מסודרת בתיקייה ייעודית לכך במערכת הממוחשבת. לאור העובדה שבמהלך איסוף החומר הומצאו לביקורת מסמכים נוספים ונמצא כי המכרזים אינם ממוספרים, לא ניתן לדעת כמה מכרזים פרסמה חע"ר בתקופה שנבדקה ולאמת כי כלל המכרזים הועברו לביקורת.

4.2 בחלק מהפרוטוקולים לא צוינו נימוקי החלטות ועדת בחינה ומה היו הסיבות שהביאו לבחירת מועמד מסוים על פני מועמד אחר:

- מכרז פומבי לתפקיד "אחראית/ת שיווק ותקשורת שיווקית למוזיאון אגס" - בפרוטוקול ישיבת ועדת בחינה מ-13.10.16 נכתב: "שני המועמדים שנבחרו [מתוך שבעה] הם... במקום הראשון ו... במקום השני. יו"ר הוועדה מסמיך את מנכ"ל החברה לנהל עמם מו"מ על תנאי העסקתם."

- מכרז פומבי לתפקיד "אחראית/ת שיווק ותקשורת שיווקית במוזיאון ראשון לציון" - בפרוטוקול ישיבת ועדת בחינה מ-9.5.16 מצוין כי למכרז ניגשו שני מועמדים, אך החלטת הוועדה מתייחסת רק לאחד מהם: "במסגרת הראיונות לתפקיד... היועץ המשפטי מבקש שייבדק יותר לעומק נושא של משך הניסיון שצבר המועמד... בתחום התרבות. מנכ"ל החברה מציע שאם ניסיונו של המועמד לא יעלה בקנה אחד עם תנאי הסף של המכרז יישקל ניוד פנימי של עובד לתפקיד המוצע במקום לצאת למכרז חדש."

- מכרזים פנימיים לתפקיד "מנהלת/ת מרכז ספורט ונופש 360 מערב", לתפקיד "מנהלת/ת מרכז קריית גנים" ולתפקיד "רכז/ת חוגים וכספים במרכז קהילה בקריית גנים" - בפרוטוקול ישיבת ועדת בחינה מ-5.6.17 נכתב בכל אחד מהמכרזים הנ"ל כי המועמד היחיד נבחר פה אחד. נמצא כי כל המועמדים כבר מילאו את התפקידים להם הם התמודדו³.

מעיון בנוסח קול קורא שפורסם למשרות אלה עולה כי לא צוין שהמשרות מאוישות בממלאי מקום, בניגוד להנחיית נוהל משאבי אנוש הקובע כי במכרז יצוין "האם המשרה המדוברת מאוישת במינוי זמני".

³ המועמד לתפקיד מנהל מרכז ספורט ונופש שימש קודם לכן כמנהל מרכז קהילה קריית גנים, ומשעבר לנהל במילוי מקום את מרכז הספורט ועוד טרם נבחר לתפקיד במכרז, מונתה כממלאת מקומו המועמדת לתפקיד מנהלת מרכז קהילה קריית גנים.

בית המשפט⁴ קבע בין היתר, בנוגע לחשיבות עריכת פרוטוקול לדיונים בוועדות קבלה, ובמיוחד במכרז פנימי, כי "חובה היא המוסלת על הוועדה לנהל פרוטוקול שישקף, למצער, את עיקרי הדברים שהיו בדיוני הוועדה ואת נימוקי הוועדה להחלטה..." בפסק הדין הודגשה חשיבות ההנמקה של החלטות למען שקיפות הפעולות וכדי להבטיח פיקוח ובקרה עליהן, שכן רק כך אפשר לבחון ולבדוק אם פעלו כפי שראוי היה לפעול.

בחוזר שהפיץ מנהל אגף כוח אדם ושכר ברשויות המקומיות במשרד הפנים בינואר 2012 לכל ראשי העיריות, המנכ"לים, הגזברים ומנהלי משאבי האנוש בעיריות התקבלה הנחייה לוודא כי הפרוטוקול משקף את מהלך הישיבה, את עיקרי ההתרששויות בה ואת החלטותיה, וכן, שעליו לכלול את עיקרי המידע שהובא לפני הוועדה ואת החלטות שהתקבלו בעקבות אותו מידע ושבחירתה במועמד או במועמדים מסוימים על פני מועמדים אחרים צריכה להיות מנומקת, ובכלל זה פירוט של הכישורים שהביאו אותה לבחור בהם.

זאת ועוד, סוגיית היעדר הנמקה כבר עלתה בדוח מבקר המדינה בנושא "מכרזים לאיוש משרות פנויות - עיריית ראשון לציון": "בהיעדר הנמקה להחלטות הוועדה לא ניתן לפקח על החלטותיה ולבקרן, לא ניתן לדעת אם שיקולי הוועדה היו ענייניים ואם אכן נבחר המועמד בעל הכישורים הטובים ביותר."

מומלץ למספר את המכרזים שמפרסמת חע"ר מדי שנה ולתעדם בצורה מסודרת במערכת הממוחשבת.

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

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצות מבוצעות.

5. פרסום מכרז

5.1 לפי תקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים), התש"ס - 1979 (להלן - **תקנות קבלת עובדים**), המכרז יפורסם בין היתר, "בשני עיתונים שאחד מהם לפחות עיתון יומי" וכן, "ראש העיריה יכול לפרסם הודעה על המכרז בכל דרך נוספת שימצא לנכון".

בעב (ב"ש) 1613/08 התנועה למען איכות השלטון בישראל נגד עיריית באר שבע ביטל בית הדין האזורי לעבודה מכרז והורה לפרסמו מחדש, מאחר שהוא לא פורסם בשני עיתונים.

בניגוד לתקנות קבלת עובדים, בנוהל משאבי אנוש של חע"ר נקבע בנוגע לאופן פרסום מכרז פומבי: "יש לפרסם מכרז באתר האינטרנט של החברה ובעיתון יומי. מנכ"ל החברה רשאי לפרסם הודעה על מכרז בכל דרך נוספת שימצא לנכון."

⁴ בג"ץ 3751/03 - יוסי אילן נגד עיריית תל אביב-יפו ואחרים.

מעיון בפרוטוקולים של ועדת בחינה עולה כי מכרזים לא פורסמו בשני עיתונים יומיים:

- בפרוטוקול ועדת בחינה שהתכנסה ב-16.1.17 דווח כי מכרז פומבי לבחירת "מנהל/ת תפעול למרכז ספורט ונופש 360 מערב" פורסם בעיתון ידיעות אחרונות ובאתר Jobnet.

- בפרוטוקול ועדת בחינה שהתכנסה ב-19.3.17 דווח כי מכרז פומבי לבחירת "מנהל/ת ספריה קטנה למגזר התורני" פורסם במקומון "שקמה למהדרין", בשבועון חרדי המופץ למנויים "יום ליום", במקומון "הד העיר" ובאתר Alljobs.

- בפרוטוקול ועדת בחינה שהתכנסה ב-22.2.17 דווח כי מכרז פומבי לבחירת "מנהל/ת מרכז קהילה תורני" ומכרז פומבי לבחירת "רכז/ת חוגים ותרבות למרכז קהילה תורני" פורסמו במקומון "שקמה למהדרין", בשבועון "יום ליום", במקומון "הד העיר" ובאתר Alljobs.

5.2 בנוהל משאבי אנוש של חע"ר נקבע בנוגע לאופן פרסום מכרז פנימי: "מנהל אגף משאבי אנוש יפיץ העתקים של המכרז למנהלי האגפים ולמנהלי יחידות עצמאיות. על מקבלי המכרזים לפרסמם בלוחות המודעות ביחידותיהם". מעיון בפרוטוקולים של ועדת בחינה עולה כי מכרז פנימי לא פורסם לכאורה, על לוחות מודעות: בפרוטוקול ועדת בחינה שהתכנסה ב-19.3.17 דווח שמכרז פנימי לבחירת "חשבת/ת סל תרבות" פורסם בתפוצת הדוא"ל של החברה ובאתר אינטרנט של חע"ר.

יש לפרסם מכרז בשני עיתונים שאחד מהם לפחות עיתון יומי, כנדרש בתקנות קבלת עובדים.

יש לתלות את המכרזים על לוחות המודעות, כנדרש בנוהל משאבי אנוש.

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצות מבוצעות.

6. פרטים חסרים בנוסח מכרז

6.1 תקנות קבלת עובדים קובעות כי במכרז פומבי⁵ ייכללו הפרטים הבאים:

- תואר המשרה.
- דרגת המשרה.
- שיעור חלקיות המשרה, אם המשרה היא משרה חלקית.
- עיקרי הכישורים הדרושים למילוי המשרה.
- המען אליו יש להגיש את הבקשה למשרה פנויה.
- המועד האחרון להגשת הבקשה.

⁵ תקנות קבלת עובדים אינן מתייחסות למכרז פנימי.

נוהל משאבי אנוש של חע"ר קובע: "במכרז פנימי או פומבי ייכללו נתונים אלה: תיאור המשרה, שיעור חלקיות המשרה (בהיות המשרה חלקית), המטלות במשרה, עיקרי הכישורים הדרושים למילוי המשרה, המען אליו יש להגיש הבקשה למשרה פנויה, המועד האחרון להגשת הבקשה, והאם המשרה המדוברת מאוישת במינוי זמני."

כאמור, בניגוד לתקנות קבלת עובדים, ההנחיה בנוהל אינה כוללת פרסום של דרגת המשרה.

מעיון בפרוטוקולים ועדת בחינה עולה כי בחלק מהמכרזים הנחו חברי הוועדה את מנכ"ל חע"ר, לנהל משא ומתן עם המועמדים שנבחרו. להלן דוגמאות:

- מכרז לתפקיד "אחראית/ת שיווק ותקשורת שיווקית למוזיאון אגם" - בפרוטוקול ישיבת ועדת בחינה מ-13.10.16 נכתב: "יו"ר הוועדה מסמיך את מנכ"ל החברה לנהל [עם שני המועמדים שנבחרו] מו"מ על תנאי העסקתם."
- מכרז לתפקיד "עובד/ת שכונתי למנהלת פינוי בינוי" - בפרוטוקול ישיבת ועדת בחינה מ-13.10.16 נכתב: "יו"ר הוועדה מסמיך את מנכ"ל החברה לנהל [עם שני המועמדים] מו"מ על תנאי העסקתם."
- מכרז לתפקיד "מנהל/ת ספרייה קטנה למגזר התורני" - בפרוטוקול ישיבת ועדת בחינה מ-19.3.17 נכתב: "הוועדה מסמיכה את מנכ"ל החברה לנהל מו"מ עם המועמד על תנאי העסקתו."

בנוגע למכרז לתפקיד "רכז/ת שכר ומשאבי אנוש" דווח בפרוטוקול ועדת בחינה שהתכנסה ב-13.10.16: "בהמשך לוועדת כ"א שנערכה בתאריך 26.09.16 אשר בסיומה הוועדה התלבטה בין שתי מועמדות... נבחרה... פה אחד בשל ציפיות השכר הנמוכות ביחס למועמדת השנייה." כאמור, מאחר שלא צוין השכר שהוצע לתפקיד, משתמע לכאורה, שהשכר נקבע רק לאחר ניהול משא ומתן עם המועמדות ובחירה במועמדת שהסתפקה בפחות.

לפי נהל אסדרת חברה עירונית שפרסם אגף בכיר לתאגידים עירוניים במינהל לשלטון מקומי במשרד הפנים, היקף שכר עובדי התאגיד נקבע בהתאם למשרה בה הם מועסקים ובהתאמה למקובל ברשות המקומית.

יש לקבוע שכר למשרה עובר לפרסום המכרז ולציין במכרז את דרגת המשרה המוצעת. כמו כן, מומלץ לידע את המועמדים שעומדים בתנאי הסף על אודות גובה השכר המוצע לתפקיד, לפני זימונם לוועדה.

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר "שהנושא נבחן באופן יסודי בין החברה לנציגי האוצר והחברה תפרסם בהתאם להנחיות שתתקבלנה".

6.2 כאמור, מבקר המדינה העיר כי חע"ר לא ציינה בקול קורא שפרסמה אילו כישורים נדרשים למילוי משרת מנהלת משרד, אף שהיו בידיה תנאי סף מפורטים. בהיעדר תבחינים גלויים לתפקיד, אי-אפשר לדעת כיצד בחנה חע"ר את מידת ההתאמה של כל מועמד לתפקיד. פרסום של קול קורא ללא דרישות תפקיד עלול לפגוע במועמדים פוטנציאליים, מפני שאין באפשרותם לדעת מהן דרישות התפקיד.

מעיון בקול קורא לאיתור מועמדים לתפקידים "מזכיר/ת חוגים" ו-"פקיד/ת קבלה ורישום" במרכז ספורט ונופש 360 נחלת יהודה עולה כי לא הוגדרו תנאי סף, עיקרי הכישורים הדרושים למילוי המשרה, דרגת המשרה ושיעור חלקיות המשרה. בקול קורא הנ"ל פורסמו משרות נוספות ("מפעיל/ות בריכה", "עובד/ות אחזקה", "תחזוקנים/ות", "מציל/ות בריכה", "חובש/ת" ו-מדריכ/ות חוגים בתחומים שונים") לגביהם גם לא צוינו עיקרי הכישורים הדרושים למילוי המשרה, דרגת המשרה ושיעור חלקיות המשרה.

יש להדגיש כי מדובר במשרות הפטורות ממכרז, שלאיושן מתייחס חוזר מנכ"ל מרכז השלטון המקומי מספר 531 מינואר 2015 שאושר במשרד הפנים אשר כולל הנחיות אחידות שכתב עו"ד, ליישום תקנות קבלת עובדים בדבר איוש משרות פטורות ממכרז. זאת, על מנת שהאיוש ייעשה בהליך בחירה שוויוני, הגון ושקוף ככל האפשר, ובין היתר "הפרסום יכלול את שם/תואר המשרה, תיאור תמציתי של המשרה, תנאי סף (ככל שישנם), מועד תחילת הפרסום ומועד אחרון להגשת מועמדות והמען להגשת המועמדות".

בהשוואה למשרות פטורות ממכרז שמפרסמת העירייה עולה כי זו האחרונה, מפרסמת תנאי סף למשרות דומות, כגון:

"מ"מ תחזוקן לביה"ס

דרישות:

12 שנות לימוד

ידע וניסיון בעבודות אחזקה, נכונות לעבודה פיזית.

על חע"ר לפרסם תנאי סף גם בקול קורא לאיוש משרות הפטורות ממכרז.

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה מבוצעת.

7. שינוי דרישות סף במכרז

7.1 ב-22.2.17 ראייתה ועדת בחינה שני מועמדים שעמדו בתנאי הסף שפורסמו במכרז פומבי לתפקיד "מנהל/ת מרכז קהילה תורני" (להלן - **מכרז 1**) ובחרה באחד מהם לתפקיד. למכרז ניגשו 16 מועדים, 13 מהם נפסלו "בעיקר בשל אי עמידה בתנאי הסף: ניסיון ניהולי של לפחות 6 שנים בתפעול של מרכז קהילתי המונה לפחות 500 פעילים".

מהחלטת הוועדה עולה כי המועמד שלא נבחר "הרשים מאוד מבחינת ניסיונו, מקצועיותו והאיכויות האישיות". עם זאת, מועמד זה לא נבחר ככשיר שני, אף שלפי נוהל משאבי אנוש, ניתן לדרג עד שלושה מועמדים שנמצאו כשירים למלא את התפקיד. במידה שמועמד מועדף מוותר על התפקיד או לא נמצא מתאים בתקופת הניסיון, רשאי מנכ"ל חע"ר למנות למשרה את המועמד הכשיר הבא אחריו. בפרוטוקול ועדת בחינה שהתכנסה ב-19.3.17 נכתב כי מנהלת משאבי אנוש עדכנה את חברי הוועדה כי המועמד שנבחר לתפקיד הסיר את מועמדותו, ויו"ר הוועדה ציין כי מאחר שלא נבחר כשיר שני, יפורסם מכרז נוסף.

7.2 ב-23.5.17 ראייתה ועדת בחינה שלושה מועמדים שנגשו לתפקיד שפורסם פעם נוספת (להלן - **מכרז 2**) ועמדו בתנאי הסף ובחרה באחד מהם לתפקיד.

7.3 בהשוואה בין כישורים נדרשים שנקבעו במכרז 1 לכישורים שנדרשו במכרז 2 עולה כי הדרישות הופחתו, כמפורט להלן:

מכרז 2	מכרז 1
"ניסיון בניהול חוגים ופעילויות בלתי פורמליות"	"ניסיון של 5 שנים לפחות בניהול חוגים ופעילויות בלתי פורמליות"
"ניסיון ניהולי בתפעול של מרכז קהילתי או בהפעלת הדרכת נוער במרכזים קהילתיים"	"ניסיון ניהולי של לפחות שש שנים בתפעול של מרכז קהילתי המונה לכל הפחות 500 פעילים"
"יכולת מוכחת בנושאי תכנון וארגון, ניהול ומעקב תקציב"	"יכולת מוכחת בנושאי תכנון וארגון, ניהול ומעקב תקציב של לפחות מיליון ש"ח"
-	"ניסיון בקבלת רישוי עסק, אחריות למבנה ולציוד וידע בכללי הביטחון והבטיחות"

מעיון במכרזים שונים לתפקידי מנהל מרכז קהילה, שפורסמו בשנת 2017 עולה כי אין כלל אחידות בדרישות. להלן דוגמאות:

מכרז 2 (מנהל/ת מרכז קהילה תורני) (קהילה תורני)	מנהל/ת מרכז קהילה נווה דקלים (מכרז פנימי)	מנהל/ת מרכז קהילה קריית גנים (מכרז פנימי)	מנהל/ת מרכז קהילה כרמים (מכרז פנימי)	מנהל/ת מרכז קהילה גדול הכולל שלווחות (מכרז פומבי)	דרישה
"השכלה אקדמית... ו/או לחילופין תעודת סמיכות לרבנות... ו/או לחילופין, אישור לימודים בתכנית מלאה בישיבה גבוהה או כולל, שש שנים לפחות לאחר גיל 18"	"תואר ראשון... או ניסיון של 5 שנים כמנהל/ת או כרכז/ת במרכז קהילה"	"תואר ראשון... וניסיון של שנתיים בניהול מרכז קהילה או ניסיון של 5 שנים בניהול מרכז קהילה"	"תואר ראשון..."	"תואר ראשון... תואר שני - יתרון"	השכלה אקדמית
"ניסיון ניהולי בתפעול של מרכז קהילתי או בהפעלת והרכת נוער במרכזים קהילתיים"			"ניסיון בפרויקטים קהילתיים"	"ניסיון מקצועי של 5 שנים ומעלה בעבודה במסגרת חברתית והכרות עם עולם מרכזי"	ניסיון בתפעול מרכז קהילה

מכרז 2 (מנהל/ת מכרז קהילה תורני) (קהילה תורני)	מנהל/ת מכרז קהילה נווה דקלים (מכרז פנימי)	מנהל/ת מכרז קהילה קריית גנים (מכרז פנימי)	מנהל/ת מכרז קהילה כרמים (מכרז פנימי)	מנהל/ת מכרז קהילה גדול הכולל שלוחות (מכרז פומבי)	דרישה
				קהילה"	
"יכולת ניהול הנחיה ועבודה עם צוות עובדים"	"ניסיון בניהול/תפעול עובדים לרבות מדריכים"	"ניסיון בניהול ותפעול עשרות עובדים כולל מדריכים"	"ניסיון בתפעול עובדים לרבות מדריכים וקבלנים"	"ניסיון ניהולי של 3 שנים ומעלה בתפעול עובדים"	ניסיון ניהולי בתפעול עובדים
"יכולת מוכחת בנושאי... ניהול ומעקב תקציב"	"ניסיון בניהול תקציבים"			"ניסיון בתכנון ונייהול תקציב של מינימום 2 מיליון"	ניהול תקציב
לא נדרש	"ניסיון קודם בשיווק ועבודה עם קהילה"	"ניסיון בשיווק ועבודה עם קהילה"	"ניסיון של 3 שנים בשיווק..."	לא נדרש	ניסיון בשיווק

בישיבת הצוות לתיקון ליקויים הוחלט כי "חע"ר תכין קובץ עיסוקים (בדומה לעירייה) במטרה לקבוע תנאי סף אחידים".

7.4 המועמד שנבחר בוועדה שהתכנסה ב-23.5.17 הוא חתנו של אחד מחברי מועצת העירייה. מעיון ב"שאלון אישי למועמד לעבודה"⁶ שמילא המועמד עולה כי הוא דיווח על קשר זה.

יש להעיר כי בנוהל עירוני⁷ בנושא "גיוס עובדים ומיונם" (מספר 34.0502) נקבע בנוגע לבדיקת השאלון: "מועמדים אשר יצינו ב... - שאלון אישי לחגיש מועמדות למשרה/מכרז כי בעירייה מועסקים קרובי משפחתם, יועברו לקבלת חוות דעתו של היועץ המשפטי של העירייה, רק אם זכו במכרז, טרם מתן הודעת הזכייה וטרם קליטתם לעירייה. היועץ המשפטי של העירייה יבחן האם העסקת המועמד עלולה להביא ליחסי כפיפות/קשרי עבודה/ניגוד עניינים על רקע קרבת משפחה, המחייבים עפ"י משרד הפנים את אישור ועדת השירות של משרד הפנים להעסקתו. לעניין סעיף זה 'קשרי עבודה' יכולים להיות כל אחד מאלה:..."

נמצא כי נוהל משאבי אנוש של חע"ר אינו מתייחס לבדיקת השאלון, לרבות במקרה בו המועמד מדווח על קשרי משפחה לחברי מועצה או לעובדי חע"ר.

נוסף על כך, מעיון בנוסח השאלון האישי עולה כי המועמדים מתבקשים לדווח על "קרובי משפחה המכהנים כחברי מועצה או מועסקים בעיריית ראשון לציון", אך לא על קרובי משפחה המכהנים בדירקטוריון חע"ר או מועסקים בחע"ר. רק לאחר

⁶ שאלון שכל מועמד העומד בתנאי הסף נדרש למלא לפני זימונו לראיון בוועדת בחינה. המועמד נדרש למלא את השאלון הכולל פרטים אישיים, פירוט השכלה, קורסים והשתלמויות מקצועיות, מקומות עבודה קודמים וממליצים ומידע על קרובי משפחה המכהנים כחברי מועצה או מועסקים בעירייה.

⁷ אינו מחייב את חע"ר.

בחירת מועמד בוועדת בחינה, הוא מתבקש למלא "שאלון לאיתור חשש לניגוד עניינים" בו עליו לדווח על קרובי משפחה אף בתאגידים עירוניים. לדעת הביקורת, על ועדת בחינה לקבל את המידע האמור לפני בחירת מועמד במטרה לבחון, בסיוע יועץ משפטי, האם קיים חשש לניגוד עניינים בין המועמד לקרוב משפחתו המכהן כחבר מועצה או חבר דירקטוריון או עובד בחע"ר, שיש בו כדי למנוע את בחירתו של המועמד לתפקיד.

יש לעדכן את השאלון שמועמד נדרש למלא כך שהוא ידווח אף על קרובי משפחתו המכהנים בדירקטוריון חע"ר או עובדים בחברה.

יש לעדכן את נוהל משאבי אנוש, שבמקרה בו מועמד ידווח על קרובי משפחה המכהנים כחברי מועצה בעירייה, עובדי עירייה, חברי דירקטוריון חע"ר ו/או עובדי חע"ר, יועץ משפטי ייבחן האם העסקת המועמד עלולה להביא ליחסי כפיפות/קשרי עבודה/ניגוד עניינים, לפני מסירת הודעה על זכייתו במכרז.

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצות בוצעו.

8. עמידה בתנאי סף

8.1 מכרזים רבים שמפרסמת חע"ר כוללים תנאי סף, המתייחסים לתקופת ניסיון בתחום הנדרש ו/או ניסיון בניהול תקציב בהיקף מינימלי.

לפניית הביקורת לקבל הסבר בנוגע לדוגמה הכוללת שתי דרישות כאמור במכרז לתפקיד "מנהל/ת אגף מרכזים קהילתיים" השיבה מנהלת משאבי אנוש בחע"ר: "נעשתה פניה טלפונית יזומה מצד אגף משאבי אנוש למועמדים על מנת לבדוק עמידה בקריטריונים הללו."

להלן הדרישות בדוגמה האמורה: "ניסיון מקצועי של 5 שנים ומעלה בעבודה קהילתית חברתית והכרות עם עולם מרכזי הקהילה." ו-"ניסיון בתכנון וניהול תקציב של יחידת רווח בהיקף של 4 מיליון ש"ח בארגון שניהל מעל 50 מיליון ש"ח בשנה." בקשת ממונה על גיוס עובדים בעירייה ש"במכרזים שאנו מפרסמים המועמדים נדרשים להציג אישורים המעידים על ניסיון/השכלה/ניהול. ישנם מועמדים אשר במקום מסמכים מגישים לנו תצהיר עו"ד במיוחד לגבי ניסיון מקצועי. אבקש חו"ד האם ניתן להכיר בתצהיר זה כמסמך לעמידה בדרישות הסף במכרז", נענתה בידי מנהלת תחום הון אנושי ברשויות מקומיות במינהל לשלטון מקומי במשרד הפנים: "לא ניתן להסתפק בתצהיר מטעם עו"ד, יש לדרוש תעודות רשמיות וכן אישורי העסקה רשמיים."

8.2 מכרזים לתפקיד "עורך/ת דין בכיר" ו"עורך/ת דין זוט"ר" במערך המשפטי של חע"ר:

א. מעיון בפרוטוקול ישיבת ועדת בחינה שהתכנסה ב-22.9.16 עולה כי אחת המועמדות⁸ זומנה לראיון אף שלא עמדה בתנאי הסף לתפקיד עליו התמודדה - בפרוטוקול נכתב כי המועמדת "הציגה מועמדות לתפקיד הבכיר אך אין לה

⁸ בתו של חבר המועצה המוזכר בסעיף 7.4 לעיל.

7 שנות ותק כנדרש." מועמדת זו הייתה אחת משלוש המועמדות הסופיות לתפקיד "עורך/ת דין זוטרי" שהוחלט באותה ישיבה שהתאמתן לתפקיד תבחן. זאת, אף שהיא התמודדה רק למכרז לתפקיד "עורך/ת דין בכיר".

ב. מעיון בפרוטוקול ועדת בחינה שהתכנסה ב-22.9.16 עולה כי מתמודדת נוספת "הציגה מועמדות לתפקיד הבכיר אולם ניסיונה יתאים יותר לזוטרי". מועמדת זו הייתה אחת משלוש המועמדות הסופיות לתפקיד "עורך/ת דין זוטרי" שהוחלט באותה ישיבה שהתאמתן לתפקיד תבחן.⁹

בפרוטוקול הוועדה מצוין כי "8 מועמדים הגישו מועמדות לתפקיד עורך/ת דין בכיר, 4 מועמדים לא ציינו העדפה לתפקיד הבכיר או הזוטרי ו-2 מועמדים הגישו מועמדות לתפקיד הזוטרי". בנוגע לחמישה מועמדים שרואיינו רק לתפקיד "עורך/ת דין בכיר" לא כתוב שמועמדותם תבחן אף לתפקיד "עורך דין/ת זוטרי". אי-פסילת מועמד שאינו עומד בתנאי סף שנקבע במכרז לו התמודד וראיון של חלק בלבד מהמועמדים לתפקיד שלא התמודדו עליו, מהווים פגיעה בעקרון שוויון ההזדמנויות בדיני המכרזים. אי-עמידה בדרישות סף של מכרז מהווה פגם מהותי שיש בו כדי להצדיק ביטול מכרז.

יש לזמן לוועדת בחינה רק מועמדים העומדים בדרישות הסף של המכרז אליו הם נגשו.

יש לדרוש ממועמדים לצרף מסמכים המעידים על עמידתם בדרישות הסף לצורך אימות ניסיון מקצועי, ולא להתבסס על קורות החיים שהציג המועמד או על דבריו.

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצות מבוצעות.

⁹ בסופו של דבר, ועדת בחינה החליטה ששלוש המועמדות הסופיות אינן מתאימות לתפקיד, ופרסמה מכרז חדש לתפקיד "עורך/ת דין זוטרי".