

1. הקדמה

הביקורת בנושא נפתחה בעקבות תלונה אנונימית. הביקורת כידוע איננה נוהגת לרוב לטפל בתלונות אנונימיות, והסיבות ברורות מאליהן. במקרה זה חרגה הביקורת ממנהגה מהסיבות הבאות:

1. כניסתו לתפקיד של מנהל אגף באגף קשה, מסובך, בעל השפעה מרכזית על חיי התושבים בעיר כאשר עננה מרחפת מעל מינויו, סביר כי תגרום לו לקשיים תפקודיים רבים וכמובן בכך לפגיעה בחיי התושבים ובתפקודה התקין של העירייה.
2. על הביקורת להסיר עננה זו וכך לסייע למנהל האגף החדש למלא את תפקידו בצורה הטובה ביותר.
3. התלונה הטילה צל כבד על העירייה דרך פעולתה ועל העומדים בראשה. צל זה סביר כי ישפיע על אמונם של תושבי העיר בדרכי פעולתה של העירייה וכך ישפיע לרעה על יכולת תפקודה בעתיד.
4. על הביקורת להסיר צל זה מפעולותיה של העירייה כך שכל תושב בעיר ידע כי מחנה העירייה טהור הוא.

2. מטרת הביקורת

לבדוק את תהליכי המינוי של מנהל אגף שפ"ע ולוודא האם הם עונים על דרישות החוק, הנהלים, וההנחיות המחייבים.

3. שיטת הביקורת

- 3.1 עיון במסמכים אשר לוו את תהליך הבחירה או היו צריכים ללוותו.
- 3.2 עיון בחוקים, הנחיות, נהלים מחייבים.
- 3.3 עיון בדוחות מבקר המדינה ומבקרי עיריות בנושאים דומים.
- 3.4 עיון בפסקי דין של בג"ץ בנושא.

4. היקף הביקורת

תהליך המינוי של מנהל אגף שפ"ע

5. מערכות/ פונקציות מבוקרות

- 5.1 ראש העיר.
- 5.2 מזכיר העיר. (הן בתפקידו כמזכיר העיר והן בתפקידו כממונה על מנגנון העירייה)
- 5.3 גזבר העירייה.
- 5.4 מנהלת המנגנון.
- 5.5 ועדת הבחינה.

6. החוק

לגבי תהליך הבחירה של עובדים לתפקידים בעירייה קיימים מספר חוקים והנחיות:

- 6.1 תקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים), התש"מ-1979
- 6.2 אוגדן תנאי שרות(חובות וזכויות של עובדים בשלטון המקומי) הוצאה לאור ע"י מרכז השלטון המקומי בישראל.
- 6.3 פסקי דין של בתי משפט השונים (בג"ץ,בתי הדין לעבודה)

7. רקע

7.1 תאור האגף

אגף שפ"ע בעריית אופקים (בדומה למירב הרשויות בארץ) אחראי מבחינת העירייה על נושאים ותחומים שונים הקשורים לחזות העיר ולאיכות החיים של התושבים. האגף פועל כדי להבטיח את איכות החיים של התושבים ע"י שיפור פני העיר, מניעת מפגעים וטיפול בהם. התחומים השייכים לאגף הנם:

1. מינהל האגף
2. התברואה
3. אחזקת מוסדות חינוך
4. תברואן/הדברה
5. שרותי וטרינריה
6. פיקוח
7. תחזוקת מבנים ותשתיות
8. שרותי חשמל
9. שרותים טכניים

7.2 כוח אדם

עובדי האגף מועסקים בצורות העסקה שונות. ישנם עובדי עירייה, ישנם עובדים המועסקים ע"י החברה הכלכלית ואשר מבצעים עבודות עבור האגף וישנם עובדים המבצעים עבודות עבור האגף במסגרת מיקור חוץ. האגף מונה כ- 71 עובדים מכל הסוגים שנימנו לעיל מהם 36 עובדי עירייה. (נכון לחודש יוני 2007)

7.3 ניהול האגף

טבלה מ"ס 1
מנהלי האגף 2003-2007

שנה	שם	תואר המשרה	תקופה	הערות
2003	יעקב עבאדה	מנהל אגף	סיום תפקיד 7-2003	
	אבי תורגמן	מ"מ מנהל אגף	מ- 7-2003 ועד 11-2003	מ- 10-2002 שימש כסגן ומ"מ למנהל האגף
	רוני בן חמו	סגן ראש העיר.ממונה על אגף שפ"ע	מינוי לתפקיד 11-2003	
2004	אהרון אלקבץ	מנהל אגף	1-2004 עד 10-2004	במקביל שימש כמנכ"ל החברה הכלכלית
2005	רוני בן חמו	סגן ראש העיר.ממונה על אגף שפ"ע	התחלת תפקיד--11-2003	
2006	רוני בן חמו	סגן ראש העיר.ממונה על אגף שפ"ע	סיום התפקיד 5-2006	
2007	גדי אוטומזגין	מ"מ מנהל אגף	לא ברור	לא נמצאו בתיק העובד מסמכים המעידים מתי מונה לתפקיד ומתי סיימו. מתוך שיחות בע"פ עולה כי שימש בתפקיד במשך 3 חודשים.
	גדי אוטומזגין	מנהל אגף	החל מ-4-2006	תהליך מכרז
2007	גדי אוטומזגין	מנהל אגף		

כפי שניתן לראות מהטבלה דלעיל הרי השינויים בניהול האגף בתקופה לא ארוכה היו רבים ותכופים.

8. למה מכרז

על מנת להבהיר מהי ממשעותו של מכרז ומהי חשיבותו יובאו להלן ציטוטים מתוך פסקי דין של בג"ץ. חשיבות הציטוטים הנה בשני הבטים. הבט ראשון הנו ההיבט ההנחייתי, בבחינת זו הדרך אשר בה יש לנהוג במכרז זוהי הדרך הנכונה ודרכים אשר שונות מדרך זו אינן נכונות. היבט שני הנובע מהראשון הנו בהיות הציטוטים אמת המידה והסרגל אשר מולו תשווה התנהלות העירייה במכרז.

הציטוטים הנם ללא סדר מסוים, וכך תתיכן חזרה במידת מה על אותם ציטוטים היות והנם מופיעים בפסקי דין שונים.

- ישנן שלוש מטרות עיקריות העומדות ביסוד שיטת המכרז לשם קבלת עובדים: הבטחת בחירת הטובים ביותר לכל משרה; שמירה על שוויון ההזדמנויות; והבטחת קבלת הליך העובדים ללא שרירות ותוך ניתוק הבחירה משיקולים בלתי ענייניים ומהקשרים פוליטיים.
- ניתן להצביע על שלוש מטרות עיקריות העומדות ביסוד שיטת המכרז לשם קבלת עובדים. ראשית, "מטרתו של המכרז להבטיח, כי הטובים והמוכשרים שבין המועמדים האפשריים יתקבלו לעבודה" (בג"ץ 703/87 קראון נ' נציב שירות המדינה, פ"ד מה(2) 512, 522 (להלן: פרשת קראון)). מטרה זו, להבטיח את בחירת הטובים ביותר לכל משרה, תתרום להעלאת רמתו המקצועית של התאגיד, להעלאת רמת השירות לציבור ולשיפור תפקודו. לפיכך, עולה מטרה זו בקנה אחד אף עם תכלית ההתייעלות שעמדה ביסוד הקמתה של רשות שדות התעופה.

מטרתו השנייה של המכרז הינה שמירה על שוויון ההזדמנויות בבחירת עובדים ומינויים. המכרז נועד לתת הזדמנות שווה לכל המעוניין לזכות במשרה ובכך משרת הוא את עקרון השוויון (בג"ץ 1086/94 צוקר נ' עיריית תל-אביב-יפו, פ"ד מט(1) 139, 145 (להלן: פרשת צוקר); וראו גם: אלישבע ברק "ייחודם של דיני מכרזים לקבלה לעבודה" שנתון משפט העבודה ו (תשנ"ו) 145, 163). על חשיבותו של עקרון השוויון אין צורך להכביר מלים ולענייננו די אם נביא מדבריו של בית משפט זה בבג"ץ 2671/98 שדולת הנשים הנ"ל, מפי השופט חשין: מטרתו השלישית של המכרז הינה להבטיח קבלת עובדים ללא שרירות ותוך ניתוק הליך הבחירה משיקולים בלתי ענייניים ומהקשרים פוליטיים (פרשת הסתדרות העובדים החדשה הנ"ל, בע' 124; פרשת קראון הנ"ל, בע' 522). על מטרה אחרונה זו עמד כבר ראש הממשלה דאז, דוד בן-גוריון, בהליך חקיקתו של חוק המינויים: "החוק... בא להבטיח שקבלת עובדים במדינה לא תיעשה מתוך משוא פנים מפלגתי, אלא לפי הכשרה אישית, במסגרת התקן או המישובץ" (ד"כ 25 (תשי"ט) 347). דברים אלה מצטרפים לדבריו של ראש הממשלה בן-גוריון במסגרת הניסיון הראשון לחוקק את הצעת חוק שירות המדינה, תשי"ג-1953 (ד"כ 14 (תשי"ג) 1423, 1424):

"לשם הבטחת הדבר הראשון - קבלת עובדים ללא משוא-פנים וללא זיקה פוליטית אלא לפי הכשרה - קובע החוק, כי עובד מדינה יתקבל רק לאחר הכרזה פומבית ועל יסוד של בחינה אישית, לפי סדר שייקבע על-ידי ועדת-השירות... לא השרים יתנו כתב מינוי לעובד המדינה, אלא ועדת-השירות, לאחר ההכרזה ולאחר הבחינה".

אף על חשיבותה של מטרה זו - מניעת מינויים של עובדים משיקולים זרים ובשל זיקה פוליטית - עמד כבר בית משפט זה לא פעם, ויפים לעניין זה דבריה של השופטת שטרסברג-כהן בפרשת הסתדרות העובדים החדשה הנ"ל, בע' 123:

"ניתן לסכם פרק זה, תוך ציון המאפיינים ההופכים את המינוי הפוליטי לבלתי ראוי בכל מובן אפשרי. המינוי הפוליטי מהווה הפרת אמון של הרשות המבצעת כרשות ציבורית, כלפי הציבור; הוא עלול לפגוע באמון הציבור בשירות הציבורי; הוא פוגע בעקרון השוויון; הוא פוגע ברמה המקצועית של עובדי הציבור שאינם נדרשים להוכיח, במסגרת מכרז, את היותם הטובים ביותר; הוא עלול להביא לתופעה שבה הקשרים קודמים לכישורים, והפוליטיקה במובן הצר הופכת לגורם המרכזי למינוי; הוא עלול להביא לניפוח המערכת על מנת לקלוט 'מיודעים', ולגרום ליצירת תפקידים חדשים שלא לצורך ולקידום מהיר של מי שרוצים ביקרו; הוא עלול להסיט את שיקולי הרשות משיקולים ענייניים; הוא מביא לניגוד עניינים ולחשש לשקילת שיקולים זרים על ידי העדפת מפלגה או עניין מפלגתי על אינטרס ציבורי; הוא עלול להביא להשחתת המוסר הציבורי; הוא עלול לגרום לתחלופה בשירות הציבורי כל אימת שמתחלף הדרג הפוליטי, ולגרום על ידי כך לחוסר יציבות ולחוסר מקצועיות; הוא עלול לפגוע בסדרי מינהל תקין ובטוהר המידות; הוא עלול לפגוע במורל העובדים בשירות הציבורי, להשפיע על איכותו של השירות ולפגוע בדימויו. על ידי כל אלה, פוגע המינוי הפוליטי בעקרונות היסוד של שיטתנו המשפטית, של תפיסתנו הערכית את מהותו של השירות הציבורי ושל האמנה החברתית שהיא בסיס הווייתנו כחברה מתוקנת".

3. מושכלות ראשונים. שתי מטרות עיקריות לפרסום מכרז לקבלת עובדים. האחד, אינטרס ציבורי - בחירה תוך שוויון, מתן הזדמנות שווה לכל אחד ללא שיקולים זרים. האחר, אינטרס השני הוא אינטרס כלכלי - קבלת העובד הטוב ביותר. המטרה הצריכה לעמוד לנגד עיני בעל המכרז היא לקבל תועלת כלכלית תוך שמירה על הגינות ושוויון. אינטרסים אלו תלויים האחד ברעותו. עקרון השוויון חשיבות לו מהבחינה החברתית, מבחינת זכותו של כל אחד לנסות ולהציג את מועמדותו. יש בכך הגנה על כבוד האדם של מציעים פוטנציאליים אך גם על חופש העיסוק שלהם. הוא מקיים את הציפיות הסבירות של המועמדים הפוטנציאליים. אך עקרון זה גם תורם לאינטרס הכלכלי. מתן הזדמנות לכל מעומד פוטנציאלי להציג את הצעתו למועמדות, מגדילה את הסיכוי לקבלת העובד הטוב ביותר. בכך יתרון לחופש העיסוק של המעסיק.

4. הנה כי כן, שיטת המכרז לקבלת עובדים נועדה להגשים מטרות כבודות משקל והדעה הרווחת היא כי המכרז, אם נערך הוא כראוי, הוא אמנם האמצעי שנמצא עד כה כאמצעי המתאים להגשמתן של מטרות אלה. כלשונו של השופט חשין:

"מכרז, באשר הוא – אם נערך הוא כהילכתו ביושר – בכוחו להביא עמו את מרב המיטב: כל העונה על תנאי המכרז יכול להציג את מועמדו, ולסופם של הליכים ייבחר הטוב מבין המועמדים. דרך המכרז תביא אל השירות הציבורי את הטובים ביותר ולא את הקרובים ביותר... אכן, דרך המכרז לא צלחה לבטל ולהאביד את הפלייתה של האישה לרעה... ואולם, הכול יסכימו כי דרך המכרז היא הדרך הטובה ביותר שנמצאה עד כה – אם תרצו: הדרך שהיא הרע במיעוטו – לעשות את מרב המיטב ואת מיעוט המרע".

(בג"ץ 2671/98 שדולת הנשים הנ"ל, בע' 651).

על יעילותה של שיטת המכרז להביא למינויו של האדם המתאים ביותר לתפקיד, על-פי כישוריו ולא על-פי השתייכותו המפלגתית, עמד פרופ' יצחק זמיר במאמרו "אתיקה בפוליטיקה" משפטים יז (תשמ"ח) 277, 250:

"שיטת מינויים זאת הצליחה במידה רבה לעצב את דמותו של שירות המדינה כשירות אפוליטי בדומה למתכונת של שירות המדינה בבריטניה. אמנם, הנסיונות להרחיב את הרשת של המינויים הפוליטיים בשירות המדינה לא פסקו וייתכן שלאחרונה אף נעשו רבים וכולטים יותר; אך שיטת המכרזים הצליחה בכל זאת למנוע פוליטיזציה רחבת ממדים של השירות".

לתיאור זה הסכימה גם המשנה לנשיא (בדימוס) ומבקר המדינה לשעבר, מרים בן-פורת, תוך שהיא מוסיפה:

"אכן, בדרו"חות מבקר המדינה מופיעות דוגמאות למכביר גם לשימוש לא נכון בהליך המכרז, ובעקיפת עצם הצורך בעריכתו. אולם סביר לחשוב שדרך המכרז היא אמצעי חשוב לצמצום תופעות של מינויים פסולים, כולל מטעמים פוליטיים".

(מ' בן-פורת "מינויים פוליטיים (בעיות נקודתיות)" ספר שמגר (א' ברק עורך, חלק א', תשס"ג) 91, 96 (להלן: בן-פורת "מינויים פוליטיים").

"...בכך משרת [המכרז] את עקרון השוויון. עיקרון בסיסי זה מנחה את בית המשפט. בית המשפט שואף לפרש כל חוק באופן שישרת את עקרון השוויון. אכן, כמו עקרונות אחרים, גם עקרון השוויון כפוף לחריגים הנובעים ממהות העניין או מנסיבות המקרה... אולם אין לפרש את הסמכות לקבוע חריגים [לחובת המכרז], או את החריגים עצמם, באופן רחב, שיכרסם בעקרון השוויון מעבר לראוי" (ההדגשות הוספו).

על הרעיונות העיקריים הנמצאים ביסודו של המכרז עמד כבוד השופט שמגר בבג"ץ 368/76 (גוזלן נגד המועצה המקומית בית שמש). בצד האינטרס העסקי של בעל המכרז לקבל את

ההצעה האופטימלית מבחינתו, מונח האינטרס הציבורי - היינו "הבטחת ממשל תקין על ידי ניהול ענייניה של הרשות בדרך שיש בה משום מתן סיכוי שווה ויחס זהה והוגן לכל איש מתוך הציבור. בשל אינטרס זה, על הרשות לכלכל מעשיה באופן כזה שלא תעניק זכויות במתן אספקה או שירותים, אלא על פי כללים שנועדו להבטיח שוויון והיעדר משוא פנים וליצור אמון בשיקוליהם והוראותיהם של המופקדים על המינהל הציבורי."

כבוד השופט חשין מבהיר בבג"ץ 3751/03 (יוסי אילן נגד עיריית תל אביב יפו ואחרים) כי הליך המכרז נבנה על העיקר של שוויון מהותי ביחסו של בעל המכרז למציעים - היינו, הענקת הזדמנות שווה לכל המציעים להתקשר עם הרשות בהסכם (בין למתן שירותים, בין להספקת טובין ובין לחוזה העסקה), ועונה בכך על הדרישה לצדק ולהגינות. ואכן, מתן הזדמנות שווה פירושו, בין השאר, כי הבחירה בזוכה תיעשה על יסוד שיקולים ענייניים, וענייניים בלבד, ובמכרז להעסקה - על בסיס כישורים והתאמה לתפקיד. בחירה בזוכה הנגזרת משיקולים ענייניים ושווים לכול מובילה מעצמה לתוצאה צודקת והוגנת, ויש בה אף כדי לחזק את אמון הציבור ברשות.

אשר למכרז פנימי בעירייה, כמוהו ככל מכרז, ואף הוא כופף עצמו לעקרונות היסוד ולדוקטרינות הקיימות בדין המכרזים, וחלים עליו דיני המכרזים הרגילים, בשינויים ובהתאמות המתחייבים מן המכרז שבו מדובר. בצד אותם שינויים והתאמות המתחייבים מן העניין, מתקיים עיקר אחד מן הליבה, עיקר העובר כבריח התיכון בכל המכרזים הציבוריים לסוגיהם ולמיניהם. והעיקר הוא עיקר השוויון, ובענייננו: שוויון ההזדמנויות שיש להעניק לכל המועמדים ולכל ההצעות שבמכרז.

9. ההכנות למכרז

9.1 אישור משרד הפנים

בתאריך 1/2/2006 פנה ראש העיר אל ראש אגף כ"א ושכר ברשומ"ק במשרד הפנים בבקשה להעלות בועדת החריגים את משרת מנהל אגף שפ"ע.
בתאריך 20/2/2006 התקבל אישור משרד הפנים.

בתיק המכרז לא נמצא מסמך האישור (הפרטים התקבלו בעקבות שיחת המבקר עם משרד הפנים).

9.2 ניתוח האגף תפקידיו ועובדיו

על מנת להערך למכרז כהלכה היה על העירייה לבצע ניתוח ארגון ועיסוק של האגף ועובדיו. ניתוח זה היה מסייע לעירייה להבין ולהגדיר הן את האגף תפקידיו ועובדיו והן את הדרישות במכרז מהמיועד למנהל האגף.

באגף לא נעשו לא ניתוח אירגוני ולא ניתוחי עיסוק והגדרת מטלות וכפיפויות זה זמן רב (למיטב ידיעת הביקורת מעולם לא) הביקורת המליצה בזמנו וכך גם חברי ועדת הבחינה על ניתוח ארגוני וניתוח עיסוק כדי לסייע למנהל האגף הנכנס. פעולה זו לא בוצעה למרות חיוניותה.

10. הגדרת הכישורים הנדרשים במכרז מהמועמד לתפקיד

10.1 מסמכים שנמצאו בתיק המכרז

1. בתיק המכרז נמצאה הודעה על מכרז פנימי/חיצוני ע/6/97 מתאריך 3/7/1997 לתפקיד מנהל שפ"ע בהודעה הופיעו הפרטים הבאים:

1.1. שיעור המשרה: 1.00

1.2. דרגה: דרגת מנהל בסיווג הרשות המקומית 8-9 בדירוג המח"ר או מקבילה בדירוג המינהלי.

1.3. דרישות המשרה: השכלה על תיכונית, הנדסאי/ טכנאי, כושר ניהול ואירגון מנהלי מחלקות בתחום השירותים המקומיים, יכולת הבעה בכתב ובעל פה, הכנת תקציב לפעולות ותכניות עבודה תקופתית ורב שלבית.

1.4. תאור התפקיד: אחראי לביצוע מדיניות הרשות המקומית, כפי שנקבע על ידי ראש הרשות והמוסדות הנבחרים של הרשות המקומית. מתכנן מתאם ומפקח על פעולות מנהלי המחלקות ומבקר אחר הביצוע לעמידה בתכנית העבודה. כפיפות לממונה על השרותים המקומיים בדרג הנבחר. כמו כן מופיעים למי להגיש טפסי המכרז, היכן ניתן לקבל טפסי המכרז והמועד האחרון להגשתם.

לא ניתן למצוא בתיק המכרז מסמך המפרט הדרישות אשר קבעה העירייה לתפקיד והדרך השיטה והרציו בה הגיעה לניסוח דרישות אלו.

מתוך פירסום המכרז ניתן ללמוד מה היו דרישות התפקיד כפי שנקבעו ע"י העירייה.

2. דרישות העירייה לתפקיד (כפי שהופיעו במסמך):

נסיון ניהולי לוגיסטי, לפחות 5 שנים.
נסיון בניהול עובדים.
יכולות אישיות גבוהות.
יכולות בניהול תקציב.

מכתב מנהלת המנגנון למבקר העירייה (3/6/2007)

"תעודות השכלה של העובד הם 12 שנות לימוד, אדגיש כי במכרז לא היו דרישות להשכלה הדגש היה על נסיון ויכולת אישיות" (הדגשה-מבקר העירייה)

10.2 ניתוח הדרישות לתפקיד

כקיים מנחים להשוואה ולניתוח של דרישות העירייה לתפקיד במכרז שימשו:

1. בקובץ ניתוח עיסוקים לא נמצאת הגדרת תפקיד מנהל אגף שפ"ע. בקובץ נמצאות הגדרות עבור בעלי תפקידים הכפופים למנהל האגף וכן הגדרות של בעלי תפקידים דומים ברשות. התפקיד הקרוב ביותר שנמצא באוגדן הנו של מנהל יחידת תברואה (מס' עיסוק 71100-ראה נספח מ"ס 2)
2. הגדרות ודרישות תפקיד אשר שימשו רשויות אחרות לתפקיד זה או דומה.
3. דרישות החוק לתפקידים דומים/זהים כפי שבאו לידי ביטוי לרוב בהגדרות בית המשפט.

בין הדרישות מהמועמד לתפקיד לא מופיעה דרישה הכרחית וחיונית. מהי ההשכלה הנדרשת מהמועמד. התפקיד דורש למיצער השכלה אקדמית תואר ראשון (מומלץ כמובן בעל תואר שני). (בבדיקת הביקורת ברשויות אחרות עולה כי ישנם מנהלי אגף שפ"ע ללא תואר אקדמי)

ניסוחן של הדרישות כ"יכולות" אינה מגדירה דבר הנדרש באופן אובייקטיבי מהמועמד אלא מעבירה ההכרעה לשיקול בלתי אובייקטיבי של הועדה (מעצם ההגדרה). יכולות מוגדרות כ"אפשרות, כוח או כישרון לעשות" הדרישה היתה חייבת להיות נסיון מקצועי מוכח ומוצלח כבעל תפקיד זה או דומה במוסד/ גוף הדומה לעירייה (מוסד ציבורי) במשך מספר שנים.

לוגיסטיקה מוגדרת כ" אספקת מגוון מוצרים ושירותים במצב שמיש, להיכן שהם נדרשים במינון המתאים בעיתוי הנכון ובעלות הנמוכה ביותר" לו היה מדובר במנהל מחסנים או מנהל רכש ואספקה הרי הדרישה היתה הגיונית ומתבקשת.

במקרה זה אין לדרישה כל משמעות למילוי התפקיד (בהתאם לפקודת העיריות מנהל אגף שפ"ע איננו עוסק במחסנים או ברכש תחומים אלו מנועים מלהיות תחת אחריותו).

דרישות העירייה את הכישורים הנדרשים מהמועמדים לתפקיד לא עלו בקנה אחד עם דרישות החוק.

11. פרסום המכרז

11.1 מהן דרישות החוק

3. מכרז פומבי יפורסם לפי טופס א' שבתוספת וייכללו בו הפרטים האלה:

(1) תואר המשרה;

(2) דרגת המשרה;

(3) שיעור חלקיות המשרה, אם המשרה היא משרה חלקית;

(4) עיקרי הכישורים הדרושים למילוי המשרה;

(5) המען אליו יש להגיש את הבקשה למשרה פנויה;

(6) המועד האחרון להגשת הבקשה.

4. בקשה להשתתפות במכרז פומבי למשרה פנויה יש להגיש לפי טופס ב' שבתוספת.

6. (א) המכרז יפורסם -

(1) בלוח המודעות של העירייה;

(2) בשני עתונים שאחד מהם לפחות עיתון יומי.

(ב) ראש העירייה יכול לפרסם הודעה על המכרז בכל דרך נוספת שימצא לנכון.

11.2 פעולות העירייה-נוסח המכרז

בהתאם למסמך בתיק המכרז הרי המכרז יפורסם כמכרז ע/2006/1
(קבלת עובדים) ויכיל הפרטים הבאים:

התפקיד: מנהל אגף שפ"ע

דרישות: נסיון ניהולי לוגיסטי, לפחות 5 שנים.

נסיון בניהול עובדים.

יכולות אישיות גבוהות.

יכולות בניהול תקציב.

מועד ההגשה: עד ליום שני כד' אייר תשס"ו (22.5.2006) בשעה 12.00

במשרדי העירייה

לפרטים נוספים: לפנות למנהלת המנגנון הגב' שולה דהן בטלפון: 08-

9928536

על החתום בא ראש העיר.

העירייה לא פירסמה דרגת המכרז כנדרש בחוק.

הדרישות כפי המופיע במסמך העירייה אשר בתיק המכרז אינן עונות על דרישות החוק לפירסום עיקרי הכישורים הדרושים למילוי המישרה.

11.3 פעולות העירייה-אמצעי הפירסום

1. פרסום ע"י החברה למשק וכלכלה בלוח המכרזים/דרושים המפורסם על ידה.

נוסח הפירסום: שם הרשות, מ"ס המכרז, שם המכרז, מועד להגשה, טל' ומען לפרטים, ראש הרשות.
מכרזי החברה למשק וכלכלה מפורסמים במספר עיתונים יומיים.

הפירסום ע"י החברה למשק וכלכלה אינו עונה על הדרישה בחוק להכללתם של פרטי המכרז.

2. פירסום בלוח המודעות של העירייה.

בהתאם לדברי מנהלת המנגנון הרי "לפי מיטב זכרוני פורסם על לוח המודעות"
מבקר העירייה לא ראה פירסום מכרז זה על לוח המודעות (לפי מיטב זכרוני)
בתיק המכרז לא נמצאו הוכחות לכך שהמכרז פורסם על לוח המודעות.
פועל יוצא מהאמור לעיל:
העירייה לא פירסמה המכרז בלוח המודעות של העירייה כנדרש בחוק.

3. פירסום במקומון

באופקים מופיעים מספר מקומונים.

על העירייה היה לפרסם המכרז במקומון משתי סיבות:

א. עידוד תושבי אופקים להגיש מועמדותם (כפי שנאמר בפרוטוקול הועדה". ההחלטה לצאת למכרז חיצוני כדי לראות ולהתרשם ממועמדים חיצוניים").

ב. הגדלת מבחר המועמדים העומדים לבחירה. וכך מיטוב תהליך הבחירה.

בתיק המכרז לא נמצא הפירסום במקומון.

הפרטים אשר מופיעים בתיק המכרז כפרטי פירסום המכרז לא הופיעו באף פירסום אשר בוצע ע"י העירייה.

פירסום העירייה לא ענה על דרישות החוק בדבר הפירסום.

12. טפסי המועמדות/מסמכי המכרז

למכרז ניגשו שני מועמדים.
מועמד מתוך עובדי העירייה (להלן מועמד מקומי) ומועמד שלא מתוך
עובדי העירייה ולא תושב היישוב (להלן מועמד חיצוני)
החוק קובע כי:

4. בקשה להשתתפות במכרז פומבי למשרה פנויה יש להגיש לפי טופס ב' שבתוספת.

המועמדים הגישו קורות חיים מודפסות.

בהתאם לחוק היה על טפסי המכרז להיות לפי טופס ב' שבתוספת ולא
כפי שהוגש כקורות חיים מודפסות.

לקורות החיים לא צורפו תעודות ומסמכים כנדרש (תעודות המעידות על
השכלת המועמד ונסיונו).

לא נערכה כל בדיקה או אימות של נתוני המועמדים כנדרש בחוק. (ואפילו
לא של נתוני המועמד המקומי אשר תיקו האישי נמצא בעירייה)

לא נמצאה חו"ד של הממונים לגבי העובד המקומי.

13. הוועדה והרכבה

בתאריך 5/6/2006 הוציא ראש העיר כתבי מינוי לחברי ועדת הבחינה
וקבע את מועד הדיון ל 11/6/2006 בשעה 10.00.

כחברי ועדה נקבעו:

6.1 מזכיר העיר-מר עמי כהן

6.2 גזבר העירייה-מר יאיר דהן

6.3 חברת ועד כנציגת עובדים-גב' רינה אדרי

6.4 נציג ציבור-מר משה סבג

6.5 ראש העיר כיו"ר הועדה

דרישות החוק

22. (א) ראש העירייה יקבע רשימה של שמות הנציגים לוועדת בחינה.

(ב) הרשימה תכלול את נציגי העירייה ונציגי הציבור המקומי או נציגי מוסדות אחרים
שימונו על ידי ראש העירייה, ותפורסם על לוח המודעות של משרדי העירייה.

(ג) ראש העירייה ימנה ועדת בחינה מבין הנציגים המנויים ברשימה.

23. (א) הרכב ועדת בחינה לא יהיה זוגי, ולא יפחת משלושה.

(ב) יושב ראש ועדת הבחינה יהיה נציג העירייה, ובין שאר חברי הועדה יהיה לפחות נציג ציבור אחד.

מינוי והרכב ועדת הבחינה ענה על דרישות החוק מלבד הנקודות הבאות:
1. רשימת הנציגים לא פורסמה על לוח המודעות של העירייה.
2. הביקורת לא הצליחה לקבל נתונים בדבר נציג הציבור אשר מונה לועדה.

14. מהלך הדיון וההכרעה לגבי המועמדים

להלן מהלך הדיון וההכרעה (בסדר כרונולוגי ככל שניתן) בהתאם למופיע בפרוטוקול ועדת הבחינה. הרישום דלהלן הנו כציטוט מדברי המשתתפים בתיקונים והקיצורים המתבקשים.

14.1 מהלך הדיון בסדר כרונולוגי

1. הסבר על פירסום המכרז
2. הצגת המועמד הראשון. קורות חייו מועברים בין חברי הועדה. המועמד מוכנס ומתבקש לספר על עצמו והאם ידוע לו על מהות התפקיד. (המועמד החיצוני)
המועמד מספר על עצמו ומציין כי (ציטויים מדויקים):
 - 2.1 מכיר התפקיד כי מילאתי אותו, מכיר האוכלוסיה
 - 2.2 מוכן להקדיש עצמו לתפקיד למרות היותו כפוי טובה
 - 2.3 אין בעיה לעבור לגור באופקים
 - 2.4 לא הולך על שכר בשמיים
לא נשאלו שאלות.
3. ראש העיר מסביר לחברי הועדה על המצב באגף שפ"ע
 - 3.1 האגף מתנהל כשנה וחצי ללא מנהל
 - 3.2 היו שתי אפשרויות לצאת למכרז: מכרז פנימי בין העובדים או מכרז חיצוני אשר גם עובדים במערכת יוכלו להשתתף.
ההחלטה לצאת למכרז חיצוני כדי לראות ולהתרשם ממועמדים חיצוניים.

בפני העירייה לא עמדה כל אפשרות לצאת במכרז פנימי לאור התפקיד ודרגתו מכרז חיצוני נדרש ע"י החוק.

- 3.3 האגף לא קל לניהול מבחינה מקצועית, כל מחלקה מתנהלת היטב בתחומה אך הבעיה הנה שיתוף הפעולה כאגף.
4. מוכנס המועמד השני (המועמד המקומי). המועמד מתבקש לספר על רקעו ועל תוכניותיו לעתיד.
המועמד מדבר:
 - 4.1 הועדה מכירה את הרקע.
 - 4.2 כיהן כסגן מנהל אגף שפ"ע ועשה זאת על הצד הטוב ביותר.
מטרותיו:

- 4.3 לשנות תדמית העובדים
- 4.4 להכניס את המערכת למסגרת עבודה מאורגנת ומסודרת
- 4.5 להקפיד על זמנים ועל ביצוע עבודות בשלמותן
- 4.6 לדאוג לשיתוף פעולה בין המחלקות (כיום אין שיתוף פעולה)
- 4.7 לאחד את קריאות המוקד
- 4.8 לקבוע סידור עבודה בין המחלקות כך שציוד ורכב יעמדו לרשות כל האגף ולא כל מחלקה בנפרד.
- 4.9 ישיבות צוות עם מנהלי המחלקות.
- 4.10 ימשיך להיות מנהל מחלקת הפיקוח כאשר יתמנה למנהל האגף
- 4.11 קיבל הוראות מראש העיר ישירות. ביצע את תפקידו ללא גיבוי וללא סמכות.
- 4.12 ויכוחים שהיו בעבר לא נבעו מרקע אישי אלא בגלל שהיו לי דרישות ואיכפתיות לשירות שניתן ע"י האגף.
- 4.13 יש בעיה באגף של הגדרת תפקיד למנהלים שמביאה לויכוחים וצריך לטפל בהגדרת תפקידים.
- לא נשאלו שאלות.
5. דיון בין חברי הועדה בדבר המועמדים.

14.2 טיעוני חברי הועדה בעד ונגד המועמדים*

* לא נעשתה הפרדה בין הטוענים השונים והטענות רוכזו כולן כאחת

טיעונים כללים

1. לשני המועמדים יש נסיון פחות או יותר זהה
2. המועמדים זהים

טיעונים בעניין המועמד המקומי

1. מוכר על יתרונותיו וחסרונותיו
2. אי קליטת עובד חיצוני תחסוך לעירייה כסף במצבה
3. יתרון העלות הכספית כקובע
4. בעבר נבחן במערכת לא מוגדרת לכן התעוררו חיכוכים
5. ניהל מצוין את מחלקת הפיקוח

דו"ח הביקורת מ"ס 7 לשנת 2002 והמכתבים בדבר תיפקודו כמנהל מחלקת הפיקוח מאז התחלת עבודתו בעירייה אינם עולים בקנה אחד עם האמור לעיל אלא מעלים סימן שאלה גדול על קביעה זו.

6. הבעיות שהיו בעת ניהולו נבעו מכך שזאת היתה תחילת הקדנציה והיו בעיות קשות.
 7. מינוי באמצעות מכרז יקנה לו כוח
 8. מאד מאד אחראי וכל נושא בווער בתוכו ומאוד איכפתי (ולכן גם נוצרו עימותים עם מנהלי מחלקות שהוא ביקש מהם לתקן את הדברים במסגרת מחלקותיהם)
- טיעונים בעניין המועמד החיצוני
1. נראה עייף ולא נראה שיוכל לנהל את האגף עם כל הבעיות שיש.

14.3 ההכרעה בין המועמדים

החלטות:

- לא מופיעות כהחלטות אלא כהתייחסות חברי הועדה תוך כדי תהליך הדיון.
1. צריך לקבוע תאריך לכניסה לתפקיד
 2. לבצע עבודת הכנה
 3. צריך ללות את הכניסה של (המועמד המקומי) כמנהל אגף כדי לישר את ההדורים
 4. להגדיר תפקידים של מנהלי מחלקות
 5. לטפל בכל תנאי העסקה כדי לאפשר פתיחת דף חדש
 6. באשר (המועמד המקומי) לקבוע תנאים מיוחדים לתקופת הנסיון בחוזה אישי
 7. לפצות את (המועמד המקומי) בחוזה מיוחד לתקופת הנסיון עד למינוי הקבע.

דרישת החוק הנה:

27. (א) ההכרעה על קבלת מועמד למשרה מוכרזת תתקבל על בסיס **השכלתו**, ניסיונו, הכשרתו והתאמתו של מועמד. (ההדגשה של הביקורת)

(ב) נמצאו כמה מועמדים מתאימים למשרה המוכרזת לפי תקנת משנה (א), רשאית הועדה, להתחשב גם בהיותו של המועמד פורש צה"ל.

בפני הועדה לא עמדה טבלאת השוואה של נתוני המועדים. קביעות חברי הועדה בדבר כישורי המועמדים לא עלו בקנה אחד עם המציאות ולא נבעו אפילו מקורות החיים אשר הוצגו בפניהם ולא היו מבוססות על נתוני אמת. קביעות אלו השפיעו על החלטותיהם.

להלן טבלאות השוואה שהוכנו ע"י הביקורת

טבלה מ"ס 2

השוואת כישורי המועמדים
(בהתאם למופיע בקורות חיים שהוגשו לוועדה)

מועמד מקומי	מועמד חיצוני
1. השכלה 1.1 תואר	B.A מדעי החברה
א. טכנאי כימיה-דברי המועמד בקורות החיים שנשלחו לוועדה ב. בתיק האישי מופיע כהנדסאי כימיה(שאלון אישי/בקשה למשרה פנויה) ג. בהתאם לדברי מנהלת המנגנון השכלת העובד 12 שנות לימוד.	
1.2 קורסים והשתלמויות*	1. קורס מפעילי בריכות שחיה ואתרי נופש 2. לימודי תברואה ואיכות הסביבה משרד הבריאות*

מועמד מקומי	מועמד חיצוני
בהתאם לתיק האישי השתתף בשנת 1996 בהשתלמות מנהלי חניה (לאופקים אין חוק עזר חניה)	3. לימודי תעודה בתחום ההדברה*
1. סגן מנהל אגף שפ"ע אופקים* שנתיים 2004-2006 לא נמצאו מסמכים לאימות התקופה או המינוי.	1. מנהל מחלקת תברואה, וטרינריה, רישוי עסקים, הדברה ואיכות הסביבה-עירית קרית גת* לא מופיע הזמן ששירת בתפקיד
2. מנהל הפיקוח העירוני אופקים* 12 שנים 1993-2004	2. מנהל מחלקת תברואה, וטרינריה, רישוי עסקים, הדברה ואיכות הסביבה-עירית שדרות* לא מופיע הזמן ששירת בתפקיד
3. שוטר ביחידת הבילוש משטרת אילת 1985-1986	3. מנהל מוניציפאלי ל 3 ישובים בתחומי שפ"ע.* לא מופיע הזמן ששירת בתפקיד
4. סוכן מכירות 1990-1993	4. מנהל לשכת העבודה-שדרות
	5. עוזר לסגן ראש הממשלה ושר החקלאות ואיכות הסביבה*
	6. עוזר לראש הממשלה ושר החקלאות

3. ניסיון

* מידע הרלבנטי לתפקיד

טבלה מ"ס 3
השוואת כישורי המועמדים
(בהתאם לנדרש בסעיף 27 לחוק)

מועמד מקומי	מועמד חיצוני
1. השכלתו	מועמד מוביל
2. נסיונו	מועמד מוביל
3. הכשרתו	מועמד מוביל
4. התאמתו	לא נבדק ולא אומת כנדרש ועל כן לא ניתן להביע חו"ד

- השכלתו:** תעודות המעידות על השכלתו הפורמלית של המועמד. מומלץ ומועדף כי יהיו בתחום רלבנטי ככל האפשר לתפקיד. במידה והשכלת המועמד אינה רלבנטית לתפקיד, הרי ככל שהשכלה גבוהה יותר עדיף. ואין צורך להרחיב בדבר.
- נסיונו:** נסיון רלבנטי במילוי תפקידים זהים או דומים. יועדף מועמד אשר נסיונו רב יותר.
- הכשרתו:** קורסים אשר נוגעים לתפקיד וסביר כי השתתפות בהם תסייע למועמד להבין את תחומי הפעילות וכך לבצע תפקידו בצורה טובה יותר.
- התאמתו:** תחום אשר להערכת הביקורת הנו צירוף של התרשמות הועדה מהמועמד ובדיקה בהתאם של עברו אשר תתיחס להצלחתו/כשלונו בעבר במילוי תפקידים דומים/זהים, ובנוסף נתוני

אישיותו של המועמד (מופיעים בסעיף 19 בקובץ "ניתוח עיסוקים ותאורי תפקיד בשלטון המקומי")

מהשוואת נתוני המועמדים בשלושה מתוך ארבעת משתני ההכרעה הנדרשים בהתאם לחוק עולה כי המועמד החיצוני עולה על המועמד המקומי בכלם.

התאמת המועמדים לתפקידים:

- 1. מועמד חיצוני:** על מנת להתייחס למשתנה ההכרעה התאמה לתפקיד היה על ועדת הבחינה לפעול כדלקמן:
 1. לבקש המלצות/חוות דעה ממעבידים קודמים (יצורפו לפנית המועמד)
 2. לפנות אל המעבידים, לשוחח עימם, ולקבל חוות דעתם על המועמד.

הוועדה לא קיבלה ולא ביקשה כל חוות דעת/המלצה על המועמד. לא היה לה לוועדה אלא מה שרשם המועמד בקורות חייו. הוועדה לא מצאה לנכון לשאול המועמד ולו שאלה אחת בראיון עימו.

- 1. מועמד מקומי:** על מנת להתייחס למשתנה ההכרעה התאמה לתפקיד היה על ועדת הבחינה לפעול כדלקמן:
 1. להביא בפני הוועדה את תיקו האישי של העובד.
 2. להביא בפני הוועדה חו"ד מאת הממונים בדבר תפקודו של העובד הן כמנהל מחלקת הפיקוח והן כמ"מ מנהל אגף שפ"ע
 3. כל מידע אחר אשר יסייע בידי הוועדה לקבל ההחלטה המיטבית ובדרך הנדרשת בחוק.

בפני הוועדה לא עמד מידע חיוני, נדרש ע"י החוק, והכרחי על מנת לקבל את החלטותיה ולהכריע בין המועמדים.

מידע בדבר המועמד המקומי אשר לא עמד לרשות הוועדה למרות שנמצא בעירייה:

1. נגד המועמד המקומי הוגשו שתי תביעות לבית הדין למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות.

1.1. תובענה ראשונה: תובענה בתיק מ"ס 8/97 כתב התביעה כלל שני אישומים:

1.1.1 שימוש ברכב העירייה שלא למטרות העירייה שלא כדין.

1.1.2 עבירת משמעת לפי סעיף 9(1) לחוק הרשויות המקומיות (משמעת) תשל"ח-1978

הנאשם הורה לעובד אחר הכפוף לו להחתים במקומו את כרטיס הנוכחות שלו בשעון הנוכחות של העירייה. החלטה:

העירייה והמועמד המקומי הגיעו לעיסקת טיעון אשר בעקבותיה הוטלו על המועמד המקומי אמצעי המשמעת הבאים:

- א. הפקעת שישית ממשכורתו למשך שלושה חודשים
- ב. הקפאת דרגה אחת לשנה מיום שהוא צריך לקבל דרגה.

בבדיקת הביקורת את תיק המועמד לא נמצאו מסמכי תובענה זו. מסמכים אלו נמצאו בתיק המועמד בזמנו. הביקורת מסיקה מהאמור לעיל כי מסמכים אלו נעלמו מתיקו של המועמד. (המצאות המסמכים סביר הוא כי יכלה לגרום נזק למועמד, לא כן אי המצאותם. השינויים באנשי המנגנון אשר הנה טבעית, תגרום כי ברבות הזמן לא יהיה איש אשר על סמך זכרוננו יוכל לומר "כך וכך היה", וגם אם יאמר אין המסמכים בידו להוכחת טענותיו)

2. תובענה שניה: תובענה בתיק מ"ס 13/03

כתב התביעה כלל אישום אחד:

2.1 עבירת משמעת לפי סעיף 9(1) לחוק הרשויות המקומיות (משמעת) תשל"ח-1978

הנאשם הורה למזכירתו הכפופה לו להחתים במקומו את כרטיס הנוכחות שלו בשעון הנוכחות של העירייה זאת בשעה שאינו נוכח בעבודה.

השתלשלות העניינים:

תאריך 4/1/2004-בית הדין למשמעת מוציא הזמנה לנאשם להופיע

בפני בית הדין בתאריך 10/2/2004.

תאריך 19/1/2004-מכתב היועץ המשפטי לעירייה אל עו"ד דנוך (מייצג העירייה התובעת בתיק זה)

נימוקים שונים, ובסיומם בקשה מעו"ד דנוך להודיע לבית הדין למשמעת על ביטול התובענה.

תאריך 29/1/2004-מכתב עו"ד דנוך אל בית הדין למשמעת המבקש לבטל ההליכים היות והתובעת (עיריית אופקים) מבקשת לחזור בה מהאישום.

תאריך 3/2/2004-החלטת בית הדין למשמעת על הביטול.

תאריך 11/2/2004-מכתב היועץ המשפטי אל מנהלת המנגנון והעתק לראש העיר.

"בהתאם לסיכום איתך ועם ראש העיר...בוטל כתב האישום נגד (המועמד המקומי)..נא להודיע לו"

התמודדות במכרז פנימי או חיצוני -בהתאם לחוק שירות המדינה (מינויים),

התשי"ט-1959 ופרק משנה 13.5 לתקשי"ר, לא ניתן למנוע מעובד, בעל עבר פלילי/משמעתי או שמתנהלים נגדו הליכים פליליים/משמעתיים, כמו גם, ממועמד הבא מחוץ לשירות, את הזכות להתמודד על משרה בשירות המדינה

. אולם בבוא ועדת הבוחנים, לבחון האם ראוי מועמד זה או

אחר למשרה עליה הוא מתמודד, חובה עליה להביא במכלול שיקוליה את עובדת התקיימותו של עבר/הליך משמעתי כנגד

העובד.(ההדגשה של הביקורת)

(נציבות שרות המדינה-אגף המשמעת קיומו של תהליך משמעתי ו/ או פלילי

כשיקול לדיון בעניינים המטיבים עם העובד המש-2395-2006 מתאריך 19 ביוני 2006)

הועדה התעלמה ממידע בדבר התובענות אשר הוגשו כנגד המועמד המקומי.

2. בפני הועדה לא הונחה כל חו"ד בדבר תיפקודו של המועמד בעת כהונתו בתפקיד מ"מ מנהל אגף שפ"ע או מנהל מחלקת הפיקוח. מתוך הדיון ודברי חברי הועדה והמועמד עצמו ניתן ללמוד על תפקודו של המועמד (כמ"מ אגף שפ"ע) (מלאו שלהם אתה לומד על ההן) להלן ציטוטים מתוך פרוטוקול הועדה (ללא ציון שמות) "ביצעתי תפקידי ניהול ללא גיבוי וסמכות פורמלית ומנהלי מחלקות אמרו לי מי אתה בכלל אבל כמנהל אגף אני סבור שיהיה לי גיבוי וכוח לבנות יחסי עבודה טובים עם העובדים" "ויכוחים שהיו בעבר לא נבעו מרקע אישי" "לשקם את האגף" "יש בעיה באגף של הגדרת תפקיד של מנהלים שמביאה לויכוחים" "צריך לקבוע תקופת נסיון של חצי שנה כדי לבחון את עניין היחסים בתוך האגף" "(המועמד המקומי) נבחן בעבר במערכת לא מוגדרת ולכן התעוררו חיכוחים" "התקופה (המועמד המקומי) מילא מקום כמנהל אגף שפ"ע היתה תחילת הקדנציה והיו בעיות קשות" "האגף עם כל הבעיות שיש" "ולכן נוצרו עימותים עם מנהלי מחלקות" "כדי ליישר את ההדורים...כדי לפתוח דף חדש"

מתוך דברי חברי הועדה והמועמד אתה למד כי:
1. המועמד לא הצליח בתפקידו (אין אף חבר בועדה האומר כי המועמד הצליח בתפקידו אלא חברי הועדה מסבירים ומביאים תרוצים/הסברים מדוע המועמד לא הצליח בתפקיד בזמנו וכך גם מסביר המועמד עצמו)
2. יחסי האנוש של המועמד עם אנשי האגף לא היו טובים והיו מלווים בויכוחים

3. המועמד תמך פוליטית במערכת הבחירות בראש העיר אשר שימש כיו"ר ועדת הבחינה ומזכיר העיר אשר שימש כיו"ר המטה של ראש העיר בהתמודדו לתפקיד שימש חבר בועדת הבחינה. בנוסף לידע האישי של הביקורת בדבר (כפי הידוע לכל עובדי העיריה ותושבי אופקים) נמצא תימוכין לדבר במכתבו של היועץ המשפטי לתובע (עו"ד דנוך) בעניין התובענה השניה כנגד המועמד ובו מנויים נימוקים לביטול התובענה כנגד המועמד.
סעיף 2 ב במכתב "בחלקו נבעו יחסים אלו מתמיכת הנאשם במועמדים שונים מאלו של מנהליו לקראת הבחירות לעיריית אופקים"
4. בתיקו של המועמד המקומי נמצאו מכתבים מאת הממונים עליו (בתקופות שונות ותחת ראשי עיר שונים מתחילת עבודתו של המועמד)

בעת היותו מנהל מחלקת הפיקוח המעידים על תיפקוד בעייתי של המועמד.

תיקו האישי של המועמד לא הובא ועמד בפני חברי הועדה בדיוניהם והכרעתם בין המועמדים.

5. נתוני ההשכלה של המועמד המקומי.

בטופס הקבלה לעבודה בעירייה (הנמצא בתיק המועמד) רשם המועמד כי הנו בעל השכלה של הנדסאי כימיה.

במכתב קורות החיים אשר הוגש לוועדה רושם המועמד כי הינו בעל השכלה של טכנאי כימיה.

לדברי מנהלת המנגנון המועמד הנו בעל השכלה של 12 שנות לימוד.

בתיק המועמד לא נמצא כל מסמך המאשר השכלה כלשהיא.

התוצאה מאי פעולה זו היתה כי בפני הוועדה לא עמד מלוא המידע החיוני והנדרש לה להכרעה בין המועמדים.

15. ריכוז הפגמים אשר נמצאו במכרז ומשמעותם

15.1 הפגם:

המועמד המקומי הועמד בפני בית דין למשמעת פעמיים. פעם אחת נמצא אשם פעם שניה בוטלה ההעמדתו לדין בהתאם לבקשת העירייה (נא עיין בעמוד מ"ס 34 לדו"ח בדבר סיבות הביטול). סיבת ההעמדה לדין בשני המקרים היתה החתמת כרטיס הנוכחות של המועמד ע"י עובד הכפוף לו.

מידע זה לא הועמד בפני ועדת הבחינה בכתב כנדרש.

מידע זה לא הועלה בע"פ ע"י מי מחברי הועדה למרות היותו ידוע לפחות לחלק מחברי הועדה שהנם עובדי עירייה.

משמעות הפגם:

לפגם זה מספר משמעויות מעבר לאי העמידה בדרישות החוק.

1. בבואו להשליט משמעת בקרב עובדי האגף יתקשה המועמד מאד בדבר.

המועמד נמצא בעמדה נחותה בבואו להתרות בעובד החוטא בעבירת משמעת. בבחינת "מי אתה כי תטיף לי מוסר" "מי אתה שהורשעת תגיד לי איך להתנהג"

2. מינוי עובד אשר קופת שרצים תלויה לו מאחוריו לתפקיד ניהולי בכיר בעירייה מעבירה מסר הרסני לעובדי העירייה.

המסר אשר עובדי העירייה יקבלו ממינוי זה הוא כי ביכולתם לבצע כל עבירת משמעת אשר תעלה על דעתם אך הדבר לא ישפיע ולו כהוא זה על קידומם כל עוד הנם מקורבים למחליטים.

15.2 הפגם:

הגדרת הדרישות לתפקיד לא כללה מרכיבים חיוניים ונדרשים כגון השכלה והצלחה בתפקידים דומים או זהים אך כן כללה רכיב אשר איננו

רלבנטי לתפקיד נסיון בניהול לוגיסטי של 5 שנים ובנוסף נקבעו דרישות אשר הן כלליות ואינן יכולות לסייע בבחירה לתפקיד. הגדרת הדרישות התעלמה מהמופיע בקובץ נתוח עיסוקים ותיאורי תפקידים בשלטון המקומי, התעלמה מהדרישות המקובלות לתפקיד בישובים אחרים.

משמעות הפגם:

אין בפעולות העירייה הפחתה גרידא של דרישות התפקיד אלא יש בכאן התעלמות מדרישות הכרחיות וחיוניות.

הרושם המתקבל לכאורה הנו של יצירת דרישות אשר לא יכבידו על המועמד אשר עברו "נתפר" המכרז ויעלו בקנה אחד עם כישוריו הדלים ויגבירו סיכוייו לזכות במכרז אשר לו היו נדרשות דרישות כפי שיש צורך בהן לא היה עומד אפילו על סיפן.

יש להדגיש כי בהתאם לקורות החיים אשר הוגשו לוועדה ובהתאם לתיקו האישי למועמד המקומי אין כל נסיון לוגיסטי.

15.3 הפגם:

הפרסום לא התבצע כנדרש בחוק. לא פורסם באמצעי התקשורת הנדרשים ולא הכיל את הפרטים הנדרשים.

לא פורסם ע"ג לוח המודעות בעירייה כנדרש.

לא פורסם במקומן כמתבקש.

הפרטים בעיתון היומי לא הכילו הפרטים הנדרשים אשר על פיהם יוכלו המעוניינים לקבל החלטה האם להגיש מועמדותם למכרז או לא להגישה.

משמעות הפגם:

הפרסום שלא כנדרש גרם לצימצום פוטנציאל המועמדים לתפקיד. לראיה בדבר אף עובד עירייה לא הגיש את מועמדתו לתפקיד.

(ראית המכרז כמכרז "מכור")

מועמדים חיצוניים לא הגישו מועמדות מלבד מועמד בודד.

צימצום מספר המועמדים הפוטנציאליים מפחית את סיכויי העירייה לבחור במועמד הטוב ביותר.

צימצום מספר המועמדים הפוטנציאליים מגדיל את סיכויי המועמד המקומי לזכות מפאת חוסר מועמדים אשר עליו להתמודד מולם.

15.4 הפגם:

טפסי המועמדות אשר הוגשו (ונדרשו) היו מכתבי קורות חיים של המועמדים ולא טפסים מובנים כנדרש בחוק. לקורות חיים אלו לא צורפו מסמכים המאמתים האמור בקורות החיים כנדרש.

משמעות הפגם:

לא ניתן היה בועדת הבחינה לבצע השוואה כהילכתה בין נתוני המועמדים. נתוני המועמדים היו בעצם הצהרתיים ללא יכולת לבדוק אמיתותם.

החלטות ועדת הבחינה לא התבססו על נתונים מוצקים ובדוקים. וכך הובילו להחלטות אשר אינן מיטביות נכונות וצודקות.

15.5 הפגם:

הועדה התעלמה מקורות החיים אשר הוגשו בפניה ובהתאם לרשום בפרוטוקול הרי קביעות חברי הועדה וההחלטות אשר בעקבותיהן היו אף בניגוד לאמור בקורות החיים.

משמעות הפגם:

התעלמות מהנתונים אשר הוצגו בפני הועדה והתיחסות אליהם כאילו ולא היו קיימים יצרה באופן שאינו עלה בקנה אחד עם קורות החיים

עדיפות למועמד המקומי עדיפות אשר לא נבעה מקורות החיים. (בהתאם לקורות החיים נתוני המועמד המקומי נחותים משל המועמד החיצוני)

15.6 הפגם:

לא נערכה כל טבלת השוואה בין נתוני המועמדים ולו בהתאם לקורות החיים אשר הוגשו.

קל וחומר לא נערכה טבלת שיקלול נתוני המועמדים.

משמעות הפגם:

קבלת ההחלטות של חברי הועדה לא התבססה על נתונים השוואתיים כלל.

15.7 הפגם:

המועמד הפנימי נכשל בתפקידו כמנהל אגף שפ"ע. בפרוטוקול הועדה מובאים נימוקי חברי הועדה להצדקת כישלוננו זה. לא נמצא ולו נימוק אחד המצדיק מדוע עובד אשר נכשל בתפקיד יוזמן למכרז לאותו תפקיד וגם יתמנה לו פעם שניה למרות כישלוננו הראשון. כל זאת כאשר לרשות העירייה עומד מאגר פוטנציאלי של מועמדים רבים וסביר שגם אחדים מהם טובים ומתאימים.

משמעות הפגם:

פגיעה בעיקרון השוויון.

עמידה בפסיקות בג"ץ

1. האם עמדה העירייה בהנחיות העקרוניות של בג"ץ "איך על מכרז להתבצע?"

1. "מטרתו של המכרז להבטיח, כי הטובים והמוכשרים שבין המועמדים האפשריים יתקבלו לעבודה"

בהתאם לבדיקת הביקורת דלעיל עולה כי העירייה לא פעלה לבחירת הטובים והמוכשרים מבין המועמדים האפשריים.

2. "שמירה על שוויון ההזדמנויות בבחירת עובדים ומינויים"

בהתאם לבדיקת הביקורת דלעיל עולה כי העירייה לא פעלה לשמירה על שוויון הזדמנויות בבחירת העובד לתפקיד.

3. "להבטיח קבלת עובדים ללא שרירות ותוך ניתוק הליך הבחירה משיקולים בלתי ענייניים ומהקשרים פוליטיים"

בהתאם לבדיקת הביקורת דלעיל נוצר לכאורה הרושם כי העירייה לא פעלה לניתוק הבחירה משיקולים בלתי ענייניים ומהקשרים פוליטיים אלא הם שהינחו את פעולתה.

2. האם עמדה העירייה במטרות העיקריות לפירסום מכרז?

שתי מטרות עיקריות לפירסום מכרז לקבלת עובדים.

1. האחד,

אינטרס ציבורי – בחירה תוך שוויון, מתן הזדמנות שווה לכל אחד ללא שיקולים זרים.

בהתאם לבדיקת הביקורת דלעיל עולה כי פעולות העירייה לכאורה לא עלו בקנה אחד עם האינטרס הציבורי הנדרש.

2. האינטרס השני הוא

אינטרס כלכלי – קבלת העובד הטוב ביותר. המטרה הצריכה לעמוד לנגד עיני בעל המכרז היא לקבל תועלת כלכלית תוך שמירה על הגינות ושוויון. אינטרסים אלו תלויים האחד ברעותו. עקרון השוויון חשיבות לו מהבחינה החברתית, מבחינת זכותו של כל אחד לנסות ולהציג את מועמדותו. יש בכך הגנה על כבוד האדם של מציעים פוטנציאליים אך גם על חופש העיסוק שלהם. הוא מקיים את הציפיות הסבירות של המועמדים הפוטנציאליים. אך עקרון זה גם תורם לאינטרס הכלכלי. מתן הזדמנות לכל מעומד פוטנציאלי להציג את הצעתו למועמדות, מגדילה את הסיכוי לקבלת העובד הטוב ביותר. בכך יתרון לחופש העיסוק של המעסיק.

בהתאם לבדיקת הביקורת דלעיל עולה כי פעולות העירייה לכאורה לא עלו בקנה אחד עם האינטרס הכלכלי הנדרש מאת העירייה.

3. האם עמדה העירייה בכללי המכרז?

לגבי משרות לגביהן מעסיק מחליט לצאת במכרז, החלטתו זו מחייבת אותו. בהחלטתו זו הוא מקבל על עצמו את כללי המכרז. בעל המכרז המפרסם הזמנה למועמדים פוטנציאליים להציע הצעות, שם עצמו, מחייב את עצמו, להיות צד לחוזה נספח לפיו בעל המכרז מתחייב לנהוג בהגינות, בשוויון, מבלי לפגוע בציפיות סבירות של המציעים. התחייבותו זו של בעל המכרז, ברגע שהוא יוצא במכרז, בהזמנה להצעות, אינה רק לנהוג בשוויון כלפי מי שמציעים את הצעותיהם אלא גם כלפי מי שאמור להציע. אין בעל המכרז חופשי להוציא חלק מהמועמדים הפוטנציאליים מכלל אלה שרשאים להגיש את הצעותיהם.

בהתאם לבדיקת הביקורת דלעיל עולה כי לכאורה העירייה הפרה את התחייבותה בחוזה לגבי המכרז.

סיכום:

התמונה העולה מהפגמים שנימנו לעיל במכרז לתפקיד מנהל אגף שפ"ע הנה כי לכאורה העירייה יצרה מצג שווא של מכרז תוך כדי התעלמות מהוראות החוק והנהלים המחייבים, וממסמכים אשר הוצגו בפניה.

כל זאת על מנת להכשיר את בחירתו של פעיל פוליטי לתפקיד אשר לולא התנהלות זו של העירייה סביר כי לא היה נבחר לו.

להוסיף כאן חוצץ המלצות

מכרז לתפקיד מנהל אגף שפ"ע

מבקר העירייה
דו"ח מ"ס 11 לשנת 2006

המלצות

1. המלצות לגבי המכרז

- 1.1 לאור הפגמים אשר עלו במכרז אחת דינו של מכרז זה להתבטל.
 - 1.2 על מנהל האגף אשר נבחר במכרז זה להיות מפוטר מתפקידו לאלתר.
- במידה והעובד זכה בתוספות שכר כתוצאה ממילוי תפקידו זה על תוספות שכר ו/או תנאים על אלו להיות מושבות לקופתה של העירייה.

2. המלצות לגבי המועמד המקומי

- 2.1 המועמד והן בקבלתו לעבודה בזמנו והן בקורות חייו אשר הוגשו לועדת הבחינה הצהיר כי השכלתו הנה טכנאי או הנדסאי. המועמד לא הציג תעודות המאמתות השכלתו המוצהרת.
- הביקורת חוששת כי הממצאים אשר עלו לגבי המועמד המקומי עלולים להוות לכאורה עבירות פליליות (נסיון לקבלת דבר במרמה).
- הביקורת ממליצה כי העירייה תגיש תלונה למשטרה לשם חקירת הנושא עד תומו.
- 2.2 לאור הממצאים אשר עלו לגבי המועמד המקומי ולאור הדרישות הנדרשות ממנהל מחלקת פיקוח ממליצה הביקורת לשקול המשך העסקתו בתפקיד מנהל מחלקת הפיקוח.

3. המלצות לגבי ראש העיר ומזכיר העיר

- 3.1 ראש העיר שימש כמוביל המהלך וההתנהלות לבחירת המועמד המקומי. מזכיר העיר שימש כמוציא ומביא מטעמו בדבר בהתנהלות העניינים.
- הביקורת חוששת כי הממצאים אשר עלו לגבי ראש העיר ומזכיר העיר עלולים להוות לכאורה עבירות פליליות (מרמה והפרת אמונים).
- הביקורת ממליצה כי הממצאים יועברו לידי גורמי החוק לשם חקירת הנושא עד תומו.

4. המלצות לגבי חברי ועדת הבחינה

4.1 חברי הועדה התעלמו מהעובדות אשר הונחו בפניהם, לא שאלו שאלות מתבקשות בוועדת הבחינה ופעלו כעושי דברו של ראש העיר לבחירת מועמדו תוך שהם מתעלמים מחובתם. על מנת למנוע ממצאים מעין אלו בעתיד מומלץ כי חברי ועדת הבחינה יודרכו בדרכי העבודה והפעולות אשר עליהם לנקוט כחברי ועדת הבחינה. הדרכה זו תעשה ע"י היועץ המשפטי לעירייה טרם השתתפותם בוועדת הבחינה. מומלץ כי היועץ המשפטי יהיה נוכח בוועדת הבחינה.

נספח מ"ס 1

מכרז לתפקיד מנהל אגף שפ"ע

מבקר העירייה
דו"ח מ"ס 11 לשנת 2006

תקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים), התש"ם-1979¹

בתוקף סמכותי לפי סעיף 170(ג) לפקודת העיריות, ובאישור ועדת הפנים ואיכות הסביבה של הכנסת, אני מתקין תקנות אלה:

הגדרות (תיקון התשנ"ה)

1. בתקנות אלה -

"השר" - שר הפנים;

"ראש העיריה" - לרבות מי שראש העיריה העביר אליו בכתב את סמכויותיו לענין תקנות אלה, כולן או מקצתן, על פי סעיף 17 לחוק הרשויות המקומיות (בחירת ראש הרשות וסגניו וכהונתם), התשל"ה-1975;

"מבחן" - מבחן בכתב;

"בחינה" - בחינה בעל-פה בפני ועדת בחינה.

"שירות קבע" - כמשמעותו בסעיף 1 לחוק שירות הקבע בצבא הגנה לישראל (גמלאות) [נוסח משולב], התשמ"ה-1985;

"פורש צה"ל" - מי שהגיע לגיל ארבעים, ושירת שירות קבע בצה"ל תקופה של עשר שנים לפחות, ובתנאי שהגיש את מועמדותו למשרה המוכרזת תוך שנים עשר חודשים מיום שחרורו.

פרק ראשון: מכרז פומבי

חובה וסייגים של מכרז פומבי (תיקון התשנ"ה)

2. (א) התפנתה בעיריה משרה בדרגה 7 ומעלה של הדירוג המינהלי שיש עליה הקצבה בתקציב המאושר, או בדרגה 37 ומעלה של דירוג ההנדסאים והטכנאים, או בדרגה כלשהי של הדירוגים המקצועיים האחרים, ולא נתמלאה בדרך אחרת - יפורסם עליה מכרז פומבי.

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), לא תחול חובת עריכת מכרז פומבי על סוגי המשרות האלה:

(1) מורים בבתי ספר יסודיים, בתי ספר של חטיבת הביניים או בבתי ספר על-יסודיים או גננות בגני הילדים שבבעלות העיריה, ובלבד שיש להם הכישורים הדרושים על ידי משרד החינוך והתרבות למילוי אותה משרה;

(2) עובדים סוציאליים כשירים, בוגרי אוניברסיטה בעבודה סוציאלית או בוגרי קורס של המכון לעובדים סוציאליים אשר קיבלו מילגת לימודים לקראת קבלת הסמיכות ממשד הסעד או מהעיריה והתחייבו לעבוד כעובדים סוציאליים בעיריה לתקופה של שנתיים לפחות;

- (3) מנהל לשכה, או מזכיר אישי של ראש העיריה, או מזכיר אישי של סגן ראש העיריה בשכר, שהעסקתו אושרה על ידי המועצה.
- (ג) ראש העיריה רשאי לקבוע בדרך כלל או למקרה מסויים הליכי מכרז, מבחנים ובחינות גם למועמד למשרה הפטורה מחובת מכרז על פי תקנת משנה (ב).

פרטים במכרז פומבי

3. מכרז פומבי יפורסם לפי טופס א' שבתוספת וייכללו בו הפרטים האלה:
- (1) תואר המשרה;
 - (2) דרגת המשרה;
 - (3) שיעור חלקיות המשרה, אם המשרה היא משרה חלקית;
 - (4) עיקרי הכישורים הדרושים למילוי המשרה;
 - (5) המען אליו יש להגיש את הבקשה למשרה פנויה;
 - (6) המועד האחרון להגשת הבקשה.

בקשה להשתתף במכרז

4. בקשה להשתתפות במכרז פומבי למשרה פנויה יש להגיש לפי טופס ב' שבתוספת.

התקופה להגשת הבקשות (תיקון התשמ"א)

5. במכרז פומבי ייקבע פרק זמן להגשת בקשות להשתתף במכרז לתקופה שלא תהיה קצרה משבעה ימים ולא תהיה ארוכה מארבעים ושנים יום.

פרסום המכרז

6. (א) המכרז יפורסם -
- (1) בלוח המודעות של העיריה;
 - (2) בשני עתונים שאחד מהם לפחות עיתון יומי.
- (ב) ראש העיריה יכול לפרסם הודעה על המכרז בכל דרך נוספת שימצא לנכון.

דרישות ההשכלה ונסיון למשרה פנויה

7. דרישות ההשכלה והנסיון למועמדים במכרזים פומביים יהיו ככל האפשר כדרישות ההשכלה והנסיון הנהוגות ברשויות מקומיות או בשירות המדינה למשרות דומות.

בחינות

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

מבחנים

9. ראה ראש העיריה צורך לערוך מבחנים, יחולו תקנות 10 עד 21.

מבחנים למשרות

10. המבחנים למשרה מוכרזת ישמשו לבדיקת הסגולות, הכישורים, הידיעות והנסיון הדרושים לאדם הממלא את המשרה.

תכנית המבחנים

11. ראש העיריה יתאים את תכנית המבחן לדרישות המשרה שעליה פורסם המכרז.

עריכת מבחנים

12. המבחנים ייערכו בידי מי שימנה לכך ראש העיריה.

אי הזמנת מועמד

13. לא יוזמן מועמד למבחנים ולבחינות אם כישוריו אינם עונים על תנאי המכרז; ראש העיריה יודיע לו זאת בכתב.

הזמנה למבחן

14. הזמנה למבחן תישלח למועמד על ידי ראש העיריה, לפחות ארבעה-עשר יום לפני מועד המבחן.

מועד המבחנים

15. המבחנים ייערכו במועד ובמקום שיקבע ראש העיריה.

מינוי מפקח על מבחנים

16. ראש העיריה ימנה מפקח על המבחנים.

זיהוי המועמד

17. מועמד שהתייצב למבחן חייב להוכיח את זכותו למפקח בהציגו לפניו תעודת זהות.

גליונות המבחנים

18. גליונות המבחנים יהיו מסומנים במספרים; המפקח יקבע מספר לכל נבחן לשם זיהוי גליונות המבחנים.

התנהגות בשעת מבחן

19. (א) נבחן אינו רשאי לשאול שאלה בשעת המבחן, לשוחח עם נבחן או עם אדם אחר, לעיין בספר, במסמך, או ברשימה, או לעזוב את מקומו - אלא ברשות המפקח.

(ב) נבחן לא יעתיק שאלה או פרט אחר בגליון המבחן; בתום המבחן ימסור הנבחן למפקח את גליון המבחן וכן כל רישום או טיוטה אשר עשה בקשר למבחן; שום חומר בכתב לא יוצא ממקום עריכת המבחן.

(ג) נבחן חייב להישמע להוראות המפקח.

הוצאת נבחן מחדר המבחנים

20. נבחן העובר על הוראות תקנה 19, רשאי המפקח להוציאו ממקום עריכת המבחן.

הודעה לרשות המקומית

21. הוציא המפקח נבחן מחדר המבחנים, יודיע על כך בכתב לראש העירייה, וראש העירייה רשאי לפסול את הנבחן או לחייבו לעמוד במבחן נוסף, הכל כפי שייראה בעיניו לאור הנסיבות.

הנציגים בוועדת הבחינה

22. (א) ראש העירייה יקבע רשימה של שמות הנציגים לוועדת בחינה.

(ב) הרשימה תכלול את נציגי העירייה ונציגי הציבור המקומי או נציגי מוסדות אחרים שימונו על ידי ראש העירייה, ותפורסם על לוח המודעות של משרדי העירייה.

(ג) ראש העירייה ימנה ועדת בחינה מבין הנציגים המנויים ברשימה.

הרכב ועדת בחינה

23. (א) הרכב ועדת בחינה לא יהיה זוגי, ולא יפחת משלושה.

(ב) יושב ראש ועדת הבחינה יהיה נציג העירייה, ובין שאר חברי הוועדה יהיה לפחות נציג ציבור אחד.

סייגים להשתתפות בהרכב הועדה (תיקון התשמ"א)

24. (א) חבר ועדת בחינה אשר מועמד הוא קרובו, יודיע על כך ליושב ראש הועדה, 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.

(ב) בישיבת ועדת הבחינה לא יהיה נוכח אדם פרט לחברי הועדה, מזכיר הועדה, מזכיר לניהול פרוטוקול, נבחן או נבחנים; אולם ועדת הבחינה רשאית להזמין לישיבותיה בתור בוחן-יועץ, בלי זכות דעה בהחלטה, פסיכולוג או אדם אחר אשר לדעתה הוא מומחה בעבודה שיש לבצע במשרה הנדונה, או שניהם.

הזמנה לראיון

25. (א) נתקיימו מבחנים, יוזמנו לראיון בפני ועדת בחינה רק המועמדים שהשיגו במבחנים תוצאות מתאימות.

(ב) למועמדים שלא השיגו תוצאות מתאימות, ישלח ראש העיריה הודעה על כך בכתב.

(ג) לא נתקיימו מבחנים יוזמנו לראיון בפני ועדת בחינה רק המועמדים שכישוריהם עונים על תנאי המכרז.

(ד) הזמנה לראיון בפני ועדת בחינה תישלח למועמד בידי ראש העיריה לפחות 14 יום לפני המועד שנקבע לראיון.

מועד הישיבה

26. מועד ומקום הישיבה של ועדת בחינה ייקבע על ידי ראש העיריה.

הכרעה לגבי מועמדים (תיקון התשנ"ה)

27. (א) ההכרעה על קבלת מועמד למשרה מוכרזת תתקבל על בסיס השכלתו, נסיונו, הכשרתו והתאמתו של מועמד.

(ב) נמצאו כמה מועמדים מתאימים למשרה המוכרזת לפי תקנת משנה (א), רשאית הועדה, להתחשב גם בהיותו של המועמד פורש צה"ל.

החלטות ועדת הבחינה

28. (א) החלטות ועדת בחינה יתקבלו ברוב קולות חברי הועדה.

(ב) ועדת הבחינה רשאית להחליט שאף אחד מהמועמדים אינו כשיר להתמנות למשרה המוכרזת.

פרוטוקול ועדת הבחינה

29. (א) יושב ראש ועדת הבחינה יציין בפרוטוקול את שמו של המועמד או את שמותיהם של המועמדים הנראים לועדה ככשירים למשרה המוכרזת לפי סדר עדיפותם, ובלבד שלמשרה אחת מספרם לא יעלה על שלושה.

(ב) הפרוטוקול ייערך לפי טופס ג' שבתוספת וייחתם בידי חברי הועדה הנוכחים בעת ההחלטה.

מינוי המועמדים

30. (א) מצאה ועדת הבחינה, מועמד יחיד כשיר, יתמנה הוא למשרה הפנויה.

(ב) מצאה ועדת הבחינה כמה מועמדים כשירים, יתמנה למשרה המועמד הכשיר הראשון בסדר העדיפות שקבעה הועדה.

(ג) ויתר המועמד הכשיר הראשון על המשרה או לא נמצא מתאים לה בתקופת הנסיון, רשאי ראש העיריה למנות למשרה את המועמד הכשיר הבא אחריו לפי סדר העדיפות שקבעה הועדה וכן הלאה, ובלבד שלא עברה שנה מיום החלטת ועדת הבחינה בענין זה.

(ד) לא נתמנה למשרה מועמד כשיר, מותר להעסיק עובד על פי חוזה מיוחד באותה משרה ובתנאי שיועמד בפני ועדת בחינה תוך ששה חדשים מיום קבלתו לעבודה.

סודיות דיונים

31. דיוני ועדת הבחינה, מסמכיה ומסקנותיה יישמרו בסוד ואין להביאם לידיעת אחרים אלא באישור ראש העיריה.

הודעה לנבחרים

32. ראש העיריה ישלח למועמדים שהתייצבו לראיון בפני ועדת הבחינה, הודעות בכתב על בחירתם או אי-בחירתם.

מועמד שהוא עובד העיריה

33. אין בהוראות פרק זה כדי למנוע מעובד העיריה להגיש את מועמדותו למכרז פומבי.

פרק שני: העסקה על פי חוזה מיוחד

תנאים להעסקה על פי חוזה מיוחד

34. פורסם מכרז פומבי ונתקיים אחד מאלה רשאי ראש העיריה להעסיק אדם באותה משרה על פי חוזה מיוחד לתקופה שלא תעלה על שנה אחת:

- (1) לא הוגשה בקשה למשרה עד היום האחרון שנקבע להגשת הבקשות;
- (2) הוצעה מועמדות יחידה למשרה והכישורים של המועמד אינם עונים על דרישות המשרה;
- (3) לא נמצא במבחנים בכתב, אם נערכו, מועמד שניתן להזמין לראיון בפני ועדת בחינה;
- (4) ועדת הבחינה לא מצאה מועמד כשיר למשרה;
- (5) אף אחד מהמועמדים שועדת הבחינה מצאה אותם כשירים למשרה, לא מונה למשרה משום שויתר עליה.

החלת הוראות הפרק הראשון (תיקון התש"ם)

35. (א) העסקת עובד על פי חוזה מיוחד לתקופה העולה על שנה תיעשה על פי הוראות פרק א'.

(ב) הועסק עובד על פי חוזה מיוחד לתקופה קצרה משנה ונתברר שיש צורך להעסיקו לתקופה ארוכה יותר, תפרסם הרשות המקומית מכרז פומבי.

תחולה [תיקון התש"ם (מס' 2)]

35א. תקנות אלה לא יחולו על משרה של כבאי שחלות עליו הוראות תקנות שירותי הכבאות (מינוי והעסקה של כבאים), תשכ"ט-1969.

תחילה

36. תחילתן של תקנות אלה 30 יום מיום פרסומן.

טופס א' (תקנה 3)

עירית _____

מכרז פומבי

בהתאם לסעיף 3 לתקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים), התש"ם-1979, מכריזה בזה עירית _____ על משרה פנויה כדלקמן:

מכרז מס' _____

מכרז לתפקיד מנהל אגף שפ"ע

מבקר העירייה
ד"ר מ"ס 11 לשנת 2006

1. תואר המשרה _____

2. דרגת המשרה _____

3. שיעור המשרה _____

4. עיקרי הכישורים הדרושים למילוי

המשרה: _____

בקשות למכרז יש להגיש להנהלת העירייה עד

יום _____

טפסים להגשת הבקשות אפשר להשיג במשרדי העירייה

ברחוב _____

ראש העירייה		
-------------	--	--

טופס ב' (תקנה 4)

שאלון אישי / בקשה למשרה פנויה

טופס ג' (תקנה 29(ב))

זכרון דברים - ועדת בחינה

ד' בתשרי התש"ם (25 בספטמבר 1979)

.....
שר הפנים

1. ק"ת 4071, התש"ם (26.12.1979), עמ' 662 (ת"ט ק"ת 4126, התש"ם, עמ' 1644).

מכרז לתפקיד מנהל אגף שפ"ע

מבקר העירייה
דו"ח מ"ס 11 לשנת 2006

תיקונים: ק"ת 4114, התש"ם (24.4.1980), עמ' 1417;
ק"ת 4142, התש"ם (4.7.1980), עמ' 1996 [התש"ם (מס' 2)];
ק"ת 4218, התשמ"א (31.3.1981), עמ' 777 (תחילת התיקון 30 יום מיום פרסומו);
ק"ת 5668, התשנ"ה (9.3.1995), עמ' 1207.
2. הטפסים הושמטו.



תגובות המבוקרים לטיוטת דו"ח הביקורת

1. בתאריך 17/7/2007-הופצה טיוטת דו"ח הביקורת לתגובת:

א. מנהל אגף שפ"ע-מועמד

ב. יו"ר ועד העובדים לשעבר-חברת ועדת בחינה

מכרז לתפקיד מנהל אגף שפ"ע

מבקר העירייה

דו"ח מ"ס 11 לשנת 2006

- ג. מזכיר העיר-חבר ועדת בחינה וממונה על המנגנון
ד. ראש העיר-יו"ר ועדת הבחינה
ה. מנהלת המנגנון-
ו. גזבר העירייה-חבר ועדת הבחינה
תגובת המבוקרים נדרשה עד לתאריך : 26/7/2007

לא התקבלה כל תגובה עד לתאריך הנדרש.

2. בתאריך 22/7/2007 הוגשה בע"פ בקשה לדחייה בתגובה עד לאחר חזרת העירייה מחופשה מרוכזת ע"י:

א. מנהלת המנגנון
ב. יו"ר ועד העובדים לשעבר
הבקשה התקבלה.

3. בתאריך 26/7/2007 הובא למשרדי מבקר העירייה ע"י מזכיר העיר מכתב מה -23/7/2007 ובו בקשה לדחייה בתגובה עד לאחר חזרת העירייה מחופשה מרוכזת. התגובה תועבר עד לסוף חודש אוגוסט 2007.

הבקשה התקבלה.

4. בתאריך 12/8/2007 נשלחה תזכורת ובה בקשה להגיב על טיוטת הדו"ח אל:

א. מנהל אגף שפ"ע
ב. יו"ר ועד העובדים לשעבר
ג. מזכיר העיר
ד. ראש העיר
ה. מנהלת המנגנון
ו. גזבר העירייה
תגובת המבוקרים נדרשה מיידית.

למרות התזכורת כל המבוקרים מלבד יו"ר ועד העובדים לשעבר לא מצאו לנכון להגיב לטיטת הדו"ח.

5. בתאריך 5/9/2007-הופצה טיוטת דו"ח הביקורת מ"ס 2 (בלווית ההמלצות) לתגובת:

א. מנהל אגף שפ"ע
ב. יו"ר ועד העובדים לשעבר
ג. מזכיר העיר
ד. ראש העיר
ה. מנהלת המנגנון
ו. גזבר העירייה
ז. היועץ המשפטי-לחוו"ד בלבד

תגובת המבוקרים נדרשה עד לתאריך : 19/9/2007

6. בתאריך 19/8/2007 התקבלה תגובת יו"ר ועד העובדים לשעבר

7. בתאריך 17/9/2007 התקבלה תגובת מנהלת המנגנון

8. בתאריך 7/10/2007 התקבלה תגובת גזבר העירייה

9. בתאריך 25/9/2007 התקבלה התייחסות היועץ המשפטי.

מכרז לתפקיד מנהל אגף שפ"ע

מבקר העירייה
דו"ח מ"ס 11 לשנת 2006

10. למרות הזמן שהועמד לרשותם ולמרות התזכורת שנשלחו לא התקבלו תגובות לטיטת דו"ח הביקורת מאת:
- א. ראש העיר
 - ב. מנהל אגף שפ"ע
 - ג. מזכיר העיר