

# מועצת תאגיד השידור הישראלי

## הנחיות לאיתור ובחירת נושאי משרה

בהתאם להחלטת מועצת תאגיד השידור הישראלי מיום 27.12.2016 בדבר הקמת ועדה לאיתור נושאי משרה בתאגיד ובין היתר בהמשך לקבוע בסעיפים 95(ט) ו-97(ג) בחוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014 בעניין תקופת כהונתם של נושאי המשרה הראשונים, מחליטה מועצת התאגיד לקבוע את הנוהל לאיתור ובחירת נושאי המשרה בתאגיד, שאינם חברי מועצה (לעיל ולהלן בנוהל זה - "נושאי משרה"), כמפורט להלן:

### 1. ועדת איתור - כללי :

- 1.1 בהתאם לסעיף 52(ב)(1) לחוק השידור הציבורי הישראלי, תשע"ד-2014 (להלן - "החוק") ועדת האיתור תכלול את המנהל הכללי ושני נושאי משרה שאינם חברי המועצה, שיבחר המנהל הכללי;
  - 1.2 ועדת האיתור למינוי נושאי משרה תכלול משקיף מטעם המועצה.
  - 1.3 ועדת האיתור רשאית למנות משקיף חיצוני נוסף.
  - 1.4 במסגרת פעילותה, תפעל הוועדה בשקיפות ובשוויוניות.
  - 1.5 היועץ המשפטי של התאגיד או מי מטעמו יהיה נוכח בראיונות המועמדים ובהליכי הבחירה.
  - 1.6 החלטותיה של ועדת האיתור תתקבלנה ברוב קולות, פרט לאותן החלטות האמורות להתקבל באופן עצמאי על ידי כל חבר מחברי הוועדה, כמפורט להלן בנוהל זה.
  - 1.7 הוועדה רשאית להתקשר עם חברת השמה מתאימה לצורך עבודתה.
  - 1.8 החלטת ועדת האיתור בדבר המועמד/ת המתאים/מה לתפקיד תובא לאישורה של מועצת התאגיד.
  - 1.9 מרכז ועדת האיתור ימונה על ידי היועץ המשפטי.
  - 1.10 נוהל זה יפורסם באתר האינטרנט של התאגיד.
- במידה והמשרות מאוישות בזמן הפרסום תצוין עובדה זו מפורשות.

### 2. פרסום מודעה ותנאי הסף :

- 2.1 ועדת האיתור תפרסם מודעה באתר האינטרנט של התאגיד ובשני עיתונים יומיים. ככלל, ייקצבו 21 ימים להגשת מועמדות, אלא אם כן המועצה תיתן אישורה לקצר המועד לגבי משרה מסוימת והדבר יקבל ביטוי בפרסום.
- 2.2 ועדת האיתור, באישור המועצה תקבע ותפרסם את מאפייני המשרה ותנאי הסף הנדרשים מן המועמדים למשרה.
- 2.3 צוות מקצועי שימונה על ידי ועדת האיתור, אשר יכלול את מרכז הוועדה ונציג המחלקה המשפטית, וכן נציגים נוספים לשיקול דעת הוועדה, יערוך בדיקה ביחס לעמידת המועמדים בתנאי הסף. הצוות המקצועי לבדיקת תנאי הסף כאמור בסעיף זה יביא בפני ועדת האיתור את מסקנותיו וועדת האיתור תחליט בדבר המועמדים אשר עומדים בתנאי הסף, המועמדים אשר אינם עומדים בתנאי הסף והמועמדים שיש לפנות אליהם לקבלת הבהרות נוספות על מנת לקבוע האם עומדים בתנאי הסף.
- 2.4 מועמדות כל הפונים אשר עמדו בתנאי הסף, תובא לשלב המיון האיכותי.

### שלב המיון האיכותי:

3.

ככלל, על סדרי עבודתה ודרכי פעולתה של ועדת האיתור יחולו ההוראות המפורטות להלן. במקרה שבו התעורר צורך לשנות נוהל זה או לסטות ממנו במהלך גיוס נושא משרה ספציפי, מנכ"ל התאגיד יציג למועצה את השינוי המבוקש, אשר ינומק בכתב והמועצה תיתן החלטתה בעניין. שינוי בנוהל יפורסם באתר האינטרנט של התאגיד.

3.1 במקרה שעם סיום שלב בדיקת תנאי הסף כאמור בסעיף 2.3 לעיל, יימצא כי 10 מועמדים או פחות עומדים בתנאי הסף - כלל המועמדים יוזמנו לראיון אישי על ידי ועדת האיתור, אשר ייערך בהתאם לסעיף 3.4 להלן.

3.2 במקרה שעם סיום שלב בדיקת תנאי הסף כאמור בסעיף 2.3 לעיל, יימצא כי למעלה מ- 10 מועמדים עומדים בתנאי הסף, יתבצע שלב סינון איכות מקדמי, כמפורט להלן:

3.2.1 בשלב ראשון, ועדת האיתור תקבע אמות מידה ותבחינים להערכת המועמדים, מעבר לדרישות המשרה הפורמליות שפורסמו כחלק מתיאור התפקיד, ואלו ישמשו את חברי הוועדה בבואם למיין את המועמדים בשלב סינון האיכות המקדמי, ולקבל החלטה בדבר בחירת המועמד הראוי ביותר, בהמשך. אמות המידה והתבחינים יהיו כאלו הנובעים מהמשרה, מתיאור התפקיד ומדרישות המשרה (מעבר לדרישות הסף). על אמות המידה להיות מוסכמות על רוב חברי הוועדה.

דוגמאות לאמות מידה ותבחינים להערכת המועמדים מצ"ב בטבלה בנספח לנוהל זה.

3.2.2 ועדת האיתור תערוך סינון איכות מקדמי למועמדים בהתאם לאמות המידה שנקבעו, תוך נימוק ההחלטה לכל אחד מהמועמדים.

3.2.3 לאחר סיום סינון האיכות המקדמי, יוזמנו לוועדה 10 המועמדים שקיבלו את הציונים הגבוהים ביותר לשלב הראיון - בהתאם למפורט בסעיף 3.4 להלן. ככל שהמועמד ה- 10 וה-11 יקבלו אותו ציון - יוזמנו שניהם.

3.3 למועמדים שלא יוזמנו לשלב הראיון תשלח הודעה לפיה אינם נכללים ברשימת המועמדים לראיון בשלב זה, אך הוועדה רשאית להחליט לזמנם לראיון בהמשך ההליך.

### שלב הראיון האישי 3.4

3.4.1 ועדת האיתור תזמן את עשרת המועמדים (או יותר, בהתאם לסעיף 5.1 להלן) שעלו לשלב זה לראיון אישי בפני חברי הוועדה.

3.4.2 בראיון יתרשם כל חבר ועדה באופן אישי מהמועמד, וזאת על פי אמות מידה ותבחינים קבועים מראש שיקבעו על ידי ועדת האיתור.

דוגמאות לאמות מידה ותבחינים להערכת המועמדים מצ"ב בטבלה בנספח לנוהל זה.

3.4.3 כל אחד מחברי ועדת האיתור ינקד באופן עצמאי את המועמדים, תוך מתן נימוקים לציונים שניתנו על ידו, באופן שיאפשר להתחקות אחר שיקול דעתו במתן הציונים כאמור. הוועדה תהא רשאית לערוך דיון בציונים שניתנו על ידי כל אחד מחברי

הוועדה. לאחר שכל חברי הוועדה ינקדו את כל המועמדים ייערך ממוצע של כל הציונים שניתנו על ידי חברי הוועדה, והציון שיתקבל יהווה את הציון הסופי של המועמד.

3.4.4 מרכז הוועדה יכין טבלה מרכזת של שמות המועמדים, הציון שניתן להם בגין שלב הראיון וככל שהתקיים שלב סינון מקדמי כאמור בסעיף 3.2 לעיל - גם בשלב זה. מסמך זה ייחתם על ידי כל חברי הוועדה.

3.4.5 ועדת האיתור תהיה רשאית להחליט על עריכת סבב נוסף של ראיונות (להלן - "סבב ראיונות שני"). החלטה כאמור ונימוקה ירשמו בפרוטוקול המרכז כאמור בסעיף 3.4.4 לעיל. במקרה כאמור, תקבע ועדת האיתור מראש את ציון הראיון האישי שממנו יוזמנו המועמדים לסבב ראיונות שני וכן מדדים קבועים מראש לבחינת המועמדים במסגרת סבב הראיונות השני.

#### 4. הבאת המלצת הוועדה למועצה

4.1 בסוף ההליך תקבע הוועדה את דירוגם של כל הפונים על פי ציונם כאמור בסעיף 3.4.4 לעיל.

4.2 הוועדה תביא בפני המועצה את המלצתה בדבר המועמד המתאים ביותר מבין כל הפונים.

#### 5. הוראות כלליות

5.1 ועדת האיתור תהיה רשאית, בהחלטה מתועדת ומנומקת, להזמין מועמדים בכל עת לפי שיקול דעתה, בכפוף לעמידתם בתנאי הסף של ההליך.

5.2 הוועדה תהא רשאית להכריז על מועמד שהנו כשיר שני. מועמד כשיר שני כאמור לא יובא לאישור בפני המועצה, אלא אם המועצה לא תאשר את המועמד המומלץ על ידי ועדת האיתור, או במקרה שהמועמד המומלץ על ידי הוועדה יודיע על אי רצונו בקבלת התפקיד, או שתחול מניעה למינויו.

5.3 ועדת האיתור תהיה רשאית לזמן לראיונות מועמדים וכן לראיין ממליצים, לפנות למועמדים לבירורים, הבהרות, השלמת מידע, מסמכים נוספים, בדיקות נוספות וכיו"ב על פי שיקול דעתה.

5.4 בכל שלב משלבי ההליך תהא ועדת האיתור רשאית לפסול מועמדות מועמד/ת שנתגלו לגביו / לגביה עובדות או מידע שלדעת ועדת האיתור הוא / היא אינו / אינה מתאים/ה לתפקיד בגינם ובלבד שתינתן לאותו מועמד/ת זכות ערעור.

5.5 דיוני ועדת האיתור יתועדו בפרוטוקולים כנהוג בהליכי קבלת החלטות ברשויות מינהליות והחלטות ועדת האיתור תהיינה מנומקות, תוך סיכום עיקרי המידע שהובא בפני הוועדה ותיאור עיקרי ההליך שהתנהל, על כל שלביו.

5.6 בכל מקרה של סתירה ו/או אי התאמה בין הנוהל שלעיל לטבלה המרכזת שלהלן או לנוסח המודעה, תהיינה הוראות הנוהל גוברות ומחייבות.

נספח א - מאפייני המשרות, תנאי הסף ונוסח המודעה בעיתון

סמנכ"ל/ית טלוויזיה

**סמכויות:**

- ✓ הקמה וניהול ערוצי הטלוויזיה בהתאם לחוק ובכלל זה ערוץ שידורים מרכזי ערוץ הילדים והנוער, וערוצים נוספים לפי החוק.
- ✓ אחריות על רכש הפקות מקור בהתאם לחוק.
- ✓ ניהול לוחות השידורים בערוצי הטלוויזיה.
- ✓ שותף בקביעת מדיניות התאגיד בתחומי תפקידו.
- ✓ מייצג את התאגיד בנושאים שבאחריותו בפורומים שונים בתאגיד ומחוצה לו;
- ✓ כל תפקיד נוסף שיוטל על-ידי המנכ"ל במסגרת כישוריו.

**תנאי סף:**

- ✓ לבעלי תואר ראשון - 8 שנות ניסיון קודם בתפקיד ניהולי בכיר בארגון משמעותי בתחום הטלוויזיה בעל תקציב שנתי של 30 מיליון ש"ח לפחות; או
  - ✓ 10 שנות ניסיון קודם בתפקיד ניהולי בכיר בארגון משמעותי בתחום הטלוויזיה בעל תקציב שנתי של 30 מיליון ש"ח לפחות.
  - ✓ בנוסף, ידע מוכח בתחום המדיה הדיגיטלית.
  - ✓ תנאים נוספים המהווים יתרון:  
תואר שני
- \* תואר ראשון ושני משמעם - תואר המוכר על ידי המל"ג או ע"י הגף להערכת תארים אקדמיים מחו"ל במשרד החינוך.

## מנהל/ת חטיבת החדשות

### סמכויות :

- ✓ הקמה וניהול של חטיבת החדשות האחודה הכוללת טלוויזיה, רדיו ואינטרנט, ועורך ראשי של שידורי החדשות וענייני היום, כמפורט בחוק השידור הציבורי הישראלי.
- ✓ שותף בקביעת מדיניות התאגיד בכלל תחומי תפקידו.
- ✓ מייצג את התאגיד בנושאים שבאחריותו בפורומים שונים בתאגיד ומחוצה לו.
- ✓ כל תפקיד נוסף שיוטל על-ידי המנכ"ל במסגרת כישוריו.

### תנאי סף :

- ✓ לבעלי תואר ראשון - ניסיון עיתונאי של לפחות 8 שנים בתחום החדשות (כתב / עורך) בארגון משמעותי בתחום המדיה ובעל ניסיון מוכח במדיה הדיגיטלית; או
- ✓ ניסיון עיתונאי של לפחות 10 שנים בתחום החדשות (כתב / עורך) בארגון משמעותי בתחום המדיה ובעל ניסיון מוכח במדיה הדיגיטלית.
- ✓ תנאים נוספים המהווים יתרון :  
תואר שני

\* תואר ראשון ושני משמעם - תואר המוכר על ידי המל"ג או ע"י הגף להערכת תארים אקדמיים מחו"ל במשרד החינוך.

## סמנכ"ל הכספים והתפעול

### סמכויות:

- ✓ בתחום הכספים: אחריות על תקציב התאגיד, הכנת דו"חות כספיים, הכנת תכניות עסקיות, שותפות בגיבוש המדיניות התקציבית, עבודה מול משרדי ממשלה, מועצת תאגיד השידור, ספקים, לקוחות וגורמים רגולטוריים ומוסדות נוספים. אחריות על מערך השכר, אחריות על מערך הרכש וניהול אגף הכלכלה ואגף הכספים, בקרה פנימית.
- ✓ בתחום התפעול: אחריות על אגף תפעול בתאגיד הכולל מערך הביטוח, הסעדה, רכבים, אבטחה, ניקיון ועוד.
- ✓ שותף בקביעת מדיניות התאגיד בכלל תחומי תפקידו.
- ✓ מייצג את התאגיד בנושאים שבאחריותו בפורומים שונים בתאגיד ומחוצה לו.
- ✓ כל תפקיד נוסף שיוטל על-ידי המנכ"ל במסגרת כישוריו.

### תנאי סף:

- ✓ רואה חשבון מוסמך ו/או בעל תואר ראשון בכלכלה.
- ✓ בעל תואר שני.
- ✓ 10 שנות ניסיון לפחות בניהול תקציבים, ו/או עריכת דו"חות וניהול כספי, בקרה ובקרה פנימית.
- ✓ ניסיון קודם מוכח בתפקיד ניהולי בארגון המונה למעלה מ- 300 עובדים ובעל היקף פעילות כספית של לפחות 350 מיליון ש"ח.
- ✓ בעל ניסיון בתפקיד ניהולי של 10 שנים לפחות בתחום כלכלי / חשבונאי בשירות הציבורי.
- ✓ ניסיון קודם בתפקיד ניהולי בכיר בתחום התפעול.
- ✓ ניסיון בהובלה ויישום תהליכי התייעלות בגוף גדול.
- ✓ ניסיון ניהול משא ומתן עם ארגוני עובדים.
- ✓ ניסיון עסקי והבנה בניהול כספים.
- ✓ ניסיון בעבודה מול רגולטורים.
- ✓ תנאים נוספים המהווים יתרון:
  - ניסיון בעבודה בגופי שידור ו/או אל מול גופי שידור.
  - תואר שני רלוונטי (מנהל עסקים / כלכלה).

\* תואר ראשון ושני משמעם - תואר המוכר על ידי המל"ג או ע"י הגוף להערכת תארים אקדמיים מחו"ל במשרד החינוך.

### פרטים נוספים לכל המשרות

- התפקידים מאוישים כיום על ידי מנהלים זמניים שנבחרו בהליכים שנקבעו בחוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014.
- יש למלא את הפרטים האישיים (שם + ת.ז.) ולשלוח לכתובת הדוא"ל: [cv@kan.org.il](mailto:cv@kan.org.il), בצירוף המסמכים הבאים:
  - ✓ קורות חיים
  - ✓ אישור זכאות לתארים אקדמאיים
  - ✓ אישורי העסקה ממקומות עבודה קודמים
  - ✓ מכתבי המלצה או פרטי ממליצים ככל שישנם
  - ✓ מילוי שאלון למועמד לתפקיד בתאגיד השידור הישראלי כפי שמופיע באתר התאגיד בלשונית "דרושים כאן"
  - ✓ יש לציין בכותרת המייל את שם המשרה ומספרה
- את הבקשות יש להגיש עד ליום 2.2.2017.
- על המועמד לוודא כי כל המסמכים הנדרשים מצורפים וכי כל הפרטים מלאים.
- ועדת האיתור רשאית לזמן לראיון רק חלק מהמועמדים וכן לפנות ביוזמתה בכל עת לפי שיקול דעתה לכל אדם אשר לדעתה מתאים לתפקיד.
- סדרי עבודת ועדת האיתור המלאים מפורטים בנוהל הזמין לצפייה באתר האינטרנט של התאגיד בכתובת [www.kan.org.il](http://www.kan.org.il) תחת לשונית "דרושים".
- מינוי המשרות יעשה בהתאם לחוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014, באישור מועצת התאגיד.
- המודעה מיועדת לנשים ולגברים כאחד.

**נספח ב - דוגמאות לאמות מידה ותבחינים למיון מועמדים**

אמות מידה ותבחינים למיון מועמדים	תפקיד
<p>ניסיון מקצועי נדרש מעבר לתנאי הסף תואר שני ניסיון ניהולי עריכתי בתחום החדשות ו/או האקטואליה ניסיון בהקמת מערכת חדשותית ניסיון בניהול עובדים ניסיון בעבודה בתחום המדיה הדיגיטלית התרשמות אישית כללית (עוצמה אישית, כושר הבעה בע"פ, כושר שכנוע) יחסי אנוש חזון המלצות</p>	<p><b>מנהל חטיבת החדשות</b></p>
<p>ניסיון מקצועי נדרש מעבר לתנאי הסף תואר שני ניסיון בהקמת ערוצי טלוויזיה ניסיון בניהול עובדים ניסיון בעבודה בתחום המדיה הדיגיטלית התרשמות אישית כללית (עוצמה אישית, כושר הבעה בע"פ, כושר שכנוע) יחסי אנוש חזון המלצות</p>	<p><b>סמנכ"ל טלוויזיה</b></p>
<p>ניסיון מקצועי מעבר לתנאי הסף תואר שני רלוונטי (מנהל עסקים / כלכלה) ניסיון בעבודה בגופי שידור ו/או אל מול גופי שידור ניסיון בניהול עובדים התרשמות אישית כללית (עוצמה אישית, כושר הבעה בע"פ, כושר שכנוע) יחסי אנוש חזון המלצות</p>	<p><b>סמנכ"ל כספים ותפעול</b></p>