

**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. 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 מי מטעמו יהיה נוכח בישיבות ועדת האיתור.
- 1.4 ישיבות הוועדה יתועדו בפרוטוקול. הפרוטוקולים של הוועדה יועברו להערות אל כל חברי הוועדה במקביל ויובאו לאישור הוועדה בישיבתה העוקבת ככל הניתן.
- 1.5 ניקוד המועמדים על-ידי חברי ועדת האיתור ייעשה בהתאם להוראות נוהל זה, תוך מתן נימוקים מתועדים לציונים שניתנו על ידיו, באופן שיאפשר להתחקות אחר שיקול דעתו במתן הציונים כאמור.
- 1.6 ככל שהחליטה ועדת האיתור, לבצע פניה אקטיבית למועמדים נוספים - יוקצב זמן להגשת מועמדות נוספות ולבחינת עמידתן בתנאי הסף וניקודן בניקוד האיכות הראשוני. בכל מקרה, על מועמדים שאותרו אקטיבית כאמור לעמוד בתנאי החליף כיתר המועמדים. הליך בחינת המועמדים הנוספים כאמור יסתיים לפני תחילת שלב הריאיון הראשון.
- 1.7 ועדת האיתור תביא בפני המועצה שלושה מועמדים שיימצאו על-ידיה מתאימים. במידה שלא יימצאו שלושה מועמדים מתאימים, יובאו לפחות שני מועמדים.
- 1.8 ככל שוועדת האיתור תחליט כי לא נמצא כל מועמד ראוי, היא תודיע על כך למועצה, על מנת שהמועצה תחליט לגבי המשך הליכי האיתור לתפקיד.
- 1.9 "תנאי סף" ו-"אמות מידה" - כמפורט במודעה שפורסמה המצורפת כנספח 1 לנוהל זה (לעיל ולהלן - "המודעה"). למונחים הנזכרים בנוהל זה תהא המשמעות שהוקנתה להם במודעה אלא אם כן משתמע מהקשר הדברים אחרת.

- 1.10 הנוהל נכתב בלשון זכר והוא מכוון לנשים ולגברים.
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** - ריאיון ראשון.
- 2.1.4 **שלב רביעי** - פנייה לממליצים.
- 2.1.5 **שלב חמישי (אופציונלי)** - ריאיון שני.
- 2.2 ככל שיוגשו יותר מ-30 מועמדויות, ועדת האיתור תהא רשאית (אך לא חייבת) להסתייע בתברת השמה הייצוגית לצורך בחינת המועמדים הן בשלב בחינת העמידה בתנאי הסף והן בשלב המיון האיכותני הראשוני, לרבות בדרך של מבחני מיון והתאמה ייצוגיים.
- 2.3 במקרה כזה, ועדת האיתור תקבע את ההנחיות לתברת ההשמה קודם בחינת המועמדויות שהוגשו ובשים לב לאמות המידה שנקבעו במודעה ולנוהל זה.
- 2.4 ועדת האיתור ו/או צוות מסייע שהיא תמנה לצורך הליך האיתור 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 המועמדויות.
3. שלב ראשון - בדיקת עמידה בתנאי סף ובתנאי הפסילה
- 3.1 בתחילתה של הישיבה הראשונה שתקיים ועדת האיתור ביחס לבדיקת המועמדים, יצהיר 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 תיעשה על-ידי ועדת האיתור ו/או על-ידי צוות מסייע שיקבע על-ידי ועדת האיתור. 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.

- 3.4 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.
- 3.5 ועדת האיתור תדון בערעורים, ככל שיתקבלו, ותכריע בהם קודם שלב הריאיון הראשון.

#### 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.
- 4.2 חברי ועדת האיתור ינקדו כל אחת מהמועמדים בהתאם לניקוד האיכות הראשוני המפורט בסעיף 5 להלן. כל אחד מחברי ועדת האיתור, ינקד את כל אחד מן המועמדים בהתאם לאמות המידה המפורטות בסעיף 5 להלן, באורח עצמאי ובלתי תלוי בחברי הוועדה האחרים, ובאופן מנומק, על גבי טופס שיוכן לצורך כך.
- 4.3 לאחר שכל אחד מתברי הוועדה סיים לנקד את כל המועמדים שהועברו לבדיקתו כאמור, תקיים הוועדה דיון לגבי המועמדים. בתחילת הדיון לגבי כל מועמד - ימסור כל חבר ועדה את הניקוד שלו לגבי כל אחת מאמות המידה לגבי אותו מועמד.
- 4.4 בכל מקרה שבו הפער בין הציון הטוב ביותר שיקבל מועמד באמת מידה מסויימת לבין הציון הגרוע ביותר באותה אמת מידה, לא יעלה על 25% (לגבי כל אמת מידה בנפרד) - הציון של המועמד באותה אמת מידה יהיה הציון הממוצע המשוקלל של הניקוד של כל חברי הוועדה.
- בכל מקרה שבו הפער בין הציון הטוב ביותר שיקבל מועמד באמת מידה מסויימת לבין הציון הגרוע ביותר באותה אמת מידה יעלה על 25% (לגבי כל אמת מידה בנפרד) יתקיים בוועדה דיון בעניין. אם כתוצאה מדיון זה ימצא לנכון מי מחברי הוועדה לתקן את הניקוד שהעניק למי מהמועמדים, כולם או חלקם, התיקון יתועד וייעשה באופן שיאפשר להתתקות 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.
- 4.5 עשרת המועמדים שקיבלו את הציון הגבוה ביותר יעברו לשלב הריאיון הראשון. ככל שיותר ממועמד אחד קיבל את הציון העשירי - יעברו כל בעלי הציון העשירי לשלב הריאיון.
- 4.6 חרף האמור, ועדת האיתור תהא רשאית להחליט על מספר שונה של מועמדים שיעברו לשלב הריאיון מנימוקים שיירשמו ובשים לב לצינונים שיתקבלו. כך למשל ולצורך הדוגמא, הוועדה תהא רשאית להחליט לזמן מספר נמוך יותר של מועמדים במצב שבו יש פער משמעותי בין הציונים של תמשת המועמדים

הראשונים (לצורך הדוגמא) לבין הבאים אחריהם. הוא הדין גם לגבי ההחלטה להגדיל את מספר המועמדים שיעברו לשלב הריאיון.

4.7 מבלי לגרוע מן האמור, במקרה בו, אחד או יותר מעשרת המועמדים כאמור, יודיע על הסרת מועמדותו, יזומן לריאיון הראשון המועמד הבא אחריו.

4.8 לאחר שהתקבלה החלטה לזמן מועמדים לריאיון, 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.

4.9 החליטה הוועדה שמועמד לא יעבור לשלב הריאיון, תישלח לו הודעה בכתב על כך, ותינתן לו האפשרות לערער על ההחלטה בתוך 5 ימי עסקים ממועד משלוח ההודעה.

4.10 ועדת האיתור תדון בערעורים, ככל שיתקבלו, ותכריע בהם קודם שלב הריאיון הראשון. ככל שהוועדה החליטה לקבל את הערעור היא תזמן את המועמד לריאיון. ככל שבאותה עת נקבע מועד לראיונות ונשלחו זימונים לראיונות הללו - יזומן המועמד כאמור לריאיון במועד שנקבע לראיונות מלכתחילה מבלי לגרוע מרשימת המועמדים שזומנו לריאיון בפועל.

## 5. אמות המידה לניקוד איכות ראשוני

לכל המונחים הנזכרים בסעיף זה תהא המשמעות שהוקנתה להם במודעה.

5.1 ניסיון ניהולי - עד 50 נקודות וזאת לפי החלוקה הבאה :

5.1.1 מועמד שכיחן בתפקיד בכיר בארגון בשים לב למספר העובדים בו - עד 20 נקודות, כדלקמן:

5.1.1.1 בארגון המונה 500 - 1,000 עובדים - 10 נקודות.

5.1.1.2 בארגון המונה 1,001 עובדים ומעלה - 20 נקודות.

5.1.2 מועמד שכיחן בתפקיד בכיר בארגון בשים שמחזור ההכנסות השנתי או התקציב השנתי שלו בכל אחת מהשנים 2017 ו-2016 היה מעל 250 מיליון ש"ח - 10 נקודות.

5.1.3 מועמד בעל ניסיון של 10 שנים לפחות בתפקידים בכירים בארגון בעל היקף עסקים משמעותי, מתוכן שלוש שנים רצופות לפחות במהלך שבע השנים האחרונות בתפקידים כאמור - 20 נקודות.

5.2 ניסיון נוסף - עד 50 נקודות וזאת לפי החלוקה הבאה :

- 5.2.1 ניסיון בניהול/הפקה של תוכן עיתונאי ו/או בידורי ו/או דוקומנטרי -  
עד 20 נקודות, כדלקמן:
- 5.2.1.1 ניסיון כאמור של עד חמש שנים - 5 נקודות.
- 5.2.1.2 ניסיון כאמור של מעל חמש שנים - 10 נקודות.
- 5.2.1.3 ניסיון כאמור בסעיפים 5.2.1.1 ו-5.2.1.2 בארגון משמעותי בעל מעמד בתחום התקשורת - 10 נקודות נוספות.
- 5.2.2 ניסיון בעבודה במגזר הציבורי ו/או בעבודה מול רגולטור - 6 נקודות.
- 5.2.3 ניסיון בעבודה עם דירקטוריון/מועצה/ועד מנהל - 6 נקודות.
- 5.2.4 ניסיון בהתנהלות מול ארגוני עובדים - 6.
- 5.2.5 ניסיון כאמור באחד מהסעיפים 5.2.2, 5.2.3 ו-5.2.4 העולה על 5 שנים -  
12 נקודות נוספות (מובהר כי לא ינתן ניקוד לגבי יותר מסעיף אחד  
כאמור).

#### 6. שלב שלישי - הריאיון הראשון

- 6.1 הראיונות ייקבעו ככל הניתן באותו יום או בימים רצופים.
- 6.2 ועדת האיתור תנסח בכתב את השאלות הזרות מבין כלל השאלות שיופנו למועמדים במסגרת שלב הריאיון הראשון, לפני המועד שנקבע לקיום הראיונות.
- 6.3 על ועדת האיתור לשאוף לקיים מסגרת ראיון בעלת אופי אחיד והכל 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 הריאיון של המועמד, וזאת בהתאם לקריטריונים ולמשקלות שנקבעו מראש, כמפורט בסעיף 7 להלן, באופן מנומק ומתועד כל שניתן יהיה להתחקות אחר שיקול הדעת בניקוד.
- 6.5 בכל מקרה שבו הפער בין הציון הטוב ביותר שיקבל מועמד באמת מידה מסויימת לבין הציון הגרוע ביותר באותה אמת מידה, לא יעלה על 25% (לגבי כל אמת מידה בנפרד) - הציון של המועמד באותה אמת מידה יהיה הציון הממוצע המשוקלל של הניקוד של כל חברי הוועדה.
- בכל מקרה שבו הפער בין הציון הטוב ביותר שיקבל מועמד באמת מידה מסויימת לבין הציון הגרוע ביותר באותה אמת מידה יעלה על 25% (לגבי כל אמת מידה בנפרד) יתקיים בוועדה דיון בעניין. 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 הניקוד של כל מועמד יהיה הממוצע המשוקלל של הציונים של חברי הוועדה.
- 6.7 לאחר קביעת הציונים של הוועדה לשלב הראשון, הוועדה תשקול האם לקיים ראיון שני למועמדים בעלי הציונים הגבוהים ביותר. ככל שהוועדה תחליט לקיים ראיון נוסף, יוזמנו לראיון הנוסף עד חמשת בעלי הציון הגבוה ביותר, אלא אם כן הוועדה החליטה על מספר אחר (נמוך או גבוה) מנימוקים שיירשמו.

## 7. אמות המידה לניקוד - הראיון הראשון

- 7.1 הניסיון המקצועי של המועמד - עד 30 נקודות, כדלקמן:
- 7.1.1 התרשמות מאיכות הניסיון הרלבנטי שצבר המועמד - עד 15 נקודות.
- 7.1.2 התרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל, מנעד משימות והתמחויות מגוונות - עד 15 נקודות.
- הציונים בסעיפים 7.1.1-7.1.2 יינתנו בסולם הציונים הבא: 15=התרשמות מיוחדת, 10=התרשמות טובה, 7=התרשמות בינונית, 4=התרשמות נמוכה, 0=התרשמות גרועה.
- 7.2 התשובות שהמועמד נתן לשאלות שהוצגו בפניו בראיון - עד 25 נקודות, כדלקמן:
- 7.2.1 המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - עד 15 נקודות.
- 7.2.2 יכולת התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - עד 10 נקודות.
- 7.3 חכישרים האישיים של המועמד - עד 45 נקודות, כדלקמן:
- 7.3.1 כישורי הבעה ושכנוע - עד 10 נקודות.
- 7.3.2 הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - עד 10 נקודות.
- 7.3.3 מוטיבציה לביצוע התפקיד - עד 10 נקודות.
- 7.3.4 התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - עד 15 נקודות.
- הציונים בסעיף 7.2.1 ובסעיף 7.3.4 יינתנו בסולם הציונים הבא: 15=התרשמות מיוחדת, 10=התרשמות טובה, 7=התרשמות בינונית, 4=התרשמות נמוכה, 0=התרשמות גרועה.
- הציונים בסעיף 7.2.2 ובסעיף 7.3.1 - 7.3.3 יינתנו בסולם הציונים הבא: 10=התרשמות מיוחדת, 8=התרשמות טובה, 6=התרשמות בינונית, 4=התרשמות נמוכה, 0=התרשמות גרועה.

## 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 הפנייה לממליצים תהיה במתכונת אשר תשמור על השוויון, לרבות בכך שנוסח השאלות שיופנו לממליצים תאושרנה על ידי ועדת האיתור מראש, תהיינה זהות ככל הניתן וכן יינתן מקום לפירוט התרשמותו האישית של הממליץ ביחס למועמד.

8.4 הפנייה לממליצים תהיה בדרך של שיחה טלפונית. השיחות הטלפוניות עם הממליצים תתועדנה בתרשומת שיחה. תרשומת השיחה עם כל ממליץ תונח בפני ועדת האיתור.

8.5 לאחר השלמת השיחות עם הממליצים כאמור, הוועדה תתכנס לדיון בדבר החשלקה של השיחות על הניקוד שניתן. במסגרת הערכת ההמלצות הוועדה תהיה רשאית להתחשב בקשר בין הממליץ 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 - הריאיון השני (אופציונלי)

9.1 בריאיון השני תקיים ועדת האיתור שיחה כללית עם המועמדים ובנוסף תציג להם שאלות על פי שאלון שיקבע על ידי חברי ועדת האיתור מראש.

9.2 כל אחד מחברי ועדת האיתור ינקד את המועמד ביחס למועמדים האחרים, על פי התרשמותו הכללית, בהתאם למידע הכולל שנאסף על המועמד עד לאותו השלב.

9.3 במהלך הריאיון יוכלו חברי ועדת האיתור לחדד נושאים הדורשים מבחינתם הבהרה, לצרכי בחירתם הסופית. אמת המידה לניקוד בשלב זה תהיה התרשמותו של חבר ועדת האיתור ממידת התאמתו האישית והמקצועית של המועמד לשמש בתפקיד מנכ"ל התאגיד, ביחס למועמדים המרואינים האחרים.

9.4 בסיומם של הראיונות בריאיון השני, כל חבר ועדה ידרג את המועמדים באופן יחסי, כאשר המועמד הראשון מבחינתו יקבל 100 נקודות, השני יקבל 80 נקודות, השלישי יקבל 70 נקודות, הרביעי יקבל 60 נקודות והחמישי יקבל 50 נקודות. הניקוד כאמור ינומק ויתועד באופן שניתן יהיה להתחקות אחר שיקול דעתו של המנקד.

9.5 ככל שאין זהות בין חברי הוועדה בדבר שלושת המועמדים הטובים ביותר, ייערך 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. במידה שלא יימצאו שלושה מועמדים מתאימים, יובאו לפחות שני מועמדים.

10.2 ועדת האיתור לא תציג למועצה את ניקוד ודירוג המועמדים שהוצגו.