

פקודות נציבות:	גורם אחראי:	סגן הנציב
פרק: סגל	בתוקף מתאריך:	10.10.2024
מס' הפקודה: 03.22.00	-בלמ"ס- ת' עדכון אחרון:	30.07.2025
<p align="center"><u>הליך התאמה תעסוקתית לתפקיד</u></p>		
1.	א.	<p>הליך ההתאמה התעסוקתית מנוהל ע"י היחידה לביטחון מידע של שב"ס כללי (להלן: "יחב"מ"), קביעה על התאמה תעסוקתית מסורה לראש יחב"מ או מי מטעמו בהתאם למפורט בפקודה זו.</p> <p>ב. ההליך חל על כלל המועמדים, העובדים והמשרתים בארגון, לרבות מי שאינו סוהר.</p> <p>ג. הליך בדיקת התאמה תעסוקתית אינו מחליף הליך לבדיקת התאמה ביטחונית בהתאם להוראות חוק שירות הביטחון הכללי, תשס"ב – 2002.</p> <p>ד. הליך התאמה לתפקיד יבוצע תוך שמירה מרבית על פרטיות הנבדק.</p>
2.	מטרה	לקבוע עקרונות מנחים לביצוע הליך התאמה תעסוקתית.
3.	א.	<p>"חת"ש" (חומר תעסוקתי שלילי) - מידע המעלה חשד למעורבות הנבדק בפלילים או בעבירת משמעת חמורה או המצביע על התנהגות הנבדק כפוגעת או עשויה לפגוע באופן ממשי בשירות לציבור או בתדמית הארגון או מידע המצביע על ניגוד עניינים מהותי שמקורו בנבדק או במי ממקורביו או ידידיו.</p> <p>ב. "רמת סיווג תעסוקתי" - נקבעת בהתאם למידע והנושאים שבהם עוסק הנושא בתפקיד, לדרגתו ולסיכונים הנובעים מאפשרות ניצולו של התפקיד לרעה, והיא אחת מאלה, מהנמוך לגבוה: סוד, סוד מועדף, סוד רגיש.</p> <p>ג. "מתשאל" - סוהר או אזרח שהוסמך ע"י ראש היחב"מ או ע"י מי מטעמו.</p> <p>ד. "מידע מסווג / רגיש" - מידע שזליגתו עלולה לפגוע בביטחונו או פרטיותו של אדם, בתפקוד הארגון ובתדמיתו, וזאת בהיבטים בטחוניים/ פליליים/ אישיים.</p> <p>ה. "ראיון תעסוקתי" - מתבצע ע"י מתשאל.</p> <p>ו. "חומר הבדיקה" - מידע שנאסף אודות הנבדק שמקורו בנבדק עצמו או במידע שמקורו מנבדק אחר.</p> <p>ז. "ועדה לבחינת התאמה תעסוקתית" (להלן: "הוועדה") - כמפורט בסעיף 12.</p>

פרק: סגל		בתוקף מתאריך: 10.10.2024
מס' הפקודה: 03.22.00		ת' עדכון אחרון: 30.07.2025
		-בלמ"ס-
ח.	"נבדק" - כמפורט בסעיף 7.	
4.	א.	הליך איסוף והערכת מידע רלוונטי ביחס לנבדק לבחינת התאמתו לשירות או לתפקיד ספציפי בשב"ס וכן קביעת רמת הסיווג התעסוקתי והתאמתו לתפקיד אליו הוא מיועד.
	ב.	ההליך מבוצע על ידי גורמי יחב"מ שהוסמכו לכך על ידי ראש יחב"מ.
	ג.	הליך התאמה תעסוקתית כולל, בין היתר: מילוי שאלון ע"י הנבדק, בדיקת המידע הקיים אודות אדם, ראיון תעסוקתי, מבדק ממוחשב, בדיקה במקורות המידע העומדים לרשות גורמי יחב"מ וכל בדיקה נוספת הנדרשת בהתאם להחלטת יחב"מ.
	ד.	ראש יחב"מ יקבע את אופן והיקף הבדיקה.
5.	א.	כל נבדק מחויב בביצוע בדיקת התאמה תעסוקתית ומחויב בנשיאת רמת סיווג תעסוקתי בהתאם לתפקידו או לתפקיד אליו הוא מיועד.
	ב.	סירב נבדק לבצע בדיקת התאמה תעסוקתית או לשתף פעולה בהליכי הבדיקה, רשאי ראש יחב"מ לקבוע אי התאמה תעסוקתית של הנבדק לתפקיד אותו נדרש למלא או להעסקתו בשב"ס בכלל.
6.	בעת ביצוע בדיקת התאמה תעסוקתית, ראש יחב"מ רשאי להסתייע בכלל גורמי הפיקוד והמקצוע הרלוונטיים בשב"ס ומחוץ לשב"ס כגון: רע"ן ממד"ה, רע"ן חוסן, רמ"ח פרט, רע"ן משטר ומשמעת, רח"ט טכנולוגיות, משטרת ישראל / יאח"ס.	
7.	א.	מועמד לגיוס - קבע או סמ"ז במסגרת הליך גיוס.
	ב.	אוכלוסיות מיוחדות - מתנדב השירות הלאומי-אזרחי, מתנדב בשירות אזרחי – ביטחוני, מתנדב או מועמד להתנדבות בשירות בתי הסוהר, שירות מילואים, מיקור חוץ, נותן שירות – במסגרת הליך גיוס, תוך כדי שירות.
	ג.	סוהר מכהן – אחת לחמש שנים, במעבר בין תפקידים, כתנאי לקבלת דרגה וכן בכל מקרה שעולה הצורך בהתאם להחלטת ראש יחב"מ.
8.	א.	מעורבות בעבירות פליליות לנבדק עצמו ולמעגלי משפחתו.
	ב.	שימוש בחומרים פסיכו-אקטיביים משני תודעה.
	ג.	קשר עם גורמים עברייניים, אסירים ומקורביהם.
	ד.	מסירת מידע מסווג / רגיש לגורם בלתי מוסמך.
	ה.	ניצול מעמד, משרה, יחסי מרות או יחסי השפעה לשם קידום קבלת טובות הנאה אסורות או קיום קשרים אישיים בניגוד לחוק, לפקודות, לנהלי והנחיות הארגון.
	הנושאים העיקריים שיבחנו בבדיקת ההתאמה התעסוקתית	

פרק: סגל	בתוקף מתאריך: 10.10.2024
מס' הפקודה: 03.22.00	-בלמ"ס- ת' עדכון אחרון: 30.07.2025
	<p>ו. טוהר מידות והתנהלות בהתאם לערכי הארגון.</p>
<p>9. א. <u>קיימת התאמה תעסוקתית</u> - אישור בדבר התאמה תעסוקתית לתפקיד. תוצאות בדיקת</p> <p>ב. <u>העדר התאמה תעסוקתית</u> - קיימת מניעה תעסוקתית שהנבדק יישא בתפקיד ההתאמה</p> <p>בשירות. התעסוקתית</p> <p>ג. <u>התאמה תעסוקתית במגבלות מסוימות</u> - התאמה לשרת ביחידות ובתפקידים מוגבלים, בתנאים או שלא בתנאים. יכולה ההגבלה להתייחס למקום, לתפקיד, לגישה למערכות מחשוב שב"ס או כל הגבלה אחרת קצובה או שלא קצובה.</p> <p>ד. בעת החלטה על התאמה תעסוקתית או התאמה תעסוקתית במגבלות, כאמור לעיל, נקבעת גם רמת הסיווג התעסוקתי שניתנה לנבדק.</p>	
<p>10. א. <u>מועמד לגיוס</u> - רע"ן התאמה תעסוקתית או מי מטעמו יעביר את קביעתו מסירת הודעה</p> <p>ללשכת הגיוס שתודיע למועמד לגיוס את תוצאות הבדיקה בהתאם לנוסח לנבדק בדבר</p> <p>המפורט בנספח א'. תוצאות בדיקת</p> <p>ב. <u>סוהר מכהן</u> - תוכן ההודעה בדבר התאמה תעסוקתית בעניינו של סוהר מכהן, הליך התאמה</p> <p>תועבר לידיעת ראש אגף משאבי אנוש, ראש האגף / מפקד מחוז רלוונטי תעסוקתי ורמת</p> <p>ולנבדק באמצעות היחב"מ בנוסח המפורט בנספח א'. סיווג</p> <p>ג. <u>גורם אחר</u> - תוכן ההודעה בדבר התאמה תעסוקתית בעניינו של הנבדק תימסר לגורם הממונה על העסקתו בשב"ס בהתאם לנוסח המפורט בנספח א'.</p>	
<p>11. א. <u>מועמד לגיוס / אוכלוסיות מיוחדות</u></p> <p>1) מועמד לגיוס / מי שנמנה על אוכלוסיות מיוחדות כאמור בסעיף 7 לפקודה זו, רשאי להגיש השגה מנומקת על החלטת רע"ן התאמה תעסוקתית או מי מטעמו לידי ראש יחב"מ וזאת באמצעות הגורם האחראי על העסקתו / לשכת הגיוס או למייל ייעודי, לפי העניין, וזאת תוך 14 יום מיום ממסירת ההחלטה לידיעתו.</p> <p>2) ראש יחב"מ ידון בהשגה ויהיה רשאי להעביר תמצית סיבת הפסילה לידיעת הגורם הממונה על העסקתו / ראש לשכת גיוס, לפי העניין, אשר יעביר את המענה לידי המועמד.</p> <p>ב. <u>סוהר מכהן</u></p> <p>1) סוהר מכהן רשאי להגיש בקשה מנומקת לעיון חוזר לראש יחב"מ תוך 14 יום מיום מסירת החלטה לידיעתו.</p> <p>2) הגיש סוהר מכהן בקשה כאמור, יבחן ראש יחב"מ את העניין ויחליט. החלטת ראש יחב"מ תועבר על-ידי היחידה לביטחון מידע לידי הסוהר באופן אישי. דיווח בעניין יועבר לראש אמי"ש.</p>	<p>השגה / עיון חוזר</p>

דיון הוועדה
לבחינת התאמה
תעסוקתית

12. א. דיון בוועדה יכלול את כל החומרים הרלוונטיים בעניינו של סוהר מכהן.

ב. הרכב הוועדה

דרגה	חברי ועדה	יו"ר ועדה
סג"ד-גונדר	- ראש אגף מש"א - רע"ן משטר ומשמעת שב"ס - ראש יחב"מ - יועמ"ש שב"ס	נציב בתי הסוהר
עד דרגת ר"כ	- רח"ט כ"א - רע"ן משטר ומשמעת שב"ס - ראש יחב"מ - משנה ליועמ"ש שב"ס	סגן הנציב

1) יו"ר הוועדה רשאי להורות על היועצות עם כל גורם מקצועי נוסף, וזאת טרם קיום הדיון בוועדה, ובלבד שלא תיפגע פרטיותו של הנבדק.

2) קיימת מניעה או ניגוד עניינים, מוסדי או אישי, לאחד מחברי הוועדה או כל מניעה אחרת שיטען לה החבר - ימנה, יו"ר הוועדה, בעל תפקיד אחר מאותו תחום כממלא מקומו של החבר בעל המניעה.

3) חברי הוועדה הנם גורמים מייצגים, ההחלטה תתקבל על ידי יו"ר הוועדה על בסיס פירוט האירועים / המעשים הקונקרטיים שהתגלו במהלך ההליך התעסוקתי בלבד.

ג. סמכויות הוועדה

1) קבלת החלטה בדבר העברת חומר בדיקה או תמצית שלו בהיקף המזערי הנדרש לידי גורמים מוסמכים במקרים הבאים:

- לראש אגף משאבי אנוש, מפקד מחוז, ראש אגף או רע"ן משמעת, לפי העניין, לשם בחינה האם יש מקום לנקוט בצעד מנהלי/משמעתי כלפי סוהר מכהן, בעקבות קביעת ראש יחב"מ בעניין התאמתו התעסוקתית.
- לשר לביטחון לאומי, המנהל הכללי של המשרד וסגנו שהשר הסמך לכך וכן היועץ המשפטי למשרד - לצורך קבלת החלטת שר בעניין מינוי נבדק בהתאם לסמכותו עפ"י דין. הוועדה רשאית להעביר לשר מידע בהיקף המזערי הנדרש, אף אם השר לא פנה אליה בבקשה, אך הוועדה סברה שחומר הבדיקה רלוונטי לצורך החלטה שהשר מוסמך לקבל בעניין מינוי כאמור.
- לגורם בשירות הביטחון הכללי שקבע לעניין זה ראש שירות הביטחון

הכללי - ביחס לחומר בדיקה שעולה ממנו חשד לעבירות על ביטחון המדינה.

- לגוף המוסמך להחליט על פתיחה בחקירה, לרבות במצב דברים שבו עלה במסגרת בדיקת התאמה לתפקיד חשד לביצוע עבירה פלילית מסוג פשע או עוון בנסיבות מיוחדות והוחלט על העברת המידע לגוף המוסמך מטעמים שיירשמו.

מערכת השיקולים להעברת מידע בשל חשד כאמור שעלה במסגרת בדיקת התאמה תעסוקתית תכלול את מועד התרחשותה של העבירה לרבות התיישנות, חומרת עבירה, מידת מעורבותו וכד'.
חומר הבדיקה לא יועבר לגורם המוסמך להחליט על פתיחה בחקירה, אלא רק את קיומו של המידע הנוגע לחשד.

- קבע גוף המוסמך להחליט על פתיחה בחקירה כי אין להעמיד נבדק לדין פלילי אלא למצות עמו את הדין במישור המשמעתי בלבד, רשאית הוועדה להורות על העברת תמצית המידע שהועבר כאמור לגבי אותו נבדק לגורם אשר מוסמך להעמיד סוהר לדין משמעתי. הגורם המוסמך יקיים התייעצות עם ראש יחב"מ טרם ביצוע שימוש בתמצית המידע.

אין בסמכויות האמורות של הוועדה כדי לגרוע מסמכותו של ראש יחב"מ להעביר לראש אגף המודיעין מידע אודות מעורבותו או חשד למוערבות אסירים בעבירות פליליות.

2) ערעור על קביעות ראש יחב"מ בעניינו של סוהר מכהן:

- ערעור על קביעת ראש יחב"מ בעניינו של סוהר מכהן, יוגש לוועדה בתוך 21 יום מיום קבלת קביעת ראש יחב"מ.
- הגשת ערעור מעבר לתקופה של 21 יום כאמור תהא באישור הוועדה בלבד ומנימוקים שיירשמו.
- בקשת ערעור תוגש בכתב, תהיה מנומקת ותכלול את כל החומרים הרלוונטיים לעמדתו של המערער.
- "קביעות ראש יחב"מ" לפי סעיף זה - העדר התאמה תעסוקתית, התאמה תעסוקתית במגבלות מסוימות.

ד. שיקולי הוועדה

מועד ביצוע המעשים הספציפיים והקונקרטיים שהתגלו במהלך בחינת חומר הבדיקה, חומרתם, התמשכותם ותכיפותם בלבד יישקלו ע"י הוועדה בעת קבלת החלטה.

	פרק: סגל	בתוקף מתאריך: 10.10.2024
	מס' הפקודה: 03.22.00	ת' עדכון אחרון: 30.07.2025
	<p align="center">ה. תיעוד</p> <p>החלטת הוועדה תתועד בפרוטוקול שיישמר ביחד עם חומר הבדיקה במערכות יחב"מ.</p> <p>13. קיבלה הוועדה החלטה להעביר את חומר הבדיקה או תמציתו לגורם מוסמך לשם בחינה האם לנקוט בצעד מנהלי / משמעותי או להעביר חומר בדיקה לשר לביטחון לאומי או קיבלה החלטה על דחיית הערעור או קבלתו, תועבר ההודעה לנבדק באופן הבא:</p> <p>א. היה הנבדק קצין בדרגת גונדר או תת גונדר - תועבר לו ההודעה על ידי נציב בתי הסוהר. תיעוד האמור יהיה במערכות יחב"מ בלבד.</p> <p>ב. היה הנבדק בדרגה אחרת - תועבר לו ההודעה על ידי מפקד מחוז או ראש האגף הרלוונטי. תיעוד האמור יהיה במערכות יחב"מ בלבד.</p> <p>ג. במסגרת חסיון ההליך, בהליך מסירת ההודעה לנבדק לא יהיו מעורבים גורמים נוספים מעבר לפירוט לעיל.</p> <p>14. א. חומר בדיקה יהיה חסוי מפני כל אדם ולא יועבר לכל גורם אלא בהתאם לקבוע בפקודה זו.</p> <p>ב. חומר הבדיקה לא ישמש כראיה בהליך שיפוטי, למעט חומר בדיקה הנוגע לנבדק בלבד ונמסר על-ידו, שהוגש בידי הנבדק בהליך שיפוטי בשל החלטה שנתקבלה בעניינו.</p> <p>ג. סוהר מכהן לא יועמד לדין משמעותי על בסיס חומר הבדיקה וממצאיו.</p> <p>ד. על אף האמור בסעיף קטן (ג) ניתן להעמיד סוהר מכהן לדין משמעותי על בסיס מידע שהעביר גוף אחר המוסמך להחליט על פתיחה בבדיקה או חקירה למי שמוסמך להעמיד את הנבדק לדין משמעותי לפי פק"ץ 02.08.00 - "שפיטה משמעותית - סוהרים".</p> <p>15. א. ראש יחב"מ יעביר לנבדק שהינו סוהר מכהן כל חומר בדיקה שהנבדק מסר בעצמו, אם ביקש זאת הנבדק, לצורך הגשת ערעור בפני הוועדה בדבר אי-התאמתו או התאמתו המוגבלת לתפקיד או לצורך פנייה לבית המשפט לגבי החלטה מנהלית / משמעותית שהתקבלה בעניינו על בסיס חומר הבדיקה, וזאת בכפוף לתנאים האלה:</p> <p>(1) החומר נוגע לנבדק בלבד ועל בסיסו התקבלה ההחלטה בדבר אי-התאמתו או התאמתו המוגבלת לתפקיד או החלטה בדבר נקיטת אמצעי מנהלי. הנבדק יוכל לקבל את מלוא הדברים שמסר ביחס לעצמו, לרבות אלה שהחלטה בעניינו לא התבססה ישירות עליהם, בכפוף לחתימתו על אישור ויתור על כל פגיעה בפרטיותו שתיגרם אגב העברת חומרים אלה.</p> <p>(2) לא יימסר כל חומר שהעביר נבדק אחר או חומר שגילוייו עלול לשבש את</p>	

התפקוד התקין של שב"ס, חומר מודיעיני או כל חומר שיש בחשיפתו משום חשיפת שיטות ואמצעים, לרבות התרשמות המתשאל, סיכומים והמלצות או כל חומר שיש בו כדי לסכן את ביטחון הארגון או את מי ממשרתיו.

ב. דרכי העברת חומר בדיקה לנבדק

ראש יחב"מ יעביר כל חומר בדיקה לנבדק אשר הנבדק מסר בעצמו, וזאת במעטפה סגורה ע"י יחב"מ.


16. חומר בדיקה יישמר במערכת יחב"מ בידי ראש יחב"מ או בידי מי שהוא הסמיכו לערוך שמירת חומר בדיקות התאמה תעסוקתית תוך שמירה מרבית על פרטיות ובהתאם להנחיות הפנימיות של יחב"מ.

17. מקום שבו מתקיים ניגוד עניינים בין ראש יחב"מ או מי מטעמו בקשר לנבדק, יטופל עניינו של הנבדק ע"י הגורם האחר שאינו מצוי בניגוד עניינים. הגורם המצוי בניגוד עניינים ימודר מממצאי הטיפול של הנבדק. ניגוד עניינים ראש יחב"מ / מי מטעמו אל מול הנבדק

18. ראש יחב"מ יבצע בקרה שוטפת בהתאם לתכנית העבודה השנתית, אחר כלל הפעולות וההחלטות המתקבלות בתחום ההתאמה התעסוקתית.

19. בנציבות – ראש יחב"מ. אחריות ביצוע

20. נספחים

מס"ד	שם הנספח	נספח
1.	נספח א' - "הודעה על החלטה בדבר אישור תעסוקתי / מניעה / התאמה תעסוקתית במגבלות לנבדק".	 <p>נספח א' - הודעה על קתית במגבלות.doc</p>