



המועצה להסדר ההימורים בספורט
רח' אודם 12 פתח-תקווה, ת.ד. 7727
טל: 03-9208706, פקס: 03-9208784
www.winner.co.il

נוהל לבחירת מנכ"ל למועצה

א. כללי

1. נהל זה מסדיר את הליך בחירת ומינוי מנכ"ל חדש למועצה להסדר ההימורים בספורט ("המועצה"). אין בנוהל זה כדי לגרוע מהוראת כל דין מחייב.
2. על פי חוק, בחירת המנכ"ל נעשית על ידי מליאת המועצה, והיא טעונה אישור השרים והוועדה לבדיקת מינויים שברשות החברות הממשלתיות. נהל זה עוסק בהליך עד לשלב החלטת מליאת המועצה (כולל). הנוהל אינו עוסק בשיקולי השרים, או בשיקולי הוועדה לבדיקת מינויים.
3. נהל זה לא ישונה במהלך הליך בחירת המנכ"ל החדש.
4. תקופת כהונת מנכ"ל המועצה תהא שלוש שנים, ומליאת המועצה, באישור השרים, תהא רשאית להאריך את המינוי לתקופה נוספת שאורכה לא יעלה על שלוש שנים (נוספות).
- למניעת ספק מובהר, כי לא יהיה בהוראת נהל זו כדי לגרוע מזכות המועצה להפסיק את עבודת המנכ"ל שיבחר בהודעה מוקדמת שתקופתה תקבע בחוזה העבודה עימו, או מזכות המנכ"ל שיבחר להתפטר מהעבודה בהודעה מוקדמת כנ"ל.
5. בסיום התהליך המועצה תכרות חוזה עבודה עם המנכ"ל שיבחר; חוזה שיהא כפוף לאישור הממונה על השכר במשרד האוצר.

ב. ועדת איתור

6. מליאת המועצה תמנה וועדת איתור לבחירת מנכ"ל חדש ("הוועדה"), בהרכב הבא:
 - א. יו"ר המועצה, והוא יהיה יו"ר הוועדה;
 - ב. חבר נוסף ממליאת המועצה;
 - ג. נציג ציבור חיצוני למועצה, אשר ימונה על ידי מליאת המועצה;
 - ד. נציגי השרים שימונו על ידי השרים: האחד על ידי שר האוצר, האחר על ידי שרת התרבות והספורט.

7. ייעוץ משפטי לוועדה, ככול שיידרש, ינתן על ידי היועץ המשפטי למועצה.
8. ריכוז עבודת הוועדה במישור האדמיניסטרטיבי יעשה על ידי מזכירת יו"ר המועצה; והיא תהיה מזכירת הוועדה.

ג. תנאי הסף

9. כשיר להתמנות למנכ"ל המועצה רק מי שנתקיימו בו תנאי הסף המפורטים בפרק זה.
10. כשיר להתמנות כמנכ"ל למועצה רק מי שהוא בן 35 שנים ומעלה, הוא תושב ישראל, ונתקיימו בו שני אלה:

א. הוא בעל תואר אקדמי באחד מן המקצועות הבאים: כלכלה, מינהל עסקים, משפטים, ראיית חשבון, מינהל ציבורי או הנדסת תעשייה וניהול; וגם -

ב. הוא בעל נסיון של חמש שנים לפחות באחד או יותר מאלה:

(1) בתפקיד בכיר בתחום הניהול העיסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי; ו/או -

(2) בתפקיד בכיר בשירות הציבורי בנושאים כלכליים, מסחריים או ניהוליים.

ג. לענין זה:

(1) "תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי" - תאגיד שהמחזור הכספי שלו בשנת 2010, או באחת או יותר משנות הכהונה (לפי הענין), לא פחת מ- 350 מליון ש"ח;

(2) "תפקיד בכיר בשירות הציבורי" - כהונה או תפקיד בדרגה של "סגל בכיר" בשירות המדינה או מקביל להם.

11. לא יתמנה כמנכ"ל למועצה מי שהתקיימו בו נימוקי פסילה הקבועים בדין; ובכלל זה - מי שהורשע בעבירה שלדעת היועץ המשפטי למועצה יש עמה קלון או שהיא מחייבת את אי-מינויו.

ד. השלבים בבחירת המועמד

12. אלו יהיו השלבים בהליך בחירת המנכ"ל:

א. שלב מקדמי - פרסום בעיתונות ואיתור מועמדים באופן יזום.

ב. שלב ראשון - סינון בהתאם לתנאי הסף.

ג. שלב שני - בחינת המועמדים באמצעות מכון חיצוני.

ד. שלב שלישי - מיון המועמדים על סמך הכתוב.

ה. שלב רביעי - ראיון על ידי הוועדה.

ו. שלב חמישי - בחירת המועמד המתאים, ואישורו על ידי מליאת המועצה.

ה. השלב המקדמי - איתור מועמדים

13. הוועדה תפרסם מודעה בעיתון, בשני עיתונים יומיים לפחות, המיידעת את הציבור על חיפושה אחר מנכ"ל למועצה. במודעה יפורטו עיקרי תנאי הסף הנדרשים מהמועמדים, זכות המועמדים לקבלת נוהל זה, והמועד האחרון להגשת הצעות.

הוועדה לא תתייחס לפניות שהגיעו למועצה לפני מועד פרסום הידיעה בעיתון.

14. הוועדה תהא רשאית לפנות למועמדים על מנת שיציעו עצמם לתפקיד מנכ"ל המועצה. לכל פניה כאמור יצורף העתק נוהל זה. איתור המועמדים כאמור בסעיף זה יהא על סמך:

א. הכרות של חברי הוועדה את המועמדים השונים; ו/או -

ב. המלצות של חברי מליאת מועצה אחרים, אשר יביאו את המלצותיהם לפני חברי וועדת האיתור; ו/או -

ג. פניה לגופים או חברות אחרות הנראים, לדעת חברי הוועדה, רלוונטיים לאיתור מועמדים.

15. הוועדה תקבע מועד אחרון להגשת הצעות, אך היא תהא רשאית להאריך את המועד האמור, מנימוקים מיוחדים שיירשמו.

16. אין בפניה למועמד כלשהו משום מתן הבטחה לאותו מועמד, כי הוא יבחר ו/או יאושר לתפקיד המנכ"ל. הפניה של הוועדה למועמד היא בגדר הזמנה להגיש הצעה, ולא יותר.

17. הגשת המועמדות תהא באמצעות הגשת שאלון בנוסח שייקבע על ידי חברי וועדת האיתור. הפרטים בשאלון ובנספחיו יאומתו בתצהיר עליו יחתום המועמד. לשאלון האמור יצרף המועמד קורות חיים מפורטים, מסמכים המעידים על התקיימות תנאי הסף בו, מכתבי ממליצים ושמות של ממליצים, וכל מסמך אחר הנראה למועמד רלוונטי לשיקול דעת הוועדה.

18. פניות המועמדים ירוכזו על ידי מזכירת הוועדה, והיא תערוך רשימה שמית של המועמדים.

ו. השלב הראשון - סינון בהתאם לתנאי הסף

19. הוועדה במליאתה, או באמצעות וועדת משנה שתכלול לפחות שניים מחברי הוועדה, יחד עם היועץ המשפטי לוועדה, יבדקו את עמידת המועמדים בתנאי הסף. מועמדים שלא עמדו בתנאי הסף - לא יעברו לשלב הסינון השני.

ז. השלב השני - פניה למכון חיצוני

20. המועצה תפנה את כל המועמדים שעמדו בתנאי הסף למבחני השמה במכון העוסק במיון עובדים.

21. המכון יבחן את המועמדים, ויתן להם ניקוד על פי הקריטריונים הבאים:

- א. מנהיגות ויכולת ניהול עובדים - 30% מהניקוד בשלב זה;
- ב. יכולת תכנון וארגון - 30% מהניקוד בשלב זה;
- ג. יוזמה, מעוף ויצירתיות - 30% מהניקוד בשלב זה;
- ד. כושר הבעה בכתב ובעל-פה, בעברית ובאנגלית - 10% (לעברית ינתן משקל גדול יותר);
- ה. אמינות ומהימנות אישית - תנאי סף, כמפורט להלן.

22. המכון ידרג את המועמדים השונים לפי אמות המידה דלעיל, ועשרים וחמישה המועמדים שזכו לציון הגבוה ביותר לפי דירוג המכון - יעברו לשלב הסינון השלישי; ובלבד שלא יעלה לשלב השלישי מועמד שבקריטריון ה"אמינות ומהימנות אישית" זכה לציון נמוך מ- 90%.

23. זכו איש ואשה לניקוד זהה בשלב סינון זה, ורק אחד מהם יכול לעבור לשלב הבא - תהא זו האשה.

ח. השלב השלישי - סינון על סמך החומר הכתוב

24. הוועדה תעיין בשאלון, בקורות החיים ובחומר הנוסף שהמועמדים (שעברו את שלב הסינון השני) צירפו להצעתם. הוועדה תהא רשאית לפנות למועמדים עצמם, לצורך השלמת המידע שהוצג למועצה.

מכיוון שהוועדה אינה חייבת לפנות למועמדים לצורך השלמת המידע כאמור, האחריות היא על המועמדים לתת תמונה מלאה בכל הנוגע לעברם ולהתאמתם לתפקיד מנכ"ל המועצה.

25. על פי שיקול דעתה הבלעדי, הוועדה תהא רשאית בשלב זה לפנות לממליצים שהמועמדים ציינו, ביחס לכל המועמדים או חלקם.

26. כל אחד מחברי הוועדה ינקד את המועמדים השונים בהתאם לקריטריונים הבאים:

- א. מנהיגות ויכולת ניהול עובדים - 25% מהניקוד בשלב זה;
- ב. יכולת תכנון וארגון - 25% מהניקוד בשלב זה;
- ג. יוזמה, מעוף ויצירתיות - 25% מהניקוד בשלב זה;

ד. בעל כישורים מיוחדים שיש בהם ערך מוסף, לדוגמא בתחומי השיווק או הניהול הכספי - 25% מהניקוד בשלב זה.

27. הוועדה תנקד את המועמדים השונים, ותבחר באלו שקיבלו את הניקוד הגבוה ביותר על פי סעיף 26 לעיל, שהם שיעברו לשלב הסינון הבא. מספר המועמדים שיעברו לשלב הבא יהיה שמונה; ואולם הוועדה תהא רשאית, מנימוקים מיוחדים שיפורטו להחליט על מספר נמוך יותר.

28. זכו איש ואשה לניקוד זהה בשלב סינון זה, ורק אחד מהם יכול לעבור לשלב הבא - תהא זו האשה.

ט. השלב הרביעי - ראיון על ידי הוועדה

29. הוועדה תראיין את המועמדים שנותרו לאחר השלב השלישי. כל חבר וועדה ינקד בנפרד את המועמדים השונים על פי הקריטריונים הבאים:

א. יכולת ביטוי בעל-פה ויכולת תקשורת בין-אישית - 33% מהניקוד בשלב זה;

ב. תפיסתו את תפקידו במועצה, וחזון לעבודתה - 33% מהניקוד בשלב זה;

ג. התרשמות כללית (כולל אמינות אישית) - 34% מהניקוד בשלב זה.

30. בנוסף, הוועדה תהא רשאית לעדכן את הניקוד שהמועמדים השונים קיבלו בהתאם לסעיף 26 לעיל (בשלב הסינון השלישי).

י. השלב האחרון - הבחירה עצמה

31. לאחר מתן הניקוד בראיון האישי, הוועדה תיתן למועמדים שרואיינו על ידה ניקוד משוקלל לפי כל אמות המידה שפורטו לעיל, כדלקמן:

א. ניקוד מעודכן לפי סעיפים 26 ו-30 לעיל - 40%;

ב. ניקוד מבחני ההשמה במכון החיצוני - 10%;

ג. ניקוד הראיון האישי - 50%.

32. הוועדה תביא לאישור מליאת המועצה שלושה מועמדים כדלקמן:

א. את המועמד שזכה בניקוד המשוקלל הגבוה ביותר - כמומלץ מטעמה לתפקיד מנכ"ל. זכו מספר מועמדים בניקוד זהה - יובאו כולם לדיון לפני מליאת המועצה.

ב. שני מועמדים נוספים (סה"כ, כולל מועמד/מועמדי ס"ק (א) - שלושה) יובאו לדיון, ויומלצו כמועמדים חליפיים (לפי סדר הניקוד שלהם), למקרה שהמועמד שנבחר על ידי המליאה לא יאושר על ידי השרים או הוועדה לבדיקת מינויים.

33. המליאה תהא רשאית לבחון את תהליך עבודת הוועדה, ולשאול באשר לשיקולים השונים; והיא תמנע מאישור המלצת הוועדה רק מנימוקים מיוחדים שיירשמו בפרוטוקול.