

9/3

מרכז השלטון המקומי
חוזר מנכ"ל מס' 531 ינואר 2015

15/2/15
ע"פ
רשימה ע"פ
שליח דין ודני

לכבוד
ראשי הרשויות המקומיות
מנכ"לים
מזכירים
מנהלי משאבי אנוש

שלום רב,

**הנדון: הליך בחירה שוויוני הגון ושקוף ככל האפשר, לפי
סוג המשרה למשרות פטורות ממכרז בתקנות העיריות
(מכרזים לקבלת עובדים) וצו המועצה המקומית
(נוהל קבלת עובדים לעבודה)**

הריני להביא בפניכם את מכתבו של עו"ד חמי לפידור, יועמ"ש מרכז השלטון המקומי, כפי שאושר גם ע"י
משרד הפנים.

הנחיה זו נועדה לשימושכם ולנוחותכם.

בברכה,

דן בן-חיים, עו"ד

ראש מינהל שכר והסכמי עבודה
מרכז השלטון המקומי

מרכז השלטון המקומי
חוזר מנכ"ל מס' 531 ינואר 2015

לפידור ושות' עורכי דין ונוטריון



LAPIDOR & Co. - Law Office & Notary

תחומי עיסוק עיקריים: דיני עבודה, ביטוח לאומי, ייצוג בנתי משפט ובוררות

Dan Lapidor - Advocate & Notary
Menachem (Hemi) Lapidor - Advocate
Dganit Lapidor - Singer - Advocate
טל: 03-6124567 פקס: 03-6124568
lapidor@lapidor.co.il

דן לפידור – עו"ד ונוטריון
מנחם (חמי) לפידור – עו"ד
דגנית לפידור – זינגר – עו"ד
איטלקיש 22 תל-אביב 67014
www.lapidor.co.il

01 פברואר 2015

לכבוד

עו"ד דן בן חיים – ראש מנהל הסכמי עבודה ושכר
מרכז השלטון המקומי בישראל

ח.נ.

הנדון: הליך בחירה שוויוני, הגון ושקוף ככל האפשר, לפי סוג המשרה למשרות פטורות ממכרז בתקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים) וצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה)

1. ב- 22.7.14 פורסם ברשומות תיקונים לתקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים) (תיקון) התשע"ד – 2014 לצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה) (תיקון מס' 2) התשע"ד – 2014 בהם נקבע כי איוש חלק מהמשרות הפטורות ממכרז ייעשה בהליך בחירה שוויוני, הגון ושקוף ככל האפשר.

2. על מנת ליצור אחידות בין הרשויות ולמנוע בעיות מוצע ליישם הנחיה זו כמפורט להלן:

א. הרשות המקומית תפרסם, על פי שיקול דעתה, את הצורך באיוש משרה פטורה ממכרז באחת או יותר מהדרכים הבאות: באתר האינטרנט הרשותי, בלוח המודעות הרשותי, במקומון.

ב. הפרסום יכלול את שם / תואר המשרה, תיאור תמציתי של המשרה, תנאי הסף למשרה (ככול שישנם), מועד תחילת הפרסום ומועד אחרון להגשת מועמדות למשרה (המועד האחרון יהיה לפחות 3 ימים ממועד הפרסום) והמען להגשת המועמדות.

ג. הרשות המקומית תקבע צוות של שני עובדים לפחות שיטפל באיוש המשרה הפטורה ממכרז כאשר אחד מהם יהיה בכל מקרה האדם שאחראי על ניהול

מרכז השלטון המקומי חוזר מנכ"ל מס' 531 ינואר 2015

משאבי האנוש ברשות המקומית או נציגו (למשל: מנהל משאבי האנוש או מי מטעמו וראש היחידה שאמורה לקלוט את העובדת או מי מטעמו).

ד. הצוות יקבע קריטריונים אובייקטיביים לדירוג המועמדים (למשל: השכלה רלוונטית, השתלמויות רלוונטיות לביצוע התפקיד, ניסיון קודם בביצוע התפקיד) וידרג לפיהם את המועמדים (ככל שיש תנאי סף ידורגו רק המועמדים שעומדים בתנאי הסף).

ה. הצוות יקבע את מספר המועמדים שיוזמנו לראיון אישי ויזמין לראיון אישי את המועמדים על פי סדר דירוגם (למשל: הצוות יכול החליט שהוא מזמין את 3 מועמדים הראשונים לראיון). יובהר כי בניגוד להליך המרכזי חרי שכאן אין חובה לזמן את כל מי שעומד בדרישות הסף אלא רק את המועמדים שהצוות דירג כמתאימים ביותר כאמור לעיל.

ו. ההזמנה לראיון תישלח לפחות 3 ימים לפני המועד שנקבע לראיון. ההודעה על מועד הראיון תימסר למועמדת/ת באחד מהאמצעים הבאים: בשיחת טלפון, במסרון (SMS), בהודעת אימייל, בפקס, במכתב בדואר רגיל. על הרשות לתעד מתן הודעה זו.

ז. הצוות יראיין את המועמדים שהופיעו לראיון ויחליט מי מהם הוא המועמד/ת המתאים ביותר לאיוש תפקיד, השניה/ה המתאים ביותר, השלישי וכו'.

ח. הצוות ינמק את החלטתו בכתב בתמציתיות.

ט. ככול שהצוות החליט שאף אחד מבין המועמדים שהופיעו לראיון אינו מתאים לתפקיד הוא רשאי להחליט על זימון המועמדים הבאים בתור בדירוג שעשה לראיון אישי או על פרסום חוזר של המשרה.

י. הרשות המקומית תודיע למועמדת/ת שהופיע לראיון על החלטת הצוות בעניינו. ההחלטה יכולה להימסר בהודעת SMS, בהודעת מייל, בהודעת פקס, במכתב בדואר רגיל. כמו כן על הרשות להודיע לאלו שלא נבחרו על כך בהודעה מסודרת בדרכים שפורטו. על הרשות לתעד הודעות אלו.

בכבוד רב ובכ"ח

מנחם לפידור, עו"ד