



ה' אדר א, תשע"ט  
10 פברואר, 2019  
0600-1042-2019-0002591

לכבוד  
ראשי הרשויות המקומיות  
מנכ"לים  
מנהלי משאבי אנוש

שלום רב,

**הנדון: ניהול משאבי אנוש ברשות המקומית**

עם כניסתכם לתפקיד, אני רוצה לאחל לכם עשיה פורייה ומבורכת והתמודדות מוצלחת עם האתגרים הניצבים בפניכם.

בימים אלו נערכות רשויות מקומיות רבות לתהליכי קליטת עובדים, הליכים שהוקפאו תקופה ממושכת בשל שנת הבחירות.

לפיכך, אני מוצאת לנכון להזכיר את הכללים המרכזיים החלים בעניין זה והעקרונות העומדים בבסיסם, שכן "רשות ציבורית, הממנה עובד בשירות הציבור, פועלת כנאמן הציבור, וכלל גדול בדינו, שנאמנות זו צריך שתופעל בהגינות, ביושר, ללא שיקולים זרים ולטובת הציבור, שמכווח ולמענו מסורה סמכות המינוי בידי הרשות הממנה"<sup>1</sup>

בכדי להבטיח תכליות אלה, נקבעו בדין כללים לאיוש משרות פנויות, ואף יצאו הנחיות במסגרת חוזרי מנכ"ל משרד הפנים שעיקרן יובא להלן.

**1. קליטת העובדים באמצעות הליך מכרזי או מעין מכרזי**

למעט משרות האמון, איוש המשרה יעשה באמצעות מכרז, וככל שהמשרה פטורה ממכרז באמצעות הליך שיווני הוגן ושקוף.

מטרת הוראות החוק המחייבות קבלת עובדים במכרז, הינה "בחירת הטובים ביותר לכל משרה, תוך שמירה על שוויון ההזדמנויות, על היעדר שרירות ומשוא פנים ותוך ניתוק הליך הבחירה משיקולים כלתי ענייניים ומהקשרים פוליטיים"<sup>2</sup>.

**2. קביעת תנאי סף אחידים**

קובץ תיאורי התפקידים המפורסם באתר משרד הפנים ומתעדכן מעת לעת קובע תנאי סף אחידים לעובדי הרשויות המקומיות.

יש להזמין לוועדת הבחינה רק מועמדים העומדים בדרישות הסף לתפקיד כפי שנקבעו בקובץ. רשות המעוניינת לפרסם תפקיד בתנאי סף השונים מהקבוע בקובץ, תפנה בצירוף הנימוקים לכך בהתאם לנוהל שנקבע בהנחיות בדבר תיאורי תפקידים המתעדכן מעת לעת. יובהר כי האישור ניתן במשורה ורק במקרים חריגים.

<sup>1</sup> המשנה לנשיא אלון בבג"ץ 4566/90 דקל נ' שר האוצר  
<sup>2</sup> בבג"ץ 154/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' מדינת ישראל

### 3. הרכב ועדת הבחינה

הרכב ועדת הבחינה נקבע בחקיקה.  
הרכב הועדה בעיריות קבוע בתקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים), התש"מ-1979 (להלן – "התקנות" או "תקנות קבלת עובדים"), למעט לעניין עובדים בכירים שם ההרכב קבוע בפקודת העיריות;

הרכב ועדת הבחינה במועצות המקומיות והאזוריות קבוע בצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה), התשל"ז-1977 (להלן – "צו הנוהל"), ובהנחיות קליטת עובדים המפורסמות באתר האגף לבקרת הון אנושי.

משהרכב ועדת הבחינה נקבע בדיון, קיימת חשיבות לזימונם והגעתם של כל חברי ועדת הבחינה. החלטות ועדת הבחינה יהיו מנומקות ויתקבלו משיקולים ענייניים ועל סמך כישוריהם המקצועיים של המועמדים והתאמתם לתפקיד.

בכדי להבטיח פעילות תקינה של ועדות הבחינה, מומלץ לרשות לשקול למנות מספר נציגי ציבור ולוודא מבעוד מועד את התייצבות הנציג בוועדה.

במקרים בהם לא מינה ראש הרשות נציג ציבור לוועדת הבחינה, או שהנציג לא הוזמן להשתתף בוועדה, אין לכנס את הועדה.

### 4. העדר משוא פנים והימנעות מניגוד עניינים

על ראשי הרשויות ובעלי התפקידים הרלוונטיים להקפיד כי לא ישב כחבר ועדת בחינה מי שיש לו זיקה פוליטית, אישית או אחרת, למי מהמועמדים במכרז.

במקרה בו למועמד לתפקיד ברשות המקומית זיקה פוליטית או אישית לראש הרשות או למי מנבחר הציבור, יש להעביר את הנושא לבחינת היועץ המשפטי של הרשות המקומית על מנת שיכריע האם מדובר בזיקה הפוסלת מהמועמד להתמודד לתפקיד.

יפים לעניין זה דברי ביהמ"ש העליון במסגרת בג"ץ 154/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' מדינת ישראל:

"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 'מידעים', 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"

במקרה בו למועמד שנבחר קרבת משפחה למי מנבחר או עובדי הרשות המקומית, יש לבחון את הצורך בהבאת מינויו לאישור ועדת השירות. טופס הגשת בקשה לאישור העסקת קרובי משפחה ניתן למצוא באתר המשרד.

בכל מקרה, אין למנות עובד שקיים חשש לכך שהוא מצוי בניגוד עניינים בשל זיקה פוליטית אישית או אחרת בטרם נבחן המינוי על ידי יועצה המשפטי של הרשות המקומית.

#### 5. חוזים אישיים

רשויות אשר נדרשות להגיש בקשות לאישור חוזה אישי / עדכון שכר בחוזה אישי, יש להעביר בתוך שלושה חודשים ממועד המינוי את כלל המסמכים הנדרשים לצורך אישור החוזה. יובהר כי לא יאושר חוזה אישי רטרואקטיבי לתקופה העולה על שלושה חודשים. יובהר כי תנאי מקדים לאישור החוזה הינו ניהול הליך בחירה שוויוני הוגן ושקוף העומד בכל הוראות הדין.

תשומת ליבכם כי פגמים בהליך בחירת המועמד עלולים להביא לבטלות החלטת ועדת הבחינה ואף לביטול הליך המכרז כולו.

נשמח לסייע בכל שאלה שתתעורר.

**המשך שיתוף פעולה פורה ומוצלח.**

בברכה,  
  
גלית ויזמן  
מנהלת אגף בכיר בקרת הון אנושי ברשומ"ק

העתקים:

מר מרדכי כהן, המנהל הכללי

גב' עופרה ברכה, מנהלת אגף בכיר לביקורת ברשויות המקומיות והממונה על החשבונות

גב' איריס נחמני-שוחט, מנהלת אגף בכיר לביקורת פנימית

עו"ד מרב אמיר, ממונה ייעוץ משפטי הון אנושי ברשויות המקומיות

הממונים על המחוזות

רפרנטים באגף בכיר בקרת הון אנושי