

יום שישי, 27 דצמבר 2024

איוש תפקידים בכירים בעירייה בדרך של מכרז פנימי

שאלתה לפי סעי' 36

מר רוכברגר,

ב - 25.12.2024 פורסמו בחתימתך שני מכרזים פנימיים לאיוש תפקידים בכירים בעירייה: מנהלת.ת.אגף משאבי אנוש וראש.ת.מנהל. חינוך.

המועד האחרון להגשת מועמדות נקבע ל - 02.01.2025 (7 ימי עבודה החלים בחוה"מ חנוכה).

בסעי' 170 (ב) לפקודת העיריות [נוסח חדש] נקבע הכלל לפיו "לא יתמנה אדם לעובד עיריה... אלא לאחר שראש העיריה או מי שהוא הסמיך לכך הכריז על המשרה בפומבי..." ובסעי' קטן (ג) הסמיך את השר להתקין תקנות בעניין זה.

מתוקף סעיף זה הותקנו "תקנות העיריות (מכרזים לקבלת עובדים ברשויות המקומיות), תש"ם-1979" שעגנו בסעי' 2 (א) את העקרון "התפנתה משרה שיש עליה הקצבה בתקציב המאושר, ולא אוישה בדרך אחרת, יפורסם לגביה מכרז פומבי".

המכרז הפומבי הוא הכלי המרכזי לאיוש משרות בשירות הציבורי ונועד להבטיח מינוי של האדם המתאים ביותר לתפקיד מתוך פוטנציאל רחב של מועמדות ומועמדים. בנוסף, הוא מגביר את השקיפות ומחזק את אמון הציבור במערכת המנהלית.

לכן המחוקק קובע את המכרז הפומבי כ"כלל" ואת המכרז הפנימי כ"יוצא מן הכלל".

עד עתה, העיריה בראשותך יצאה במכרזים פומביים לאיוש משרות בכירות, לרבות סמנכ"ל תפעול, מנהל.ת אגף פיקוח, מהנדס.ת העיר וגזבר.ת ונראה שמדובר בחריגה מהכלל גם בהתנהלות העירייה.

להלן שאלותיי:

1. מה היו השיקולים לבחירה בהליך של מכרז פנימי לאיוש תפקיד מנהל.ת אגף משאבי אנוש?
2. מה היו השיקולים לבחירה בהליך של מכרז פנימי לאיוש תפקיד ראש.ת מנהל החינוך, תפקיד המוגדר כ"עובד סטטורי בכיר" וחלות עליו הוראות ספציפיות של הדין?
3. כיצד גובשו הקריטריונים לתפקידים אלה?
4. בידי מי?
5. האם נערך אומדן למספר עובדי הרשות שעומדים בקריטריונים שנקבעו?
6. מדוע מדובר ב"מקרה דחוף" המחייב הגשת מועמדות בלוחות זמנים קצרים מ – 14 יום הקבועים בהנחיות סע' 5(א) לתקנות?

תודה ובברכת חג אורים שמח ותקווה לשובם במהרה של כל החטופות והחטופים,

גיל שורש, עו"ד

יו"ר ועדת ביקורת

סיעת "חופשי בעירנו"