

# כאן מגויסים

בואו לעבוד איתנו

## הליך לאיתור מנכ"ל תאגיד השידור הישראלי



### דרושים | משרות פתוחות

תאגיד השידור הישראלי מעדכן כי המועד האחרון להגשת מועמדות במסגרת ההליך לאיתור מנכ"ל התאגיד הוא עד ליום 30.12.2018 בשעה 10:00.

תשומת לב המועמדים מוסנית לחובה להגיש את המועמדות באמצעות השאלון לתפקיד זה כמפורט בהמשך.

תאגיד השידור הישראלי הוקם בשנת 2015 מכוח חוק השידור הציבורי הישראלי, תשע"ד-2014, (להלן - "חוק השידור הציבורי") ותקניו הוגדרו בחוק זה. הוועדה לבחירת מנכ"ל התאגיד, שהוקמה לסי סעיף 38 לחוק השידור הציבורי (להלן - "ועדת האיתור") מודיעה בזאת על הליך לאיתור מועמדים למשרת מנכ"ל תאגיד השידור הישראלי.

תנאי סף

על המועמדים לעמוד, במועד האחרון להגשת המועמדות, בתנאי הסף הבאים כולל:

1. בעל תואר אקדמי.  
"בעל תואר אקדמי" לצורכי סעיף זה משמע: תואר אקדמי ממוסד להשכלה נבונה או תואר אקדמי המוכר ע"י משרד החינוך.
2. בעל ניסיון של חמש שנים לפחות כאחד מאלה או בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשנים אלה:  
2.1 תפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי.  
"בעל תפקיד בכיר" לצורכי תנאי סף זה, יחשב אחר או יותר מאלה:  
א. מי שניהן בתפקיד סמנכ"ל ומעלה או בתפקיד מקביל לו, הכסוף במשרת למנכ"ל.  
ב. בעל תפקיד פחות בכיר מהאמור בפסקה 2.1 א, בארגון המונה 200 עובדים לפחות, אם ניהל יחידה המונה 50 עובדים לפחות.  
"עובד" לצורכי סעיף זה, אין משמעותו בהכרח אדם המועסק במסגרת של יחסי עובד-מעסיק.

"היקף עסקים משמעותי" לצורכי סעיף זה משמע, מחזור הכנסות שנתי או תקציב של 150 מיליון ש"ח לפחות.

2.2 תפקיד ניהולי בכיר בארגון משמעותי, בעל מעמד בתחום התקשורת.

לא ימונה לתפקיד

1. מי שהורשע בעבירה שמספיק מהותה, חומרתה או נסיבותיה הוא אור  
וראי לכהן כנחל הנחל.
2. מי שיש לו זיקה אישית או עסקית לשר משרי הממשלה, מי שעוסק  
בפעילות פוליטית או בפעילות מפלגתית או מי שעוסק בפעילות פוליטית  
או בפעילות מפלגתית בחמש השנים שקדמו למועד הצגת המועמדות;  
לענין זה, לא יראו השתתפות בהפגנה או בכינוס בעל אופי פוליטי, או  
הבעת עמדה חתומה בניינים פוליטיים, כשלעצמן, עקילות פוליטית.
3. מי שיש לו קשר אישי לנהלת התאגיד, לענין סעיף זה "קשר אישי  
לנהלת" מתקיים, בין היתר, באדם שהוא או מנכספה של חבר מועצה או  
עובד בירי תאגיד; לענין זה, "מנכספה" - בן זוג, אח, הורה, צאצא,  
נאצא בן הזוג או בן זוג של כל אחד מהאל.

יתרונות {אמות מידה}

1. ניסיון בחיול/הסקנת תוכן עיתונאי/או דיבורי/או דוקומנטרי.
2. ניסיון במגזר הציבורי/או בעבודה מול רגולטור.
3. ניסיון בעבודה עם דירקטוריון/מועצה/ועד מנהל.
4. ניסיון בהתנהלות מול ארגוני עובדים.
5. ניסיון של לפחות 10 שנים בתפקידים/בגורמים כהגדרת מונח זה בסעיף 2. לעיל בארגונים/בעלי היתק עסקים משמעותי כהגדרת מונח זה בסעיף 2. לעיל, מתוך שלוש שנים רצופות לפחות במהלך שבע השנים האחרונות בתפקידים כאמור.

## הגשת מועמדות

6. המועד האחרון להגשת מועמדות הוא **כאמור עד ליום 30.12.2018** בשעה 10:00. הגשת המועמדות תיעשה באמצעות דוא"ל [itlur@kan.org.il](mailto:itlur@kan.org.il). מועמדות תיחשב ככא שהוגשה רק עם קבלת אישור לקבלת הדוא"ל מהתאגיד.
7. הגשת מועמדות תהא באמצעות טופס שאלון למועמדים לתפקיד מנכ"ל התאגיד השידור הישראלי המופיע בקישור [www.kan.org.il](http://www.kan.org.il) כשהוא מלא וחתום בידיהן הקרות חיים מפורטים, מסמכים ותעודות המעידים על התיאמות תנאי המינוי, אמות המידה, שיגבון כפפורט ליעיל, שמוח של מרגליוס ודרכי ההקשורת עיוס וכן כל מסמך רלבנטי אחר לשקילת המועמדות.
- לתשומת לב המועמדים - החל מיום 6.12.2018 יש להגיש את המועמדות באמצעות השאלון המעודכן.
8. אין להגיש מועמדות בדרך אחרת מזו הקבועה במודעה.

## הליך האיתור והמיון

9. רק סטיות מתאימות ותעויות, ועדת האיתור שומרת לעצמה את הזכות  
לא לא לזון בהצבעה שיובוש ללא שאלון מלא כנדרש / או ללא המסמכים  
הנדרשים.
10. ועדת האיתור תהא רשאית לאגן מועמדים לראיונות, לפנות לממליצים,  
לפנות למועמדים לזיכרת ההברות והשלמות, לאמת פרטים שנשמרו לה  
לעיד המועמדים, ולהפנות מועמדים לביצוע מבחני התאמה, והכל לפי  
שיקול דעתה.
11. ועדת האיתור תהא רשאית לאתר מועמדים באמצעים נוספים לפרסום  
מודע, או לפי שיקול דעתה.

שמות

12. מיוני המנכ"ל כסוף לאישור הגורמים המוסמכים לפי דין.  
13. המנכ"ל ימונה לתקופה של ארבע שנים, וימתן להאריך את כהונתו לתקופות כהונה אחת נוספות, בלבד.  
14. המדעיה פונה לנשים וגברים כאחד.

**\*הערה - נא לא להגיש מועמדות דרך אתר זה אלא אך ורק באמצעות כתובת הדוא"ל המופיעה במודעה.**

בנוסף מועד הצליחות המועצות

[illegible]

Website created by Cyborserve

© 2022 כל הזכויות שמורות לכאן - תאגיד השידור הישראלי

# פרוטוקול החלטות ישיבת מועצה 15/2022

מיום 15 במאי 2022

י"ד אייר תשפ"ב

## מוזמנים:

מר אלדד קובלנץ, מנכ"ל תאגיד השידור הישראלי  
עו"ד אילה מזרחי, ראש אגף רגולציה ופרויקטים  
מר ישראל פריד, ראש מטה מנכ"ל  
גבי גיתית רוזן-אליצור, סמנכ"לית מש"א  
מר עופר לוי, סמנכ"ל כספים ותפעול  
רו"ח אילה ורדי, מבקרת פנימית  
גבי גלה יופה, חטיבת הכספים  
גבי גילה לברון, מנהלת תפעול

## חברי המועצה:

יו"ר – מר גיל עומר  
פרופ' דוד אלכסנדר  
מר יונה ויזנטל  
רו"ח אמיר סבהט  
גבי אהובה פיינמסר  
מר יוחנן צנגן  
גבי מיכל רפאלי-כדורי

## השתתפו באמצעות זום:

פרופ' מנחם בן-ששון  
ד"ר שרון ידין  
עו"ד מרסיה צוגמן, מ"מ היועצת המשפטית

רשמה: גבי עדי זיידה

## סדר יום:

1. אישור פרוטוקול החלטות מיום 10.4.2022 וטבלת מעקב אחר משימות.
2. עדכון יו"ר ומנכ"ל.
3. תוכנית לשיפור התרבות הארגונית.
4. קוד אתי ארגוני.
5. מינוי ממונה למניעת גזענות.
6. בקשה להקדמת תקציב רכש תוכן 2023.
7. מדיניות שת"פ ומסחור.
8. הערכות לסיום כהונת המנכ"ל.
9. הליכי איתור למשרות היועץ המשפטי לתאגיד וסמנכ"ל מבירות ושיווק.

שעת תחילת הישיבה: 14:00  
הישיבה ננעלה: 17:20

#### 1. אישור פרוטוקול החלטות מיום 29.3.2022

הפרוטוקול והטבלה אושרו.

החלטה: פה אחד.

#### 2. עדכון יו"ר ומנכ"ל

יו"ר המועצה, המנכ"ל וההנהלה עדכנו את המועצה במספר נושאים: חטיבת החדשות האחדה, אירוויזיון, OTT שבעקבותיהם נשאלו שאלות עיי חברי המועצה.

החלטות:

(א) חטיבת החדשות האחדה – המועצה מבקשת לקבל בכתב את הדו"ח שמסרה סמנכ"לית מש"א בישיבה, ובכלל זה גאנט מעודכן.

(ב) בחירת נציג ושיר לאירוויזיון – המועצה מבקשת מההנהלה לגבש בכתב את עמדתה בעניין זה, ולהציגה בישיבה הבאה.

(ג) OTT (דרישות תשלום מפלטפורמות אינטרנטיות) – המועצה מבקשת מההנהלה להעביר לעיונה עדכון סטטוס בכתב. יתקיים דיון נפרד בנושא.

#### 3. תכנית לשיפור התרבות הארגונית

סמנכ"לית מש"א הציגה את התכנית, והשיבה על שאלות חברי המועצה.

החלטות:

המועצה מאשרת את תכנית העבודה בנושא שיפור התרבות הארגונית, בכפוף לבאים:

(א) סמנכ"לית מש"א תעביר למועצה את לוחות הזמנים המעודכנים של היעדים שנקבעו, ובהתאם יועברו במועדים אלה למועצה עדכוני סטטוס.

(ב) ועדת כ"א תקיים מעקב אחר ההתקדמות בתכנית.

החלטה: פה אחד.

#### 4. מינוי ממונה למניעת גזענות

לאחר דיון בנושא, הוחלט כי:

הטיפול במניעת גזענות יתווסף לתפקידה של הממונה על מניעת הטרדות מיניות והתעמרות בתאגיד.

החלטה: פה אחד.

(הצטרפו : מר עופר לוי, גבי גילה לברון, עזבה : גבי גיתית רוזן אליצור).

#### 5. שכירות משרדים בתל אביב

סמנכ"ל כספים ותפעול הציג את הנושא והשיב על שאלות חברי המועצה.

המועצה קיבלה את עמדת הסמנכ"ל לפיה חוות דעתו של השמאי לא משקפת כראוי את המציאות בשוק משום שנטמכה בעיקר על עסקאות בהיקף שטחים קטנים בהרבה מהשטחים שהתאגיד נדרש אליהם.

#### החלטות:

(א) המועצה מאשרת את הצעת ההנהלה כפי שנשלחה במכתבה מיום 12.5.22. במכתב הוצג המתווה לחידוש הסכמי השכירות בת"א ל-5 שנים + אופציה ל-5 שנים נוספות, תוך צמצום השטחים המושכרים בקומה 1 וצמצום דמי השכירות.

(ב) המועצה מבקשת מההנהלה לבדוק אפשרויות של נקודות יציאה להסכם.

**החלטה: פה אחד.**

(עזבה גבי גילה לברון, הצטרפה גבי גלה יופה).

#### 6. בקשה להקדמת תקציב רכש תוכן 2023

סמנכ"ל כספים ותפעול הציג את הנושא, פירט את הרקע לסכומים המבוקשים, ונערך דיון בנושא.

#### החלטה:

המועצה מאשרת את בקשת ההנהלה להקדמת תקציב רכש תוכן 2023 שנערכה על פי המודל שנבדק ותוקף ע"י מר הורן מחברת עדליא.

**החלטה: פה אחד.**

(עזבו : מר עופר לוי, גבי גלה יופה, הצטרפו : גבי עירית שרמן, מר ישראל פריד).

#### 7. מדיניות שת"פ ומסחור

סמנכ"לית השיווק השיבה לשאלותיהם של חברי המועצה בעניין נוהל מסחור מותגים ונוהל התקשרות בעסקאות ברטר.

#### החלטות:

(א) המועצה מאשרת את נוהל מסחור מותגים, בכפוף לתיקונים הבאים :

- אישור סופי לעסקה מצד התאגיד יהיה בידי המנכ"ל, בהיותו העורך הראשי.

- בכל עסקת מסחור לרבות עסקה של רכישת מדיה הקשורה לעסקת מסחור, המפיק זכאי לחלקן בזכויות היוצרים על פי ההסכמים שלו עם התאגיד, אלא אם ויתר המפיק על זכויותיו מעסקת רכישת המדיה מראש ובכתב.
- בסעיף 7.2 לעניין תקופת הרשיון, יש לתקן הנוסח ולציין "...עד 3 שנים".

(ב) המועצה מאשרת את נוהל התקשרות בעסקאות ברטר. מאחר והתקשרויות אלו מגיעות לאישור ועדת מכרזים, תבוטל קיומה של ועדת ברטרים.  
(עו"ד מרסיה צוגמן עזבה את הישיבה, הצטרפה: ד"ר שרון ידין)

#### 8. הערבות לסיום כהונת המנכ"ל

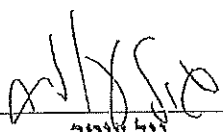
המועצה בחרה את חברי הוועדה לאיתור מנכ"ל, באמצעות הצבעה חשאית שנערכה. יו"ר המועצה יכהן כיו"ר הוועדה, מכוח סעיף 38(ב)(1) לחוק השידור הציבורי הישראלי, תשע"ד 2014.

#### החלטה:

בהתאם לתוצאות ההצבעה בוועדת האיתור למנכ"ל התאגיד יכהנו כחברים פרופ' מנחם בן ששון וגבי מיכל רפאלי-כדורי.

#### 9. הליכי איתור למשרות היועץ המשפטי לתאגיד וסמנכ"ל מכירות ושיווק

נערך דיון בנושא. ללא החלטות.

  
גיל עשיל  
יו"ר המועצה

# פרוטוקול החלטות ישיבת מועצה 17/2022

מיום 2 ביוני 2022

ג' בסיון תשפ"ב

ישיבה מקוונת

## מוזמנים:

גבי טל פרייפלד, מ"מ מנכ"ל תאגיד השידור הישראלי  
וסמנכ"ל הטלוויזיה  
עו"ד אילה מזרחי, ראש אגף רגולציה ופריקטים  
גבי טל קרמר-ודעי, רכזת תחום טלוויזיה, חטי הטלוויזיה  
עו"ד אלה גור  
עו"ד גדעון רובין

## חברי המועצה:

יו"ר – מר גיל עומר  
פרופי דוד אלכסנדר  
מר יונה וינטל (הצטרף בנושא מסי 4)  
ד"ר שרון ידין  
גבי אהובה פיינמסר  
מר יוחנן צנן  
גבי מיכל רפאלי-כדורי

## לא נכח:

רו"ח אמיר סבהט

## מזכירת המועצה:

גבי נילי פז

## סדר יום:

1. אישור פרוטוקולים מיום 7.4.2022, 27.5.2022 ו-1.5.2022
2. נוהל איתור מנכ"ל ועבודת ועדת האיתור - בדיון השתתף עו"ד אלה גור
3. הסכם פרישה למנכ"ל היוצא – בדיון השתתף עו"ד גדעון רובין
4. אירוויזיון 2023 – בדיון השתתף מ.מ מנכ"ל התאגיד טל פרייפלד וראש אגף רגולציה אילה מזרחי

שעת תחילת הישיבה: 15:45

הישיבה ננעלה: 18:15



## 1. אישור פרוטוקולים מיום 7.4.2022, 27.5.2022 ו-1.5.2022

המועצה מאשרת את הפרוטוקולים.

החלטה: פה אחד

## 2. נוהל איתור מנכ"ל ועבודת ועדת האיתור

עו"ד גור סקרה בפני המועצה את סעיפי טיוטת הנוהל. חברי המועצה העבירו הערותיהם לטיוטה. הנוסח הסופי של הנוהל יועבר לאישור המועצה באמצעות המייל.

## 3. הסכם פרישה למנכ"ל היוצא

התקיים דיון בהשתתפות עו"ד רובין. לא התקבלו החלטות.

(הצטרפו: מר יונה ויזנטל, גבי טל פרייפלד ועו"ד אילה מזרחי)

## 4. מכירת חבילת משחקי מונדיאל

המועצה מאשרת את המלצת ההנהלה לפרסום הליך פומבי למכירת חבילה של 8 משחקים (מתוך 64 משחקים), שמתקיימים במקביל למשחקים אחרים שישודרו בכאן 11.

התאגיד ישמור את הזכות לשדר משחקים אלו במדיה הדיגיטלית ב"כאן", במידה והגוף שיוזכר בהליך ישדרם בערוץ בתשלום שאינו פתוח לציבור.

החלטה: פה אחד

## 5. אירוויזיון 2023

מ"מ המנכ"ל הציג בפני המועצה את הצעת ההנהלה לבחירת הנציג והשיר לתחרות האירוויזיון 2023 והשיבה לשאלותיהם של חברי המועצה.

לאור חנימוקים שהועלו ופורטו בדיון, המועצה מאשרת את הצעת ההנהלה לבחירת נציג לאירוויזיון 2023 ע"י ועדה.

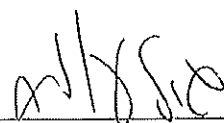
ההנהלה תדווח למועצה בכתב לגבי הסוגיות הבאות שעלו בדיון:

א. הרכב הוועדה שתבחר את המבצע ובשים לב ליחס בין חברים חיצוניים לעובדי תאגיד וכן באשר לייצוג טעמים מוזיקליים שונים.

ב. תקנון – ובכלל זה בחינתו בפן המשפטי.

ג. אופן בחירת השיר ע"י הוועדה.

החלטה: פה אחד

  
גיל עומר  
יו"ר המועצה

## החלטות המועצה באמצעות דוא"ל פברואר-יוני 2022

### החלטה מיום 21.2.22 – נוהל לאיתור ובחירת ממונה על פניות וקבילות הציבור בתאגיד השידור הישראלי:

המועצה מאשרת את הנוהל שיפורסם באתר בכפוף להטמעת הערותיה.  
החלטה: פה אחד.

### החלטה מיום 8.3.22 – מינוי לתפקיד סגן לחדשות בערבית, בחטיבת החדשות:

בהמשך לדיוני המועצה בדבר חטיבת החדשות האחדות, וכן לדיוני המועצה בנושא מדיניות גיוון, יעדי גיוון ותוכנית עבודה בנושא גיוון, המועצה מחליטה לייעד את תפקיד סגן החדשות בערבית בחטיבת החדשות לבן האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזית והצירקסית בלבד, מן הטעמים הבאים:

קהל היעד של החדשות בערבית הינו האוכלוסייה הערבית, וסגן החדשות בערבית יהא אחראי (בין היתר) על כל תכני החדשות בערבית בכל הפלטפורמות. המועצה סבורה שמינוי סגן החדשות בערבית שהוא בן האוכלוסייה הערבית – יביא עימו את החיבור העמוקה ומקיפה ביותר של קהל היעד, תרבותו, אורחות חייו וכיו"ב, ויבין על בוריה ועל כל היבטיה את האוכלוסייה הערבית, כמי שבא מתוכה וזו זהותו. ככזה, הסגן יוכל לשמש כמתאים ביותר להעמדת שידור ציבורי נגיש ומיטבי לאוכלוסיית היעד.

כמו כן, הוראות סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, חלות על התאגיד, בשינויים אשר נקבעו בחוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014 ובשינויים המחויבים. במסגרת הוראות אלה, נקבע בין היתר כי בקרב העובדים בתאגיד יונתן ביטוי הולם לייצוגם של בני האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזית והצירקסית. בימים אלה, המועצה יושבת על המדוכה בקביעת כללים ומדיניות לייצוג הולם. בעת הזו, משהגיוס למשרה זו הינו דחוף, המועצה סבורה כי יש לייעד באופן ספציפי את המשרה לבן האוכלוסייה הערבית, לרבות הדרוזית והצירקסית.

החלטה: פה אחד.

### החלטה מיום 10.3.22 – כללים לחברי מועצה בנושא גיוס כ"א:

בהתאם להמלצת מבקר המדינה חודדו ההנחיות לחברי מועצה בדבר היעדר מעורבות בנושאים פרטניים הקשורים לגיוס כוח אדם, על כל היבטיו.

המועצה מאשרת את הנוסח לכללים שהוצג בפניה.

החלטה: רוב קולות.

### החלטה מיום 31.3.22 – תדירות הדיווח למועצה לגבי עסקאות הדורשות דיווח:

בעקבות המלצתה של ועדת הכספים, דיווח על עסקאות הדורשות דיווח למועצה יתבצע פעמיים בשנה, במועד אישור הדוחות הכספיים החצי שנתיים והשנתיים.

החלטה: פה אחד.

### החלטה מיום 10.4.22 – טיוטת כללי הפקות מקומיות קנויות:

המועצה מאשרת את העדכון לכללים, בתוספת התייחסות לסעיף גיוון.

טיוטת הכללים המעודכנת תפורסם להערות הציבור באתר התאגיד.

החלטה: רוב קולות

החלטה מיום 13.4.22 – תיקון תנאי הסף של מכרז הפרסום, ותיקון לכללי מועצת תאגיד השידור הישראלי (סייגים להשתתפות אדם במכרז תשדירי פרסומת), התשנ"ב – 2022:

המועצה מאשרת את התיקון המוצע לתנאי הסף ולכללים הנ"ל.

נוסח התיקון לכללים יפורסם להערות הציבור באתר התאגיד.

החלטה: פה אחד.

החלטה מיום 1.5.22 – עדכון לנוהל העסקת טאלנטים:

המועצה מאשרת את העדכון המוצע בסעיף 4.1.5 ובסעיף 4.2.1 בנוהל, במסגרתם נקבע כי החלטות בדבר גיוס טאלנטים ודירוג שכרם יהיו בסמכות הנהלת התאגיד בלבד.

החלטה: רוב קולות.

החלטה מיום 9.5.22 – רכישת אפליקציה לטלוויזיות חכמות:

(א) בהמשך להמלצת ועדת הטכנולוגיה ולאחר ששמעה את נימוקי ההנהלה, המועצה מאשרת את הצעת ההנהלה לרכישת אפליקציה לטלוויזיות חכמות.

(ב) לצורך הרכישה, המועצה מאשרת שימוש בכספי עודפים משנת 2021 בסך של 862,290 ₪.

החלטה: פה אחד.

החלטה מיום 30.5.22 – עדכון מודשי חתימה:

נוכח סיום העסקתו של מנכ"ל התאגיד, המועצה קובעת כי כלל סמכויות החתימה של המנכ"ל יועברו לממלאת מקומו, גבי טל פרייפלד, ת.ז. [REDACTED] - וזאת ממועד סיום העסקתו של אלדד קובלנץ, 1.6.2022 ועד כניסת מנכ"ל קבועה לתפקיד.

החלטה: פה אחד

החלטה מיום 2.6.22 - נוהל לבחירת הפקות מקומיות ותוכן, מינוי נציגי ציבור ויועצי תוכן ולעבודות ועדת התוכן- תיקון בתנאי לקטורים:

המועצה מאשרת ההצעת ההנהלה לשינוי בתנאי הסף ללקטורים ב"נוהל לבחירת הפקות מקומיות ותוכן, מינוי נציגי ציבור ויועצי תוכן ולעבודות ועדת התוכן".

הנוהל המעודכן יפורסם באתר האינטרנט של התאגיד.

החלטה: פה אחד

החלטה מיום 3.6.22 – הסכם סיום העסקה למנכ"ל לשעבר:

בהמשך לדיון משיבת המועצה מיום 2 ביוני 2022, נוסח הסכם פרישה של מר אלדד קובלנץ שהופץ בין החברים בדוא"ל, אושר על ידי המועצה.

החלטה: פה אחד

החלטה מיום 13.6.22 - נוהל לאיתור ובחירת מנהל כללי לתאגיד השידור הישראלי:

בהמשך לדיןון בישיבת המועצה מיום 2 ביוני 2022, המועצה מאשרת את "נוהל לאיתור ובחירת מנהל כללי לתאגיד השידור הישראלי" בכפוף להטמעת הערותיה בנוהל.

נוסת סופי של הנוהל יפורסם באתר האינטרנט של תאגיד.

החלטה: פה אחד



גיל עזר  
יו"ר המועצה

**החלטות המועצה  
באמצעות דוא"ל מיום 24 ביוני 2022**

**1. תחלטה – אישור אמות המידה לניקוד תרמויות:**

המועצה מאשרת את אמות המידה הבאות לניקוד התרמויות למועמדים למשרת המנכ"ל:

**1. אמות המידה לניקוד - תרומות הראיון הראשון**

- 1.1 חניסיון המקצועי של המועמד - עד 30 נקודות, כדלקמן:**
- 1.1.1 התרומות מאיכות חניסיון הרלבנטי שצבר המועמד - עד 15 נקודות.
- 1.1.2 התרומות ממגוון נושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל, מנעד משימות והתמחויות מגוונות בארץ ובח"ל - עד 15 נקודות.
- 1.2 התשובות שהמועמד נתן לשאלות שהוצגו בפניו בראיון - עד 25 נקודות, כדלקמן:**
- 1.2.1 המיקוד והעניינות של תשובות המועמד - עד 15 נקודות.
- 1.2.2 יכולת התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - עד 10 נקודות.
- 1.3 חשיורים האישיים של המועמד - עד 35 נקודות, כדלקמן:**
- 1.3.1 הקרנת סמכות, מנהיגות, יכולת עמידה בראש ארגון מורכב - עד 7 נקודות.
- 1.3.2 כישורי הבעה ושכנוע - עד 7 נקודות.
- 1.3.3 יזמות - עד 7 נקודות.
- 1.3.4 טיפול במצבי משבר - עד 7 נקודות.
- 1.3.5 מוטיבציה לביצוע התפקיד - עד 7 נקודות.
- 1.4 התרומות כלליות מהתאמת המועמד לתפקיד לרבות בהובלת תהליכים חוצי ארגון - עד 10 נקודות.**
- הציונים בסעיפים 1.1.1-1.1.2 ובסעיף 1.2.1 יינתנו בסולם הציונים הבא: 15=התרומות מיוחדות, 10=התרומות טובה, 7=התרומות בינונית, 4=התרומות נמוכה, 0=התרומות גרועה.
- הציונים בסעיף 1.2.2 ובסעיף 1.4 יינתנו בסולם הציונים הבא: 10=התרומות מיוחדות, 8=התרומות טובה, 6=התרומות בינונית, 4=התרומות נמוכה, 0=התרומות גרועה.

הציונים בסעיפים 1.3.1 - 1.3.5 יינתנו בסולם הציונים הבא:  
=7 התרשמות מיוחדת, =5 התרשמות טובה, =3 התרשמות נמוכה,  
=0 התרשמות גרועה.

תחלטה: פה אחד

  
גיל עומר  
יו"ר המועצה

## פרוטוקול ישיבת מועצה 22/2022

מיום 30 אוגוסט 2022

ג' אלול תשפ"ב

### חברי המועצה:

יו"ר - מר גיל עומר

פרופ' דוד אלכסנדר

פרופ' מנחם בן-ששון

רו"ח אמיר סבהט

גבי אהובה פיינמסר

גבי מיכל רפאלי - כדורי

רו"ח יונה ויזנטל

מר יוחנן צנגן

### מוזמנים:

עו"ד אלה גור, קפלן אלון גור

עו"ד אליה עבדה, קפלן אלון גור

הגבי שוש אורן, גישה שונה (בזום)

הגבי צאלה שרון, גישה שונה (בזום)

רשם: עידן אליה, קפלן אלון גור

### סדר יום:

1. דיווח ע"י ועדת האיתור בנוגע לחליך שנערך.
2. הצגת נימוקי הוועדה לבחירת המועמדים שהובאו לבחירת המועצה
3. ראיונות מועמדים:

- גולן יוכפז

4. דיון וחצבעה

שעת תחילת הישיבה: 16:00

הישיבה ננעלה בשעה: 21:00

# 1. דיווח ע"י ועדת האיתור

גיל: מעדכן בדברים הבאים:

כידוע, עמותת הצלחה הגישה עתירה לבג"ץ בעניין השלמת מינויים של חברי המועצה. בעתירה התבקש בית המשפט לתת צו ביניים, המורה לנו שלא לקיים דיון במינויו של מנכ"ל קבוע לתאגיד בתרכב הנוכחי של המועצה, וזאת עד להכרעה בעתירה. בית המשפט דחה את הבקשה למתן צו ביניים.

אני מעלה עניין זה כעת בעיקר לאור טענה שנטענה בעתירה שמהווה חלק מהבקשה לצו ביניים ושנדחתה כאמור - ולפיה חבר המועצה [REDACTED] מנוע מלדון בכל הנוגע למינוי המנכ"ל החדש בשל העובדה שהגיש מועמדות לתפקיד. מדובר למעשה בטענה לניגוד עניינים ולפיכך פניתי בעניין למ"מ היועצת המשפטית והובהר לי שאין מניעה להשתתפותו של [REDACTED] בדיון היום, וזאת לנוכח העובדה שמועמדותו אינה עומדת על הפרק. מ"מ היועצ"ש מסרה לי הנמקה קצרה לעמדתה האמורה וביקשה שאביא אותה בפניכם ושהיא תירשם בפרוטוקול כך:

"כידוע לכם, הכלל החל על כל חבר מועצה הוא שעליו להימנע מלהימצא במסגרת תפקידו כחבר מועצה במצב של ניגוד עניינים או מצב בו קיים פוטנציאל לניגוד עניינים. לא כל פוטנציאל לניגוד עניינים מצדיק למנוע מחבר המועצה להשתתף בישיבה. בענייננו, [REDACTED] אינו מועמד עוד ולמעשה ממשיך לכהן כחבר מועצה. בנסיבות אלה אין יסוד לקביעה, כי קיים חשש סביר או אפשרות ממשית לניגוד עניינים. עוד יצוין כי, לא מדובר בהחלטה שש [REDACTED] לבד אלא בהחלטה של גוף רב חברים ועל סמך החמלצות של ועדת איתור וכן כי חברי המועצה ערים ומודעים לטענה עצמה".

אלה: לישיבה זו לא נערך תמליל ולכן, אבקש מהחברים לדבר באופן ברור לטובת עריכת הפרוטוקול. מדגישה את הרגישות של החליק והחומרים הנוגעים אליו, בין היתר בשל צנעת הפרט. מבקשת כי כל חבר מועצה, יעדכן בתחילת הישיבה בדבר היכרות מוקדמת עם מי מהמועמדים, כפי שנהגו גם חברי ועדת האיתור לאחר שנחשפו לשמות המועמדים שנגשו לחליק.

יוחנן: את גולן מכיר הרבה יותר שנים - בשנים בהם כיהנתי כמנכ"ל רשת, כעורך כלבוטק ומגיש תכנית הבוקר של רשת, בשנת 2009 הייתי בין הממליצים של גולן לתפקיד עורך אולפן ערוץ 2. היום אין לי קשר חברי או מקצועי איתו.

יונה: מכיר את גולן היכרות מקצועית שטחית בלבד.

אמיר: [REDACTED]

אהובה: [REDACTED] את האחרים לא מכירה אישית.

דוד: לא מכיר את שני המועמדים (גולן, [REDACTED])

מיכל: [REDACTED]

גיל: מכיר את גולן הרבה שנים, מגלי צה"ל.

מנחם: מכיר את המשפחה של אשתו של גולן, מזח כ-40 שנה, גיליתי את זה באקראי בריאיון של גולן בפני ועדת האיתור.

גיל: מציג את שקף 2, מתוך המצגת המצורפת.

יונה: מי הם חמשת המועמדים הפוטנציאליים שהועדה פנתה אליהם באופן יזום, יש סיבה שלא נערכה פנייה לעוד אנשים?



- אלה :** מקריאה את שמות המועמדים שאליהם נערכה הפנייה.
- גיל :** הוועדה פנתה למועמדים פוטנציאלים לפי שיקול דעתה. חברי הוועדה חשבו שמועמדים שניגשו בפעם הקודמת ולא נבחרו, לא היה מקום לפנות אליהם באופן יזום. ככלל, מי שרוצה בתפקיד, צריך היה לגשת.
- יוחנן :** ככלל, אני חושב שלא צריך לפנות באופן יזום למועמדים, מי שמעוניין בתפקיד, היה עליו להגיש מועמדות.
- מיכל :** מבקשת להודות לחברי הוועדה ולציין שקיבלנו פידבקים חיוביים מהמועמדים לגבי התהליך.
- יונה :** הנתונים שמילאו המועמדים, נבדקו?
- אלה :** נעשתה בדיקה מקדמית ע"י חברת החשמה. לפני ישיבת ועדת האיתור הראשונה לאחר הגשת המועמדות הצוות המשפטי ישב עם חברת החשמה על ממצאיה.
- יונה :** ואם היה מתגלה בבדיקה שלש פערים גדולים בנתונים שמסר מועמד לגבי התקציב או מספר העובדים?
- אלה :** אם וועדת האיתור הייתה מוצאת נתון לא נכון, היא הייתה צריכה לשקול כיצד לנהוג במקרה כזה. בכל מקרה, ועדת האיתור היא לא ועדת חקירה. יחד עם זאת, אם מתגלה לה נתון לא נכון היא לא יכולה להתעלם.
- יונה :** [REDACTED]
- גיל :** [REDACTED]
- יונה :** [REDACTED]
- גיל :** נקודת המוצא היא שמועמד חותם שכל המידע שהוא מוסר נכון. לא הלכנו לבחון כליות ולב.
- יונה :** לך כראש וועדת האיתור זה לא מפריע שמועמד נותן נתונים לא נכונים?
- גיל :** יטריד אותי אם אדע שמועמד מסר נתון לא נכון.
- מנחם :** בניירות שאני רואה, יכולה להיות פרשנות לשאלה מה נכלל בתקציב. [REDACTED]
- יונה :** [REDACTED]
- אלה :** מבקשת להזכיר שמדובר במועמד שלא עלה לדיון היום ויש לחקפיד בפרטיותו.
- גיל :** [REDACTED]
- יונה :** למה לא העליתם מישחו אחר במקומו – הוא תפס מקום של מישחו בחמישייה.
- גיל :** הפער בין לבין המועמד הבא אחריו, היה כל כך משמעותי, שזה היה חסר תוחלת להעלות אותו לחמישייה.
- אלה :** זה מחזיר אותנו לשאלה הקודמת של יונה [REDACTED] בתב בשאלון [REDACTED] עובדים. אני לא חושבת שהוא בהכרח מסר מידע לא נכון. הוא הסביר מדוע לשיטתו הוא עומד בדרישה של [REDACTED] עובדים. מדובר בשאלה פרשנית בסוגיה את מי ניתן לספור לתוך החמישים. הוועדה הפעילה את שיקול הדעת ולא קיבלה את ההסבר שלו. היא לא החליטה שהוא מסר נתון לא נכון. אמנם, כשיש ספק בפרשנות של תנאי סף צריך ללכת לקולא, אולם ההחלטה של הוועדה הייתה שהתיאור שלו את האנשים שניהל, לא התאים לתכלית של תנאי הסף.

יונה:

גיל:

יונה:

גיל:

יונה:

גיל:

יונה:

גיל:

יונה:

יוחנן:

גיל:

אלה:

הוועדה מוסמכת לנהל את התהליך ולהביא לבחירת המועצה עד שלוש מועמדים. פסילה

של מועמדים יכולה להיות ממספר טעמים, לא רק אי עמידה בתנאי סף. הרכב ועדת האיתור

קבוע בחוק, לא כל חברי המועצה יכולים להיות חברים בוועדת האיתור.

יונה:

גיל:

מנחם:

גיל:

מיכל:

יונה:

מנחם: [REDACTED]  
גיל: [REDACTED]

- יונה: האם אנחנו כמועצה יכולים להחליט לפסול את [REDACTED] על תנאי הסף?
- אלה: אני חושבת שזו הסמכות של ועדת האיתור ולא של המועצה.
- יונה: מבקש לעלות להצבעה את העמידה בתנאי הסף של [REDACTED] של [REDACTED]
- גיל: אני חושב שמה שקורה פה לא ראוי. אתה יכול להטיל ספק בשיקול הדעת של הוועדה אבל יש פה שני דברים - 1. המועמדים הוזמנו לראיון היום ואתה מבקש לגרש אותם 2. בשורה התחתונה אתה אומר - אני חושב שההליך לא בסדר ונתחיל אותו מחדש.
- יונה: יש פה חבר מועצה שיש לו סימני שאלה וביקורת על דברים שנעשו.
- גיל: מותר לך להעלות סימני שאלה. מעבר לשאלת הסמכות, אני חושב שזה בלתי סביר להתנהל כך בשלב הראיונות.
- יונה: אנחנו צריכים לבחור את האדם המתאים ביותר לתפקיד. יש רק 3 אנשים שאני צריך לבחור ביניהם. מבחינתי אני צריך לוודא שהשלושה עומדים בתנאי הסף.
- גיל: אתה יכול לשאול אותם מה שאתה רוצה בראיון ואתה יכול לא להצביע עבורם.
- אלה: ועדת האיתור היא הגורם המוסד למיין את המועמדים ולהביא אותם לבחירת המועצה. ברגע שאתה אומר שאם יש לך ספק בנוגע להחלטות של ועדת האיתור שמונתה על-ידי המועצה - המועצה צריכה להכריע בספק הזה, אתה מעביר את הסמכות של הוועדה למועצה וזה לא סביר בעיני. הגורם שיכול להתערב בשיקול הדעת של הוועדה זה בית משפט.
- אהובה: ככל שיידרש, מציעה שנחזור לדיון הזה בסוף.
- גיל: קיימנו תהליך מאוד ארוך וממצה.
- מנחם: המועצה יכולה להגיד שאף אחד מהמועמדים שהגיעו היום לראיון לא מתאים.
- גיל: סדר הראיונות נקבע לפי הא-ב. מציג שקופיות 3-6, במצגת המצורפת. מציג את סדר הראיונות.
- (שוש אורן יורדת מהזום).
- ראיון [REDACTED] - החל בשעה 17:10.
- גיל: אנא הצג את עצמך ואת החזון שלך לתפקיד מנכ"ל התאגיד ב-10 דק'.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] גיל:

[REDACTED] יונה:

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] יוחנן:

[REDACTED]

[REDACTED] יוחנן:

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] גיל:

[REDACTED]

[REDACTED] יוחנן:

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

דוד:

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

אהובה:

[REDACTED]

[REDACTED]

אהובה:

[REDACTED]

[REDACTED]

גיל:

[REDACTED]

[REDACTED]

יונה:

[REDACTED]

[REDACTED]

אמיר:

[REDACTED]

[REDACTED]

יוחנן:

גיל: מציין שהריאיון הסתיים.

הריאיון הסתיים בשעה 18:00

ראיון גולן יוכפז - החל בשעה 18:13.

גיל: אנא חצג את עצמך ואת החזון שלך לתפקיד מנכ"ל התאגיד ב-10 דק'.

גולן: מבקש לחלק לחברי המועצה מסמך עם החזון שהכין.

אלה: לא ניתן.

גולן:

אחובה

גולן :  
[REDACTED]

דוד :  
[REDACTED]

גולן :  
[REDACTED]

יונה :  
גולן :  
[REDACTED]

יונה :  
גולן :  
[REDACTED]

יוחנן :  
[REDACTED]

גולן :  
[REDACTED]

אהובה :  
גיל :  
[REDACTED]

גולן :  
[REDACTED]

אמיר :  
גולן :  
[REDACTED]

יוחנן :  
גולן :  
[REDACTED]

מיכל:

גולן:

מנחם:

גולן:

גיל:

גולן:

הראיון הסתיים ב-18:57.

ראיון: בחל בשעה 19:11

גיל: אנה הציגי את עצמך ואת החזון שלך לתפקיד מנכ"ל התאגיד ב-10 דק.



[REDACTED]

[REDACTED] אהובה:

[REDACTED]

[REDACTED] יונה:

[REDACTED]

[REDACTED] יונה:

[REDACTED]

[REDACTED] דוד:

[REDACTED]

[REDACTED] יוחנן:

[REDACTED]

[REDACTED] יוחנן:

[REDACTED]

[REDACTED] אמיר:

[REDACTED]

הראיון הסתיים בשעה 19:38.

גיל: שוש תציג את חוות הדעת של גישה שונה על המועמדים.

שוש: מתארת את חוות הדעת מהמצגת של גישה שונה (שקופיות 14-8), סיימה להציג בשעה 20:00.

גיל: אנחנו צריכים לקבל עכשיו החלטה, ועדת האיתור הציגה את חוות הדעת שלה ואת הדירוג. שמעתם גם את חוות הדעת והדירוג של חברת ההשמה. בהתאם לנוהל המועצה, חברי המועצה יביעו את עמדתם ולאחר מכן אנחנו נערוך הצבעה.

[REDACTED] דוד:

גולן בא מהחדשות אבל הפריצה שלו לכינונים אחרים מאפשרת לו לראות את התמונה הגדולה הכללית, הוא במקום אחר לגמרי.

אחובה: מאוד התרשמתי מגולן ומאוד לא התרשמתי. אפשר לסכם שגולן מאוד הרשים אותי הוא דיבר יפה וריגש. יש לו פוטנציאל, אני לא יודעת איך הוא יתמודד עם כל הדברים.

אמיר: גולן - מאוד מרשים הוא שם על השולחן את הדבר שהשאר ברחו ממנו - אתוס וסביבת עבודה. הוא בא עם רקורד בערוץ 10, הוא מסתכל לאתגר בעיניים.

יונה: אמרתי את דעתי בתחילת הישיבה מבחנתי יש כאן רק מועמד אחד.

אלה: ואיך התרשמתי ממנו?

יונה: מצוין.

יוחנן: יש לנו חיים נוחים, כי אנחנו צריכים לבחור את הטוב ביותר מבין שלושה טובים, וזה טוב להגיע למעמד כזה. אני מוצא לנכון לחזור שוב על המילים הטובות שמגיעות לוועדת האיתור, כי הם הביאו את השלישייה הכי טובה וגם עמדו בלוח הזמנים שזה ראוי לציון.

[REDACTED]

התפקיד שלנו זה להגיד מה הכי טוב. בעיניי כלי שום ספק המועמדות של גולן היא הכי

מתאימה. עד היום, לא ראיתי את הציונים ולא את חוות הדעת ואני אומר את זה לטובה. כל אחד מהמועמדים אמר דברים של טעם. אם היה אפשר לקחת מכל אחד כמה דברים היינו מרוויחים, אבל אני חושב שגולן הציג משנה רחוטת גם בדרך ההצגה וגם בתוכן ואני בהחלט חושב שהוא יוכל ביחד איתנו ובעזרתנו בהתאם לתוכנית ולאסטרטגיה להביא את התאגיד למקומות טובים ולכן לדעתי צריך לבחור בו.

מיכל:

[Redacted text]

אני מודה שלא הכרתי את גולן, אבל כשהוא נכנס לחדר הרגשתי שנכנס מנהל במובן הטוב של המילה. אני חושבת שיש לנו בחירה נהדרת.

מנחם: לא מהטעמים של יונה, לי יש מועמד אחד וחוא גולן ואני רגוע, [Redacted text]

גיל: גם בעיני יש לנו שלושה מועמדים מצוינים אבל צריך לבחור אחד. אחת השאלות ששאלנו היא אם להביא שלושה מועמדים ואני חשבתי שנכון להביא שלושה, אבל יש פערים משמעותיים ביניהם. בעיני יש פה אדם אחד שבשל לתפקיד, מוכן לתפקיד וצריך לכהן בתפקיד – גולן.

אני מבקש להעמיד להצבעה את המועמדות של גולן.

החלטה: גולן יוכפז נבחר פה-אחד על-ידי כל חברי המועצה המכהנים.

  
גיל עומר  
יו"ר המועצה

# פרוטוקול החלטות ישיבת מועצה 22/2022

## מיום 30 באוגוסט 2022

### ג' באלול תשפ"ב

### ירושלים

#### מוזמנים:

עו"ד אלה גור, קפלן אלון גור  
עו"ד אליה עבדו, קפלן אלון גור  
גבי שוש אורן, גישה שונה (בזום)  
גבי צאלה שרון, גישה שונה (בזום)

#### חברי המועצה:

יו"ר – מר גיל עומר  
פרופ' דוד אלכסנדר  
פרופ' מנחם בן-ששון  
רו"ח אמיר טבהט  
גבי אחובה פיינמסר  
גבי מיכל רפאלי-כדורי  
רו"ח יונה ויזנטל  
מר יוחנן צנגן

#### רשם:

מר עידן אליה, קפלן אלון גור

#### סדר יום:

1. דיווח ע"י ועדת האיתור בנוגע להליך שנערך.
2. הצגת נימוקי הוועדה לבחירת המועמדים שהובאו לבחירת המועצה
3. ראיונות מועמדים:

- גולן יוכפז

4. דיון והצבעה

שעת תחילת הישיבה: 16:00

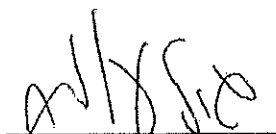
הישיבה ננעלה בשעה: 21:00

#### החלטה:

המועצה התרשמה מהמועמדים שהוצגו בפניה. המועצה מצאה את גולן יוכפז כמועמד המתאים ביותר בעת הזו לתפקיד מנכ"ל התאגיד. המועצה התרשמה מניסיונו המקצועי והניהולי העשיר, מנהיגותו, כישוריו וממחויבותו לרעיונות העומדים בבסיסו של השידור הציבורי.

המועצה מאמינה, כי לצד הדרישה מעובדי התאגיד למצוינות ועמידה בסטנדרטים מקצועיים גבוהים, גולן יהווה דוגמא אישית ויגלה רגישות לעובדים. גולן הציג משנה רחוקה וראויה לחזון התאגיד, ונמצא כבעל הכישורים המקצועיים, ניהוליים ואישיים לנהל את התאגיד ולקדמו כגוף שידור ציבורי מוביל.

גולן יוכפז נבחר פה-אחד לתפקיד מנכ"ל התאגיד.



גיל עומר  
יו"ר המועצה

יוני 2022

נוהל לאיתור ובחירת מנהל כללי לתאגיד השידור הישראלי

1. ועדת איתור - כללי

- 1.1 בהתאם לסעיף 38 לחוק השידור הציבורי הישראלי, תשע"ד-2014 (להלן - "חוק השידור הציבורי") הוקמה ועדת האיתור לבחירת מנכ"ל התאגיד (להלן - "ועדת האיתור" או "הוועדה").
- 1.2 בבחירת המועמד המתאים לתפקיד מנכ"ל תאגיד השידור הישראלי (להלן - "התאגיד"), תפעל ועדת האיתור בשקיפות ובשוויוניות, ובהתאם לנוהל המפורט להלן.
- 1.3 המניין החוקי לקיום ישיבותיה של ועדת האיתור יהיה כל חבריה והן תתקיימנה בדרך של פגישות חיות, פגישות זום או שיחת ועידה טלפונית, לפי הנדרש והעניין. החלטותיה של ועדת האיתור תתקבלנה ברוב קולות, פרט לאותן החלטות האמורות להתקבל באופן עצמאי על ידי כל חבר מחברי הוועדה, כמפורט להלן בנוהל זה. יועמ"ש התאגיד או עורך דין מטעמו לרבות עורך דין חיצוני יהיה נוכח בישיבות ועדת האיתור.
- 1.4 פגישות, שיחות או בירורים עם מועמדים, חוץ מענייני תיאום טכניים (דוגמת הכירורים שלהלן בסעיף 2.4), ייערכו רק בפורום המלא של חברי הוועדה.
- 1.5 ישיבות הוועדה יתועדו בפרוטוקולים כנהוג בהליכי קבלת החלטות במגזר הציבורי והחלטות ועדת האיתור תהיינה מנומקות תוך סיכום עיקרי המידע שהובא בפני הוועדה ותיאור עיקרי ההליך, על כל שלביו. הפרוטוקולים של הוועדה יועברו להערות אל כל חברי הוועדה במקביל ויחתמו על-ידי כל חברי הוועדה.
- 1.6 ניקוד המועמדים על-ידי חברי ועדת האיתור ייעשה בהתאם לחוראות נוהל זה, תוך תיעוד לציונים שניתנו על ידי כל אחד מהחברים, באופן שיאפשר להתחקות אחר שיקול דעתו במתן הציונים כאמור.
- 1.7 ככל שהחליטה ועדת האיתור, לבצע פניה אקטיבית [ = פניה ביוזמת הוועדה] למועמדים נוספים - יוקצב זמן להגשת מועמדותות נוספות ולבחירת עמידתן בתנאי הסף וניקודן בניקוד האיכות הראשוני. בכל מקרה, על מועמדים שאותרו אקטיבית כאמור לעמוד בתנאי ההליך כיתר המועמדים. הליך בחינת המועמדים הנוספים כאמור יסתיים לפני תחילת שלב הראיון הראשון.
- 1.8 במסגרת שיקולי הוועדה, היא תיקח בחשבון חובת ייצוג הולם לקבוצות הזכאיות להעדפה מתקנת.
- 1.9 ועדת האיתור תביא בפני המועצה שלושה מועמדים שיימצאו על-ידיה מתאימים. אם לא יימצאו שלושה מועמדים מתאימים, יובאו לפחות שני מועמדים.

- 1.10 ככל שוועדת האיתור תחליט כי לא נמצא כל מועמד ראוי, או כי לא נמצאו שני מועמדים מתאימים, היא תודיע על כך למועצה, על מנת שהמועצה תחליט לגבי המשך חליכי האיתור לתפקיד.
- ככל שלא ימצאו שני מועמדים מתאימים, תחליט המועצה האם היא מסתפקת במועמד אחד שיוצג בפניה או שתבחר לקיים חליך נוסף.
- 1.11 "תנאי סף" ו-"אמות מידה" - כמפורט במודעה שפורסמה המצורפת כנספת 1 לנוהל זה (לעיל ולהלן - "המודעה"), או כל שינוי בתנאי המשרה כפי שאושר. למונחים הנזכרים בנוהל זה תחא המשמעות שהוקנתה להם במודעה אלא אם כן משתמע מהקשר הדברים אחרת.
- 1.12 נוהל זה יפורסם באתר האינטרנט של התאגיד.
- 1.13 הנוהל נכתב בלשון זכר והוא מכוון לנשים ולגברים כאחד.
2. מיון המועמדים - כללי
- 2.1 ככלל, ובכפוף לאמור בנוהל זה, מיון המועמדים ייעשה במספר שלבים:
- 2.1.1 **שלב ראשון** - בדיקת עמידת המועמדים בתנאי הסף.
- 2.1.2 **שלב שני** - מיון איכותי ראשוני.
- 2.1.3 **שלב שלישי** - ראיון ראשון.
- 2.1.4 **שלב רביעי** - פנייה לממליצים.
- 2.1.5 **שלב חמישי (אופציונלי)** - ראיון נוסף בפני ועדת האיתור.
- 2.2 ועדת האיתור תסתייע בחברת השמה חיצונית המתמחה במיון בכירים במשק לצורך בחינת המועמדים ומיונם. ועדת האיתור תקבע את ההנחיות לחברת ההשמה קודם בחינת המועמדות שהוגשו ובשים לב לאמות המידה שנקבעו במודעה ולנוהל זה.
- 2.3 ועדת האיתור תמנה צוות מסייע לצורך ניהול חליך האיתור (להלן - "צוות מסייע").
- 2.4 ועדת האיתור ו/או הצוות המסייע יהיו רשאים לפנות למועמדים, בכפוף לקבלת ייעוץ משפטי, לקבלת מידע משלים ו/או הבהרות ו/או לפעול לאימות נתונים שנמסרו על-ידי המועמדים בכל דרך אחרת וזאת לצורך בחינת עמידת המועמדים בתנאי הסף וכן לצורך הארכת האיכות של המועמדות.
3. שלב ראשון - בדיקת עמידה בתנאי סף ובתנאי הפסילה
- 3.1 בתחילתה של הישיבה הראשונה שתקיים ועדת האיתור ביחס לבדיקת המועמדים, יצחיר לפרוטוקול כל אחד מחברי ועדת האיתור ומחברי הצוות המסייע, על קיומה של זיקה ו/או הכרות קודמת שלו עם מי מהמועמדים או כל מידע רלבנטי אחר, ככל שישנו, העלול להעמיד אותו במצב של ניגוד עניינים. במקרה כזה וכן במקרה של ספק האם מדובר בזיקה שיש להצהיר עליה - חבר הוועדה יפעל בהתאם להנחיית היועץ המשפטי המלווה את הוועדה.

- 3.2 בדיקת עמידת המועמדים בתנאי סף וניעשה על-ידי ועדת האיתור או על-ידי הצוות המסייע. בכל מקרה שבו ימונה צוות מסייע, הוא יביא את המלצותיו בפני ועדת האיתור והיא (ועדת האיתור) תקבע האם מועמד עמד בתנאי הסף אם לאו והאם מתקיימים במועמד תנאי הפסילה הקבועים במודעה.
- 3.3 בדיקת העמידה בתנאי הסף ובתנאי הפסילה תעשה על בסיס המידע והמסמכים הכלולים במסמכי המועמדות שהוגשו על ידי המועמדים והשאלון שמילאו, וכן על בסיס מידע משלים שהתבקש על ידי הצוות המסייע ו/או ועדת האיתור, אם וככל שהתבקש. המידע הכולל כאמור יוגח בפני הוועדה בעת קבלת ההחלטה בדבר עמידת המועמדים בתנאי הסף.
- 3.4 בכל שלב משלבי ההליך ועדת האיתור תהא רשאית לפסול מועמדות בשל עובדות או מידע שהתגלו לוועדה שלדעתה המועמד אינו עומד בתנאי הסף או אינו מתאים לתפקיד בגינם.
- 3.5 החליטה הוועדה שמועמד לא עומד בתנאי הסף או שמתקיימות עילות הפסילה הקבועות במודעה, תישלח לו הודעה בכתב על כך, ותינתן לו האפשרות לערער על ההחלטה בתוך 5 ימי עבודה ממועד משלוח ההודעה. "בכתב" לצורכי נוהל זה משמעו גם בדואר אלקטרוני.
- 3.6 ועדת האיתור תדון בערעורים, ככל שיתקבלו, ותכריע בהם קודם שלב הראיון הראשון. ועדת האיתור תמסור למערערים הודעה בכתב בדבר ההחלטה בערעור ועל נימוקה.

#### 4. שלב שני - ניקוד איכות ראשוני

- 4.1 ניקוד האיכות הראשוני ייעשה על בסיס המידע והמסמכים הכלולים במסמכי המועמדות שהוגשו על ידי המועמדים והשאלון שמילאו, וכן על בסיס מידע משלים שהתבקש על ידי הצוות המסייע ו/או ועדת האיתור, אם וככל שהתבקש. הצוות המסייע או חברת החשמה, יציגו בפני ועדת האיתור את כלל החומרים כאמור ואת ההמלצה לניקוד האיכות הראשוני למועמדים.
- 4.2 ועדת האיתור תקיים דיון לגבי ההמלצות, ותקבע את ניקוד האיכות הראשוני ככל שמדובר בניקוד סובייקטיבי, ירשמו הנימוקים לניקוד בפרוטוקול הדיון.
- 4.3 עשרת המועמדים שקיבלו את הציון הגבוה ביותר יעברו לשלב הראיון הראשון. ככל שיותר ממועמד אחד קיבל את הציון העשירי - יעברו כל בעלי הציון העשירי לשלב הראיון. ככל שהתקבלו פחות מעשרה מועמדים שעמדו בתנאי הסף - כולם יעברו לשלב הראיונות.
- 4.4 חרף האמור, ועדת האיתור תהא רשאית להחליט על מספר שונה של מועמדים שיעברו לשלב הראיון מנימוקים שיירשמו לרבות בשים לב לציונים שיתקבלו. כך למשל ולצורך הדוגמא, הוועדה תהא רשאית להחליט לזמן מספר נמוך יותר של מועמדים במצב שבו יש פער משמעותי בין הציונים של חמשת המועמדים הראשונים (לצורך הדוגמא) לבין הבאים אחריהם. הוא תדין גם לגבי ההחלטה להגדיל את מספר המועמדים שיעברו לשלב הראיון.



- 4.5 מבלי לגרוע מן האמור, במקרה בו, אחד או יותר מעשרת המועמדים כאמור, יודיע על חסרת מועמדותו, יזמן לראיון הראשון המועמד הבא אחריו.
- 4.6 לאחר שהתקבלה החלטה לזמן מועמדים לראיון, לא תשנה ועדת האיתור את ניקוד האיכות הראשוני שנתנה למועמד פלוני קודם לכן, למעט במקרים חריגים בהם נתגלתה טעות או התגלה מידע חדש, אשר משנה באופן מהותי את המידע שהיה מצוי בפני חברי ועדת האיתור. ניתן יהיה לפעול לתיקון הניקוד במקרים חריגים כאמור, על מנת לשקף את המצב העובדתי לאשורו, ובלבד שנתקבלה חוות דעת משפטית המאשרת זאת. התקבלה החלטה לבצע תיקון ו/או שינוי כאמור, יירשם הנימוק המפורט בפרוטוקול ועדת האיתור.
- 4.7 החליטה הוועדה שמועמד לא יעבור לשלב הראיון, תישלח לו הודעה בכתב על כך, ותינתן לו האפשרות לערער על ההחלטה בתוך 5 ימי עבודה ממועד משלוח ההודעה.
- 4.8 ועדת האיתור תדון בערעורים, ככל שיתקבלו, ותכריע בהם קודם שלב הראיון הראשון. ככל שהוועדה החליטה לקבל את הערעור היא תזמן את המועמד לראיון. ככל שבאותה עת נקבע מועד לראיונות ונשלחו זימונים לראיונות הללו - יזמן המועמד כאמור לראיון במועד שנקבע לראיונות מלכתחילה מבלי לגרוע מרשימת המועמדים שזומנו לראיון בפועל.

#### 5. אמות המידה לניקוד איכות ראשוני

- לכל חמונחים הנזכרים בסעיף זה תהא המשמעות שתוקנתה להם במודעה.
- 5.1 **ניסיון ניהולי - עד 50 נקודות וזאת לפי החלוקה הבאה :**
- 5.1.1 מועמד שכהן בתפקיד בכיר בארגון בשים לב למספר העובדים בו - עד 20 נקודות, כדלקמן :
- 5.1.1.1 בארגון המונה 200 - 600 עובדים - 10 נקודות.
- 5.1.1.2 בארגון המונה 601 עובדים ומעלה - 20 נקודות.
- 5.1.2 מועמד שכהן בתפקיד בכיר בכל אחת מהשנים 2021 ו-2020 ואשר מחזור ההכנסות השנתי או התקציב השנתי של הארגון בו כיהן בתפקיד כאמור בכל אחת מהשנים 2021 ו-2020 היה מעל 250 מיליון ₪ - 10 נקודות.
- 5.1.3 מועמד בעל ניסיון של 10 שנים לפחות בתפקידים בכירים בארגון/נים בעלי היקף עסקים משמעותי, מתוכן שלוש שנים רצופות לפחות במהלך שבע השנים האחרונות בתפקידים כאמור - 10 נקודות.
- 5.2 **ניסיון נוסף - עד 50 נקודות וזאת לפי החלוקה הבאה :**
- 5.2.1 ניסיון בניהול או הפקה או עריכה או יצירה של תוכן עיתונאי או בידורי או דוקומנטרי או דרמטי עד 25 נקודות כדלקמן :
- 5.2.1.1 ניסיון כאמור של עד חמש שנים מתוכן 3 לפחות ברצף - 5 נקודות.

### 5.2.1.2 ניסיון כאמור של מעל חמש שנים - 10 נקודות.

(הערה: הניקוד בסעיף 5.2.1.2 אנו מצטבר לניקוד בסעיף 5.2.1.1).

5.2.1.3 ניסיון כאמור בסעיפים 5.2.1.1 או 5.2.1.2 בארגון משמעותי בעל מעמד בתחום העיתונות או הרדיו או הטלוויזיה או הקולנוע או הדיגיטל - עד 15 נקודות נוספות.

5.2.2 ניסיון בעבודה במגזר הציבורי ו/או בעבודה מול רגולטור - עד 6 נקודות.

5.2.3 ניסיון בעבודה עם דירקטוריון/מועצה/ועד מנהל - עד 6 נקודות.

5.2.4 ניסיון בהתנהלות מול ארגוני עובדים - עד 6.

5.2.5 ניסיון כאמור באחד מהסעיפים 5.2.2, 5.2.3 ו-5.2.4 העולה על 5 שנים - עד 7 נקודות נוספות (מובהר כי לא יינתן הניקוד הנוסף כאמור בסעיף זה לגבי יותר מסעיף אחד כאמור).

## 6. שלב שלישי - הראיון הראשון

6.1 ניקוד אמות המידה שניתן בשלב השני, לא ישוקלל לציוני המועמדים בשלב הראיונות, והוא ישמש רק לצורך סינון המועמדים שיעברו לשלב הראיונות. הראיונות ייקבעו ככל הניתן באותו יום או בימים רצופים.

6.2 ועדת האיתור תנסח בכתב את השאלות הזהות מבין כלל השאלות שיופנו למועמדים במסגרת שלב הראיון הראשון, לפני המועד שנקבע לקיום הראיונות, הכל בכפוף לאמור בסעיף 6.3.

6.3 על ועדת האיתור לשאוף לקיים מסגרת ראיון בעלת אופי אחיד וכולל כדי לשמר את עקרון השוויון בין המועמדים ולתכנן את הראיונות כך שיינתן ביטוי להיבטים והדגשים האישיים הנוגעים לכל מועמד.

6.4 כל אחד מחברי ועדת האיתור ינקד את כל אחד מן המועמדים באורח עצמאי ובלתי תלוי בחברי הוועדה האחרים בסיומו של הראיון של המועמד, וזאת בהתאם לקריטריונים ולמשקלות שנקבעו מראש, כמפורט בסעיף 7 להלן, באופן מנומק ומתועד כך שניתן יהיה להתחקות אחר שיקול הדעת בניקוד.

6.5 לאחר סיום הראיונות, ימסור כל אחד מחברי הוועדה את הציון שנתן למועמד, ויתקיים בוועדה דיון. אם כתוצאה מדיון זה ימצא לנכון מי מחברי הוועדה לתקן את הניקוד שהעניק למי מהמועמדים, כולם או חלקם, התיקון יתועד וייעשה באופן שיאפשר להתחקות אחר השינוי ושיקול הדעת שהופעל ביחס אליו. קרי, על טופס הניקוד יש לציין את הניקוד המקורי לצד הניקוד המתוקן, תוך תיעוד תמציתי של הנימוק לשינוי הניקוד. בסופו של הדיון - יחושב הציון כממוצע משוקלל של ציוני חברי הוועדה.

6.6 לאחר קביעת הציונים של הוועדה לשלב הראיון הראשון, הוועדה תשקול האם לקיים ראיון שני למועמדים בעלי הציונים הגבוהים ביותר. ככל שהוועדה תחליט לקיים ראיון נוסף, יזומנו לראיון הנוסף עד חמשת בעלי הציון הגבוה

ביותר, אלא אם כן הוועדה החליטה על מספר אחר (נמוך או גבוה) מנימוקים שיירשמו.

6.7 ככל שוועדת האיתור תקבע כי מועמדים יעברו הערכה באמצעות חברת השמה, תוצאות ההערכה יישמשו אותה ככלי תומך החלטה לצורך ניקוד הראיונות.

#### 7. אמות המידה לניקוד - הראיון הראשון

- 7.1 הניסיון המקצועי של המועמד - עד 30 נקודות.
- 7.2 התשובות שהמועמד נתן לשאלות שהוצגו בפניו בראיון - עד 25 נקודות.
- 7.3 הכישורים האישיים של המועמד - עד 35 נקודות.
- 7.4 התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד לרבות בהובלת תהליכים חוצי ארגון - עד 10 נקודות.

פירוט חלוקת הניקוד נקבע ע"י המועצה.

#### 8. שלב רביעי - שיחות עם ממליצים

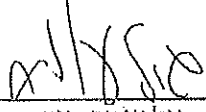
- 8.1 בסיום ניקוד המועמדים שעברו את שלב הראיון הראשון תקיים ועדת האיתור בעצמה, או באמצעות גורם שיוסמך לכך על ידיה, לרבות מבין חבריה, שיחות עם ממליצים, בהתייחס לכל אחד מבין חמשת המועמדים שקיבלו את הציונים הגבוהים ביותר בראיון. קיבל יותר ממועמד אחד את הציון החמישי - ייערכו השיחות עם הממליצים עם כל בעלי הציון כאמור.
- 8.2 ביחס לכל מועמד, תפנה הוועדה (או מטעמה) ותשוחח בפועל עם שני ממליצים לפחות. מודגש כי, הממליצים - יכול שיהיו מתוך רשימת הממליצים שפורטה ע"י המועמד בשאלון, ויכול שיהיו אנשים אחרים אשר להם היכרות עם המועמד.
- 8.3 הפגישה לממליצים תהיה במתכונת אשר תשמור על השוויון, לרבות בכך שהשאלות שיופנו לממליצים אשר ייקבעו על ידי ועדת האיתור מראש, תהיינה זהות ככל הניתן וכן יינתן מקום לפירוט התרשמותו האישית של הממליץ ביחס למועמד.
- 8.4 הפגישה לממליצים תהיה בדרך של שיחה טלפונית של חברי הוועדה עם הממליצים. השיחות הטלפוניות עם הממליצים ותועדנה בתרשומת שיחה. תרשומת השיחה עם כל ממליץ תונח בפני ועדת האיתור.
- 8.5 לאחר השלמת השיחות עם הממליצים כאמור, הוועדה תתכנס לדיון בדבר ההשלכה של השיחות על הניקוד שניתן. במסגרת הערכת החמלצות הוועדה תהיה רשאית להתחשב בקשר בין חממליץ למועמד. קרי: האם מדובר במנהל של המועמד, כפיף שלו, ספק שלו וכיוצ"ב.
- 8.6 אם כתוצאה מדיון זה ימצא לנכון מי מחברי הוועדה לתקן את הניקוד שהעניק למי מהמועמדים, כולם או חלקם, התיקון יתועד וייעשה באופן שיאפשר להתחקות אחר השינוי ושיקול הדעת שהופעל ביחס אליו. בסופו של הדיון - יחושב הציון של אותו מועמד כממוצע משוקלל של ציוני חברי הוועדה.

9. שלב חמישי - ראיון גוסף בפני ועדת האיתור (אופציונלי)

- 9.1 בראיון השני תקיים ועדת האיתור שיחה כללית עם המועמדים במסגרת זו יוכלו חברי ועדת האיתור לחדד נושאים הדורשים מבחינתם תבהרה, לצרכי הערכתם הסופית.
- 9.2 אמת המידה לניקוד בשלב זה תהיה התרשמותו של חבר ועדת האיתור ממידת התאמתו האישית והמקצועית של המועמד לשמש בתפקיד מנכ"ל התאגיד, ביחס למועמדים המרואיינים האחרים. כל אחד מחברי ועדת האיתור ינקד את המועמד ביחס למועמדים האחרים, על פי התרשמותו הכללית, בתאם למידע הכולל שנאסף על המועמד עד לאותו השלב.
- 9.3 בסיומם של הראיונות בראיון השני, כל חבר ועדה ידרג את המועמדים באופן יחסי, כאשר המועמד הראשון מבחינתו יקבל 100 נקודות, השני יקבל 90 נקודות, השלישי יקבל 80 נקודות, הרביעי יקבל 70 נקודות והחמישי יקבל 60 נקודות וכן הלאה, ככל שעברו יותר מועמדים לשלב זה. הניקוד כאמור ינומק ויתועד באופן שניתן יהיה להתחקות אחר שיקול דעתו של המנקד.
- 9.4 ככל שאין זהות בין חברי הוועדה בדבר שלושת המועמדים הטובים ביותר, יוערך דיון. אם כתוצאה מדיון זה ימצא לנכון מי מחברי הוועדה לתקן את הניקוד שהעניק למי מהמועמדים, כולם או חלקם, התיקון יתועד וייעשה באופן שיאפשר להתחקות אחר השינוי ושיקול הדעת שהופעל ביחס אליו. בסופו של הדיון - יחושב הציון של אותו מועמד כממוצע משוקלל של ציוני חברי הוועדה.

10. הצגת המועמדים למועצה

- 10.1 ועדת האיתור תביא בפני המועצה שלושה מועמדים שיימצאו על-ידיה מתאימים. אם לא יימצאו שלושה מועמדים מתאימים, יובאו לפחות שני מועמדים.
- 10.2 במסגרת זו, ועדת האיתור תציג למועצה את כלל החומרים של המועמדים שהוצגו בפניה.

  
 גיל עזר, יו"ר  
 מועצת תאגיד השידור הישראלי

24 ביוני 2022  
 תאריך

הגוהל אושר ע"י מועצת תאגיד השידור הישראלי ביום 24 ביוני 2022.

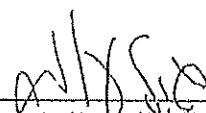
## נוהל בחירת מנהל כללי לתאגיד השידור הישראלי

### 1. כללי

- 1.1 כהתאם לסעיף 38 לחוק השידור הציבורי הישראלי, תשע"ד-2014:
  - (א) המועצה תמנה מנהל כללי לתאגיד השידור הישראלי שהוא בעל תואר אקדמי, וכן בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה או בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים אלה:
    - (1) תפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי;
    - (2) תפקיד ניהולי בכיר בארגון משמעותי, בעל מעמד בתחום התקשורת.
  - (ב) המועמדים לתפקיד המנהל הכללי של תאגיד השידור הישראלי ייבחרו בידי ועדה שחבריה הם כמפורט להלן (בסעיף זה – ועדה לבחירת המנהל הכללי):
    - (1) יושב ראש המועצה, והוא יהיה יושב ראש הוועדה;
    - (2) שני חברי המועצה שתבחר המועצה.
  - (ג) הוועדה לבחירת המנהל הכללי תאתר מועמדים לתפקיד המנהל הכללי, לרבות בדרך של פרסום הודעה לציבור, המנהל הכללי ימונה לפי הוראות סעיף קטן (א) מתוך המועמדים שהציעה הוועדה לבחירת המנהל הכללי.
- 1.2 כהתאם לנוהל ועדת האיתור שהוקמה מכוח הסעיף הנ"ל, אשר אושר על-ידי המועצה ביום 24.6.2022, נקבע כי ועדת האיתור תביא בפני המועצה שלושה מועמדים שיימצאו על-ידיה מתאימים. אם לא יימצאו שלושה מועמדים מתאימים, יובאו לפחות שני מועמדים.
- 1.3 עוד נקבע בנוהל ועדת האיתור, כי ככל שוועדת האיתור תחליט כי לא נמצא כל מועמד ראוי, או כי לא נמצאו שני מועמדים מתאימים, היא תודיע על כך למועצה, על מנת שהמועצה תחליט לגבי המשך הליכי האיתור לתפקיד. ככל שלא ימצאו כאמור שני מועמדים מתאימים, תחליט המועצה האם היא מסתפקת במועמד אחד שיוצג בפניה או שתבחר לקיים הליך נוסף.
- 1.4 במסגרת הצגת המועמדים כאמור, נקבע בנוהל ועדת האיתור כי היא תציג למועצה את כלל החומרים של המועמדים שהוצגו בפניה. החומרים כאמור ישלחו לחברי המועצה קודם הישיבה, בהתאם לנהלי המועצה.
- 1.5 מטרתו של נוהל זה, לקבוע את סדרי הדיון של המועצה בבואה למנות את מנכ"ל התאגיד מבין המועמדים שיוצגו לה על-ידי ועדת האיתור.

## 2. סדרי הדיון במועצה

- 2.1 בפתח הדיון, ועדת האיתור תציג את חליך האיתור שנערך ואת תוצאותיו.
- 2.2 לאחר מכן, המועצה תראיין את המועמדים שיובאו בפניה.
- 2.3 הראיונות יערכו במתכונת בעלת אופי אחיד ככל הניתן והכל כדי לשמר את עקרון השוויון בין המועמדים לצד הצורך ליתן ביטוי לחיבטים והדגשים האישיים הנוגעים לכל מועמד.
- 2.4 לכל מועמד יוקצה זמן דומה במהלכו יוכל להציג את חזונו שלו (כ-15 דקות) ולענות לשאלות חברי המועצה (כ-45 דקות).
- 2.5 בשלב הראיונות ירשום כל חבר מועצה את עיקרי התרשמותו מהמועמדים ואת הדירוג שלהם לטעמו מבחינת התאמתם לתפקיד והנימוקים לדירוג.
- 2.6 בסיום שלב הראיונות, יציג כל חבר מועצה את התרשמותו כאמור. לאחר מכן ייערך דיון שבסיומו תיערך הצבעה.
- 2.7 ההצבעה תיערך כך: כל חבר מועצה יצביע עבור המועמד המועדף עליו (ללא ניקוד). במידת ואף מועמד לא קיבל את קולותיהם של רוב חברי המועצה המכחינים, יתקיים סיבוב הצבעה נוסף בין שני המועמדים שקיבלו את מירב הקולות.
- 2.8 בהתאם לסעיף 20(א)(2) לחוק השידור הציבורי הישראלי, החלטת המועצה בדבר מינוי המנכ"ל תתקבל ברוב חברי המועצה המכחינים.
- 2.9 המועצה תהא רשאית (אך בכל מקרה לא חייבת) לפי שיקול דעתה המוחלט לקבוע כשיר שני לתפקיד.

  
 גיל צומר, יו"ר  
 מועצת תאגיד השידור הישראלי

הנוהל אושר ע"י מועצת תאגיד השידור הישראלי ביום 10 ביולי 2022.