

בדיקת תלונה - מכרזי כוח אדם החברה לביטחון וסדר ציבורי

מבוא

1. החובה המוטלת על רשויות מקומיות ועל תאגידיהן לקיים מכרזים לקליטת כוח אדם בהתאם לחוקים ולתקנות נועדה להבטיח בין השאר, את קיומם של עקרונות השוויון והשקיפות ואת בחירתו של המועמד המתאים ביותר לתפקיד.
2. בתאריכים 16 באוגוסט 2018 ו-10 באוקטובר 2018 התקבלו בלשכת מבקרת העירייה תלונות אנונימיות "בדבר החדרת גורמים מקצועיים בתפקידים ניהוליים ובכירים על ידי מר [ממלא מקום וסגן ראש העירייה ומחזיק התיק דאז]¹ לחברה העירונית לביטחון וסדר ציבורי בעיריית ראשון לציון, בזמן תפקודו כמחזיק תיק הביטחון. מדובר במספר מקורבים, חלקם עם קשרים עסקיים וחלקם חבריים במעגלים שונים..." במהלך חודש ספטמבר 2018 התקבלו גם תלונות טלפוניות באותו עניין.
3. בשנת 2013 מונה חבר המועצה הני"ל לתפקיד סגן ראש העירייה, למחזיק תיק ולממלא מקום יושב ראש הדירקטוריון² (להלן - **מחזיק התיק דאז**) בחברה לביטחון וסדר ציבורי (להלן - **החברה או החברה לביטחון**).
4. ועדת כוח אדם בחברה מונה שבעה חברים: יושב ראש הוועדה - מחזיק התיק דאז, שני חברי מועצה, שלושה נציגי ציבור ועובדת עירייה.
5. תהליכי קליטת עובדים בחברה לביטחון מעוגנים בנוהל של החברה, בנושא "קליטת עובד בחברה" (להלן - **נוהל עבודה**).
6. בשנת 2016 פורסם דוח מבקר המדינה בנושא "מינויים בתאגידיים עירוניים בעיריית ראשון לציון" (להלן - **דוח מבקר המדינה**). הדוח לא כלל בדיקה של הליך המינויים בחברה לביטחון.

עבודת הביקורת

1. מטרת הביקורת הייתה לבדוק את המידע שנמסר בתלונות, ובכלל זה בחינת הליך קבלת העובדים המוזכרים בתלונה, לעבודה בחברה לביטחון.
2. בדיקת הביקורת כללה את הפעולות הבאות:
 - שיחות עם ראש העירייה (מחזיק התיק דאז), מנכ"ל החברה, סמנכ"ל החברה, מנהלת משאבי אנוש בחברה ועם חלק מהעובדים המוזכרים בתלונה.
 - עיון במסמכים רלוונטיים.
3. הליך איסוף הממצאים נערך בתקופה ספטמבר עד נובמבר 2018.
4. טיוטות הדוח הועברו להתייחסות המבוקרים.

¹ ראש העירייה דהיום.

² ב-19 ביוני 2018 שלל ראש העירייה דאז מחבר המועצה, את הסמכויות שהאציל לו בנושאים שונים, ביניהם בנושא החברה לביטחון.

ממצאים

1. מכרזי כוח אדם - הנחיות והוראות חוק

1.1 כללי

- א. הליך איוש משרות מוסדר בפקודת העיריות (נוסח חדש) ובתקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים), תש"ס-1979 (להלן - **תקנות**), במטרה להבטיח שרשויות יאיישו משרות פנויות על-פי שיקולים ענייניים ויתבססו רק על כישוריהם המקצועיים של המועמדים והתאמתם לתפקיד, תוך מתן הזדמנות שווה לכל מועמד. הליך מכרז נדרש להיות שוויוני ולהיראות שוויוני, וקיימת חובה להקפיד על עקרון זה לאורך כל ההליך המכרזי.
- ב. כחלק משמירה על שקיפות בפרסום המידע, יש לציין במכרז כשהתפקיד מאויש בידי ממלא מקום.
- ג. חוזר מנכ"ל משרד הפנים 3/2004, הדן במינוי תפקידים בתאגידים עירוניים, קובע: "רשויות מקומיות מבצעות פעילויות שונות באמצעות חברות עירוניות. על פי כללי מינהל תקין, חובה על החברות העירוניות לקבל עובדים על פי כישוריהם, בהתאמה למשרות שהם מבקשות לאייש, בלא ששיקולים זרים יהיו מעורבים באיוש המשרות."
- ד. בדוח מבקר המדינה נכתב כי "על התאגידים העירוניים מוטלת החובה לקיים הליכי מכרזים לקבלת עובדים בהתאם לחוקים, לתקנות ולהנחיות החלות על תאגידים ועל רשויות מקומיות". זאת ועוד, לדעת משרד מבקר המדינה, גם בתאגידים עירוניים שלא הוחל עליהם "נוהל אסדרת חברות עירוניות"³ של משרד הפנים, יש לראות בכללי קבלת העובדים הנהוגים ברשויות המקומיות את ההסדר הראוי.

1.2 ועדת בחינה

לפי התקנות, ראש העירייה יקבע רשימה של שמות נציגים לוועדת בחינה לאיוש משרות. הרשימה תכלול את נציגי העירייה ונציגי הציבור המקומי או נציגי מוסדות אחרים שימנה ראש העירייה. הרכב ועדת בחינה לא יהיה זוגי ולא יפחת משלושה. בישיבת ועדת הבחינה לא יהיה נוכח אדם פרט לחברי הוועדה, מזכיר הוועדה, מזכיר לניהול פרוטוקול, נבחן או נבחנים. ועדת בחינה רשאית להזמין לישיבותיה בתור בוחן-יועץ, בלי זכות דעה בהחלטה, פסיכולוג ו/או אדם אחר אשר לדעתה הוא מומחה בעבודה שיש לבצע במשרה הנדונה.

1.3 רישום פרוטוקולים

התקנות מחייבות לרשום פרוטוקולים בישיבות ועדת בחינה. כמו כן, פרוטוקול ועדת בחינה ייחתם בידי חברי הוועדה הנוכחים בעת קבלת ההחלטה וייכתב בו גם תאריך

³ בחוזר מנכ"ל משרד הפנים מפברואר 2011 רוכזו הנחיות הנוגעות לפעילותה של רשות מקומית באמצעות תאגיד עירוני, כפי שפורסמו בחוזרי מנכ"ל 6/2003, 3/2004 ו-5/2004, לרבות "נוהל אסדרת חברות עירוניות". בנוהל זה מפורטים "ההליכים הנדרשים לכלל צעדי האסדרה של חברה עירונית המעוניים את אישורו של שר הפנים... בהתאם לנוהל זה יש להסדיר את מעמדה של כל חברה שהרשות המקומית מחזיקה בה".

ההחלטה. יש לציין בפרוטוקול את שמו של המועמד שהוועדה החליטה למנות למשרה, ואם מצאה מועמדים מתאימים אחרים - יש לציין את שמותיהם של המועמדים השני והשלישי. אם לא נמצא מועמד מתאים, יש לציין זאת מפורשות.

על החשיבות שברישום פרוטוקול לוועדת בחינה עמד גם משרד הפנים: בחוזר שהפיץ מנהל אגף כוח אדם ושכר ברשויות המקומיות במשרד הפנים בינואר 2012 לכל ראשי העיריות, המנכ"לים, הגזברים ומנהלי משאבי האנוש בעיריות, נכתב כי יש לוודא שפרוטוקול הוועדה משקף את מהלך הישיבה, את עיקרי ההתרחשויות בה ואת החלטותיה. עוד נכתב, כי על הפרוטוקול לכלול את עיקרי המידע שהובא לפני הוועדה ואת ההחלטות שהתקבלו בעקבות אותו מידע, ושהבחירה במועמד או במועמדים מסוימים על פני מועמדים אחרים צריכה להיות מנומקת, ובכלל זה, פירוט של כישורי הזוכים.

1.4 איוש משרות ללא מכרז

- א. סעיף 9(2) לתקנות קובע כי אין חובת מכרז לקבלת עובדים למשרות שדרגתן המרבית אינה עולה על דרגה 7 בדירוג המינהלי או דרגה 37 בדירוג מדעי החברה והרוח או בדירוג ההנדסאים והטכנאים.
- ב. חוזר מנכ"ל מרכז השלטון המקומי מספר 531 מינואר 2015, שאושר במשרד הפנים, כולל הנחיות אחידות שכתב עורך דין, ליישום התקנות בדבר איוש משרות פטורות ממכרז. זאת, על מנת שהאיוש ייעשה בהליך בחירה שוויוני, הגון ושקוף ככל האפשר, בין היתר:
 - העירייה תפרסם את הצורך באיוש המשרה באחת או יותר מהדרכים הבאות:
 - באתר האינטרנט העירוני, בלוח המודעות העירוני או במקומון.
 - הפרסום יכלול את שם/תואר המשרה, תיאור תמציתי של המשרה, תנאי סף (ככל שישנם), מועד תחילת הפרסום ומועד אחרון להגשת מועמדות והמען להגשת המועמדות.
 - העירייה תקבע צוות של שני עובדים לפחות שיטפל באיוש המשרה (אחד מחברי הצוות חייב להיות מי שאחראי על ניהול משאבי האנוש בעירייה או נציגו).
 - הצוות יקבע קריטריונים אובייקטיביים לדירוג המועמדים, ידרג את המועמדים, יקבע את מספר המועמדים שיוזמנו לראיון אישי ויזמינם לפי סדר דירוגם.
 - ההודעות שישלחו למועמדים יתועדו.
 - הצוות יראיין את המועמדים שיופיעו לראיון ויחליט מיהו המועמד המתאים ביותר, לרבות דירוג המועמדים לפי סדר בחירתם. ההחלטה תנומק בכתב בתמציתיות.
 - העירייה תודיע למועמדים שהופיעו לראיון ולאילו שלא נבחרו, על החלטת הצוות בעניינם. ההודעות יתועדו.

1.5 העסקת קרובי משפחה

- א. ההנחיות שלהלן קובעות מגבלות על העסקת קרובי משפחה, במטרה למנוע פגיעה בסדרי מינהל תקינים ובעקרונות השוויון בשל העדפתם של קרובי משפחה של

בכירי הרשות המקומית (נבחרים או עובדים). נוסף על כך, נועדו הוראות אלה למנוע מצב של ניגוד עניינים בתפקוד השוטף של העירייה, כאשר מערכת היחסים שבין העובדים לממונים, הכוללת הן את יחסי העבודה השוטפים והן את הביקורת על תפקוד העובדים ו/או הנבחרים בעלי הסמכויות, תושפע מקרבת המשפחה, לחיוב או לשלילה.

ב. חוזר מנכ"ל משרד הפנים 3/2011 בנושא "העסקת קרובי משפחה ברשויות המקומיות" (להלן - **חוזר מנכ"ל**) קובע את המצבים בהם נדרש אישור ועדת שירות למינוי קרוב משפחה לעבודה ברשות מקומית.

על-פי חוזר מנכ"ל, אין להעסיק עובד קרוב משפחה בעירייה, ללא אישור ועדת שירות אם ההעסקה עלולה להביא ליחסי כפיפות או לקשרי עבודה בינו לבין קרוב משפחתו בעירייה/ההעסקה עלולה להביא לניגוד עניינים בשל קרבת משפחה לעובד אחר ברשות המקומית/מדובר בקרוב משפחה של אחד מנבחרי הציבור ברשות מקומית: "בכל מקרה שבו מדובר בהעסקת קרוב משפחה יש לקבל אישור בכתב מהיועץ המשפטי של הרשות המקומית, כי לא מדובר באחד המצבים האמורים לעיל ושניתן להעסיק את העובד ללא אישור... ועדת השידור". [ההדגשה אינה במקור]

מרכזת בכירה לתאגידי עירוניים במשרד הפנים מסרה כי חוזר מנכ"ל חל גם על תאגידי עירוניים.

ג. סעיף 4 לנוהל עבודה עוסק באיתור חשש למניעת ניגוד עניינים: "לא ימונה ולא יחל לעבוד מועמד למשרה בכירה - מנהל מחלקה, סגן מנהל אגף, מנהל אגף, סמנכ"ל ומנכ"ל - אלא לאחר שתיבדק סוגיית ניגוד העניינים לגבי אותו מועמד... המועמד ימלא 'שאלון לאיתור חשש לניגוד עניינים'... השאלון המלא יועבר ליועץ המשפטי לחברה אשר יבחן את שאלת ניגוד העניינים ויגבש את פתרונה בהתאם להנחיות היועץ המשפטי לממשלה... במקרים בהם סבר היועץ המשפטי כי מן הראוי לערוך למועמד הסדר למניעת ניגוד עניינים, תהיה חתימת המועמד על ההסדר, תנאי למינויו לתפקיד..." [ההדגשה במקור]

בניגוד לקבוע בנוהל עבודה, חוזר מנכ"ל קובע כי יש לקבל אישור בכתב מהיועץ המשפטי של החברה לגבי העסקת קרוב משפחה, בנוגע לכלל התפקידים ולא רק כאשר מדובר במשרות בכירות.

ד. סעיף 24 לתקנות קובע כי "חבר ועדת בחינה אשר מועמד הוא קרובו, יודיע על כך ליושב ראש הוועדה, ולא ישתתף בוועדת הבחינה הבוחנת את המועמד; בפסקה זו, 'קרוב' - בן-זוג, הורה, בן, בת, אח, אחות, גיס, גיסה, דוד, דודה, בן אח, בת אח, בן אחות, בת אחות, חותן, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד או נכדה, לרבות חורג או מאומץ."

1.6 ניגוד עניינים

א. נבחר ציבור חבים חובת נאמנות לציבור, ונדרשת מהם התנהגות שהולמת את תפקידם. הגבלות בתחומים הנוגעים לפעילות הנבחרים וכללי התנהגות הנדרשים מהם נקבעו בין היתר, בכללים למניעת ניגוד עניינים של נבחר ציבור ברשויות המקומיות ובדוחות מבקר המדינה. עם זאת, חשש לניגוד עניינים עלול להתעורר לעיתים, גם בנושאים בעלי השלכה על קרובי משפחה או אנשים קרובים, שאינם

נכנסים בהגדרות הני"ל, לרבות שותפים עסקיים וחברים, וגם בענייניהם של אלה יהיה על חבר המועצה להימנע מלטפל.

ב. לפי חוות דעת הוועדה למניעת ניגוד עניינים של נבחר ציבור ברשויות המקומיות (מספר 1.1100 ממאי 2013) בנושא "חבר מועצה, קרוביו וחבריו", בעניינים מסוימים יש לפרש את המילה "קרוב" באופן מרחיב, כדוגמת בני זוגם של קרובי משפחה, הורים של בן הזוג או דודים.

זאת ועוד, עמדתה של הוועדה היא, שככל שעולה לדיון עניין שיש לו השפעה על חברו של נבחר ציבור, הרי שככלל, על הנבחר להימנע מלטפל בעניינו גם אם אין בינו לבין חברו קשרים עסקיים.

קיומה והיקפה של חובת ההימנעות שחלה על נבחר ציבור נגזרים מעוצמת הקשר של נבחר הציבור עם האדם האחר: ככל שעוצמת הקשר החברי חזקה יותר, גם אם אין בין השניים כל קשר עסקי, יש להטיל על חבר המועצה חובת הימנעות. לדוגמה, אם מדובר בקשר חברי ארוך שנים, אם מדובר במפגשים רבים ותכופים או אם מדובר בחברות שבה המשפחות מבלות מדי פעם זו עם זו, תהיה הנטייה לקבוע, כי מדובר בחברות קרובה. לעומת זאת, ככל שמדובר בהיכרות שטחית, ניתן לאפשר לנבחר לדון בענייני אותו אדם.

בית המשפט העליון⁴ קבע: "כדי להבטיח כי ועדת מכרזים במכרז פנימי לאיוש משרה תמלא תפקידה נאמנה, שומה על חברי הוועדה לדווח לוועדה בפרוטרום על קשריהם עם המועמדים או עם מקצתם, על שיחות שהיו להם על-אודות המועמדים עם אנשים שלישיים... עקרון הדיווח משמיע חובה המוטלת על בעל הסמכות... חבר ועדת המכרזים - לדווח לוועדת המכרזים על כל נתונים שיש בהם כדי להשליך על החלטתה של הוועדה לגופה, לרבות נתונים אישיים של חבר הוועדה העשויים להשפיע על החלטתו. כך למשל, באשר לקשרים אישיים או משפחתיים שיש לחבר עם המועמדים או עם מי מהם; על היכרות מוקדמת שיש לו עם מועמד או עם מועמדים; על פגישות שהיו לו עם מועמדים או עם נציגיהם; על ניסיונות שונעשו בידי גורמים שונים להשפיע, אם במישרין ואם בעקיפין, על החלטת הוועדה. משיונח מידע זה על שולחן הוועדה - ומפי כל חברי הוועדה, כל אחד מהם לעצמו - תחליט הוועדה כיצד תנהג את דרכיה."

לדעת הביקורת, אף במקרה של היכרות שטחית בין חבר ועדת בחינה למועמד, לצורך הבטחת תקינות ההליך ושמירת עקרון השקיפות, יש לציין בפרוטוקול את מהות הקשר שבין חבר ועדה למועמד.

ג. דוח הצוות לחשיבה מחודשת בהיבטי ניגוד עניינים מיולי 2018, אשר אימץ היועץ המשפטי לממשלה, המליץ בסעיפים 91 עד 95 לתת מקום לשיקול דעת סובייקטיבי של בעל תפקיד לעניין מהות קשריו עם מכר: "הצוות מכיר בכך שאדם אוסף לעצמו היכרויות, קשרים וחברויות שונות לאורך חייו, וזאת על רקע הקשרים שונים ובמידות קרבה משתנות. מובן כי הדבר אף משתנה בהתאם לנקודת הזמן בה הוא נבחן, וכי טיבם של קשרי היכרות ומערכות יחסים להשתנות, להתחזק ולהיחלש. לעמדת הצוות, ברור כי לא כל היכרות או קשר

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

מייצרים חשש לניגוד עניינים... היכרות על רקע מקצועי או היכרות שמקורה בעבר הרחוק, ככל שלא השתכללה לכדי יחסים קרובים במיוחד שיצאו מגדר סביבת היכרות, לא מקימה חשש לניגוד עניינים... עוד נתן הצוות את הדעת לכך שיחסי חברות מסוג מסוים עשויים להיחשב בעיני אחד כיחסים קרובים במיוחד, ובעיני האחר כיחסים רחוקים. מובן כי בהקשר זה, יותר מאשר ביתר ההקשרים, יש מקום לתת משקל רב לתחושה הסובייקטיבית של בעל התפקיד ולתפיסתו את הקשר הקיים. עם זאת, במקרים של ספק, יש מקום לבחון את העניין במבט אובייקטיבי ואחיד ככל הניתן, וזאת בשים לב לכך שאין לפגוע באופיו האובייקטיבי של הכלל האוסר על ניגוד העניינים, ובכדי לאפשר התייחסות אחידה ככל הניתן לנושא זה... במסגרת בחינת האינדיקציות נכון יהיה להתחשב, בין היתר, במפורט להלן: עומק הקשר - מפגשים אישיים, בילויים וחופשות משותפות, קשרים בין המשפחות, הזמנות - לאירועים אישיים; משך זמן - תקופת החברות; תדירות וסדירות - תדירות מפגשים, תדירות שיחות, דפוסים קבועים של פעילות משותפת... יש להעיר כי בבירור השאלה האם מתקיימים יחסי חברות המקימים חשש לניגוד עניינים, יש לקחת בחשבון גם את טיב ההחלטות שבעל התפקיד עשוי לקבל בעניין אותו אדם. ככל שמדובר בהחלטה הנושאת אופי אישי (למשל, החלטה על עניינים משמעותיים או פליליים של חבר) או בהחלטה בעלת אופי כספי משמעותי (למשל, החלטה בעניין התקשרות עם משרד שבבעלות חבר), הנטייה תהיה לחומרה, ויהיה מקום לפסול טיפול בחברים במעגל רחב יותר. מאידך, ככל שמדובר בהחלטה שמתייחסת לחבר במישור עקיף יותר, או בהחלטה שהשפעתה אינה גבוהה, הנטייה תהיה להקל, ויהיה מקום לפסול טיפול בעניינים הנוגעים לחברים רק במעגל מצומצם יותר." [ההדגשות אינן במקור]

2. מנהלת המחלקה המשפטית

2.1 תלונה

"מנהלת מחלקה משפטית... בעלה חבר טוב של [מחזיק התיק דאז]. התקבלה ללא רקע ניהולי או ידע בתחום."

התייחסות מנכ"ל החברה:

"הנ"ל מונתה למנהלת מחלקה משפטית באגף הגבייה בחברה לביטחון, במסגרת מכרז פומבי שפורסם כדין. הנ"ל עמדה בדרישות המכרז וועדת מכרזי כוח האדם החליטה לבחור בה כמועמדת המתאימה ביותר על פני יתר המועמדים שניגשו למכרז זה. צריך לציין שהיא ממלאת את תפקידה באופן מוערך."

2.2 נוסח המכרז

ב-29 ביוני 2016 פורסם מכרז פנימי/פומבי לתפקיד מנהל/ת מחלקה משפטית. למכרז ניגשו שמונה מועמדים. הזוכה נכנסה לתפקיד ב-1 בדצמבר 2016.

א. לפי נוסח המכרז⁵, התפקיד כולל בין היתר, יישום הנחיות מקצועיות של התובעים העירוניים, הכנת תכנית עבודה שנתית וקביעת יעדים, מתן מענה לפניית של חייבים, שליטה, מעקב ופיקוח על החומר המשפטי המתקבל במחלקה ויוצא ממנה, הדרכה והנחייה מקצועית של בעלי תפקידים במחלקה, הפקת דוחות וטיפול בממצאים וניהול צוות עובדים.

בהתאם לקורות חייה של הזוכה במכרז, היה לה ניסיון קודם כאחראית מקצועית במחלקה לטיפול משפטי בחברת ביטוח. תפקידה כלל גביית חובות, פגישות עם סוכני ביטוח, מעסיקים ועורכי דין, מתן מענה ושירות לגורמים שונים. בעברה עבדה גם בבנק כקופאית ראשית, אחראית על טיפול בחשבונות מעוקלים, מטבע חוץ והנהלת חשבונות.

ב. להלן דרישות הסף להגשת מועמדות למכרז:

- בעל תואר אקדמי, עם יתרון לבעל תואר במשפטים או מינהל עסקים או מדעי ההתנהגות או מדעי החברה.

לפי קורות החיים, לזוכה תואר במינהל עסקים מאוניברסיטת דרבי.

- שלוש שנות ניסיון ניהולי בתחום השירות האדמיניסטרטיבי.

לפי קורות החיים, לזוכה לא היה ניסיון ניהולי נדרש. גם במסמך עליו חתומים מנהלת אגף משאבי אנוש דאז ומנהל מקצועי (שמנהלת משאבי אנוש נוכחית לא זיהתה את שמו), נכתב "נדרש שקילה" ממשרד החינוך. ללא ניסיון ניהולי". גם בטבלת ריכוז נתוני מועמדים לוועדת מכרזים, צוין כי המועמדת "טרם הביאה תעודת שקילה בגין לימודיה באוניברסיטת דרבי". מנהלת משאבי אנוש מסרה כי לא ידוע לה אם פנו לזוכה בבקשה להביא תעודת שקילה, מאחר שהמכרז היה בתקופת קודמתה בתפקיד.

מנהלת המחלקה המשפטית מסרה: "העברתי [מנהלת משאבי אנוש דאז] תעודה בגין לימודי באוניברסיטה הפתוחה⁷ ותעודה בגין לימודי באוניברסיטת דרבי - התעודות אושרו על ידה."

מהאמור עולה לכאורה, כי העובדת זומנה לראיון בוועדה ואף התקבלה לתפקיד, אף שלא הציגה רקע ניהולי או ידע בתחום, הנדרש כתנאי סף לתפקיד.

2.3 פרוטוקול ועדת בחינה

לא נמצא פרוטוקול מודפס של הוועדה, אלא דוח ועדת קבלה בנוסח אחיד, שמילאה מנהלת משאבי אנוש דאז. לפי דוח ועדת הקבלה, חברי הוועדה בחרו במועמדת מבין שמונה מועמדים.

⁵ מנהלת משאבי אנוש בחברה מסרה כי לא פורסם מכרז קודם לתפקיד זה, והתפקיד אוישי בעבר ללא מכרז.

⁶ האגף להערכת תארים אקדמיים מחוץ לארץ במשרד החינוך מעריך תעודות, דיפלומות ותארים שהעניקו מוסדות אקדמיים בחוץ לארץ, בהשוואה לתעודות, דיפלומות ותארים שנותנים מוסדות אקדמיים במדינת ישראל לצורך דירוג ושכר. בהמשך, הורחבה עבודת האגף גם לשקילת תואר הניחן למי שלומד בישראל בשלוחה של מוסד אקדמי מחוץ לארץ, וכן לשקילת תואר שנעשה ב"למידה מרחוק" - נקרא: הערכת תואר או שקילת תואר.

⁷ העובדת השתתפה במספר קורסים אקדמיים בתחום כלכלה.

נמצא כי דוח ועדת הקבלה אינו משקף את מהלך הישיבה ואת עיקרי ההתרחשויות בה, לרבות תקציר הראיונות שערכה הוועדה עם המועמדים ו/או נימוקים לבחירה במועמדת. זאת, בניגוד לנדרש ולקביעת בית המשפט העליון⁸: "באשר לא נרשם פרוטוקול אין עומדת לה לוועדה חוקת התקינות המינהלית, ובנסיבות אלו הנמל לא על העותר אלא על הוועדה מוטל הוא להראות כי פעלה כדין וכשורה."

התייחסות מנכ"ל החברה:

"פרוטוקול ועדת בחינה - אנו מקבלים את הערת הביקורת ונפעל ליישמה. הערה זו מתייחסת גם ליתר הסעיפים העוסקים בכך בהמשך הביקורת."

2.4 קשר למחזיק התיק דאז

א. בהמשך לטענה שעלתה בתלונה, לפיה בעלה של הזוכה הוא חבר טוב של מחזיק התיק דאז, מסרה מנהלת המחלקה המשפטית, כי אין לה ולבעלה קשרים חבריים עם מחזיק התיק דאז, למעט היכרות שטחית עמו, מתוקף היותם תושבי העיר.

ב. מחזיק התיק דאז שימש כיושב ראש ועדת בחינה במכרז.

ג. כאמור, הזוכה במכרז מסרה שאין קשרי חברות בינה ו/או בעלה למחזיק התיק, אך נמצא כי קיימת הכרות בין בעלה של העובדת לשותף עסקי בעבר, של מחזיק התיק דאז:

בעלה של העובדת, בעל עסק בעיר, קיבל ביולי 2014 ייפוי כוח לביצוע פעולות באגף רישוי עסקים בעירייה, בשם בית עסק אחר, שאחד מבעליו באותה עת, הוא חברו של מחזיק התיק דאז ושותפו לעסקים בעבר. זאת ועוד, החבר הנ"ל⁹ ציין במספר מסמכים מדצמבר 2018 עליהם הוא חתום, שהוא "יועץ משפטי" של החברה שבבעלות בעלה של העובדת.

מחזיק התיק דאז מסר כי ההיכרות בינו לבין בעלה של העובדת הייתה שטחית, בדומה להיכרותו עם תושבים נוספים בעיר. זאת ועוד, לדבריו, חברו לא יצר עמו קשר בנוגע למכרז זה ובכל מקרה, הוא לא ידע על הקשר העסקי שבין חברו לבעלה של העובדת.

התייחסות מנהלת המחלקה המשפטית:

"לגבי הטענה שהתקבלתי לעבודה מאחר שבעלי חבר טוב של מחזיק התיק לשעבר - בין בעלי לבין מחזיק התיק לשעבר אין קשר חברי טוב. אינם מבלים ביחד, אינם מתראים ואינם מדברים בטלפון. ההיכרות הינה שטחית בלבד. עם כל הזהירות המתבקשת והצניעות, הנני בטוחה שזכיתי במכרז הודות לכישורי והרושם הטוב שהותרתי בקרב חברי הוועדה שבחרו בי."

⁸ בג"ץ 3751/03 יוסי אילן נגד עיריית תל אביב-יפו ואחרים.

⁹ בשאלון לניגוד עניינים שמילא מחזיק התיק דאז בעת שהתמנה לראש העירייה, הוא דיווח על קשריו עם חבר זה.

3. ממונה פניות ציבור

3.1 תלונה

"מנהל פניות הציבור חבר קרוב שלו [מחזיק התיק דאז] גם מונה ללא ניסיון קודם בתחום."

התניחות מנכ"ל החברה:

"הנ"ל מונה למשרת ממונה פניות ציבור בחברה לביטחון, במסגרת מכרז פומבי שפורסם כדן. הנ"ל עמד בדרישות המכרז וועדת מכרזי כוח האדם החליטה לבחור בו כמועמד המתאים ביותר על פני יתר המועמדים שניגשו למכרז זה. ראוי לציין כי הנ"ל יוצק תוכן משמעותי לתפקידו ומבצע אותו בצורה ראויה להערכה, ואף זוכה להערכה מדוברת העירייה."

3.2 נוסח המכרז

א. ב-26 ביוני 2017 פורסם מכרז פומבי לתפקיד ממונה פניות ציבור. התפקיד כולל מתן שירותי פניות ציבור והסברה לחברה, פעילות בקרב מקבלי החלטות ומובילי דעה במטרה לשמר ולהעמיק את הישגי החברה ולשפר את תדמיתה, אחריות לטפל בפניות הציבור, פיתוח ועדכון של נוהלי טיפול בפניות הציבור, הכנת דוחות סטטיסטיים בגין הטיפול בפניות, לרבות מסקנות והמלצות לשיפור טיב השירות וניהול מערך חופש המידע בחברה.

ב. לפי דרישות התפקיד, נדרש מועמד בעל השכלה אקדמית, ניסיון בטיפול ביחסי ציבור ו/או בפניות ציבור משלב קבלת הפנייה ועד סיום הטיפול בה, ידע במערכות מחשוב רלוונטיות, ניסיון בהנחיית עובדים (יתרון) וניסיון במתן תגובות מיידיות לאירועים בלתי מתוכננים.

יש להעיר כי בנוסח המכרז לא צוינה תקופת הניסיון המינימלית הנדרשת.

לפי קורות החיים, לזוכה תואר במדעי ההתנהגות, עם התמחות בניהול משאבי אנוש. כמו כן, הוא בעל ניסיון בניהול מערכי שירות, תמיכת לקוחות ומוקדים, בעל ניסיון בהקמה וניהול מחלקות שירות ותמיכה שסיפקו שירותים ומענה ללקוחות. משכך, הוא עומד בדרישות המכרז.

ממונה פניות ציבור מסר: "בנוגע לטענה על 'חוסר ניסיון בתחום' - עם כל הכבוד למתלונן האנונימי, אני מפנה אותך לקורות החיים שלי. אני סבור ש-10 שנות עבודה בחברות הייטק, בהן הקמתי וניהלתי מחלקות שירות לקוחות וניהלתי 70 עובדים בהודו, 29 עובדים בברזיל, 25 עובדים בישראל, 6 עובדים בקוסטה ריקה, 5 באוקראינה ו-4 בארצות הברית, יעידו כי אין בסיס לטענה... ככל הידוע לי קיבלתי את התפקיד בגלל התאמת, הגישה שלי לעולם השירות וניסיוני רב השנים בתחום..."

3.3 פרוטוקול ועדת בחינה

א. 25 מועמדים הגישו מועמדות במסגרת המכרז. חמישה מועמדים נמצאו כלא עומדים בתנאי הסף ושלושה מועמדים שעמדו בתנאי הסף החליטו להסיר מועמדותם. 17 מועמדים שעמדו בתנאי הסף זומנו לוועדה שהתכנסה

מבקרת עיריית ראשון לציון

ב-5 בספטמבר 2017, ארבעה מהם, לרבות הזוכה, נמצאו בעלי פוטנציאל מתאים לאיוש המשרה.

ב. לא נמצא פרוטוקול מודפס של הוועדה, אלא דוח ועדת קבלה אחיד שמולא בכתב יד.

נמצא כי בניגוד לנדרש, דוח ועדת הקבלה אינו משקף את מהלך הישיבה ואת עיקרי ההתרחשויות בה, לרבות תקציר הראיונות שערכה הוועדה עם המועמדים ו/או את הנימוקים לבחירה בזוכה.

3.4 קשר למחזיק התיק דאז

א. מחזיק התיק שימש כיושב ראש ועדת בחינה במכרז.

ב. ממונה פניות ציבור מסר: "אכן קיימת היכרות ביני לבין מחזיק התיק לשעבר ואף היה גילוי נאות בוועדה. יש לי 4 חברים קרובים והוא אינו נמנה עליהם." יש להדגיש כי בדוח ועדת קבלה לא תועד כי ניתן גילוי על אודות ההיכרות בין המועמד למחזיק התיק.

מחזיק התיק דאז מסר כי הוא הכיר את הזוכה במכרז, אולם מדובר בהיכרות שטחית בלבד. כמו כן, לדבריו, עד להתכנסות הוועדה, הוא לא ידע כלל שהנ"ל הגיש מועמדות לתפקיד.

התנייחות סמנכ"ל החברה מתאריך 26 בנובמבר 2018:

1. [ממונה פניות הציבור] הגיש קורות חיים למשרה ומילא את הטפסים הרלוונטיים בכדי לבחון את מועמדותו בטרם התכנסה ועדת מכרזי כוח אדם, מצורפים בזאת הטפסים ובחינת מועמדותו כפי שנשלחו בידי מנהלת משאבי אנוש במייל נפרד.

2. הוועדה התכנסה לאחר מכן ובחנה את מועמדותם של המועמדים על-פי הפירוט שמנהלת משאבי אנוש פירטה לחברי הוועדה כפי שמופיע במסמכים המצורפים למייל שנשלחו על-ידי מנהלת משאבי אנוש במייל נפרד.

3. הוועדה החליטה לדרג את המועמדים שמצאה כראויים לשמש בתפקיד ואת [ממונה פניות הציבור] בראשם כפי שמופיע במסמכים המצורפים למייל שנשלחו על-ידי מנהלת משאבי אנוש במייל נפרד.

תגובת ממונה פניות ציבור:

"הטענה לפיה לא היה גילוי נאות בוועדה איננה נכונה. מחזיק התיק לשעבר עשה גילוי נאות עוד לפני שהצגתי את עצמי והשתמש במילים טובות ונעימות שזכורות לי כמעט במדויק."

בהמשך לתגובה יש להדגיש, כי בדוח ועדת קבלה לא צוין כי מחזיק התיק דאז דיווח למשתתפים על ההכרות האמורה.

4. מנהלת משאבי אנוש

4.1 תלונה

"מכרז פנימי שתפור אך ורק בשבילה. הגברת בכלל עורכת דין ללא כל ניסיון של ניהול ובטח של משאבי אנוש. עבדה כעוזרת של המנכ"ל ונתפר עבורה מכרז פנימי ללא יכולת להתמודד עליו מבחוץ כמו במכרזים קודמים לתפקיד בעקבות חברותה עם [מחזיק התיק דאז] וקשריה עם [מנכ"ל החברה] ו[חבר מועצה ויושב ראש ועדת ביקורת בחברה]".

מחזיק התיק דאז מסר שהוא מכיר את העובדת מתוקף תפקידה הקודם - עוזרת מנכ"ל החברה.

התייחסות מנכ"ל החברה:

"הנ"ל מועסקת בחברה לביטחון החל משנת 2009. במסגרת העסקתה מילאה תפקידים כדוגמת: תובעת עירונית, עוזרת מנכ"ל. במהלך חודש מאי 2017 מונתה למשרת מנהלת משאבי אנוש בחברה לביטחון, במסגרת מכרז פנימי, כפי שנעשה במכרז הראשון למנהלת משאבי אנוש... נהוג גם בעירייה וגם בגופים ציבוריים אחרים, שככל שיש מועמדים פנימיים ראויים, מקיימים תחילה מכרז פנימי ובמידה שלא מאתרים מועמדים מתאימים, פונים למסלול מכרז חיצוני. במקרה זה, [למנהלת משאבי אנוש] השכלה אקדמית תואר ראשון במשפטים, תואר שני במנהל עסקים עם התמחות עיקרית במשאבי אנוש, שירות קבע במשמר הגבול בתפקיד מנהלת משאבי אנוש במשך 3 שנים וחצי. כך שניסיון בתחום יש, לרבות ניסיון ניהולי. ועדת המכרזים החליטה לבחור ב[מנהלת משאבי אנוש] כמועמדת המתאימה לבצע את התפקיד. כיום [מנהלת משאבי אנוש] מבצעת את תפקידה טוב יותר מקודמותיה, וגולת הכותרת - סיום משא ומתן עם הממונה על השכר במשרד האוצר, על שכר העובדים בחברה, תהליך מורכב שמדבר בעד עצמו ודורש רמה גבוהה של ניסיון בתחום."

4.2 קיום מכרז פנימי

סעיף 2 לתקנות קובע: "התפנתה משרה שיש עליה הקצבה בתקציב המאושר, ולא אוישה בדרך אחרת, יפורסם לגביה מכרז פומבי."

התקנות קובעות את חובתה של רשות מקומית לפרסם, בתנאים מסוימים, מכרזים פנימיים ו/או חיצוניים לקבלת עובדים.

מכרזים פנימיים הם בגדר הוראת דין מחייבת במועצות מקומיות ובמועצות אזוריות, אך בתקנות אין הוראת דין המחייבת עירייה לערוך מכרז פנימי לקידום עובדים. עם זאת, בעיריות רבות מונהגים מכרזים פנימיים לקידום עובדים כפועל יוצא של הסדרים קיבוציים מתמשכים, פסיקת בתי הדין לעבודה והוראות חוקת העבודה.

גם נוהל עירוני בנושא "גיוס עובדים ומיונם" (להלן - נוהל עירוני) מתייחס להחלטה לפרסם מכרז פנימי: "ככלל ובהתאם להוראות הדין, משרה שהתפנתה תאויש באמצעות מכרז פנימי/חיצוני. על אף האמור לעיל, ככל שהעירייה סבורה שיש פוטנציאל מקרב עובדי העירייה לאיוש משרה שהתפנתה ובאישורו של ראש העיר, ניתן יהיה לפרסם תחילה מכרז פנימי לאיוש המשרה."

לאור האמור, ניתן לפרסם מכרז פנימי לאיוש משרה.

4.3 השוואת נוסח המכרז למכרזים קודמים

א. ב-27 באפריל 2017 פורסם מכרז פנימי לתפקיד מנהל/ת יחידת כוח אדם ומשאבי אנוש. החברה פרסמה ב-16 באפריל 2012 וב-2 בנובמבר 2015 מכרזים קודמים לאותו תפקיד. להלן השוואה בין דרישות הסף לתפקיד בשלושת המכרזים:

מכרז מספר	13/2012	07/2015	02/2017	הערה
תאריך פרסום	6 באפריל 2012	2 בנובמבר 2015	27 באפריל 2017	
סוג מכרז	פנימי	פומבי	פנימי	
תיאור תפקיד	זהה להגדרה במכרזים, 07/2015 ו-2/2017. למכרז זה נוספה דרישה של אחריות על מערך השכר	זהה	זהה	
תנאי סף	בעל תואר אקדמי מוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, כשורה בתחום משאבי אנוש	בעל תואר אקדמי מוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, עדיפות לבעלי תואר שני	בעל תואר אקדמי מוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה, עדיפות לבעלי תואר שני/השכלה אקדמית בתחום המשפטים - יתרון	(1)
	ניסיון של 5 שנים לפחות בנייהול תחום כוח אדם ומשאבי אנוש במגזר הציבורי ו/או בארגון אחר המונה לפחות 500 עובדים	ניסיון של 5 שנים לפחות בנייהול תחום כוח אדם ומשאבי אנוש במגזר הציבורי ו/או בארגון אחר המונה לפחות 300 עובדים	ניסיון מוכח בנייהול תחום כוח אדם ומשאבי אנוש במגזר הציבורי ו/או בארגון אחר המונה לפחות 250 עובדים	(2), (3)
	ניסיון של 5 שנים לפחות בנייהול צוות עובדים	ניסיון של 5 שנים לפחות בנייהול צוות עובדים	ניסיון בנייהול צוות עובדים	(4)
	הכרת המבנה הארגוני של החברה	-	-	
	-	-	ניסיון של 5 שנים לפחות בעבודה במערכת עירונית/ציבורית	

הערות ללוח:

- (1) אחד מתנאי הסף במכרז 2/2017, שלא נדרש במכרזים הקודמים היה "עדיפות לבעלי תואר שני/השכלה אקדמית בתחום המשפטים - יתרון".
- (2) בעוד שבמכרזים הקודמים תנאי הסף דרש ניסיון של חמש שנים לפחות בנייהול תחום כוח אדם ומשאבי אנוש, במכרז 2/2017 לא נדרש מינימום שנות ניסיון בתחום.

כאמור, לפי הסברה של מנהלת משאבי אנוש, נכון למועד המכרז, היה לה ניסיון של שלוש שנים בתחום המבוקש.

(3) בעוד שבמכרז 13/2012 תנאי סף דרש ניסיון בניהול תחום כוח אדם ומשאבי אנוש בארגון המונה לפחות 500 עובדים ובמכרז 7/2015 הופחת המינימום הנדרש ל-300 עובדים, במכרז 2/2017 הופחת המינימום הנדרש ל-250 עובדים בלבד.

(4) בעוד שבמכרזים הקודמים תנאי סף דרש ניסיון של חמש שנים לפחות בניהול צוות עובדים, במכרז 2/2017 לא נדרש מינימום שנות ניסיון בתחום.

יש לציין כי לפי קורות החיים שהגישה הזוכה במכרז, הייתה לה במועד המכרז השכלה בתחום משאבי אנוש, כמו גם ניסיון עבודה של שלוש שנים בתחום. יחד עם זאת, לדעת הביקורת, מתן עדיפות לבעל השכלה בתחום המשפטים לתפקיד בתחום משאבי אנוש, כמו גם הפחתת הדרישות שהיו נהוגות במכרזים קודמים, מעוררות חשש שמא המכרז הותאם למידותיה של עוזרת המנכ"ל באותה עת.

התייחסות מנכ"ל החברה:

"השוואת נוסח המכרז למכרזים קודמים (הערות לוח) - סעיף קטן 4: מנכ"ל החברה דוחה על הסף את האמירה כי המכרז נתפר למידותיה של עוזרת המנכ"ל דאז. רצוי לומר, כי לאורך כל תקופת ניסיוני בחברה, בניהול משאבי אנוש נדרש (הכרחי) ידע משפטי, זאת לאור התביעות המשפטיות מצד עובדים - לא מעט פעמים נדרשנו להגיע לבית הדין לעבודה בעבר. כיום, הידע הזה מונע מאתנו להגיע לבית הדין לעבודה והביא את החברה למדיניות 'אפס תביעות'. לכן ראיתי צורך לכלול פרמטר זה בדרישות המכרז. בנוסף, מכרז זה טרם פרסומו, נחתם על ידי ראש העירייה [דאז] ומחזיק התיק [דאז]."

ב. נמצא כי על אף שעוזרת המנכ"ל דאז איישה את תפקיד מנהלת משאבי אנוש כממלאת מקום החל מינואר 2017 (במקביל לעבודתה כעוזרת מנכ"ל), והתפקיד בו היא הוגדרה בתכתובות אלקטרוניות שהגיעו מטעמה היה "מ"מ מנהלת משאבי אנוש", בנוסח המכרז לא צוין שהמשרה מאוישת בידי ממלא מקום, לצורך שקיפות בפרסום המידע.

התייחסות מנכ"ל החברה:

"עיקר תפקידה של עוזרת המנכ"ל דאז נותר כשהיה. לא נכתב ולא הוצא מינוי של ממלא מקום."

ג. בנוסח המכרז צוין כי לשאלות/בירורים ניתן לפנות לעוזרת מנכ"ל החברה. מאחר שעוזרת המנכ"ל שימשה באותה עת כממלאת מקום מנהלת משאבי אנוש, והיא אף התמודדה בעצמה לתפקיד, אין זה ראוי, לדעת הביקורת, כי עובדים אחרים המעוניינים בתפקיד, יפנו אליה לבירורים ושאלות.

התייחסות מנכ"ל החברה:

"באותה העת, העובדת שימשה כעוזרת מנכ"ל, ובמידה שהיו מופנות אליה שאלות, הדבר היה נראה כשאלות שהופנו אלי. במקרה זה, לא היו כל פניות."

4.4 פרוטוקול ועדת בחינה

מפרוטוקול ועדת בחינה שהתקיימה ב-21 במאי 2017 עולה כי למכרז ניגשה מועמדת אחת בלבד, עוזרת המנכ"ל באותה עת. בהיכנסה לוועדה, מסר לה יושב ראש הוועדה כי "התקיימה שיחה כשהיית בחוץ, כולם החליטו פה אחד שאת מתאימה". לפי הפרוטוקול, העובדת לא רואיינה ו/או נשאלה שאלות מקצועיות. נוסף על כך, בפרוטוקול אין הנמקה להחלטת הוועדה לבחור במועמדת.

התייחסות מנכ"ל החברה:

"פרוטוקול ועדת בחינה - ישנה היכרות מלאה בין המועמדת לבין כל אחד מחברי הוועדה ומיותר לקיים מעין 'מצג' שיעסוק בריצוי מאן דהוא, הדבר התקיים באופן הכי אמיתי שאפשר."

4.5 העסקת קרובי משפחה

א. מנהלת משאבי אנוש מוגדרת כסגנית מנהל אגף. משכך, על-פי נוהל עבודה, היה עליה למלא שאלון לאיתור חשש לניגוד עניינים טרם כניסתה לתפקיד. מנהלת משאבי אנוש מסרה: "נוהל זה לא הובא לידיעתי בעת כניסתי לתפקיד ואף לא במהלך החפיפה לתפקיד על ידי מנהלת משאבי האנוש הקודמת... אני מודה לך על כך שהסבת את תשומת לבי לעניין, ואני בהחלט אפעל מעתה ואילך בהתאם להוראות נוהל זה, בהתייחס לגורמים הרלוונטיים העתידיים שייקלטו ויהיו מחויבים במילוי שאלון זה."

ב. ב-19 בנובמבר 2018 העבירה מנהלת משאבי אנוש טופס שאלון לאיתור ניגוד עניינים בעניינה, שכלל עמדת ייעוץ משפטי ועמדת מנכ"ל החברה:

- חוות דעת מ-8 בנובמבר 2018 של יועץ משפטי חיצוני של החברה: "על אף הקרבה המשפחתית אין קשר ישיר בין תפקידה של [אחראית לוגיסטיקה מבנה ורכב] לבין תפקידה של [מנהלת משאבי אנוש]. כמו כן, אין יחסי כפיפות בין השתיים. יחד עם זאת, הואיל ותפקיד מנהלת משאבי אנוש הינו תפקיד רוחב החולש על כל עובדי החברה, בהתאם לסעיף 3.5(ד) לחוזר מנכ"ל משרד הפנים 2/2011 ראיתי לנכון להמליץ על אישור בכפוף להגבלות. לפיכך המלצתי היא לאשר את התפקיד, בהגבלה כך של[מנהלת משאבי אנוש] לא תהיה גישה ו/או טיפול בענייניה של [אחראית לוגיסטיקה מבנה ורכב] וכי כל אישור בעניינה יעבור את אישורו ויידועו של מנכ"ל החברה..."

- התייחסות מנכ"ל החברה: "מאשר. ממילא כל החלטה בנושא אמרכלות טעונה את אישורי. כיום [אחראית לוגיסטיקה מבנה ורכב] כפופה ל[מנהל אגף חניונים] ולסמנכ"ל החברה."

בהמשך לחוות דעתו של היועץ המשפטי החיצוני, יש להעיר, כי לפי חוזר מנכ"ל משרד הפנים מספר 2/2011 בנושא "נוהל לבדיקה ומניעת ניגוד עניינים - עובדי

הרשויות המקומיות", לא די היה בחוות דעת יועץ משפטי, אלא מנהלת משאבי אנוש ואחראית לוגיסטיקה מבנה ורכב היו צריכות לחתום על הסדר לניגוד עניינים: "בדיקת סוגיית ניגוד העניינים, ובמידת הצורך חתימת המועמד על הסדר מתאים למניעת ניגוד עניינים, יתבצעו טרם מינוי המועמד לתפקיד... במקרים שבהם, לדעת היועץ המשפטי, ניתן לנטרל את ניגוד העניינים בין עניינו האחר של המועמד לבין תפקידו ברשות המקומית בדרך של עריכת הסדר למניעת ניגוד עניינים, יערוך היועץ המשפטי הסדר כאמור..."

התייחסות מנהלת משאבי אנוש:

1. מעיון בתלונה המדוברת, לא נותר לי אלא להביע צער כלפי אותם גורמים מלינים, שברור לי שהקנאה העבירה אותם על דעתם. אני מכבדת כל דעה, אך מכבדת יותר דעות שיש בהן אמת - מה שלא קיים כאן.
2. טרם כניסתי לחברה שימשתי כמנהלת משאבי אנוש במשטרת ישראל, תפקיד אשר תרם לי רבות והעניק לי ניסיון רב בתחום הניהול ככלל ובתחום משאבי אנוש בפרט, זאת במקביל ללימודי ולהסמכתי כעורכת דין. תפקידי כמנהלת משאבי אנוש במשטרה, זכה לשבחים רבים, אותות הצטיינות ובקורות מוצלחות בכל קנה מידה אפשרי - כך שעם כל הכבוד, האמירה לפיה אינני בעלת ניסיון, משוללת כל יסוד - הצלחתי מדברת בעד עצמה.
3. החל ממועד כניסתי לחברה, בשלהי שנת 2009, ביצעתי מגוון תפקידים בחברה, במסירות ובהשקעה מרובה מאוד - מה שהביא להצלחתי בכל תפקיד אותו ביצעתי ועל כך לא אעיד רק אני, אלא גם מנהליי. במרוצת השנים, אף סיימתי את לימודי התואר השני בתחום מנהל עסקים, ובהתמחות עיקרית במשאבי אנוש וניהול הארגון.
4. בסוף שנת 2016, מנהלת משאבי אנוש דאז... סיימה את תפקידה בחברה. בשל כך, פנה אלי מנכ"ל החברה ומתוך היכרות בדבר הרקע הקיים לי בתחום משאבי אנוש וביקש את סיועי בתפקיד בנוסף על תפקידי כעוזרת מנכ"ל, עד לקיום מכרז בנושא. נערתתי לבקשתו וביצעתי את שני התפקידים במקביל. מי שלא מכיר את תחום משאבי האנוש, לרבות תחום העוזרות האישית - אינו מסוגל להבין את רמת התובענות הנדרשת בתפקידים מעין אלו. על אף הסיזיפיות הרבה בביצוע שני תפקידים מעין אלו במקביל, פעלתי לבצע את התפקידים ביתר שאת, ובהשקעת מאמץ רב, לטובת עובדי והנהלת החברה, כפי שמצופה ממני, וכחלק מהלואיות שלי לארגון.
5. אינני מעורבת בתהליך ניסוח המכרז ובתנאיו, אך אציין כי לגישתי, קיימת כיום לא פחות מחובה, כי אנשי משאבי אנוש, יהיו גם בעלי הכשרה משפטית - בעולם בו תחום דיני העבודה תופס חלק נכבד בחיינו ובשגרת העבודה, חשוב כי יהיה גורם שידע להתמודד גם במישור הזה.
6. עת יצא המכרז לפרסום, ולאחר מספר חודשים בהם ביצעתי את שני התפקידים במקביל, סברתי כי לאור ניסיוני הרב, אוכל בהחלט לתרום מהידע והניסיון שרכשתי וליצוק תוכן לתפקיד.
7. על כן, הגשתי מועמדות שלאחריה נבחרתי כדין, על ידי ועדת מכרזים.
8. באשר לסוגיית ניגוד העניינים - אני מקבלת את הערת הביקורת לפיה יש צורך גם בחתימה על הסדר לניגוד עניינים, ועל כן אפעל לפנות אל היועץ המשפטי של החברה,

לשם הכנת הסדר שכזה, ואפעל לחתום עליו יחד עם [אחראית לוגיסטיקה מבנה ורכב].” [ההדגשה במקור]

5. אחראית לוגיסטיקה מבנה ורכב

5.1 תלונה

”מינתה מנהלת משאבי אנוש את האחיינית שלה שעבדה כפקידה באגף גבייה... למנהלת רכש ולוגיסטיקה כביכול כממלאת מקום כדי ללמוד את התפקיד ולהוציא עבורה מכרז פנימי בבוא העת כפי שנעשה עבורה. בחורה בת 25 ללא ידע בתחום וללא שום תעודות ויש לציין שדודתה דאגה לה לקבל תעודת הצטיינות הכוללת מתנה כספית הכול מתוך פרוטקציה. יש עובדות ותיקות באגף משקיעות ועובדות שנים ומתקתקות עבודה שהיה מגיע להן הרבה לפנייה...”

התייחסות מנכ"ל החברה:

”העובדת נקלטה במסגרת ועדת כוח אדם, למשרת פקידה באגף הגבייה, משרה במתח דרגות זוטר שאינה מצריכה ועדה. בעת קליטתה, [מנהלת אגף משאבי אנוש] שימשה בתפקיד עוזרת מנכ"ל ולכן לא לקחה חלק בוועדה. נושא הקרבה המשפחתית הובא לידיעת חברי הוועדה באותו מעמד והוחלט לקלוט אותה מאחר ולא מתקיימים יחסי כפיפות ישירה. במהלך תקופת עבודתה, הנ"ל נתגלתה כעובדת מסורה וחרוצה, שהביאה את מנהל האגף להמליץ עליה כעובדת מצטיינת אגפית. כמובן שהמלצה זו, יחד עם המלצות אחרות, הובאו לוועדה בראשות המנכ"ל, מנהלת משאבי אנוש וסמנכ"ל החברה - בוועדה זו ביקשה מנהלת משאבי אנוש לפסול את עצמה חלקית בעניין שנוגע אל בחירת העובד המצטיין באגף הגבייה ואף יצאה מחדר הישיבות במועד הדיון וההחלטה בכך. צריך לציין, שנבחרו יחד עם [העובדת נשוא התלונה] עוד ארבעה עובדים מצטיינים בחברה. מנהל האגף אף המליץ על עובדות נוספות למתן תעודת הערכה, ואכן חלק מהן גם קיבלו. לעניין מינוי העובדת לתפקיד ממלאת מקום אחראי לוגיסטיקה - הנ"ל מונתה לאחר שרואיינו שני עובדים בכירים בחברה ואלו סירבו לקבל את התפקיד. [העובדת נשוא התלונה] נמצאה כמתאימה לאור הרקע בו עסקה במסגרת שירות קבע בצבא הגנה לישראל כנגדת לוגיסטיקה ורכש. צריך לציין, שתפקיד זה שאליו מונתה אינו דומה בהיקפי האחראיות שלו לתפקיד המקורי שכן במקרה זה מונה מנהל אגף החינוכים כממלא מקום מנהל הלוגיסטיקה וכאחראי גם על תחום הרכש ותחום הלוגיסטיקה והפרויקטים בחברה, כך [העובדת נשוא התלונה] כפופה [למנהל אגף חינוכים] וזה כפוף לסמנכ"ל.”

5.2 קליטת העובדת בחברה

א. לדברי מנהלת משאבי אנוש, העובדת החלה את עבודתה בחברה לביטחון ב-1 באוגוסט 2015 כעובדת חברת כוח אדם, במסגרת פרויקט תווי חנייה. בחלוף שלושה חודשים, ובאישור תקן פנוי באגף הגבייה, התקבלה העובדת, לאחר ראיון בוועדת בחינה, למלא תפקיד של פקידת גבייה בשכר מינימום. לטענת מנהלת משאבי אנוש, מדובר במשרה זוטרה אשר אינה מצריכה יציאה למכרז.

לא נמצא תיעוד לפרוטוקול ועדת בחינה.

לפי התקנות כאמור, אין חובת מכרז לקבלת עובדים למשרות בדרגות נמוכות, אך יש לנהוג בהתאם להנחיות חוזר מנכ"ל מרכז השלטון המקומי מינואר 2015, הכולל הנחיות לאיוש משרות פטורות ממכרז. זאת, על מנת שהאיוש ייעשה בהליך בחירה שוויוני, הגון ושקוף ככל האפשר, בין היתר:

פרסום הצורך באיוש המשרה, קביעת צוות של שני עובדים לפחות שיטפל באיוש המשרה (אחד מחברי הצוות חייב להיות מי שאחראי על ניהול משאבי האנוש בעירייה או נציגו), קביעת קריטריונים אובייקטיביים לדירוג המועמדים, ראיון של המועמדים ותיעוד ההחלטה בכתב.

ב. מעיון במסמכים שמילאה העובדת ב-8 בנובמבר 2015, עת נקלטה כעובדת בחברה, עולה כי הנ"ל שירתה בצבא קבע בתפקיד נגדת לוגיסטיקה וניהול מלאי. בשאלון לאיתור חשש לניגוד עניינים דיווחה העובדת כי דודתה היא עוזרת מנכ"ל החברה באותה עת (מנהלת משאבי אנוש כיום). עם זאת, השאלון לא הועבר ליועץ המשפטי של החברה לקבלת אישור בכתב על העסקת קרוב משפחה.

כאמור, מנהלת משאבי אנוש ואחראית לוגיסטיקה מבנה ורכב לא נדרשו לחתום על הסדר לניגוד עניינים.

5.3 מעבר תפקיד

א. מנהלת משאבי אנוש מסרה: "בהתאם למבנה הארגוני של החברה, במחלקת הלוגיסטיקה לא קיימת הגדרה למשרת מזכירה כלל, ודאי שלא מזכירה בכירה. בחודשים האחרונים, מנהל מחלקת הלוגיסטיקה... עזב את תפקידו. כידוע לכל, מדובר בשנת בחירות - סיטואציה שבה אנו נמנעים מלצאת למכרזים בדירוג מנהל מחלקה ומעלה במחצית השנייה של השנה, כפי שקרה כאן.

בשל כך, הנחה מנכ"ל החברה לאתר עובד מתוך החברה, אשר ישמש בתפקיד כממלא מקום, במשרה מלאה - התפקיד הוצע לסגן מנהל אגף הסיוור והשיטור שהינו בעל רקע לוגיסטי... אשר סירב להצעה. בנוסף, הוצע התפקיד לעובד הסיירת הירוקה בחברה... אשר אף לו קיים רקע לוגיסטי, אך גם הוא סירב להצעה מאחר שלו היה עובר לשמש בתפקיד, הדבר היה פוגע בתנאי שכרו כחלופה לעבודת המשמרות, ועל כן, לא היה מעוניין בכך. כתוצאה מכך, החליט מנכ"ל החברה שנכון יהיה כי מנהל בחברה באותה הדרגה (מנהל מחלקה) יתבקש לבצע את התפקיד. על כן, נעשתה פנייה אל... מנהל החניונים לבצע את התפקיד בנוסף על תפקידו. הנ"ל נעתר לבקשה, בהתניה לקבלת עזרה פקידותית מיידית, שתאפשר לו לטפל גם בתחום הלוגיסטיקה בהצלחה.

בהתאם לכך, פנה סמנכ"ל החברה... אל [העובדת נשוא התלונה], אשר שימשה באותה העת כפקידה באגף הגבייה, והציע לה לשמש במשרה, באופן זמני בלבד - זאת בשל הרקע הקיים לעובדת בתחום הלוגיסטיקה - הנ"ל שימשה כנגדת לוגיסטיקה בשירותה הצבאי, לרבות בשירות קבע. הנ"ל נענתה לבקשה והסכימה לכהן בתפקיד, כאשר מראש הוגדר שהינו זמני בלבד... [ההדגשה במקור]

מבקרת עיריית ראשון לציון

לדברי מנהלת משאבי אנוש, אין תיעוד בכתב לפניית שנעשו למנהל אגף סיור ושיטור ולמנהל החניונים, שכן מנכ"ל וסמנכ"ל החברה שוחחו עימם בעל-פה. נמצא תיעוד מ-3 ביולי 2018 לפניית המנכ"ל לעובד הסיירת הירוקה.

לשאלת הביקורת מדוע לא הוצע התפקיד לאחראי הרכש ועוזר מנהל לוגיסטיקה בחברה, השיבה מנהלת משאבי אנוש כי "מנכ"ל החברה החליט כי נכון יהיה שמנהל בחברה באותה הדרגה (מנהל מחלקה) יתבקש לבצע את התפקיד. [אחראי הרכש] אינו מוגדר כגורם הנהלה בדרגה זו."

ב. מסיכום פגישה שערך ב-4 ביולי 2018 סמנכ"ל החברה עם העובדת עולה כי תפקידה הוגדר כאחראית לוגיסטיקה, רכב ומבנה בחברה. בפגישה הובהר לעובדת כי מדובר במשרה זמנית בלבד, ככל הנראה עד ינואר 2019, אז יסתיים הליך בחירת מחליף למנהל מחלקת לוגיסטיקה, והובטח לה כי לאחר מילוי המשרה היא תוכל לשוב לתפקידה באגף הכנסות. העובדת החלה תפקידה במחלקת לוגיסטיקה באותו מועד.

סמנכ"ל החברה מסר ב-7 בינואר 2019 כי "טרם נקבעו הרכבי ועדות בחברה לביטחון, אין עדיין צפי לפרסום המכרז".

5.4 עובדת מצטיינת

א. במרץ 2017 ביקשה מנהלת משאבי אנוש ממנהלים בחברה להמליץ על מועמד לפרס העובד המצטיין ולתאר בהרחבה באמצעות שאלון שחולק, את הצטיינותו של המועמד בתחומים שפורטו בשאלון. הקריטריונים להערכת העובד לקחו בחשבון ותק, איחורים והיעדרויות, נזקים, תלונות, משמעת, תפוקות ועוד. מנהלת משאבי אנוש מסרה כי הוותק הנדרש לבחירת עובד מצטיין הוא שנה ומעלה. שווי פרס כספי לעובד מצטיין הוא 2,500 ש"ח. לצורך השוואה, הוותק הנדרש לבחירת עובד מצטיין בעירייה הוא לפחות חמש שנים.

התייחסות מנכ"ל החברה:

"לא כל מה שחל בעירייה, חל על החברה. תדירות חילופי העובדים בחברה גבוהה מאוד, ועל כן הוותק שנקבע עומד על שנה. בנוסף, ההחלטה להעניק לעובד אות הצטיינות, נעשית על בסיס עשייה והצטיינות יתרה בשנה החולפת ולא לכל אורך שנות עבודתו של העובד."

ב. העובדת הנ"ל החלה לעבוד בחברה בנובמבר 2015 וכעבור כשנה וחצי (מרץ 2017) המליץ עליה מנהל אגף הכנסות וגבייה לקבלת עובדת מצטיינת.

ג. ב-22 במרץ 2017 התכנסה הוועדה לבחירת עובדים מצטיינים לשנת 2016, שכללה את מנכ"ל החברה, סמנכ"ל וממלאת מקום מנהלת משאבי אנוש דאז - דודתה של העובדת.

נמצא כי פרוטוקול הוועדה אינו מפרט מיהם המועמדים שהומלצו כעובדים מצטיינים ומהם הנימוקים לבחירת העובדים המצטיינים מבין כלל המועמדים. כמו כן, אין תיעוד בפרוטוקול לכך שממלאת מקום מנהלת משאבי אנוש נמנעה מלהשתתף בדיון בעניינה של אחייניתה וכי לא לקחה חלק בקבלת ההחלטות.

התייחסות מנכ"ל החברה :

"מקבלים את הערת הביקורת ונפעל ליישמה."

התייחסות אחראית לוגיסטיקה מבנה ורכב :

1. "קראתי את נוסח התלונה בעיון רב.
2. אין לי אלא להצר על מניעים זרים וללא ספק לא טהורים, מצד גורמים שאין בדבריהם, דבר ולו חצי דבר של אמת -
3. הגעתי לראשונה אל החברה לביטחון, באמצעות חברת כוח אדם בה עבדתי, לשם טיפול בתחום תווי חנייה. לאחר כ-3 חודשים, ובהימצא תקן פנוי באגף הגבייה, הגשתי את מועמדוטי להיקלט כעובדת חברה מן המניין.
4. זומנתי לוועדת כוח אדם, אותה עברתי בהצלחה, ובהתאם להחלטת הוועדה, נקלטתי כעובדת חברה מן השורה.
5. במהלך תקופת עבודתי באגף הגבייה, השקעתי את מלוא מרצי וזמני, במסירות רבה, על מנת ללמוד את העבודה ולבצעה על הצד הטוב ביותר.
6. בניגוד לגורמים שהעלו תלונה מיותרת זו, פעלתי לבצע את עבודתי לשביעות רצון מנהליי, וללא כל קשר או נגיעה לקרבה המשפחתית הקיימת לעוזרת המנכ"ל דאז, דבר עליו דיווחתי במסגרת שאלון ניגוד עניינים.
7. בשל ביצוע עבודתי, מצא לנכון להמליץ עלי מנהל האגף כעובדת מצטיינת בהתאם לפרמטרים שנקבעו ועל פי אמות המידה הנהוגות באגף והמתייחסות בין היתר, לתוצאות עבודה, הופעה מסודרת, התייחסות להיעדרויות, התמדה וכדומה.
8. ועדת המצטיינים היא זו שהחליטה לבחור בי בסופו של יום כעובדת מצטיינת, לאור תפקודי ועבודתי. האמירה בתלונה לפיה הדבר ניתן מתוך 'פרוטקציה כספית', מוטב היה שלא תיאמר. חבל מאוד שמדובר בתלונה שאינני יודעת את מקורה. במידה שכן הייתי יודעת מי עומד מאחורי גיבוב שקרי ורע שכזה, הייתי שוקלת את צעדי החוקיים להגשת תביעת דיבה בנושא. אני גאה בעצם היותי עובדת שזכתה להגיע למעמד זה, ואין בכוונתי להתנצל על כך, הרווחתי זאת ביושר. בנוסף, האמירה לפיה יש עובדות ותיקות שמגיע להן לפני - מדובר באמירה סובייקטיבית ועם כל הכבוד, אינני אחראית על קבלת החלטות בנוגע לעובדות אחרות, מתאימות יותר או מתאימות פחות.
9. באשר למשרתי הזמנית במחלקת הלוגיסטיקה - גם כאן, האמירה לפיה אינני בעלת ידע בתחום וללא כל תעודות - הינה אמירה אומללה וחסרת בסיס. טרם הגעתי לחברה לביטחון, שיַרתי בשירות קבע בצה"ל בתפקיד נגדת לוגיסטיקה וניהול מלאי - ואף עברתי הכשרות מתאימות לכך. קיימות תעודות ברשותי והן אף הוצגו במעמד כניסתי לעבודה."

6. מזכירה באגף חנייה

6.1 תלונה

"אשתו של [מנהל אגף הכנסות וגבייה] בחברה לביטחון. כיום מקורב וחבר טוב של [מחזיק התיק דאז]... אשתו מונתה לעוזרת משאבי אנוש במקום עובדת שעסקה בתחום זה מעל 5 שנים שהרי מן הראוי שהיא זאת שתקבל את התפקיד."

מבקרת עיריית ראשון לציון

מחזיק התיק דאז מסר כי הוא ובעלה של העובדת למדו באותה שכבה בבית הספר, אולם העובדת ובעלה החלו לעבוד בחברה לביטחון הרבה שנים לפני שהוא מונה כמחזיק התיק. לדבריו, הוא לא היה מעורב בניודה הפנימי של העובדת בחברה.

התייחסות מנכ"ל החברה:

"כפי שידוע, הקשר בין מנהל אגף הגבייה [לעובדת] הינו קשר זוגי שנולד בעת עבודתם בחברה לביטחון. [העובדת] הוצבה על מנת לסייע למנהלת משאבי אנוש דאז. קודם להצבה זו, לא ניתן סיוע צמוד, אלא באמצעות מזכירות לשכת מנכ"ל, שסייעה מעת לעת בתחומי הדפסות וזימונים כלליים."

6.2 קליטת העובדת בחברה

העובדת נקלטה לחברה ב-11 ביוני 2009, למשרת מזכירה באגף החנייה. לדברי מנהלת משאבי אנוש, מדובר במשרה שאינה מחייבת מכרז. לפי התקנות, אין חובת מכרז לקבלת עובדים למשרות בדרגות נמוכות, ובאותה עת אף לא היו הנחיות לקליטת עובדים בדרגות אלו.

6.3 מסמכים בתיק האישי

מנהלת משאבי אנוש מסרה כי לא נמצא בתיק האישי של העובדת תיעוד לקורות חיים ו/או שאלונים שמילאה, לרבות שאלון לאיתור ניגוד עניינים: "כמו כן, לא התקבלה במסגרת ועדת כוח אדם, ככל שידוע לי. הנ"ל שימשה במהלך השנים [ונכון למועד איסוף הממצאים] כמזכירה באגף החנייה. בין השאר, סייעה בהקלדת נתונים ושירותים נוספים למנהלת משאבי אנוש דאז."

6.4 העסקת קרובי משפחה

לשאלת הביקורת האם נתקבל אישור בכתב מהיועץ המשפטי של החברה להעסקתם של בני הזוג, מנהל אגף הכנסות וגבייה ומזכירת אגף חנייה, השיב סמנכ"ל החברה: "הם הכירו במהלך העבודה ולהדגיש כי מעולם לא היו ביניהם יחסי כפיפות. [מזכירת אגף חנייה] מדווחת למנהלת אגף החנייה בלבד ואין [למנהל אגף הכנסות וגבייה] כל השפעה על קידומה ו/או על תנאי העסקתה. אין בין [מנהל אגף הכנסות וגבייה] [למזכירת אגף חנייה] כל יחסי מרות ו/או ניגוד עניינים."

יש להעיר כי לפי חוזר מנכ"ל, "במקרים בהם נוצרה קרבה משפחתית בין שני עובדים המועסקים כבר ברשות המקומית, או בין עובד המועסק כבר ברשות המקומית לנבחר ציבור חדש, תשלח הרשות בקשה לאישור העניין בוועדות האמורות לעיל בצירוף כלל המסמכים האמורים לעיל בצירוף הצעה להסדרת העניין שתאושר על ידי יועמ"ש של הרשות המקומית. יש להגיש בקשה זו תוך חודש ימים מעת היווצרות יחסי הקרבה." [ההדגשה אינה במקור]

בחוזר מנכ"ל מספר 1/2012 מ-31 בינואר 2012 בנושא "העסקת קרובי משפחה ברשויות המקומיות - הבהרה" מצוין כי הנחיות חוזרי מנכ"ל מספר 3/2011 יחולו על קבלת עובדים וקידומם החל ממועד פרסום חוזר מנכ"ל מספר 3/2011 בלבד. בנוגע לעובדים שיש להם קשרי עבודה ומונו לפני פרסום חוזר מנכ"ל מספר 3/2011, אין צורך באישור מטעם ועדת השירות למינוי. עם זאת, "על היועץ המשפטי של הרשות

לערוך הסדרים למניעת ניגודי עניינים פנימיים בין העובדים הללו, לצורך הבטחת פעילותה התקינה של הרשות המקומית".

התייחסות מזכירת אגף חנייה :

"התקבלתי לעבוד בחברה כמזכירת אגף החנייה ביולי 2005 - עם הקמת החברה העירונית לביטחון, עוד בטרם בן זוגי (שבזמן זה לא היה בן זוגי) התקבל לעבודה (הוא התקבל במאי 2006). הקשר הזוגי בינינו רקם עור וגידים בסביבות 2008 בעת שכן זוגי שימש בתפקיד אחר בחברה (ולא כמנהל אגף הכנסות וגבייה) והדבר הובא לידיעת כל הממונים בזמן אמת, והם נתנו את ברכתם לקשר. כך, שכתוצאה מקשר זה הקמנו משפחה ואנו חיים עד לעצם היום הזה כמשפחה עם ילדים. כתוצאה מסיבות סובייקטיביות בחרתי לעזוב את החברה בסביבות סוף שנת 2008 (לאחר התבססות הקשר כאמור), וביולי 2009 שבתי לעבוד בחברה באותו התפקיד - כמזכירת אגף החנייה.

לפני ששימשתי כעוזרת למנהלת משאבי אנוש (לתקופה קצרה, וכפי שיפורט בהמשך), תפקיד זה כלל לא אויש, אלא נעשה על ידי מספר גורמים - בין היתר באמצעות מזכירות לשכת המנכ"ל, ובעניין המשכורות של עובדי העירייה, באמצעות מזכירת אגף סיוור ושיטור. למיטב זכרוני והבנתי, כפועל יוצא מכך שמזכירת אגף סיוור ושיטור יצאה לחופשת לידה, ובהתאם לכך לא היה מי שיסייע בהכנת המשכורות לעובדי העירייה, מנהלת כוח האדם דאז, ביקשה שאכנס לנעליה באופן שאני זו שאבצע את התפקיד של הכנת משכורות לעובדי העירייה העובדים בחברה. שהרי, בסביבות שנת 2016 (למיטב זכרוני) ביוזמתה של מנהלת כוח האדם דאז בחברה, היא החליטה לבקש סיוע באמצעות כך שתהיה לה עוזרת, ובחרה בי לכך, לאחר שהגיעה למסקנה כי אני עושה את המשכורות כאמור בצורה טובה... כך, שחשוב שידגש ויובהר, **מעולם לא אני ולא אף אחד מטעמי (כולל בן זוגי) פנה לגורם כלשהו על מנת שלכאורה אקודם לתפקיד כלשהו בחברה (כפי שלכאורה ניתן להבין מהטייטה), והבחירה נעשתה אך ורק משיקוליה המקצועיים בלבד**, וניתן לשאול אותה ישירות לגבי כך. יתרה מכך, לא זאת שהתפקיד של עוזרת משאבי אנוש לא הביא לידי כך ששכרי שופר, או שקיבלתי הטבה כלשהי כפועל יוצא מכך, הרי שבמאי 2017, באופן פתאומי, וללא כל הסבר, כפי שניתן היה לצפות, החזירו אותי לתפקידי הקודם - כמזכירת אגף החנייה, והחליטו למנות לכך עובדת אחרת. רוצה לומר, לא זאת שהקשר הלכאורי (היכרות בלבד) בין בן זוגי למחזיק התיק לא קידם מעולם דבר לטובתי, הרי שהיא לא מנעה התנהגות לא נאותה מצד הנהלת החברה כלפיי. בנוסף, בן זוגי מעולם לא פנה אליו הן במישרין והן בעקיפין לגבי כך, ולא ניסה להתרעם על כך. ועל כן, הניסיון לרמוז כאילו ההיכרות של בן זוגי עמו, הביאו להטבה כלשהי כלפיי, **משוללת כל יסוד**.

לסיום אציין, כי ביני לבין בן זוגי, אין כל יחסי כפיפות בעבודה, ואנו עובדים באגפים נפרדים ללא כל ניגוד עניינים, הן במישרין והן בעקיפין. "[ההדגשות במקור]

7. אחראי רכש ועוזר למנהל לוגיסטיקה

7.1 תלונה

לפי התלונה, הנ"ל התקבל לתפקיד בשל היותו חבר של מחזיק התיק.

7.2 נוסח המכרז

א. ב-13 באוקטובר 2015 פורסם מכרז פומבי מספר 6/2015 לתפקיד אחראי רכש ועוזר למנהל לוגיסטיקה. התפקיד כלל יישום של מדיניות הרכש בחברה, איתור ספקים, פרסום מכרזים ומסמכי בקשה לקבלת הצעות מחיר, ניהול משא ומתן, הוצאת הזמנות רכש וכדומה.

ב. תנאי הסף שנדרשו במכרז אל מול כישורי המועמד:

כישורים נדרשים	כישורי המועמד, לפי קורות החיים שהגיש
השכלה אקדמית בתחום כלכלה/ לוגיסטיקה/הנדסאי תעשייה וניהול*	בעל תארים בניהול משאבי אנוש, מינהל עסקים עם התמחות בשיווק והנדסאי תעשייה וניהול
ידע בשימוש במערכות מידע ובתפעול תוכנת אקסל	ידע במחשבים ומערכות מידע, שליטה במערכות CRM, שליטה באופיס
ניסיון של לפחות שלוש שנים בתחום רכש וקניינות	ניסיון של שש שנים כמנהל תפעול ורכש בשתי מסעדות בעיר במחזור שנתי של כ-15 מיליון ש"ח

*במכרז פנימי מספר 17/2012 למנהל רכש בחברה, שפורסם ב-19 ביולי 2012, תנאי הסף היה "אקדמאי ישים במקצוע או לחילופין, הכשרה מקצועית בתחום הרכש."

יש להעיר כי לא הוגדר כתנאי הסף, מהו מחזור הרכש השנתי המינימלי הנדרש.

7.3 פרוטוקול ועדת בחינה

לא נמצא פרוטוקול מודפס של הוועדה, אלא דוח ועדת קבלה שמולא בכתב יד. בניגוד לנדרש, דוח ועדת הקבלה אינו משקף את מהלך הישיבה ואת עיקרי ההתרחשויות בה, לרבות תקציר הראיונות שערכה הוועדה עם המועמדים ונימוקים לבחירת הזוכה. כמו כן, הדוח אינו נושא את תאריך התכנסות הוועדה. לפי ריכוז נתוני המועמדים שהוכן לוועדה, 12 מועמדים ניגשו למכרז ושבעה מהם נמצאו מתאימים. לפי פרוטוקול הוועדה, רק שלושה מועמדים רואיינו, לרבות הזוכה.

7.4 קשר למחזיק התיק דאז

א. מחזיק התיק שימש כיושב ראש ועדת בחינה במכרז.

ב. לפי קורות החיים של המועמד, בשנים 2007 עד 2013 הוא היה "שותף ובעלים פעיל בתפקיד מנהל תפעול ורכש" בשתי מסעדות בעיר, שאחד מבעליהן באותה עת, הוא חברו של מחזיק התיק דאז¹⁰. זה האחרון היה שותף ובעל מניות בעבר, בחברה פרטית שגם מחזיק התיק דאז היה שותף בה ומחזיק במניות.

¹⁰ בשאלון לניגוד עניינים שמילא מחזיק התיק דאז בעת שהתמנה לראש העירייה, הוא דיווח על קשריו עם חבר זה.

בפרוטוקול לא צוין כי המועמד ו/או מחזיק התיק דאז דיווחו על היכרות מוקדמת.

מחזיק התיק דאז אישר כי הוא הכיר את המועמד, אך הוא אינו מגדיר אותו כחבר קרוב (המשפחות אינן נפגשות והם אינם יוצאים לבלות יחד). משכך, לא סבר כי יש מניעה שישתתף בוועדה זו.

ג. מעיון בעמוד הפייסבוק האישי של העובד עולה, כי בתקופת הבחירות לרשויות המקומיות לשנת 2018, הנ"ל תמך באופן פומבי במחזיק התיק: הוא עדכן את תמונת הנושא שלו לתמונת מחזיק התיק עם כיתוב "...[מחזיק התיק דאז] ראש העיר שלי" וכן עדכן את תמונת הפרופיל שלו והוסיף לה את הכיתוב הנ"ל. יש להדגיש כי ב-8 באפריל 2018 שלח מנכ"ל העירייה הנחיות לעובדי העירייה ותאגידי העירוניים לתקופת בחירות, האוסרות לקחת חלק בתעמולת הבחירות: "לעובד העירייה/תאגיד עירוני, בכל דרגה ותפקיד, אסור לנהל תעמולת בחירות, בכל צורה שהיא... אסור על עובד עירייה/תאגיד עירוני לפעול על-ידי הטפה ישירה למען או כנגד מפלגה או מועמד כלשהו... אותן הנחיות בדיוק חלות גם על האינטרנט/רשתות חברתיות, לרבות דף פייסבוק פרטי וכל פלטפורמה אינטרנטית אחרת. אין להביע עמדות בדף פייסבוק ציבורי, אין להגיב לפוסטים שתוכנם פוליטי, אין לעשות להם לייק או להביע הסתייגות..." [ההדגשות במקור]

הנחיות המנכ"ל מבוססות על הנחיות היועץ המשפטי לממשלה.

התייחסות העובד:

"הנני חש אי-נחת מהצורך להתייחס לתלונה מסוג זה. תלונה אנונימית מסוג זה, מעידה יותר מכל על אופיו ואישיותו הרעה והחלולה של המתלונן.

מפאת כבוד הארגון אמסור לך את הדברים הבאים:

הנני סמוך ובטוח כי בחירתי לתפקיד נעשתה בהתבסס על כישורי הכשרתי, ניסיוני המקצועי והשכלתי (לימודי הנדסאי תעשייה וניהול, בוגר תואר ראשון במנהל עסקים, בוגר תואר שני בניהול משאבי אנוש).

כמו כן, נמסר לוועדה גילוי נאות של מחזיק התיק להכרותינו.

ככל שאני יכול להעיד על עצמי, הנני ממלא תפקידי בחריצות, נאמנות וביצועים טובים לשביעות רצונם של הממונים עלי והקשורים עמי במילוי התפקיד הן בפן המשימתי והן בפן האנושי. בגאווה אוכל להוסיף כי במהלך עבודתי הטמעתי את מערכת א' לניהול רכש ולוגיסטיקה בחברה, כיום הנני נחשב המומחה הבולט בחברה בפלח זה של המערכת. מניסיוני האזרחי והצבאי ושלא מתפקידי בחברה יזמתי הצעות לייעול וחדוש בתחום העירוני אחת מהצעותיי הייתה הקמת יחידת רחפנים. אזקוף לזכותי את תחילת שימוש החברה באמצעי זה."

כאמור, בדוח ועדת קבלה לא נכתב כי ניתן גילוי לקשר בין המשתתפים.

התייחסות מנכ"ל החברה:

"בכל הנוגע לקשר למחזיק התיק [דאז], הנכס מוזמנים לבקש את התייחסותו של מחזיק התיק דאז..."

"באשר לתמיכת העובד באופן פומבי במחזיק התיק דאז - העובד נקרא לא אחת לשיחה אצל מנכ"ל החברה - בה הובהר לעובד כי עליו להסיר כל הזדהות פומבית עם מועמד כזה או אחר. למיטב ידיעתנו, לאחר מכן, פעל העובד להסיר זאת מעמוד הפייסבוק הפרטי שברשותו."

8. פקידת גבייה¹¹

8.1 תלונה

לפי התלונה, העובדת התקבלה לחברה משום שבעלה חבר טוב של מחזיק התיק דאז.

8.2 קליטת העובדת בחברה

מנהלת משאבי אנוש מסרה כי "בהינתן תקן פנוי באגף הגבייה, הנ"ל עברה ועדת כוח אדם וגויסה למשרת פקידת גבייה בשכר מינימום - יודגש, כי מדובר במשרה זוטרה אשר אינה מצריכה יציאה למכרז. הנ"ל נקלטה כעובדת החברה לביטחון ביום 6 בינואר 2015. מעיון במסמכים שהותירו קודמותיי בתפקיד, לא נמצא תיעוד לפרוטוקול הוועדה."

לפי התקנות, כאמור, אין חובת מכרז לקבלת עובדים למשרות בדרגות נמוכות, ואף הנחיות המרכז לשלטון מקומי הנושאות תאריך 1 בפברואר 2015 לא חלו במועד קבלתה.

8.3 פרוטוקול ועדת בחינה

כאמור, לא נמצא פרוטוקול.

8.4 עמידה בתנאי סף

מעיון בקורות החיים של העובדת עולה כי היה לה ניסיון תעסוקתי בעבודה פקידותית, לרבות בעת שירותה הצבאי כאחראית קישור וגיוס, כמנהלת אדמיניסטרטיבית בשתי חברות וכמזכירת יושב ראש אגודת הסטודנטים במכללה למינהל, שם עבד בעבר מחזיק התיק דאז.

עם זאת, לא דווח ניסיון תעסוקתי ו/או הכשרה בנושאי כספים וגבייה. לפי הגדרת התפקיד ל"משרת נציג שירות באגף הגבייה" מ-26 ביולי 2017, דרישות התפקיד היו: בעל 12 שנות לימוד, שליטה מלאה בשפה העברית, בעל תודעת שירות גבוהה ויכולת התבטאות טובה בכתב ובעל-פה.

מהאמור עולה כי מבחינת השכלה נדרשת, עמדה העובדת בדרישות התפקיד.

8.5 קשר למחזיק התיק דאז

לפי עמוד הפייסבוק של בעלה של העובדת הנ"ל, הוא עובד בחברה פרטית שמנהל שותפו של מחזיק התיק דאז, בחברה אחרת. מפרסומים באינטרנט עולה כי מחזיק התיק דאז אף השתתף באירוע הצעת הנישואין לעובדת.

מאחר שלא נמצא תיעוד לפרוטוקול ועדת כוח אדם, לא ידוע אם מחזיק התיק השתתף בוועדה, אם דיווח על היכרות עם המועמדת ו/או אם לקח חלק בבחירתה. מחזיק התיק מסר שהוא לא היה מעורב בקבלתה של העובדת לעבודה, ולמיטב זכרונו, הוא כלל לא השתתף בוועדת קבלה בה הוחלט על בחירתה של העובדת.

¹¹ נכון למועד הביקורת, העובדת כבר אינה מועסקת בחברה לביטחון.

9. תובע עירוני**9.1 תלונה**

תובע עירוני "הינו בן דוד מקרבה ראשונה של חברו מילדות ושותפו לעסקים של [מחזיק התיק דאז]... [מחזיק התיק דאז] לא עדכן מי מהנוכחים שישנה היכרות אישית קודמת עם המועמד או לחילופין, שהוא מכיר אישית שנים רבות את בן דודו [של] חברו הטוב ושותפו..."

9.2 נוסח המכרז

א. ב-16 במרץ 2015 פרסמה העירייה מכרז פנימי/פומבי לשלוש משרות לתפקיד תובע עירוני בחברה לביטחון. נמצא כי לא צוין שמשרה אחת כבר אוישה בידי עובדת עירייה.

יש לציין כי התובעים הם עובדי עירייה, אף שמשרדם ממוקם בחברה לביטחון.

ב. עובדת העירייה שאישה את התפקיד כממלאת מקום, זכתה באחת המשרות הפנויות של תובע עירוני. העובדה שממלאת המקום זכתה בתפקיד עשויה ללמד על היתרון שמקנה מינוי זמני למי שמונה באמצעותו ורכש הכשרה המלווה את התפקיד, שכן סיכויי לזכות במכרז ככל הנראה, ודאיים, כפי שעולה מפרוטוקול ועדת מכרזי כוח אדם מה-15 ביוני 2015:

"סגן ראש העירייה ומחזיק התיק [דאז]: שלום... כולם מכירים אותך, אין צורך להציג. מרוצה בתפקיד?"

העובדת: מאוד.

סגן ראש העירייה ומחזיק התיק: מרוצים ממך?

העובדת: מקווה שכן.

סגן ראש העירייה ומחזיק התיק: תודה ובהצלחה."

חברי הוועדה לא הפנו למועמדת שאישה כבר את המשרה שאלות שיבחנו את התאמתה לתפקיד, שהרי לכאורה, התאמתה כבר ידועה.

גם מסיכום הפרוטוקול וטרם עריכת דיון בנוגע להתאמת המועמדים שרואיינו, עולה כי לממלאת המקום היה יתרון על פני מועמדים אחרים:

"סגן ראש העירייה ומחזיק התיק: בנוסף [לעובדת] שכבר מאיישת את המשרה אנחנו בוחרים עוד 2 מועמדים." [ההדגשה אינה במקור]

מהתנהלות הוועדה כפי שעולה מהפרוטוקול ומדבריו של מחזיק התיק דאז עולה לכאורה, שבפועל רק שתי משרות היו פנויות, ולא שלוש, כפי שפורסם במכרז.

ג. חוזר מנכ"ל משרד הפנים מ-11 במאי 2011 בנושא "העסקת ממלא מקום ברשויות המקומיות" קובע בנוגע לאיוש משרות שהתפנו לגמרי או משרות חדשות כי "במקרים חריגים במיוחד, בהם בשל נסיבות מוצדקות לא מתאפשר לרשות המקומית לפרסם מכרז כדין ומדובר במשרה נחוצה לאיוש ברחיפות כדי למנוע פגיעה קשה בפעילות הרשות המקומית, ניתן להעסיק עובד במילוי מקום. העסקה זו תהא לתקופה של שלושה חודשים בלבד..." התקופה המרבית לאיוש משרה קבועה המחייבת פרסום מכרז במילוי מקום, ללא אישור האגף לכוח אדם ושכר ברשויות המקומיות, היא שישה חודשים. עם זאת, בפרק זמן זה, על העירייה

לנקוט בפעולות הדרושות לאיוש המשרה כדין (פרסום מכרז ובחירת הזוכה בוועדה לבחירת עובדים). חוזר מנכ"ל חל גם על התאגידים העירוניים. נמצא כי העובדת שאישה את התפקיד מילאה אותו משנת 2015.¹²

9.3 פרוטוקול ועדת בחינה

א. לפי נוהל עירוני, להחלטת הוועדה "יצורף פרוטוקול ישיבת ועדת המכרזים, ונימוקיה המפורטים המבססים את החלטתה".

לוועדה זומנו 12 מועמדים¹³ ונבחרו שלושה. לא נכתבו בפרוטוקול הוועדה נימוקים לבחירת הזוכים.

ב. הרכב ועדת מכרזים לקבלת עובדים, לפי סעיף 10 לנוהל עירוני: "ראש העירייה יקבע רשימה של שמות הנציגים לוועדת מכרזים. בין חברי הוועדה יהיה לפחות נציג ציבור אחד... הרכב ועדת המכרזים לא יהיה זוגי ולא יפחת מ-3 נציגים..."

ב-5 בינואר 2014 מינה ראש העירייה דאז את הגורמים הבאים לשמש כחברי ועדת בחינה בחברה לביטחון: ראש העירייה - יושב ראש הוועדה, מחזיק התיק - ממלא מקום יושב ראש הוועדה, מנכ"ל העירייה, ראש מינהל משאבי אנוש ורכש, מנכ"ל החברה לביטחון ונציג ציבור.

לפי הפרוטוקול, בוועדת בחינה למכרז לתובע העירוני, נכחו כבעלי זכות הצבעה מחזיק התיק דאז - יושב ראש הוועדה, מנכ"ל החברה ונציג ציבור.

9.4 קשר עם מחזיק התיק דאז

א. בנוהל עירוני נקבע כי "חבר ועדת מכרזים לא ישחתף בישיבה הבוחנת את המועמד ולא ישחתף בדיונים לבחירת המועמד בנסיבות אלה:-

1) אם בין המועמד לחבר ועדת המכרזים עלול להיווצר מצב של ניגוד עניינים ו/או המועמד הוא 'קרובו' בהגדרתו בסעיף 2 לנוהל.

2) אם הוא נעזר במועמד בעיסוקיו או במערכת הבחירות לרשויות המקומיות."

ב. בבדיקת השאלונים האישיים למועמדים לתפקיד התובע העירוני נמצא כי שלושת הזוכים במכרז דיווחו כי אין להם קרובי משפחה, המכהנים כחברי מועצה או מועסקים בעירייה.

ג. חברו של מחזיק התיק דאז, שנטען כי הוא בן דודו של אותו תובע עירוני, היה בעלים של מספר עסקים בעיר, לרבות בית קפה שנמכר לאחר מכן לחברה שבעלותו של חבר מועצה אחר, מסיעתו של מחזיק התיק דאז. קרוב משפחתו של התובע העירוני ומחזיק התיק דאז, היו בעבר שותפים ובעלי מניות של חברה פרטית. כמו כן, בשאלון לניגוד עניינים שמילא מחזיק התיק דאז בעת שהתמנה לראש העירייה, הוא דיווח על קשריו עם חבר זה.

בפרוטוקול לא נכתב כי המועמד ו/או מחזיק התיק דאז דיווחו לנוכחים על היכרות מוקדמת.

¹² בנוגע לאיוש משרות באמצעות ממלאי מקום בעירייה, ראו דוח ביקורת מספר 38 לשנת 2017 בנושא "איוש משרות באמצעות ממלאי מקום."

¹³ שניים מהם הסירו מועמדות.

מחזיק התיק מסר כי במועד התכנסות ועדת בחינה הוא לא ידע על אודות הקשר המשפחתי בין הזוכה במכרז לבין חברו. לדבריו, חברו לא שוחח עמו על המכרז ו/או על מועמד כלשהו.

התייחסות התובע העירוני:

"...לא הייתה לי ולמחזיק התיק לשעבר היכרות מוקדמת."
 "למשפחתי מצד אבי יש 10 אחים ועשרות נכדים. קרי בני דודים שלי ואף גם עשרות נינים, כולם גרים ברחבי הארץ במספר ערים. כך גם מצד אמי מדובר במשפחה גדולה באותו סדר גודל פחות או יותר. זה נכון ש... הוא בן דוד שלי, אך אין לי שום היכרות אישית אתו. רק כדי לסבר את האוזן, מעולם לא הייתי בביתו אני אפילו לא יודע היכן הוא גר, וכך גם הוא מעולם לא היה בביתי, אני אפילו לא יודע כמה ילדים יש לו, ועל זה הדרך, ההיכרות היא רחוקה ושטחית ביותר. משכך לא ידעתי ולא היה עליי לדעת שהוא חבר של מחזיק התיק, כפועל יוצא מכך ודאי שגם לא הייתה לי היכרות עם מחזיק התיק עצמו.

הגשתי מועמדות למכרז לאחר שראיתי מודעה בעיתון... זמן רב לאחר שכבר התחלתי לעבוד בעירייה, בפגישה מקרית עם [בן דודי] מחוץ לבניין העירייה, התברר לו שאני עובד בעיריית ראשון ולי התברר שהוא חבר של מחזיק התיק [דאז]. למותר לציין כי [בן דודי] אינו עובד עירייה וגם לא באחד מהתאגידים, ולכן נשאלת השאלה כיצד אני אמור לדעת שאחד מבני משפחתי המורחבת חבר של חבר מועצה? זה אפילו לא הגיוני להעלות את זה על הדעת."

"החקיקה שצורפה לדוח הנ"ל אינה תואמת למצב העובדתי במקרה שלי... אומנם אכן הפסיקה והביקורת חושבת שיש לדווח גם על היכרות שטחית, אבל על איזה היכרות שטחית צריך לדווח האם כל מועמד צריך לפרט את כל בני המשפחה שיש לו ברחבי הארץ (שכן הייתי צריך שלושה דפים לכך), אלא צריך לדווח על היכרות שטחית עם נושא משרה בארגון או משהו מקורב אליו שידוע למועמד, לא כך הם פני הדברים במקרה שלי.

כמי שהחוק הוא נר לרגליו לא הייתי מהסס לרגע לדווח על היכרות כלשהי עם מחזיק התיק או על היכרות כלשהי שיש למי מהמשפחה המורחבת שלי."

ריכוז ממצאים ומסקנות

על רשויות מקומיות ועל תאגידיהן מוטלת חובה לקיים מכרזים לקליטת כוח אדם בהתאם לחוקים ולתקנות, במטרה להבטיח בין השאר, את קיומם של עקרונות השוויון והשקיפות ואת בחירתו של המועמד המתאים ביותר לתפקיד. הדוח עוסק בבדיקת תלונה על אודות קבלת עובדים לחברה לביטחון, המקורבים למחזיק התיק דאז (ראש העירייה הנוכחי).

1. פרוטוקולים

- א. פרוטוקולי ועדת בחינה אינם משקפים את מהלך הישיבה ואת עיקרי ההתרחשויות בה, לרבות תקציר הראיונות שערכה הוועדה עם המועמדים ונימוקים לבחירת הזוכה.
- ב. במכרז עירוני לתפקיד תובע עירוני ובמכרז שפרסמה החברה לתפקיד מנהלת משאבי אנוש (מועמדת יחידה), זכו עובדות שאיישו את התפקידים כממלאות מקום. לפי הפרוטוקולים, חברי הוועדה לא הפנו למועמדות הנ"ל שאלות שיבחנו את התאמתן לתפקיד. עובדה זאת עשויה ללמד על היתרון שמקנה מינוי זמני למי שמונה באמצעותו ורכש הכשרה המלווה את התפקיד, שכן סיכוייו לזכות במכרז ככל הנראה, ודאיים.
- ג. לא נמצא תיעוד להליך איוש משרות הפטורות ממכרז (אחראית לוגיסטיקה מבנה ורכב, פקידת גבייה), לרבות לפרוטוקולים של ועדת בחינה. זאת, בניגוד להנחיות חוזר מנכ"ל מרכז השלטון המקומי, הקובעות שהאיוש ייעשה בהליך בחירה שוויוני, הגון ושקוף ככל האפשר.
- ד. פרוטוקול הוועדה לבחירת עובד מצטיין אינו מפרט מיהם המועמדים שהומלצו כעובדים מצטיינים ומהם הנימוקים לבחירת העובדים המצטיינים מבין כלל המועמדים. כמו כן, אין תיעוד בפרוטוקול לכך שממלאות מקום מנהלת משאבי אנוש נמנעה מלהשתתף בדיון בעניינה של אחייניתה, וכי לא לקחה חלק בקבלת ההחלטות.

2. קשר למחזיק התיק דאז

מחזיק התיק דאז שימש כיושב ראש ועדות בחינה במכרזים נשוא התלונה. יש להעיר כי לפי דוח הצוות לחשיבה מחודשת בהיבטי ניגוד עניינים מיולי 2018, יש מקום לתת משקל רב לתחושה הסובייקטיבית של בעל תפקיד ולתפיסתו את הקשר הקיים עם המועמד. לפי הסברי מחזיק התיק דאז, העובדים שבנוגע אליהם התקבלו תלונות, אינם נמנים על חבריו, והוא אף לא ידע במועד המכרז, על קשר בין בן זוגה של זוכה לחברו הקרוב ו/או על קרבת משפחה בין אחד מהזוכים לאותו חבר. עוד מסר מחזיק התיק דאז, כי במקרים שבהם הוא הכיר את המועמדים, הוא דיווח על כך לחברי הוועדה, אך לא מצא לנכון להימנע מלהשתתף בוועדה, לדבריו, לאור ההיכרות השטחית שבינו לבין המועמדים. כאמור, בפרוטוקולי הוועדה לא ניתן גילוי למקרים בהם הייתה היכרות מוקדמת בין המועמדים ליושב ראש הוועדה.

3. נוסח מכרזים

א. מכרז לתפקיד מנהל משאבי אנוש:

- בנוסח המכרז ניתנה עדיפות לבעל השכלה בתחום המשפטים, והופחתו הדרישות שהיו נהוגות במכרזים קודמים לאותו תפקיד, דבר המעורר חשש, לדעת הביקורת, שמא המכרז הותאם למידותיה של עוזרת המנכ"ל באותה עת.

✓ בשיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר: "לפי מנכ"ל החברה בגיבוי של מנכ"ל העירייה, מתן הדגש לצורך בהשכלה משפטית, יש לו היגיון מקצועי בנסיבות הנדונות."

- על אף שעוזרת המנכ"ל דאז איישה את תפקיד מנהלת משאבי אנוש כממלאת מקום, בנוסח המכרז לא צוין שהמשרה מאוישת בידי ממלא מקום.

- בנוסח המכרז צוין כי לשאלות/בירורים ניתן לפנות לעוזרת המנכ"ל דאז, אשר בעצמה התמודדה לתפקיד ואף איישה את התפקיד כממלאת מקום, באותה עת. לדעת הביקורת, אין זה ראוי להפנות עובדים המעוניינים בתפקיד, לעובדת שיש לה עניין אישי בתפקיד.

ב. במכרז עירוני לתפקיד תובע עירוני לא צוין שאחת המשרות מאוישת בידי ממלאת מקום.

4. עמידה בתנאי סף

מועמדת לתפקיד מנהלת מחלקה משפטית זומנה לראיון בוועדה ואף התקבלה לתפקיד, אף שלפי המסמכים שהוצגו לביקורת, היא לא הציגה רקע ניהולי או ידע בתחום, הנדרש כתנאי סף להתמודדות לתפקיד.

תגובת מנכ"ל החברה: "הממצאים האלו נאספו ונמצאו בתקופת מנהלת משאבי אנוש קודמת שבשל אי-שביעות רצון המנכ"ל, נסתיימה העסקתה."

5. העסקת קרובי משפחה

בניגוד להנחיות חוזר מנכ"ל משרד הפנים בנושא "נוהל לבדיקה ומניעת ניגוד עניינים - עובדי הרשויות המקומיות", מנהלת משאבי אנוש ואחראית לוגיסטיקה מבנה ורכב לא חתמו על הסדר לניגוד עניינים. כמו כן, לא נתקבל אישור בכתב מהיועץ המשפטי של החברה להעסקת מנהל אגף הכנסות וגבייה ורעייתו, מזכירת אגף חנייה, וכן לא נחתם הסדר למניעת ניגוד עניינים.

✓ בשיבת הצוות לתיקון ליקויים מסר מנכ"ל החברה כי הוא "נתן הנחיה להכין מסמך למניעת ניגוד עניינים".

המלצות

1. פרוטוקולים

1.1. יש לוודא שפרוטוקולים של ועדת בחינה ישקפו ויפרטו את עיקרי ההתרחשויות בוועדה, לרבות תקציר הראיונות שערכה הוועדה עם המועמדים ונימוקים לבחירת הזוכים.

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה מקובלת ותבוצע.

1.2. יש להפנות לכלל המועמדים שאלות הבחונות את התאמתם לתפקיד, אף אם מדובר במועמד המשמש כממלא מקום לתפקיד אליו הוא מתמודד.

1.3. במכרזי כוח אדם בהם יש היכרות מוקדמת בין המועמדים ובין מי מחברי ועדת בחינה, יש לתת לכך גילוי נאות בפרוטוקול. חבר ועדה שיש לו קשר קרוב למועמד, צריך לפסול עצמו מלהשתתף בוועדה זו.

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה מקובלת ותבוצע.

1.4. באיוש משרות פטורות ממכרז, יש לפעול בהתאם להנחיות חוזר מנכ"ל מרכז השלטון המקומי, לרבות פרסום הצורך באיוש המשרה, קביעת צוות של שני עובדים לפחות שיטפל באיוש המשרה (אחד מחברי הצוות חייב להיות מי שאחראי על ניהול משאבי האנוש או נציגו), קביעת קריטריונים אובייקטיביים לדירוג המועמדים, ראיון למועמדים ותיעוד ההחלטה בכתב.

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה מקובלת ותבוצע.

1.5. יש להקפיד כי פרוטוקול הוועדה לבחירת עובד מצטיין יפרט מיהם המועמדים שהומלצו כעובדים מצטיינים ומהם הנימוקים לבחירת העובדים המצטיינים מבין כלל המועמדים. במידה שלאחד מחברי הוועדה יש ניגוד עניינים, יש לתת לכך גילוי נאות בפרוטוקול ועל החבר להימנע מלקחת חלק בהחלטות הוועדה.

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה מקובלת ותבוצע.

התייחסות מנכ"ל החברה:

"מקבלים את הערת הביקורת. נפעל מעתה לתכלל פרוטוקול מפורט בוועדות הקבלה השונות."

2. נוסח מכרזים

2.1. יש לציין בנוסח מכרזים אם התפקיד מאויש בידי ממלא מקום. יש לוודא כי מועמדים המעוניינים להתמודד על התפקיד המוצע, יוכלו לברר על אודותיו מול גורם אובייקטיבי.

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה מקובלת ותבוצע.

2.2. במידה שמחליטים להפחית תנאי סף מהותי של מכרז ביחס למכרזים קודמים, יש לנמק ולתעד את ההחלטה, על מנת למנוע חשש, ולו למראית עין, של התאמת התפקיד לעובד מסוים.

התייחסות מנכ"ל החברה:

"מקובל, ייעשה בעתיד."

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה מקובלת ותבוצע.

3. עמידה בתנאי סף

יש להקפיד לערוך סינון מוקדם של המתמודדים למכרזי כוח אדם ולזמן רק מועמדים העומדים בתנאי סף.

התייחסות מנכ"ל החברה:

"הדבר מתבצע."

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה מקובלת ובוצעת.

4. העסקת קרובי משפחה

יש להקפיד לפעול בהתאם להנחיות חוזר מנכ"ל משרד הפנים בנושא "נוהל לבדיקה ומניעת ניגוד עניינים - עובדי הרשויות המקומיות" ולקבל אישור בכתב מהיועץ המשפטי של החברה בגין העסקת קרובי משפחה, כמו גם החתמתם על הסדר לניגוד עניינים.

התייחסות מנכ"ל החברה:

"נקפיד בנושא."

✓ בישיבת הצוות לתיקון ליקויים נמסר שההמלצה מקובלת ותבוצע.

