



לשכת התאגידים  
תל אביב-יפו

**נספח א**

ה' בטבת, התשס"ט  
1-ינואר-09  
סימוכין : 00051309

לכבוד

מבקר העירייה

הנדון: טיוטת ממצאים לדוח ביקורת בנושא חברת גני יהושע בע"מ- הערות לשכת התאגידים

סימוכין : מכתבך מיום 11.12.08 ח.ד 09778-1203

להלן תגובת לשכת התאגידים לסעיפים הרלוונטיים בטיטות הממצאים לדוח הביקורת בנושא חברת גני יהושע בע"מ (להלן- **טיטות הממצאים**) :

פרק ז – מינוי, קביעת שכרם ותנאי העסקתם של מנהל כללי ובעלי תפקידים אחרים – סעיפים 282-289 בטיטות הממצאים.

**סעיפים 286-288** - הליך בחירת מנכ"ל לחברת גני יהושע (להלן- החברה) בוצע בהתאם להנחיות חוזר מנכ"ל משרד הפנים מחודש מרץ 2004. דירקטוריון החברה הקים ועדת איתור לבחירת מנכ"ל. הרכב הוועדה כלל את 5 החברים הבאים : יו"ר דירקטוריון החברה ששימש גם כיו"ר הוועדה, 3 חברי דירקטוריון ומנכ"ל **חברה עירונית עו"ד**.

הוועדה התכנסה ביום 05.03.06 וקבעה את מתכונת : הליך החיפוש, הקריטריונים והכישורים לבחירת מנכ"ל (בנוסף לתנאי הסף שנקבעו בנוהל משרד הפנים) וצורת הפרסום. החברה פירסמה מודעת חיפוש בעיתונות בנוסף לפרסום הודעה באתר החברה. לחברה הוגשו 25 פניות של מועמדים לתפקיד מנכ"ל. טפסי המועמדות דורגו בהתאם לקריטריונים שנקבעו מראש. הוועדה זימנה לראיון את 5 המועמדים שהשיגו את הניקוד הגבוה ביותר. לאחר הליך הראיונות של 5 המועמדים דירגה הוועדה את המועמדים וקבעה את המועמד שיומלץ לדירקטוריון לתפקיד המנכ"ל תוך פירוט והנמקה לבחירה.

**סעיף 289** - בישיבת הדירקטוריון ביום 25.5.06 סקר יו"ר הדירקטוריון ויו"ר ועדת הבחירה בפני הדירקטוריון את תהליך הבחירה והחלטת הוועדה ונימוקיה למועמד המומלץ לתפקיד המנכ"ל. בפני חברי הדירקטוריון הונחו כל הפרוטוקולים, קו"ח של המועמדים ומסמכי הוועדה עובר לקבלת ההחלטה. הדירקטוריון החליט פה אחד לאשר את המלצת ועדת האיתור למועמד הנבחר לתפקיד מנכ"ל החברה ואימץ את נימוקי ועדת האיתור.



לעניין טענת חברת הדירקטוריון המצוטטת בסעיף זה, ראה פרוט דרישות המשרה בסעיף 3 למודעת חיפוש מנכ"ל (ת"ל לסעיפים 3ב1-4 במודעת החיפוש). בהתאם לדרישות במודעת החיפוש, נדרש המועמד לכישורים מיוחדים בתחומי עיסוקה והתמחותה של החברה.

**סעיף 292 – שכרו של מר** כמ"מ מנכ"ל החברה אושר בישיבת הדירקטוריון מס' 237-2005/4 מיום 01.09.2005 (מצ"ב הפרוטוקול). עם מינויו למנכ"ל החברה במאי 2006 לא שונה שכרו של המנכ"ל מהשכר כפי שאושר ע"י הדירקטוריון בישיבה מיום 01.09.2005. לאור האמור לעיל לא נדרש הדירקטוריון בישיבתו מחודש מאי 2006, בו אושר המינוי, לאשר את השכר של המנכ"ל (ראה הבהרות נוספות בהתייחסות לסעיף 293).

**סעיף 293 – בישיבת הדירקטוריון מיום 1.9.2005, אישר הדירקטוריון את הודעת מנכ"ל החברה כי:**  
**" מ"מ מנכ"ל הפארק....מבקש להוריד את שכרו ב- 5% מהשכר שאושר לו עד לסוף שנה זו"**  
 (ראה פרוטוקול הישיבה). לפיכך השינויים בשכר בין חודש דצמבר 2006 וחודש דצמבר 2005 (סעיף 291 בטיוטת הממצאים), נובעים משני השינויים הבאים:

1. עידכון השכר ל-100% משכר המנכ"ל החל מחודש ינואר 2006 לאחר סיום הפחתה של 5% מהשכר בהתאם להודעת המנכ"ל ואישור הדירקטוריון;
  2. עידכון השכר בהתאם להודעת משרד הפנים מסך שנת 2005 שם החל מינואר 2006 (ראה הודעת לשכת התאגידים לעדכון השכר).
- לאור האמור לעיל למנכ"ל החברה לא אושרה תוספת שכר עם מינויו למנכ"ל קבוע.**

**סעיף 296 – מצ"ב הסכם עבודה של מר** משנת 2005 כמ"מ מנכ"ל החברה. ההסכם ותנאיו זהים לתנאי העסקתו כמנכ"ל ולפיכך לא נדרשה חתימה על הסכם חדש עם מינויו למנכ"ל קבוע.

**סעיף 297 – מכסת ימי החופשה המותרת לצבירה מוסדרת בחוק ומסתכמת ב-55 יום.** מהחברה נמסר כי הנהלת החברה תפנה לממונה על השכר בבקשה לאשר חריגה בהיקף ימי החופשה הצבורים. החברה תפעל בהתאם לאישור ולהנחייתו של הממונה על השכר.

ב ב ר כ ה ,

מנהלת לשכת התאגידים

העתק:

– סמנכ"ל לתכנון  
 – מנכ"ל גני יהושע





לשכת התאגידים  
עיריית תל-אביב-יפו

לוט:

1. פרוטוקולים 1-4 של ועדת הבחינה לאיתור מנכ"ל לחברת גני יהושע בע"מ (המסמכים המקוריים לא נמצאו עד למועד מתן התשובה, הקלסר עם כל המסמכים החתומים יתכן ואבד במעבר לשכת התאגידים למשכנה החדש, נעשים מאמצים לאתר).
2. פרוטוקול משיבת הדירקטוריון מיום 1.9.05
3. הסכם העסקתו של
4. הודעת לשכת התאגידים על עדכון שכר לשנת 2006



כ"ח שבט תשס"ו  
26 פברואר, 2006  
אג - 133 - 02635

הנדון: פרוטוקול ועדת בחינה מס' 1/2005

תאריך הישיבה: 5.3.06

מקום הישיבה: חדר הישיבות, מרכז הירידים

נוכחים:

- יו"ר
- חבר
- חבר
- חברה
- חבר

היועץ המשפטי לחברה

מנהלת לשכת התאגידים

משקיפים:

על סדר היום:

1. קביעת התהליך לאיתור מועמדים למשרת מנכ"ל החברה ולוחות זמנים;
2. קביעת דרישות התפקיד והכישורים הנדרשים, לרבות תנאי הסף;
3. אישור נוסח פרסום מודעה לחיפוש מנכ"ל;

החלטה:

1. תהליך האיתור יהא כדלקמן:
  - 1.1. המודעה לחיפוש מנכ"ל תפורסם באתר האינטרנט של העירייה ואתר החברה. עד ליום 9/3/06 תפורסם מודעה בעיתון גלובס המפנה למודעת החיפוש באתר האינטרנט. בנוסף רשאי צוות האיתור לפנות באופן יזום למועמדים פוטנציאליים ולהזמין להגיש מועמדות. תקופת הגשת המועמדות תוך 14 יום מהפרסום הראשון. המועד האחרון להגשת המועמדות יהיה יום ה' 23/3/06 בשעה 14:00.
  - 1.2. בתום התקופה להגשת ההצעות, יועברו ההצעות למיון ראשוני של עמידה בתנאי הסף, שיערך על ידי צוות המיון שיורכב ממנהלת לשכת התאגידים בעירייה, הגב' המשפטי של החברה עו"ד או מי מטעמו (להלן "צוות המיון"). והיועץ

- 1.3. צוות המיון יעביר לצוות האיתור, בישיבתו השניה את שמות המועמדים ועמידתם בתנאי הסף. בנוסף, תכין לשכת התאגידים לישיבת צוות האיתור טבלה שתכלול את שמות המועמדים שעמדו בתנאי הסף, את הקריטריונים לבדיקה, ואת המידע הנוגע למידת כישוריהם והתאמתם לדרישות הנוספות לתפקיד. צוות האיתור ידרג את המועמדים בהתבסס על הכישורים הנוספים שנקבעו להלן על ידו, בסעיף 3 לפרוטוקול זה. תוצאות הדירוג יבחנו ויאושרו ע"י צוות האיתור ויכללו בפרוטוקול הישיבה.
- 1.4. על פי התוצאות שיתקבלו, יחליט צוות האיתור מי מבין המועמדים שבטבלה יעבור לשלב הראיונות. הצוות יקבע באותה ישיבה מועד לראיונות וזמן לראיון לפחות שלושה מועמדים שנבחרו על ידו. צוות האיתור יערוך פרוטוקול לכל ראיון.
- 1.5. בתום הראיונות, יתכנס צוות האיתור לצורך קבלת החלטה על בחירת המועמד המומלץ על ידו למועצת המנהלים, לשמש כמנכ"ל החברה.
- 1.6. המלצת צוות האיתור והפרוטוקולים מישיבותיו, יועברו לחברי הדירקטוריון בכתב, בצירוף נימוקיו.

## 2. תנאי הסף להגשת מועמדות למשרת המנכ"ל יהיו כדלקמן:

- 2.1. בעלת תואר אקדמי באחד מהמקצועות הבאים: כלכלה, מינהל עסקים, משפטים, ראיית חשבון, מינהל ציבורי, הנדסה, לימודי עבודה, או בעל תואר אקדמי אחר בתחום עיסוקה העיקרי של החברה.
- 2.2. בעלת ניסיון של לפחות 3 שנים באחד מאלה:
- 2.2.1. בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי;
- 2.2.2. בכהונה ציבורית או בתפקיד בשירות הציבורי בנושאים כלכליים, מסחריים, ניהוליים או משפטיים;
- 2.2.3. בתפקיד בכיר בתחום עיסוקה העיקרי של החברה.
- 2.3. לא עומד מגיש המועמדות בתנאי האמור בסעיף 2.1 לעיל, יחשב כמי שעומד בתנאי הסף אם הוא בעל ניסיון מצטבר של עשר שנים לפחות בתפקיד או בכהונה, כאמור בסעיף 2.2, שמתוכן 5 שנים לפחות בגופים בעלי היקף פעילות שאינו נופל מזה של החברה שבה הוא מועמד לכהן, ובכפוף לכך צוות האיתור אישר כי קיימים נימוקים מיוחדים לבחירה כאמור.

3. בנוסף, תבחן התאמת המועמדים על פי הכישורים הבאים ותנתן להם עדיפות, על פי המשקלות המצויינות כדלקמן:

**3.1. נסיון כללי וספציפי - 70% הכולל:**

1. ידע ונסיון בניהול חברות שעיסוקן גנים ונוף או בתחום הנופש והפנאי.
2. ידע ונסיון בעבודה עם מערכות כספיות ציבוריות, הכנת תקציב ותוכנית עבודה שנתית ורב שנתית.
3. הוכחת כושר ניהול מו"מ ויכולת ייצוג בפני מוסדות וגורמים עירוניים, ממשלתיים ופרטיים.
4. ידע ונסיון בניהול, הובלה וביצוע פרויקטים בתחום התשתיות במיגזר הציבורי או העירוני.
5. נסיון והיכרות עם מערכות עירוניות /או ממשלתיות.
6. יכולת ארגון, תכנון וקבלת החלטות, יוזמה ומעוף.
7. בעל גישת שירות גבוהה התואמת את דרישות התפקיד.
8. ניהול כוח אדם במערכת הסכמים קיבוציים ואישיים.
9. ידיעת השפה העברית ברמה גבוהה.

**3.2. התרשמות כללית - 30%**

4. הליך נוסח הפרסום המצי"ב מאושר בזאת על ידי צוות האיתור. לשכת התאגידים יחד עם מזכירת החברה, ידאגו לפרסומו במקומות המפורטים בסעיף 1.1 לעיל.

**נוכחים:**

**חתימה**

- יו"ר  
- חבר  
- חבר  
- חברה  
- חבר

## הצוות לאיתור מנכ"ל לחברת גני יהושע בע"מ

### מחפש

### מנכ"ל/מנכ"לית

**תאור החברה:** הינה בבעלות מלאה של עיריית תל-אביב יפו והיא עוסקת, בניהול תחזוקה ופיתוח פארק גני יהושע, פארק מנחם בגין וגני הטבע. החברה אחראית על התחזוקה השוטפת של הפארקים ואחראית על פיתוח תשתיות בתחום הגינון, מתקני משחקים, מתקני ספורט, נופש פעיל וניהול פעילות עסקית התואמת את מטרות החברה. היקף הפעילות כ-24 מליון ש"ח בשנה.

יצוין כי ממועד פרישתו של המנכ"ל היוצא ועד לכניסתו לתפקיד של המנכ"ל שיבחר, מכהן בתפקיד מ"מ מנכ"ל.

### תאור התפקיד:

- יישום מדיניות הנהלת העירייה ודירקטוריון החברה, בכל הנוגע לתפעול ופיתוח הגנים האמורים.
- אחריות לניהול ותפעול שוטף של מערכות התשתית והאחזקה בתחומי פעילות החברה.
- ניהול כח אדם במערכת של הסכמים קיבוציים ואישיים.
- הכנת תקציב, תוכניות עבודה, כולל תוכניות עבודה רב שנתיות ודיווחים כספיים לדירקטוריון החברה ולהנהלת העירייה.

### דרישות המשרה:

- א. על המועמד/ת לעמוד בתנאי הסף המפורטים להלן:
  1. בעלת תואר אקדמי באחד המקצועות הבאים: כלכלה, מינהל עסקים, משפטים, ראיית חשבון, מינהל ציבורי, הנדסה, לימודי עבודה, או בעלת תואר אקדמי אחר בתחום עיסוקה העיקרי של החברה.
  2. בעלת ניסיון של לפחות 3 שנים באחד מאלה:
    - א. בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי;
    - ב. בכהונה ציבורית או בתפקיד בשירות הציבורי בנושאים כלכליים, מסחריים, ניהוליים או משפטיים;
    - ג. בתפקיד בכיר בתחום עיסוקה העיקרי של החברה.
3. לא עומד/ת מגיש/ת המועמדות בתנאי האמור בסעיף 1 לעיל – יחשב/תחשב מי שעומד/ת בתנאי הסף מועמד/ת בעלת ניסיון מצטבר של עשר שנים לפחות בתפקיד או בכהונה, כאמור בסעיף 2 לעיל, שמתוכן 5 שנים לפחות בגופים בעלי היקף פעילות שאינו נופל מזה של החברה שבה הוא/היא מועמד/ת לכהן ובכפוף לכך שצוות האיתור אישר כי קיימים נימוקים מיוחדים לבחירה כאמור.
- ב. בנוסף, תינתן עדיפות למועמדים/ות בעל/מות:
  1. ידע וניסיון בניהול חברות שעיסוקן בתחום גנים ונוף או בתחום הנופש והפנאי.
  2. ידע וניסיון בעבודה עם מערכות כספיות ציבוריות, הכנת תקציב ותוכנית עבודה שנתית ורב שנתית.
  3. הוכחת כושר ניהול מו"מ ויכולת ייצוג בפני מוסדות וגורמים עירוניים, ממשלתיים ופרטיים.
  4. ידע וניסיון בניהול, הובלה וביצוע פרויקטים בתחום התשתיות במיגזר הציבורי או העירוני.
  5. ניסיון והיכרות עם מערכות עירוניות /או ממשלתיות.
  6. יכולת ארגון, תכנון וקבלת החלטות, יוזמה ומעוף.
  7. בעל גישת שירות גבוהה התואמת את דרישות התפקיד.
  8. ניהול כוח אדם במערכת הסכמים קיבוציים ואישיים.
  9. ידיעת השפה העברית ברמה גבוהה.

## **פרטים נוספים:**

שכר המנכ"ל ייקבע בהתאם לדרוג החברה, על פי נהלי העירייה.

מועמדים הרואים עצמם מתאימים להגיש מועמדות יגישו הצעות למועמדות, בצירוף קורות חיים מפורטים, תעודות המעידות על השכלתם ורשימת 3 ממליצים לפחות (הכוללת מסי' טלפון לבירור ההמלצה), במעטפה סגורה, לשכת התאגידים, בנין העירייה, רח' אבן גבירול 69 חדר 1010, **באופן אישי או באמצעות שליח**.  
טל' לבירורים: 03-5218036

### **בקשות שתגענה ללא המסמכים כאמור יהיה צוות האיתור רשאי לפסול**

כל מקום בו מפורט תיאור התפקידים בלשון זכר, הכוונה גם ללשון נקבה.

צוות האיתור שמונה לאיתור מנכ"ל, רשאי לפי שיקול דעתו, להפנות מועמדים למבחני התאמה, מובהר כי המועמד שיומלץ על ידי צוות האיתור ידרש לחתום על תצהיר (בירור ניגוד עניינים, היעדר רישום פלילי וכיו"ב) בהתאם להנחיית היועץ המשפטי של החברה.

יצוין כי בחירתו של המנכ"ל כפופה, בין היתר, לאישור הדירקטוריון ולאישורו של ראש העירייה וזאת על פי החלטת מועצת העיר מיום 21/2/1999.

**התאריך האחרון לקבלת הצעות הוא ה-23/03/06 עד השעה 14:00**

מובהר כי אין לראות במודעה בבחינת "הצעה" או "הזמנה להציע הצעות", וכי החברה אינה מחוייבת לבחור באיזה מהמועמדים שיפנו אליה לתפקיד מנכ"ל/ית, וכי בחירת המנכ"ל/ית וההתקשרות עמו/ה בחוזה העסקה תעשינה בכפוף להוראות כל דין ובהתאם לנהליה ולהתחייבויותיה של החברה.

# לוח בכירים-סיוקוקוע

לפרסום במדור זה אנו מודים לרחל ליבוביץ  
בטלפון: 052-9538633

★ הצעות העבודה התמסרסמות בעיתון, תואמת את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ★

**חבר אילות-עיריית אילת**  
יחידה אזורית לאיכות הסביבה

**פדוקטורית**  
לכוננת תוכנית אר' לאור גיה ולקידום נושאי אנושית ומחמשת נגיה משמרת אור גיה גילדת ומגילדות

המשרד המספק:  
• מידע ותוכנית איכותיות שיווק אנושית ופיתוח יעדר פארגומה מומחשת לעיריית תל אביב  
• איתור כוח עמית בינלאומי בנושא אילת  
• ביקור קורס מנהיגות מנהיגות למעלה עסקים באזור אילת - חבל אילת  
• משך ותוכנית - שש שנים  
• רישות מומחשת  
• דוקטורט או פוסט דוקטורט בהתמחות קידום כוח עמית, תכנון ארגוני, אנושית  
• מסן ודוע בחומתי משק המנהיגות בישראל, במה ודוע ויצירת אנושית מומחשת  
• התמחות לעסקים  
• מעבר לעמיתים באזור (אילת או יוסיפוב חבל אילת)

**נתן למסור קורות חיים לזוגית בנס**  
מועצה אזורית חבל אילות מילקו: 8820-052-8266029, 08-6357931, 08-6555846

**לחברת גני יהושע בע"מ**  
דרוש/ה:

**מנכ"ל/ית**

לפרטים אודות דרישות המשרה ומועדי הגשת המועמדות ראה ב:  
[www.park.co.il](http://www.park.co.il)  
או - [www.tel-aviv.gov.il/Hebrew/Business/Companies/Index.asp](http://www.tel-aviv.gov.il/Hebrew/Business/Companies/Index.asp)

**70 לברורים: 03-5218036**

**למשרד עו"ד וניקל בנתניה**  
העוסק במקרקעין, תכנון ובניה, משפט אזרחי ורשויות מקומיות

**עו"ד**  
דרוש

בעל ניסיון של שנותיים (רצוי בליטיגציה) וזיכיות לבוגרי אוניברסיטה מצטיינים.

**קו"ח והמלצות לפקס: 09-8334068**

סודיות מובטחת -

**למשרד ותיק ובעל מוניטין בת"א דרוש**

**הואר חשבון מנהל**  
בביקורת חברות מסוגים שונים.

שליטה בתוכנית אופיס (EXCEL)  
רצי וקט בביקורת רישות וביקורת פנימית.  
ניתוחים וחשיבות כלכליים - נתון.  
יחסי אנוש טובים וקלות עבודה קצאנית מול לקוחות.

קו"ח לפקס: 03-8092714  
E-mail: office12@wallat.com

**למשרד עורכי דין בשרון**  
מתמחה בנדל"ן

**עורכת דין**  
**מצטיינת**

בעלת ניסיון של שנתיים - חמש  
[zachi@asralaw.co.il](mailto:zachi@asralaw.co.il)

**עו"ד יעקב משרד עו"ד**  
דרושית באופן מיידי

**עו"ד מצטיינת**

• בתחום המנהלתי, נסמן מוכח של 2-3 שנים.  
• שליטה באנגלית  
• גממות המנהל - אזורי, נסמן מוכח של 2-3 שנים  
• שליטה בעברית

קו"ח המשרד הוא: [abylaw@lawyer4u.co.il](mailto:abylaw@lawyer4u.co.il)  
סודיות מובטחת -

**לחברה מובילה בשוק ההון**

אנליסט מתמחה לניתוח חברות ציבוריות  
בעל תואר ראשון בחשבונאות לאחר שטאז' עד שנותיים ניסיון חובב  
ניסיון במשפטי השקעה שונים, הערכת שווי חברות והכרה של שוק ההון הישראלי  
אנגלית ברמה גבוהה (קריאה, מכתב דיבור)

**לשיווק קרנות נאמנות באזור המרכז**  
תואר ראשון בכלכלה או מנהל עסקים  
ניסיון בעבודה בנלן או מל מערכת בנקאית  
עדיפות לבעל רישיון לייעוץ השקעות

מנהל תיקי השקעות  
בעל תואר של 2-3 שנים לתפקיד שיווקי  
עדיפות לבעל תואר ראשון במנהל עסקים

קורות חיים ניתן לשלוח  
לפקס: 03-5170288, עבור מניה  
או למייל: [jobinfoster@gmail.com](mailto:jobinfoster@gmail.com)

הפניה מיועדות לנשים וגברים כאחד

**עו"ד ליטובציה בתחום משפט האזרחי**  
למשרד עו"ד בת"א דרושה:

• במנהלית ואזרחית  
• בעלת ניסיון טובים (אפשרות לשותפות בעתיד)  
קו"ח, גיליון ניסיון, משכורת מובקשת  
[bar.advocate@gmail.com](mailto:bar.advocate@gmail.com)

**לחברת היי-טק בראש"צ דרוש/ה**

**סמנכ"ל מכירות בני"ל כריזמטי**

• ניסיון בגיבית ערוצי הפצה בינלאומיים  
• עדיפות לבעל ניסיון מוצרי צריכה אלקטרוניים וטכניות

**לאגלי**  
אקדמיה לאמנות תיעוב ירושלים

מודיעה על משרה פנויה לתפקיד



חיפוש מנכ"ל חברת גני' הושע

הערות/ גימוקים	סטטוס (תקין/נפסל)	ניסיון מוכח 10 שנים	ניסיון מוכח 3 שנים	תואר אקדמי רלוונטי	כתובת	שם משפחה	שם פרטי	מס' מעטפה מס' סידורי
	+		+					1
	+		+					2
	+		+					3
	+		+					4
	+		+					5
	+		+					6
	+		+					7
	+		+					8
	---		---					9
	+		+					10
	+		+					11
	+		+					12
	+		+					13
	+	+						14
אין ניסיון ניהולי. עסק רק בייעוץ משפטי	---							



הנדון: פרוטוקול צוות מיון פתיחת מעטפות

משתתפים:

- יוהמ"ש חברת גני יהושע
- מנהלת לשכת התאגידים
- סגן מנהלת לשכת התאגידים

תאריך: 23.3.06, שעה: 15:00

מקום הישיבה: משרד לשכת התאגידים, עיריית תל-אביב-יפו  
על סדר היום: פתיחת מעטפות ובדיקת עמידת המועמדים בתנאי הסף.

תנאי סף

בהתאם להחלטות הועדה ומודעת החיפוש, נדרשו המועמדים לעמוד בתנאי הסף הבאים:

- בעלת תואר אקדמי באחד מהמקצועות הבאים: כלכלה, מינהל עסקים, משפטים, ראיית חשבון, מינהל ציבורי, הנדסה, לימודי עבודה, או בעל תואר אקדמי אחר בתחום עיסוקה העיקרי של החברה.
- בעלת ניסיון של לפחות 3 שנים באחד מאלה:
  - בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי;
  - בכהונה ציבורית או בתפקיד בשירות הציבורי בנושאים כלכליים, מסחריים, ניהוליים או משפטיים;
  - בתפקיד בכיר בתחום עיסוקה העיקרי של החברה.
- לא עומד מגיש המועמדות בתנאי האמור בסעיף 1 לעיל, יחשב כמי שעומד בתנאי הסף אם הוא בעל ניסיון מצטבר של עשר שנים לפחות בתפקיד או בכהונה, כאמור בסעיף 2, שמתוכן 5 שנים לפחות בגופים בעלי היקף פעילות שאינו נופל מזה של החברה שבה הוא מועמד לכהן, ובכפוף לכך צוות האיתור אישר כי קיימים נימוקים מיוחדים לבחירה כאמור.

תוצאות פתיחת המעטפות

- ❖ במועד התכנסות צוות המיון התקבלו 25 פניות של מועמדים למשרת מנכ"ל חברת גני יהושע.
- ❖ המעטפות נפתחו במעמד 3 המשתתפים ונבחנה התאמתם לתנאי הסף.
- ❖ בבדיקת הפניות נמצא כי מועמד מס' 10 בטבלה מר לא עומד בתנאי הסף בשל היעדר ניסיון רלוונטי של 3 שנים.

החלטות

- להמליץ לוועדה על פסילתו של מר
- לאשר את פרוטוקול צוות מיון פתיחת המעטפות וטבלת המיון המצ"ב.

על החתום:

י"ז באייר, התשס"ו  
15 מאי 2006  
סימוכין : 01923806

הנדון: פרוטוקול הוועדה לאיתור מנכ"ל לחברת גני יהושע מס' 2/2006

תאריך: 26.3.2006.

מקום הישיבה: חדר הישיבות בחברת מרכז הירידים.

נוכחים:

– יו"ר חברת גני יהושע  
– חבר הוועדה  
– חבר הוועדה  
– חברת הוועדה  
– חבר הוועדה

משקיפים:

– יועמ"ש חברת גני יהושע  
– מנהלת לשכת התאגידים  
– סגן מנהל לשכת התאגידים

על סדר היום:

1. אישור פרוטוקול צוות מיון פתיחת המעטפות.
2. דירוג המועמדים.

1. אישור פרוטוקול צוות המיון לבחינת עמידה בתנאי הסף

הצוות: קיבל לידיו את מעטפות המועמדים שנשמרו  
בנפרד עד לפתיחתן. כל מעטפה שנפתחה מוספרה במספר סידורי. פרטי המועמדים נרשמו בטבלה.

לוועדה נמסרה טבלת המועמדים שעמדו בתנאי הסף והמלצות הצוות לפסילת מועמדותו של היות  
ואינו עומד בתנאי הסף.  
לוועדה נמסרה הודעתו של מר ! על הסרת מועמדותו לתפקיד.

החלטה: מאשרים את פרוטוקול צוות המיון, טבלת המיון והחלטות הצוות. מצ"ב הפרוטוקול וטבלת מיון  
המועמדים.

2. דירוג המועמדים

בפני חברי הוועדה הונחו כל טפסי המועמדים. הוועדה החליטה לדון בכל מועמד ולהחליט על ניקוד קבוצתי  
(משותף למועמדים).  
החלטות הדירוג התקבלו בהסכמת כל חברי הוועדה.  
לאחר סיום תהליך וניקוד הקריטריונים של ניסיון כללי וספציפי נמצאו מדורגים ב 5 המקומות הראשונים  
המועמדים הבאים:

– 84 נקודות  
– 74 נקודות  
– 70 נקודות  
– 68 נקודות  
– 67 נקודות

מצ"ב טבלה מפורטת של דירוג המועמדים.

החלטה: לזמן את 5 המועמדים לראיונות בפני ועדת האיגור.

חתימת חברי הוועדה

---

---

---

---

---

חתימת היועץ המשפטי

---

חיפוש מנכ"ל לחברת גני יהושע

סה"כ 70%	ידיעת השפה העברית ברמה גבוהה	ניהול כ"א במע' הסכמים קיבוציים ואישיים	גישת שרות גבוהה	יכולת ארגון/תכנון/קבלת החלטות/יזומה ומעוף	ניסיון עם מערכות עירוניות/ממשלתיות	ניסיון בניהול, הובלה וביצוע פרויקטים בתחום התשתיות	ניסיון כושר ניהול מ"מ/יכולת מ"מ/יצוג מול גופים/עירוני/ממשלתי/פרטיים	ניסיון בעבודה עם מערכות כספיות ציבוריות/הכנת תקציב/ת"ע-שנתי ורב שנתי	ניסיון בתחום גנים ונוף / נופש ופנאי	שם משפחה	שם פרטי	מס' מעטפה
51	9	8	8	7	3	2	6	8	0			1
52	9	0	8	7	9	0	7	5	7			2
46	9	3	4	5	3	8	7	7	0			3
58	9	2	7	6	7	5	6	8	8			4
34	9	2	4	4	2	2	3	6	2			5
48	8	5	5	8	4	5	8	5	0			6
34	8	2	5	4	3	3	4	3	2			7
62	9	5	7	8	5	5	7	7	9			8
70	9	7	7	8	8	9	8	9	5			9
0												10
68	9	6	8	7	10	6	9	10	3			11
64	9	9	6	8	8	2	9	10	3			12
61	9	3	7	8	8	9	8	9	0			13
33	9	3	7	6	1	0	2	5	0			14
67	9	4	8	8	8	7	7	7	9			15
58	9	3	5	8	5	9	8	8	3			16

חיפוש מנכ"ל לחברת גני יהושע

סה"כ 70%	ידיעת השפה העברית ברמה גבוהה	ניהול כ"א במע' הסכמים קיבוציים ואישיים	גישת שרות גבוהה	יכולת ארגון/תכנון/קב לת החלטות	ניסיון עם מערכות עירוניות/ממשלתיות	ניסיון בניהול, הובלה וביצוע פרויקטים בתחום התשתיות	ניסיון בניהול מ"מ/מ'כולת ייצוג	ניסיון בעבודה עם מערכות כספיות ציבוריות/הכנת תקציב/ת"ע	ניסיון בתחום נפש ונוף / נפשי	שם משפחה	שם פרטי	מס' מעטפה
49	9	7	8	7	3	0	8	7	0			17
64	9	6	9	7	5	5	8	8	7			18
0												19
38	9	0	7	3	2	5	8	2	2			20
41	9	3	7	6	3	0	5	5	3			21
74	9	8	9	9	7	7	9	8	8			22
33	8	3	5	6	6	0	3	2	0			23
84	8	9	10	9	10	10	9	9	10			24
41	10	2	7	5	5	0	5	4	3			25

הנדון: פרוטוקול הוועדה לאיתור מנכ"ל לחברת גני יהושע מס' 3/2006

תאריך: 7.5.2006.

מקום הישיבה: חדר הישיבות בחברת מרכז הירידים.

נוכחים:

- – יו"ר חברת גני יהושע
- חבר הוועדה
- חברת הוועדה
- חבר הוועדה

נעדר:

- חבר הוועדה

משקיפים:

- יו"ר ועדת הביקורת, חב' גני יהושע
- יועמ"ש חברת גני יהושע
- מנהלת לשכת התאגידים
- סגן מנהל לשכת התאגידים

על סדר היום:

ראיונות לחמשת המועמדים שדורגו על-ידי הוועדה בישיבתה השנייה.

להלן סדר ראיונות המועמדים:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

שלבי הראיונות:

יו"ר הוועדה הציג את חברי הצוות. כל מועמד התבקש להציג את עצמו, ניסיונו וכישוריו באופן חופשי בפני צוות הבחינה.  
המועמדים נשאלו בין השאר את השאלות הבאות:

- סקירת נסיונם בתחום הציבורי והמוניציפאלי.
- התמודדותם עם פניות הציבור ודרך טיפולם בפניות אלו.
- התמודדות עם תושבים ו"בעל עניין" במיצוב הפארק.
- סקירת נסיונם עם רשויות התכנון, הנדסה ורישוי עסקים.
- מידת התאמתם לתפקיד, הכישורים והסיבות להגשת מועמדות לתפקיד מנכ"ל חברת גני יהושע.
- סקירת הצלחותיהם הגדולות במהלך הקריירה האישית.
- סקירת הכשלונות במהלך הקריירה.

- הצבעה על חולשות אישיות בהתאם להבנתם.

בתום הראיונות עם המועמדים התבקש כל חבר ועדה לדרג את המועמדים על-פי התרשמותו האישית מהם ולנמק דירוגם :

#### גב'

- מקום 5 - סתר את עצמו במהלך הראיון, נראה עייף, חסר התלהבות וחדוות עשיה. אינו מתאים לתפקיד מנכ"ל.
- מקום 4 - התרשמותה שלא הצליח במיוחד בכל הקשור לשיקום בתי מלון שהיא מכירה. מתרשמת שמטרתו לקבל מינוי לתפקיד מנכ"ל באופן כללי ולא דוקא בחברה זו.
- מקום 3 - אינו בשל עדיין לתפקיד מנכ"ל עקב חוסר ניסיון רלוונטי.
- מקום 2 - המועמד הרשים בעשייה שלו. עיקר התמחותו בתחום הכספים.
- במקום 1 - בעל רקורד עשייה מוכח בתפקידיו השונים בחברת גני יהושע.

סבורה שבכדי לבחור מועמד אחר ממר צריך המועמד להתבלט בתחומי העשייה ולהציג ערך מוסף גבוה במיוחד. בין המועמדים לא נמצא מועמד בעל ניסיון מוכח בתחום ניהול פארקים שיש לו ערך מוסף גבוה מהמועמד המוביל מר

#### עו"ד

- מקום 5 - מר - צריך להתנסות בקשת תפקידים על-מנת שיתאים לתפקיד מנכ"ל. עדיין "לא בשל".
- מקום 4 - מר - עיקר ניסיונו בתחום המלונאות אינו מתאים לניהול מערכת שרוב עובדיה הינם עובדים פשוטים פועלים וגננים.
- מקום 3 - מר - בעל רקורד עשייה אך תפקידו בחברה העירונית התבסס בעיקר על ניהול פעילות חברת הסעות מתקציבי הרשות. כמו כן מתרשם שאיננו בעל "רוח יתרה" ורעב להצלחה.
- מקום 2 - מר - הרשים ביכולת התקשורת האישית, חסר ניסיון בניהול וביצוע פרויקטים, בתחום התחזוקה ובתחום רישוי ובנייה. עיקר ניסיונו בתחום הכספי.
- מקום 1 - מר - לחברי הוועדה יש הכרות עמו מתוקף תפקידו בחברה בשנים האחרונות. מר הוכיח את עצמו ב-5 השנים האחרונות כסמנכ"ל ומי"מ מנכ"ל בין השאר בהיכרות המערכת העירונית, בהתנהלות מול היחידות העירוניות, מול הנהלת העירייה ורה"ע. מר יצר מערכת יחסי עבודה טובים עם עובדי החברה, פועלים, גננים והנהלה ולכן הינו המועמד המתאים ביותר. בתנאים אחרים במידה ולמר לא היה הניסיון המוכח יתכן והיה ממליץ על מר או על מר , אולם לאחר הראיונות סבור שאין למועמדים ערך מוסף על מועמדותו של בנוסף אין לייחס חשיבות להשכלה אקדמאית לתפקיד שעיקרו התעסקות באחזקה שוטפת ופיתוח פרויקטים.

#### מר

תומך בדרוג ובנימוקים של מר :

- מקום 5 – מר - המועמד לא הרשים, ללא חזון. בנוסף הפגין חוסר ידע על חברת גני יהושע.
- מקום 4 – מר - שידר חוסר אמינות.
- מקום 3 – מר - בעל רקע מתאים.
- מקום 2 – מר - הרשים אולם חסר ניסיון מעשי בניהול מערכות כח אדם ופרוייקטים והתמחותו בניהול כספים בלבד.
- מקום 1 – מר - מועמד מוביל בזכות הנסיון, המעוף והשקדנות.

עו"ד :

- מקום 5 – מר - המועמד לא הרשים ולא מתאים לתפקיד.
- מקום 4 ו-3 – מר ומר . למר יתרון בהשכלה ובניסיון. למר נסיון בתיירות ויכולת עשייה. מר שידר עייפות ו התפקיד קטן למידותיו.
- מקום 2 – מר - בחור שהרשים מאוד ולכן הינו מועמד מס' 2 לתפקיד.
- מקום 1 – מר - בעל ניסיון במתן שרות לתושבים ובתחום התחזוקה. מר יטפל בפארק בכל המישורים מרמת השטח, האזרח הקטן ועד לפיתוח הכולל של שטחי הפארק.

גב'

- חברי הוועדה נימקו בצורה מפורטת את סדר דירוג המועמדים. מר הקרין מסירות לתפקיד בשעות לא מקובלות ויכולת התמודדות עם האזרח הקטן לצד יכולת התמודדות עם הנהלת העירייה ועבודה עם ראש העיר. נסיונו ואופיו מתאים ביותר לעבודה עם המיגבלות של המערכות העירוניות.
- מר יהיה מתוסכל בתפקיד בהיקפים קטנים מזה שהוא מנהל בפועל ומצד שני יש לו ניסיון בהתמודדות עם ראשי מועצה.
- מר חסר בשלות לתפקיד.
- מר חסר ניסיון בניהול עובדי כפיים.
- מר הוכיח יכולת התמודדות תוך כדי שימוש מושכל ביועצים. במסגרת תפקידו הוכיח יכולת בניהול פרויקטים מורכבים, ובשיפור מערכת יחסי העבודה, כולל התמודדות עם הממונה על השכר לטובת עובדי הכפיים.

מר :

התרשם מהתהליך התקין והיסודי בבחירת המועמדים. ציין כי לדעתו מינויו של למנכ"ל יתרום לחסכון בעלויות כח אדם לחברה.

הערת היועמ"ש – עו"ד :

לאחר פתיחת המעטפות נמסרה מעטפה שהגיע לאחר המועד האחרון להגשה ולאחר ישיבת ועדת האיתור מיום 26.3.06 שדירגה את המועמדים. המעטפה כללה מכתבי המלצה ותעודות של המועמד : קבלת

המסמכים אינה משנה את דירוג המועמדים שהוזמנו לראיון ולפיכך אין צורך לקבל החלטות ולדון בדירוג המועמד.

חתימת חברי הוועדה

---

---

---

---

---

---

חתימת היועץ המשפטי

---

כ"ג באייר, התשס"ו  
21 מאי 2006  
סימוכין : 02100306

הנדון: פרוטוקול ועדת הבחינה לאיתור מנכ"ל לחברת גני יהושע מס' 4/2006

תאריך: 22.5.06.

מקום הישיבה: לשכת התאגידים, עיריית ת"א-יפו.

נוכחים:

עו"ד	– יו"ר חברת גני יהושע
עו"ד	– חבר הועדה
מר	– חבר הועדה
גב	– חברת הועדה
מר	– חבר הועדה

משקיפים:

גב' – מנהלת לשכת התאגידים  
היועצת המשפטית של חברת גני יהושע

נעדר:

מר – יו"ר ועדת הביקורת – חברת גני יהושע – התנצל שלא יוכל להשתתף בשל סיבה אישית.

על סדר היום:

1. אישור פרוטוקולים מישיבות 2/2006 ו-3/2006.
2. קביעת ציון ההתרשמות האישית מהמועמדים על סמך הראיונות שהתקיימו.

החלטות:

- 1) הצוות מאשר הפרוטוקולים מישיבת 2/2006 ו-3/2006.
- 2) דירוג המועמדים בהתרשמות האישית כדלקמן:

מקום 1 – מר

מקום 2 – מר

מקום 3 ו-4 – מר

מקום 5 – מר

3) הצוות מחליט כי הניקוד בגין התרשמות אישית יהיה כדלקמן: (הציון הוא מתוך 30 נקודות אפשריות)

א. מר	- 26 נקודות
ב. מר	- 23 נקודות
ג. מר	ומר
ד. מר	- 15 נקודות

- 20 נקודות לכל אחד

לפיכך, הציון המשוקלל של המועמדים כולל כישורים והתרשמות אישית הינו לפי הסדר:  
הצוות מחליט כי הניקוד

1. מר	:	$84\% \times 70 \text{ נקודות} = 58.8 + 26 = 84.8$ נקודות
2. מר	:	$74\% \times 70 \text{ נקודות} = 51.8 + 20 = 71.8$ נקודות
3. מר	:	$68\% \times 70 \text{ נקודות} = 47.6 + 23 = 70.6$ נקודות
4. מר	:	$70\% \times 70 \text{ נקודות} = 49 + 20 = 69$ נקודות
5. מר	:	$67\% \times 70 \text{ נקודות} = 46.9 + 15 = 61.9$ נקודות

**מחליטים:**

להמליץ לדירקטוריון החברה למנות את מר סמנכ"ל חברת גני יהושע לאחר שנמצא כמועמד המתאים ביותר לניהול החברה.

חתימת חברי הועדה:

---



---



---



---



---



---

חתימת היועץ המשפטי:

---

**פרוטוקול מישיבת דירקטוריון מ"ס 4/2005-237 מיום 01.09.2005 במשרדי הפארק**

נוכחים :	
מר	עו"ד - יו"ר
מר	חבר
מר	חבר
מר	חבר
גב'	חברה
מר	חבר
מר	חבר
גב'	עו"ד - חבר
מר	אדרי - חברה
מר	חבר
מר	מ"מ מנכ"ל החברה

מוזמנים :	
מר	עו"ד - יועץ משפטי
גב'	רו"ח - מנהלת לשכת התאגידים העירוניים
גב'	רו"ח - לשכת התאגידים העירוניים
גב'	חשבת, חב' גני יהושע

נעדרים :	
	חברה (חופשת לידה)
	חברה
	רו"ח, מבקר פנים

רשמה : גב'

פרוטוקול זה אינו מהווה תמליל מדוייק של הישיבה.

**על סדר היום:**

1. אישור פרוטוקולים מישיבת כספים, מינהל ומנגנון מס' 3/2005-49 מיום 28.06.2005 החלטות 1-6.
2. אישור פרוטוקולים מישיבת כספים, מינהל ומנגנון מס' 4/2005-50 מיום 27.07.2005 החלטות 1-8.
3. אישור פרוטוקולים מישיבת דירקטוריון מס' 3/2005-236 מיום 28.06.2005 החלטות 1-4.
4. מר - יו"ר ועדת ביקורת-נהלים.
5. רכבים צמודים- נוהל שימוש ברכב חברה.
6. מר , יחצ"ן הפארק- בקשה להשתתף בישיבות הנהלה.
7. הפקדות- נוהל הפקדת שיקים/מזומן בבנק.
8. דיווח מנכ"ל.

1. **אישור פרוטוקולים מישיבת כספים, מינהל ומנגנון מס' 3/2005-49 מיום 28.06.2005 החלטות 1-6**

**החלטה מס' 1**

1. מאשרים החלטות 1-6 מישיבת כספים, מינהל ומנגנון מס' 3/2005-49 מיום 28.06.2005.

2. אישור פרוטוקולים מישיבת כספים, מינהל ומנגנון מס' 4/2005-50 מיום 27.07.2005 החלטות 1-8.

החלטה מס' 2  
מאשרים החלטות 1-8 מישיבת כספים, מינהל ומנגנון מס' 4/2005-50 מיום 27.07.2005.

3. אישור פרוטוקולים מישיבת דירקטוריון מס' 3/2005-236 מיום 28.06.2005 החלטות 1-4.

החלטה מס' 3  
מאשרים החלטות 1-4 מישיבת דירקטוריון מס' 3/2005-236 מיום 28.06.2005 החלטות 1-4.

4. מר , יו"ר ועדת ביקורת-נהלים.

סיכום דיון:  
מר , חבר הועדה ויו"ר ועדת ביקורת, ביקש להעלות מס' נושאים לדיון הועדה וזאת לאחר התכנסות ועדת הביקורת:

מכרזים  
מר העלה שאילתה בנושא מכרזים, אשר הוגשה בהם הצעה אחת בלבד. חברי הועדה ציינו בפני מר כי תהליך קבלת ההחלטות מתבצע ע"י ועדת מכרזים בהשתתפותו של עו"ד , היועמ"ש של החברה, אשר מגיש חוות דעת כתובה על ביצוע החלטה. כמו כן, באופן חוקי, החברה רשאית לפעמים ולאחר שקול דעת לקבל הצעה אחת אם הוגשה במכרז.

מבקר פנים  
מר מלין בפני חברי הועדה על עבודתו של רו"ח , מבקר הפנים של החברה. מאז מינויו לתפקיד, הגיש רו"ח בפני החברה בשנת 2003 דו"ח ביקורת אחד בנושא רכבים צמודים לעובדי החברה. מבקש לציין כי עבודתו של המבקר היא בשכר.

רו"ח , מבקשת לציין בפני חברי הועדה כי רו"ח מונה לתפקידו לפני כמעט 5 שנים (זמן הכהונה המקסימלי של נושא משרות אמון כ-5 שנים). מציינת, כי בקרוב תוקם ועדה לחיפוש נושאי משרות אמון (רו"ח, יועמ"ש ומבקר פנים).

החלטה מס' 4  
א. חברי הועדה מסכימים כי עבודתו של רו"ח , מבקר הפנים של החברה אינה ניכרת בשטח. לאור האמור לעיל, במידה ויסיים כהונתו בחברה בקרוב, לא ממליצים להאריך את עבודתו בחברה.

ב. באחריות לשכת התאגידים להעביר לחברה בכתב את תום מועד סיום כהונתו של רו"ח

מאזן  
מר מבקש הצגת מאזן פעמיים בשנה.

החלטה מס' 5  
פעם בחצי שנה יוגש דו"ח ביניים רווח והפסד בפני חברי ועדת הכספים והדירקטוריון.

5. נוהל רכבים צמודים- נוהל שימוש ברכב חברה.

מ"מ מנכ"ל מבקש לציין כי נוהל זה יצא בהמשך להערתו של מר אשר טען כי אין ברשות החברה נוהל רכבים.

מר ביקש לחלוק על דעתם של חברי הועדה בנושא מס' הקילומטרו' המותר, כ-20,000. חברי הועדה ציינו כי נושא זה הועלה בעבר בוועדת ביקורת ואושר ע"י חברי הועדה ונבדק מול חברות עירוניות אחרות.

רו"ח מבקשת לציין כי בנושא הרכב הצמוד לעובדי החברה כי העובדים משלמים שווי שימוש ברכב ולכן הם לא חייבים להחזיר הרכב לחברה בעת העדרותם. בנושא זה, מר מבקש לציין כי אין אפשרות להתנהל באופן תקין ללא רכב אחד או שניים מכיוון שהרכבים הצמודים משמשים את עובדי המחלקות השונות במהלך היום ולכן יש להוסיף לסעיף זה לשיקול דעת המנכ"ל.

#### החלטה מס' 5

לאחר דיון מעמיק בנושא נוהל רכבים צמודים לעובדי החברה, מאשרים הנהל בכפוף לשינויים ולהערות הרשומות כדלהלן:

- א. יש להוסיף לכתרת המשנה את המילים נוהל שימוש ברכב עבודה בלבד.
- ב. בסעיף 2.5- יש להוסיף למשפט "עובד אשר נעדר מהעבודה מחמת מילואים או חופשה ממושכת מעל 7 ימים, חייב להחזיר את הרכב לרשות החברה" את המילים כפוף לשיקול דעת המנכ"ל.
- ג. בסעיף 2.8 המתייחס לצריכת הדלק באמצעות פזומט יורדו המשפטים הבאים: " צריכת דלק מוגזמת תשלול ממחזיק הרכב את הזכות להחזיק ברב החברה והוא ייאלץ להחזיר את הרכב לחברה. אופן צריכת הדלק ייקבע על פי שיקול דעתו הבלעדי של מנכ"ל החברה".
- ד. סעיף 3.6 – יש להוסיף כי ממונה הרכב יהיה אחראי על מעקב על מס' הקילומטרים המותר.
- ה. יש להוסיף הגבלות במידה והעובד התרשל.
- ו. סעיף 4.3 – "בשום מקרה לא יודה מחזיק הרכב באשמה או באחריות לא בע"פ ולא בכתב- יש להוסיף כפוף לתנאי הפוליסה.

ז. הנהל המתקן יועבר ליועמ"ש של החברה למתן אישור סופי.

6. מר , יחצ"ן הפארק- בקשה להשתתף בישיבות הנהלה.

#### החלטה מס' 6

מחליטים לא לאשר בקשתו של מר , יחצ"ן הפארק להשתתף בישיבות הנהלה של החברה באופן קבוע. יחד עם זאת ובמקרים מסויימים בישיבות הנהלה בעלי חשיבות פרטומית כגון: הצגת תוכניות אב לחברה או תוכניות פיתוח לפארק, מאשרים השתתפותו .

#### 7. דיווח מ"מ מנכ"ל:

- נוהל הפקדת שיקים – נוהל חדש אשר מציין כי בכל הפקדה אשר מתבצעת בבנק יש לחכות לקבלה. נוהל זה יצא עקב הפקדה שבוצעה אך לא ניתן עליה אישור בסך של ₪. ולכן יש ברשומות חוסר בקופה . כרגע מתבצעת חקירה מעמיקה ע"י הבנק.
- דו"ח ביקורת ממונה על השכר - בוצעה ביקורת ע"י הממונה על השכר. בדו"ח שהוגש לחברה נמצא כי 34 עובדי החברה נדרשים להחזיר כספיהם לחברה. ביום שני הקרוב מתקיימת ישיבה עם ההסתדרות בנושא.
- חברת הדירקטוריון - ילדה בת בשבוע שעבר. נשלח לה זר בשם החברה והדירקטוריון.
- ירקון מזרח - יציאה למכרז כנראה בחודשים אוקטובר/נובמבר.
- טיילת בני דן - מועד סיום הטיילת עתיד להסתיים סמוך לראש השנה.
- גבעה חכמה - גבעה בסמוך למתחם הגולפיטק אשר הותקנו עליה מסי שולחנות שש-בש ודמקה.
- גני הטבע - נקבל אלשי"ח מראש העיר עבור שיפוץ המתחם מתקציב הרזרבה, אלשי"ח ממניהל החינוך ו- אלשי"ח מתקציב הפארק. סה"כ אלשי"ח לשיפוץ המתחם.
- אינדאו בפארק - הזכיין הנ"ל הפסיד במשפט. קיבל ארכה עד ליום 19.09 אבל יחוייב בתשלום.

- תביעת אולניק גן הבנים - כרגע הם הגישו תצהיר לבית המשפט. אנחנו עובדים על תצהיר משלנו ואנו מגישים חוות דעת של מומחה
- ארוע אאוטי - בתודש אפריל נערך ארוע של חבי אאוטי. המפיק פשט את הרגל ולא שילם לנו החוב. כרגע אנו תובעים את המפיק על מנת לנסות להתזיר החוב. מבקש לציין כי יצא נוהל חדש אשר מחייב ערבות בנקאית או אישית עבור כל מפיק אשר מקיים ארוע בפארק.

8. משכורת מנכ"ל  
 מ"מ מנכ"ל הפארק, מבקש לציין כי לפני מסי ישיבות אושרה לו משכורת מנכ"ל. כרגע, מבקש להוריד את שכרו ב-5% מהשכר שאושר לו עד לסוף שנה זו.

החלטה מסי' 7  
 חברי הועדה מאשרים פה אחד בקשתו של המנכ"ל להורדת השכר ל-95% משכר מנכ"ל. חברי הועדה מוקירים ומודים למ"מ מנכ"ל, מר בגין תרומתו ועבודתו, ועל בקשתו להוריד משכרו.

\_\_\_\_\_  
 יו"ר

מסמכים מצורפים לפרוטוקול:  
 לסעיף מסי' 5 – מצ"ב נוהל רכבים צמודים לחברה.  
 לסעיף מסי' 7 – מצ"ב נוהל הפקדת שיקים/ מזומן בחברה.

**חוזה מיוחד להעסקת עובד –  
(לעובד המבטח זכויותיו בביטוח מנהלים)**

שנערך ונחתם ב- י"א/ט"ו ביום 2005

גני יהושע בע"מ (להלן: "החברה העירונית")

בין :

(להלן: "העובד")

לבין :

והחברה העירונית מעוניינת כי העובד יוסיף להיות מועסק בתפקיד של מנכ"ל (להלן: "התפקיד")

הואיל :

ומועצת המנהלים (דירקטוריון) קבעה את שכרו ותנאי העסקתו של העובד ;

והואיל :

והעובד הביע את רצונו להוסיף לעסוק בתפקיד בהתאם לתנאי השכר וההעסקה כמפורט בחוזה זה להלן ;

והואיל :

**אי לכך הוסכם, והותנה בדלקמן :**

**מבוא**

1. המבוא לחוזה זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

**תוקף**

2. חוזה זה יבוא במקום כל ההסכמים, ההסדרים והנהגים הקודמים בין החברה העירונית לבין העובד.

**הגדרת התפקיד סמכויות וכפיפות**

3. א. החברה העירונית תעסיק את העובד בתפקיד והעובד מתחייב לעסוק בתפקיד בהיקף של משרה מלאה.

ב. במסגרת התפקיד מתחייב העובד לבצע את כל המשימות שיוטלו עליו ע"י החברה העירונית בקשר עם סמכויותיו ותפקידיו.

ג. בביצוע תפקידו יהיה העובד כפוף ליו"ר מועצת המנהלים (דירקטוריון).

אמון אישי

4. תפקידו של העובד נמנה עם תפקידי הנהלה כמשמעותם בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי ולפיכך לא יחולו על העובד הוראות החוק הנ"ל והוא לא יהיה זכאי לתמורה נוספת כלשהי בגין עבודתו מלבד זו המפורטת במפורש בחוזה זה.

הסכם אישי

5. א. ההסכמים הקיבוציים, לרבות חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות, לא יחולו על העובד.  
ב. חוזה זה הינו הסכם אישי ומיוחד המסדיר את היחסים בין החברה העירונית לבין העובד וקובע באופן בלעדי את תנאי העסקתו של העובד.

חובות העובד

6. א. העובד מתחייב למלא את תפקידו במסירות ובנאמנות ולשם כך להקדיש את זמנו, מרצו, כישוריו וניסיונו.  
ב. בתקופת עבודתו בחברה העירונית לא יהיה העובד רשאי לעסוק בכל עבודה אחרת בשכר. מילוי תפקיד נוסף ללא שכר, טעון קבלת אישור מראש ובכתב בהתאם להוראות החוק.  
ג. העובד מתחייב להודיע ליו"ר מועצת המנהלים (דירקטוריון) מיד וללא דיחוי על כל נושא אשר לגביו יש לו עניין אישי ואו העלול ליצור ניגוד אינטרסים עם תפקידו. יו"ר מועצת המנהלים (דירקטוריון) יפעל בקשר לאותו נושא לפי הנחיות והוראות משרד הפנים.  
ד. מיום חתימת חוזה זה העובד לא ישמש חבר ועד העובדים או נציגות של עובדים ולא יפעל מטעם ועד אז נציגות כאמור, או עבורם.

תוקף החוזה והודעה מוקדמת

7. א. תוקף חוזה זה הוא החל מיום יולי 2005.  
ב. לא יפוטר העובד אלא עפ"י החלטת מועצת המנהלים (דירקטוריון).  
ג. החלטת הדירקטוריון בדבר פיטורי העובד לא תתקבל אלא בישיבת מועצת המנהלים (דירקטוריון) שזומנה במיוחד לענין זה, ולאחר שניתנה הודעה כדין לכל חברי הדירקטוריון שדבר הפיטורים ידון באותה ישיבה, וניתנה לעובד הזדמנות להשמיע לפני הדירקטוריון את טענותיו בענין הפיטורים.

ד. החליטה מועצת המנהלים (דירקטוריון) בדבר פיטורי העובד, תינתן לו הודעה מוקדמת של חודש ימים ואז יבוא הסכם זה לידי סיום. אם העובד יכהן בתפקידו מעל לשנה יהיה זכאי בעת הפסקת עבודתו לתקופת הודעה מוקדמת של שלושה חודשים.

ה. העובד רשאי להפסיק את עבודתו בכל עת על ידי מתן הודעה מוקדמת בכתב של שלושה חודשים מראש כפוף לאמור בחוזה זה.

ו. 1) למרות האמור לעיל, רשאית החברה העירונית להפסיק את עבודתו של העובד לאלתר וללא הודעה מוקדמת במקרה של הפרת אמונים חמורה, או אם עבר עבירה פלילית שיש עמה קלון או המטילה דופי מוסרי בעובד.

2) הפסיקה מועצת המנהלים (דירקטוריון) את עבודת העובד בשל נסיבות כאמור לעיל לא יהיה העובד זכאי לקבל כל תשלום על חשבון פיצויי הפיטורין.

### משכורת כוללת

8. תמורת עבודתו תשלם החברה העירונית לעובד סך של ₪ לחודש החל מיום תחילת תוקפו של חוזה זה (להלן: "המשכורת הכוללת").

א. בתוך המשכורת הכוללת, כלולים כל התשלומים שהעובד היה זכאי לקבלתם אילו לא הועסק בחוזה זה, לרבות התשלום עבור שעות נוספות, כונוניות, פרמיות, קריאות פתע וכן כל הרכיבים והתשלומים החודשיים והשנתיים כגון: גמול השתלמות וכן כל תוספות השכר ותוספות לשכר, מכוח הסכמים או הסדרים קיבוציים, למעט תוספת המנויות במפורש בחוזה זה. למען הסר הספק, העובד לא יהיה זכאי להטבות בגין תואר שני ואו שלישי.

ב. במשכורת הכוללת נכללים כל תוספות היוקר שהן בתוקף עד ליום תחילת תוקפו של חוזה זה.

ג. ניתן יהיה לעדכן המשכורת הכוללת עפ"י החלטת הממונה על השכר אחת לשנה בחודש ינואר, אם יאושר עדכון כזה, אך לא יותר מהשינוי במדד והכל בהתאם להוראות הממונה על השכר וחוזרי מנכ"ל משרד הפנים שיתפרסמו בנושא.

ד. העובד לא יהיה זכאי לקבל כל תמורה או תשלום מאיזה סוג שהוא מעבר למשכורת הכוללת והתשלומים האחרים שפורטו בחוזה זה.

9. בנוסף למשכורתו הכוללת יהיה העובד זכאי לתשלומים ולהטבות כדלהלן:

### דמי כלכלה

דמי כלכלה בסך של ₪ לחודש; העובד לא יהיה זכאי לתשלומי אש"ל בארץ, למעט החזר הוצאות לינה בתפקיד לפי קבלות. עדכון דמי הכלכלה יהיה בשיעור עליית מדד יוקר המחיה במועדים שתעדכן תוספת היוקר ובשיעורים המתפרסמים לענין זה ע"י הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

### רכב צמוד

לעובד מועמד רכב צמוד בהתאם לנוהל הקצבות רכב צמוד שאושר ע"י מועצת העיריה

### הוצאות טלפון

לצורך מילוי תפקידו העובד זכאי להוצאות אחזקה ושימוש בטלפון אשר בדירתו, בסך של ₪ לחודש.

### הבראה

העובד זכאי לקצובת הבראה בסכומים ובכמות ימים שמשתלמים לכלל עובדי החברה העירונית ולא יותר מ- 14 בתעריף של - ₪ נכון ל- 7/05.

### קצובת נסיעה

העובד זכאי לקצובת נסיעה בסכומים ובמועדים שמשתלמים לכלל עובדי החברה העירונית, בתנאי שהעובד אינו נהנה מרכב צמוד.

### קרן השתלמות

החברה העירונית תפריש לקרן השתלמות אליה משתייך העובד 7.5% ממשכורתו הכוללת והעובד יפריש 2.5% ממשכורתו הכוללת.

### קצובת ביגוד

העובד זכאי לקבל קצובת ביגוד כפי שתקבע החברה העירונית בכפוף לשיעורים המתפרסמים לענין זה על ידי החשב הכללי במשרד האוצר, שהינם - ש"י לחודש נכון ל- 7/05.

### חופשה שנתית

10. א. העובד יהיה זכאי לחופשה שנתית של 22 ימי עבודה בשנה. העובד לא יהא רשאי לצבור ימי חופשה אלא באישור הרשות המקומית ובכל מקרה לא יותר מ- 55 ימים.
- ב. הופסקה עבודתו של העובד מכל סיבה שהיא, לא יהיה רשאי לנצל את חופשתו הצבורה בטרם סיום יחסי עובד-מעביד. ימי החופש הצבורים יפדו בהתאם לאמור בחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951.

### מחלה וביטוח כנגד, אובדן כושר עבודה

11. א. העובד יהיה זכאי ל- 30 ימי מחלה לשנה בתשלום, לפי המשכורת הכוללת וכנגד הצגת אישורים רפואיים, והוא יהיה רשאי לצבור ימי מחלה אלה. בסיום עבודתו העובד איני זכאי לפיצוי בגין ימי מחלה.

ב. אם העובד יבקש זאת, והדבר ניתן, תבטח החברה העירונית את העובד בביטוח בפני אובדן כושר העבודה המבטיח פיצוי חודשי; ההוצאות בגין ביטוח כזה לא תתרוגנה מ- 2.5% ממשכורתו הכוללת של העובד, זכות זו אינה ניתנת להמרה.

ג. למרות האמור בס"ק (א) לעיל, העובד לא יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה מאת החברה העירונית, אם אלה שולמו במלואם במסגרת ביטוח כאמור בס"ק ב' לעיל.

אולם, אם סך כל הסכומים שקיבל העובד כדמי מחלה במסגרת הביטוח כאמור נופלים מן הסכומים המגיעים לו להשלמת המשכורת הכוללת. תשלם החברה העירונית לעובד את ההפרש עד לסכום שלו הוא זכאי והכל בתחום מספר ימי המחלקה להם זכאי העובד לפי סעיף זה.

ד. לשם מניעת ספק, מוסכם ומוצהר בזה כי תשלום ימי מחלה כדלעיל בא גם לכסות התחייבויות החברה העירונית על פי חוק דמי מחלה, התשל"ו - 1976.

ה. בסיים עבודתו העובד אינו זכאי לפדיון ימי מחלה.

#### מיסים ותשלומי חובה

12. חברה העירונית לא תשא בתשלומי מיסים או בתשלומי חובה אחרים החלים על העובד מכח הוראות חוזה זה ומכח הוראות כל דין.

#### מילואים

13. בתקופת שירותו במילואים יהיה העובד זכאי לקבל מהחברה העירונית מלוא המשכורת הכוללת והתשלומים האחרים לפי הסכם זה, אולם כל סכום שישולם לעובד עבור שירותו מצה"ל או ממקור אחר כלשהו (למעט דמי כלכלה), יוחזר לחברה העירונית על ידי העובד או ינוכה במלואו ממשכורתו.

#### תגמולי פרישה ופיצויי פיטורים

14. א. מוסכם בזה בין הצדדים, כי על תקופת עבודתו שלה עובד בחברה העירונית עפ"י חוזה זה לא יחולו הוראות חוק שירות המדינה (גימלאות) (נוסח משולב), התשל"ל - 1970. במקום זה יבחר העובד, בהסכמת החברה העירונית, להבטיח זכויותיו הסוציאליות בקופת גמל (כמשמעותה בסעיף 47 לפקודת מס - הכנסה) במסגרת ביטוח מנהלים או במסגרת קרן פנסיה מוכרת, כמפורט להלן.

(1) נבחר ביטוח מנהלים כאמור, תפריש החברה העירונית סכום השווה ל- 13 1/3% מהמשכורת הכוללת והעובד יפריש על חשבונות הוא סכום השווה ל- 5 אחוז ממשכורת זו. העובד מסכים בזה שהחברה העירונית תנכה ממשכורתו 5% כאמור לצורך העברת סכום זה לביטוח המנהלים.

(2) חמישה אחוז מתוך הפרשות המעביד והפרשות העובד, ביתד עם הפרשי ההצמדה והרווחים על אותן הפרשות, ישמשו ככספי תגמולים לטובת העובד או לשאייריו במקרה של פטירתו.

- (3) יתרת ה- 1/3% 8 מתוך הפרשות המעביד, ביחד עם הפרשי הצמדה והרווחים על אותן הפרשות, ישמשו לכיסוי פיצויי הפיטורין שיגיעו לעובד או לשאיריו במקרה של פטירתו, למעט בנסיבות המפורטות בסעיף קטן 7' לעיל.
- (4) ההפרשות הנ"ל יבואו במקום פיצויי פיטורין לפי חוק פיצויי פיטורין, התשכ"ז – 1963, ואם יהיה צורך בכך יובא ההסדר לאישור שר העבודה והרווחה בהתאם לסעיף 14 לחוק הנ"ל.
- (5) בחר העובד בביטוח מנהלים כאמור תהיה הפוליסה בבעלות הרשות המקומית כל עוד הינה המעביד של העובד והוא והחברה העירונית יישאו בתשלומים בגין הפוליסה.
- (6) עם הפסקת עבודתו של העובד עקב סיומו של חוזה זה מכל סיבה שהיא ופרישתו המוחלטת מן החברה העירונית יהיה העובד, או שאיריו במקרה של פטירתו, זכאים לקבל את הבעלות פוליסה, הכל בהתאם לתנאי הפוליסה ובכפוף לאמור בסעיף קטן 7' לעיל.
- ב. החברה העירונית מתחייבת לשלם לעובד את ההפרש במידה ויהיה כזה, בין הסכומים אותם הפרישה בגין פיצויי פיטורין ביחד עם הפרשי הצמדה והרווחים על אותן הפרשות, לבין סכום פיצויי פיטורין אשר היו מגיעים לו על פי חוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג – 1963.
- ב. למען הסר ספק, מובהר בזה, כי אם בתקופת עבודתו של העובד או בסיומה, הסכומים אותם הפרישה החברה העירונית בגין פיצויי פיטורין ביחד עם הפרישה הצמדה והרווחים על אותן הפרשות יהיה גדול מסכום פיצויי פיטורין אשר מגיעים לו על פי חוק פיצויי פיטורין התשכ"ג – 1963, אין להעביר הפרש זה לתגמולים וכי הוא שייך לחברה העירונית והיא תביא אותו בחשבון בעת תשלום ההפרשות בגין פיצויים או בעת תשלום הפיצויים עם הפסקת עבודתו.

#### העברת התפקיד

15. עם הפסקת עבודתו בחברה העירונית מתחייב העובד להעביר את תפקידו בצורה מסודרת וכן למסור לחברה העירונית את כל המסמכים, המידע וכל חומר אחר שהגיע אליו או הוכן על ידו בקשר לעבודתו.

#### סודיות ואי תחרות

16. א. במשך תקופת העסקתו ולאחריה, מתחייב העובד שלא להעביר לאחר או לעשות שימוש במידע החברה העירונית או במידע שהגיע אליו במסגרת עבודתו בחברה העירונית בקשר עמה ואשר אינו נחלת הכלל, לשמור על סודיות בכל הקשור לעסקיה ולענייניה ולא לפגוע בדרך כלשהי במוניטין של החברה העירונית.
- ב. במשך שנה מיום הפסקת עבודתו בחברה העירונית ותהיה הסיבה לכך אשר תהיה, לא יעסוק העובד בכל עיסוק ולא יתן כל שירות העלול להעמידו ביחסי תחרות עם החברה העירונית, או בניגוד אינטרסים עימה, אלא אם ניתנה לכך הסכמה של מועצת החברה העירונית, הקביעה בדבר קיום יחסי תחרות או ניגוד אינטרסים תהיה באופן בלעדי בידי מועצת המנהלים (הדירקטוריון).

הודעות

17. הודעה שנשלחה בדואר רשום לצד על פי כתובתו, כאמור להלן, תראה כאילו נתקבלה על ידי הנמען שלושה ימים לאחר מסירתה. וקבלה הנושאת את חותמת הדואר תהווה ראיה חותכת לתאריך המסירה.

כתובות

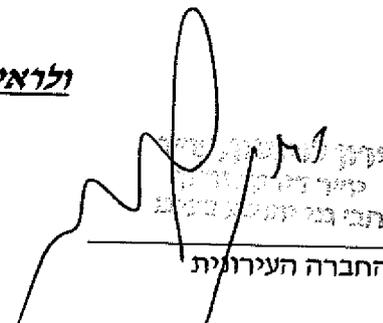
18. כתובת הצדדים לצורך זה הן :

\_\_\_\_\_ : החברה העירונית

\_\_\_\_\_ : העובד

ולראיה באו הצדדים על החתום :

העובד

  
יחידת המעקב והטיפול  
קניין דלא נזכר  
תנאי גני יחידת המעקב והטיפול  
\_\_\_\_\_  
החברה העירונית  
L: גני יהושע הסכמיסוחזנה מיוחד להעסקת עובד.doc

**הנדון: עדכון שכר לעובדים בכירים המועסקים בחוזה אישי הצמוד לשכר מנכ"ל העירייה**  
מכתב הממונה על השכר מיום 18.1.2006

1. בהתאם להנחיות הממונה על השכר במשרד האוצר מיום 18.1.2006, עודכן שכר הבסיס של העובדים הצמודים לשכר מנכ"ל העירייה, החל מתאריך **1.1.2006**, כפי שיפורט להלן:
    2. עובדים ששכרם צמוד לשכר הממוצע
      - א. לעובדים שהחלו עבודתם לפני יום 31.1.01 ושכרם צמוד לשכר הממוצע במשק: נקבע כי שכר מנכ"ל מעודכן החל מתאריך 1.1.2006 הינו (במקום 33,230).
      - ב. למען הסר ספק, מובהר כי הופסק תשלום תוספת יוקר בסך של 68.60 ש"ח החל מ- 1.1.2006.
    3. עובדים לפי חוזה בכירים ששכרם צמוד למדד והחלו עבודתם לפני תאריך 31.12.2002

עובדים המועסקים בחוזה אישי והחלו עבודתם בין תאריך 1.2.01 לתאריך 31.12.02, נקבע כי שכר מנכ"ל המעודכן החל מתאריך 1.1.2006 הינו (במקום 35,634 ש"ח).
    4. עובדים ששכרם צמוד למדד והחלו עבודתם לאחר תאריך 1.1.2003

עובדים המועסקים בחוזה אישי לראשונה החל מתאריך 1.1.2003, שכר מנכ"ל החל מתאריך 1.1.2006 הינו (במקום 31,079 ש"ח).
- מצ"ב טבלה מפורטת המחליפה את הטבלה בנוהל דירוג תאגידים.

בברכה,

מנהלת לשכת התאגידים  
עיריית תל-אביב-יפו

העתקים:

מר – מנכ"ל העירייה  
מר – סמנכ"ל לתכנון  
מר – סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל  
יו"ר דירקטוריון החברה

### טבלת שכר לשנת 2006

שכר לפי סעיף 4	שכר לפי סעיף 3	שכר לפי סעיף 2	שעור משכרו של מנכ"ל עיריית ת"א - יפו	דרוג החברה
18,138	20,796	20,043	57%	ג'
20,047	22,985	22,153	63%	ד'
21,956	25,175	24,262	69%	ה'
24,184	27,729	26,724	76%	ו'
26,093	29,918	28,834	82%	ז'
27,684	31,742	30,592	87%	ח'
28,957	33,201	31,998	91%	ט'
30,230	34,661	33,405	95%	י'



מדינת ישראל  
STATE OF ISRAEL

ירושלים, כ"ז באדר א' התשס"ה  
8 במרץ 2005

מנ. 2950-2005

לכבוד

מר ✓

מנכ"ל עיריית ת"א - יפו

שלום רב,

הנדון: מינוי מנכ"ל ובעלי תפקידים בחברות עירוניות  
סימוכין: מכתבך מיום 20.1.2005

עיינתי במכתבך שבסימוכין ואשיבך בענייניו כדלקמן:

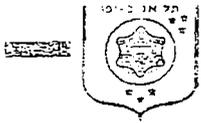
1. ככלל, העמדה המקצועית המוצגת בו מקובלת עלי ודומני כי ראוי שתוטמע ותיושם ברפורמה ביחסי השלטון המקומי והשלטון המרכזי.
2. מתוך בחינת מצבה והתנהלותה של עיריית ת"א - יפו, החלטתי ליתן אישור זמני לבקשה העולה ממכתבך. לפיכך במשך השנה הקרובה ועד לחקיקת עקרונות הרפורמה, מאושר לעיריית ת"א למנות במקום נציג משרד הפנים בועדת הבחינה נציג דירקטוריון נוסף.

בברכה,

המנהל הכללי

העתק:

משנה למנכ"ל ומנהל מינהל השלטון המקומי  
ממונה מחוז תל אביב  
מנהלת האגף לפיתוח מקומי



י' שבט תשס"ה  
20 ינואר, 2005  
14075 - 901

גם באמצעות פקסימיליה  
מספר 02-6701585

לררוד  
מנכ"ל  
משרד הכנים  
ת.ד. 6158  
ירושלים 91061

א.נ.

*Handwritten signature*

הנדון: חוזר מנכ"ל משרד הפנים 3/2004  
מינוי מנהל כללי ובעלי תפקידים בחברות עירוניות

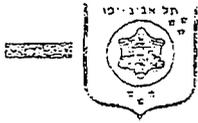
הריני לפנות אליך ביחס להוראות חוזר מנכ"ל משרד הפנים בנושא שבנדון.

ההוראות מסדירות את נושא מינוי המנכ"ל או בעלי תפקידים במידים אחרים בחברה עירונית.

ביחס לעיריית תל אביב-יפו יובהר, כי מינוי מנכ"לים בתאגידים עירוניים אשר במעלות העירוניה נערך באופן שיוזוני ועל פי כללי מינהל תקין עוד בטרם הוצא הנוהל שבנדון. לשכת התאגידים העירוניים, שהינה הגוף העירוני המזפקד על פעילות התאגידים העירוניים, עוקבת ומלווה את תהליך המינוי של מנכ"לי התאגידים העירוניים בהתאם למסמכי ההתאגדות של אותם תאגידים ספציפיים והחלטות הדירקטוריונים. מוקמת ועדת בחינה המורכבת מ-3 דירקטורים, לפחות, של התאגיד, נערך תהליך איתור לפי נוהל בחירת מנכ"ל בחברות ממשלתיות, ונציגי לשכת התאגידים יושבים כמשקיפים בכל ישיבות ועדת הבחינה, עד להשלמת התהליך.

יודגש, כי עוד בטרם הוצאת החוזר שבנדון הונחו התאגידים העירוניים של העירייה, ע"י לשכת התאגידים, להציב כהנאי סף למועמדים את תנאי הסף שנקבעו בחוק החברות הממשלתיות תשל"ה-1975.

עם כניסת החוזר לתוקפו הונחו התאגידים, כמובן, לפעול על פי הנחיות הרור. עם זאת, ודווקא מתוך נסיונו מול התאגידים העירוניים ומתוך הנסיון הנצבר של לשכת התאגידים בליווי הליכי המינוי של המנכ"לים לתאגידים העירוניים, נראה לנו כי ההוראה בחוזר הקובעת צירוף של נציג משרד הפנים לוועדת הבחינה אינה נדרשת ואף מיותרת. בפרט בעניינת גדולות בהן קיים גוף עירוני המלווה את תהליך הבחירת מנכ"ל התאגיד העירוני. עניינת לשכת התאגידים כפי



יש לזכור כי מינוי מנכ"ל הינו תהליך המסודר על פי דין לסמכותה של החברה - סעיף 119 לחוק החברות, התשנ"ט-1999.

גם בחברות ממשלתיות מסודר נושא מינוי המנכ"ל לדירקטוריון - סעיף 37 (א) להוק החברות הממשלתיות.

המינוי טעון אישור השרים לאחר התייעצות עם הועדה לבדיקת מינויים - סעיף 37(א) לחוק. אולם, לא נציג השרים ולא נציג הועדה מלווים את תהליך המינוי ונוכחים בתהליך הבחירה בתאגיד.

ברוח זו, גם התהליך העירוני שם דגש על סמכויות הדירקטוריון, לעניין מינוי המנכ"ל, ונציגי לשכת התאגידים נוכחים בהליך זה כמשקיפים.

בנסיבות אלו, נראה לנו כי מינוי יותר מנציג אחד של הדירקטוריון לועדת הבחירה חשוב יותר ממינוי נציג משרד הפנים וזאת, על מנת לשקף באופן רחב יותר את הדעות בדירקטוריון החברה לענין המינוי.

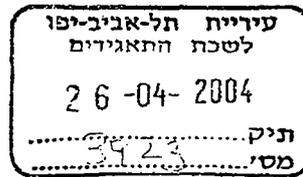
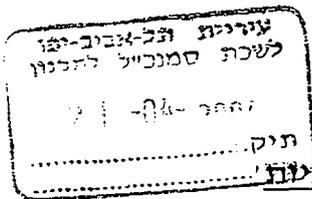
עוד נראה לנו, כי השיבות מעורבותו של משרד הפנים היא בהחלט הנהלים האהדים, נושא החוזר, כפי שנעשה בפועל בתאגיד העירייה וכמו בחברות ממשלתיות. אולם, לאחר שלב קביעת הגובה, יש להשאיר את הליכי הבחירה בפועל בידי התאגידים העירוניים.

בב' א' ה,

מנכ"ל עיריית תל אביב-יפו

העתיקים:

- ראש העירייה
- סמנכ"ל להכנה
- יועמ"ש
- מנהלת לשכת התאגידים
- סגן יועמ"ש לעירייה
- תפקי משרדי ממשלה-כללי



**(1) מינוי מנהל כללי ובעלי תפקידים בחברות עירוניות**

1. רשויות מקומיות מבצעות פעילויות שונות באמצעות חברות עירוניות. על פי כללי מינהל תקין, חובה על החברות העירוניות לקבל עובדים על פי כישוריהם, בהתאמה למשרות שהם מבקשות לאיש, בלא ששיקולים זרים יהיו מעורבים באיוש המשרות
2. מבקר המדינה ובית המשפט העליון התייחסו לסוגייה של מינוי מנהל כללי ומינוריים בכירים בחברות כלכליות עירוניות. אי לכך, הוחלט במשרד הפנים להסדיר את נושא מינוי והעסקת עובדים בחברות העירוניות.
3. דירקטוריון החברה יפעל בבחירת המנהל כללי לחברה כדלהלן:
  - 3.1. הדירקטוריון יקבע מראש מתכונת לבחירת המנהל הכללי (לרבות הקמת ועדת איתור, פרסום מודעה בעיתונים וכד'). בהתאם להנחיות כלדקמן.
  - 3.2. לתפקיד מנכ"ל החברה או תפקידים בכירים אחרים (אם קיימים כאלו) תוקם ועדה שתפקידה לאתר מועמדים למשרה זו (להלן: "ועדת הבחינה"). בדומה להליך מכרז, יישמרו עקרונות שוויון ההזדמנויות ובחירת המועמד הטוב ביותר.
  - 3.3. הוועדה תפרסם בפומבי הודעה על המשרה ותבקש ממועמדים הרואים עצמם מתאימים להגיש מועמדות. כמו-כן, תוכל הוועדה לפנות ביוזמתה למועמדים פוטנציאליים ולהזמין להציג מועמדות.
  - 3.4. הוועדה תקבע ותפרסם את מאפייני המשרה ואת תנאי הסף הנדרשים מן המועמדים. הקריטריונים יכללו את ההשכלה של המועמד, ניסיונו, כישוריו המקצועיים והעסקיים, אישיותו (לרבות יושר ואמינות) וכן כל קריטריון רלוונטי נוסף לחברה בה מדובר.
  - 3.5. הוועדה תבחן את כישוריהם וסגולותיהם של המועמדים למשרה בכל דרך שתיראה לה. ולשם כך היא רשאית לדרוש חוות דעת ביחס לכשירותו של המועמד מכל מי שתמצא לנכון, בכפוף לכל דין.
  - 3.6. הוועדה תנמק את המלצותיה.
  - 3.7. עם סיום דיוניה, תגיש הוועדה את המלצותיה למועצת המנהלים אשר תאשר את המועמד המתאים ביותר מבין המועמדים הכשירים.
  - 3.8. ככלל, על מנת לבחור את המועמד המתאים ביותר למשרת המנהל הכללי מן הראוי לבחון מספר מועמדים שעומדים בתנאי הסף (תנאי כשירות) הבאים:
    - 3.8.1. בעל תואר אקדמי באחד המקצועות הבאים: כלכלה, מינהל עסקים, משפטים, ראיית חשבון, מינהל ציבורי, הנדסה, לימודי עבודה, בעל תואר אקדמי אחר בתחום עיסוקה העיקרי של החברה.
    - 3.8.2. בעל ניסיון של לפחות באחד מאלה:

- א. בתפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי;
- ב. בכהונה ציבורית או בתפקיד בשירות הציבורי בנושאים כלכליים, מסחריים, ניהוליים או משפטיים;
- ג. בתפקיד בכיר בתחום עיסוקיה העיקריים של החברה.

3.8.3 במקרים חריגים ניתן לבחור במי שלא מתקיים בו התנאי שבפסקה 3.8.1 - אם הוא בעל נסיון מצטבר של עשר שנים לפחות בתפקיד או בכהונה, כאמור בפסקה 3.8.2, שמתוכן 5 שנים לפחות בגופים בעלי היקף פעילות שאינו נופל מזה של החברה שבה הוא מועמד לכהן וועדת הבחינה אישרה שקיימים נימוקים מיוחדים לבחירה כאמור.

3.9 ועדת הבחינה תורכב מנציג הדירקטוריון, נציג משרד הפנים (מחוז) ומנכ"ל של חברה עירונית אחרת באותו סדר גודל.

3.10 ועדת הבחינה תבחן ותראיין את המועמדים ותמליץ על אחד או יותר מהמועמדים בפני הדירקטוריון.

3.11 הדירקטוריון ינמק את בחירתו במועמד הראוי.

4. אין בחוזר כדי לגרוע מהאחריות המוטלת על הדירקטוריון מכח כל דין.

5. תנאי העסקת עובדים בחברה הכלכלית.

5.1 עובדים בכירים בחברה הכלכלית :

- 5.1.1 "עובד בכיר" הוא עובד שמשך הפנים אישר בכתב את העסקתו בחוזר לפי דירוג "בכירים" בשכר מלא או חלקי.
- 5.1.2 תנאי העסקת עובדים בכירים בחברה כלכלית יקבעו בחוזר מנכ"ל.
- 5.1.3 עד לקביעת אמות מידה מחייבות, יש להעסיקם בתנאים המקובלים בשירות הציבורי. בכל מקרה, לא יחרוג שכרו הכולל של העובד הבכיר מ- 70% משכר מנכ"ל החברה.

5.2 שאר עובדי החברה :

5.2.1 יקבע נוהל קבלת עובדים ותנאי שכרם ויפרסמו בחוזר מנכ"ל. עד אז, לא יחרוג שכרו של עובד שאינו בכיר מהתנאים המאושרים ברשות המקומית לה שייכת החברה.

6. הנאמר בחוזר מנכ"ל זה יהיה המשך לנאמר בחוזר מנכ"ל מיוחד שיצא בחודש מרץ 2003 פרט את העניינים הבאים :

- א. הנוסחה לקביעת שכרם ותנאי העסקתם של המנהל הכללי ובעלי תפקידים בחברות עירוניות.
- ב. תוזה מיוחדת להעסקת המנהל הכללי
- ג. הנחיות בנושא קיצבה ומשכורת מ"קופה ציבורית" וגמלאות כפל.