

1.11.2016

עדכון נוהל בחירת ממלאי תפקידים ציבוריים ומקצועיים ביגור ומשך קדנציה - אוקטובר 2016

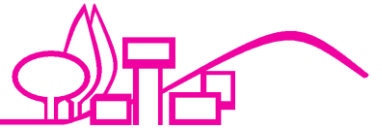
1. מבוא

יגור ככל מערכת דמוקרטית חייבת בבחירת הממונים על תחומי החיים של הפרט והכלל. המדינה הדמוקרטית פתרה את הסוגיה בארגון משרדי ממשלה כך, שהממונים על המשרדים הינם נבחרים הציבור, מנהלי המשרדים והצוות המוביל הינם מינויים של נבחרים הציבור, ומשרתי הציבור באותם משרדים הינם בעלי מקצוע קבועים. גם אצלנו, ביגור מתקיים שילוב בין ממלאי תפקידים שהם נבחרים הציבור ובין ממלאי התפקידים שהם בעלי המקצוע. הטיפול בנושא בחירת ממלאי תפקידים ציבוריים-חברתיים ביגור יובל וירוכז על ידי מש"א. באחריות המזכירות קביעת סדרי עדיפויות וקדימויות בבחירת המוסדות, וכן עמידה על תקופות הקדנציה של הנבחרים. מש"א תהיה עזר כנגדה בנושא. נוהל זה לא כולל בחירות לתאגידי אחי"ג, הללו יתקיימו באסיפת אחי"ג בהתאם לנוהל המקובל שם. בחירות לתאגידי יגור יתקיימו בהתאם לנוהל הבחירה אליהם.

חשוב לציין כי נוהל קדנציות אינו תחליף להליך סיום עבודה מסודר במידה וממלא תפקיד מתנהל באופן לקוי. הנוהל דורש קיום תהליך שיחות משוב תקופתיות (לא פחות מפעם בשנה). **עובד/מנהל** שאיננו מתפקד בהתאם לציפיות ונשקלת אפשרות **לסיים את עבודתו** לאחר שהתקיימו שיחות משוב כאמור, יתקיים ההליך כמתחייב בחוק. הנוהל מנוסח בלשון זכר אך מופנה לנשים ולגברים כאחד. **עיקרי ההסדר**

2.1 הגוף הממליץ והגוף הבוחר

- 2.1.1 ההמלצה בפני האסיפה על חברי מזכירות, מנהלי מגזרים, מרכזי וחברי ועדות האחריות על תחום מסוים תהיה באחריות מש"א. נוהל הבחירה יהיה אובייקטיבי ושקוף ככל הניתן, ויכלול:
- פרסום הודעה לציבור והזמנה להתמודד לתפקיד בהתקרב סיום הקדנציה, עם קריטריונים ברורים לתפקיד (כולל דרישות של החוק, דרישות וסטנדרטים מקצועיים, הגדרת היקף משרה, כפיפות, משך קדנציה ועוד).
 - יוקם צוות איתור ספציפי לכל ממלא תפקיד. על הצוות לכלול לפחות שני חברים נציגי ציבור אשר מכירים את התחום.
 - בצוותי איתור של גופים האמורים לפקח על עבודת המזכירות (ו.אסיפה, ו.ביקורת, מערכת היומן) יוקם צוות איתור ללא חברי מזכירות.
 - המעוניינים בתפקיד ישלחו קורות חיים למש"א.
 - המועמדים המתאימים, שעברו את תנאי הסף, יוזמנו לראיונות עם צוות האיתור.
 - יוגדרו מראש תפקידים בהם נדרשת הפניית המועמדים לאבחון מקצועי. (באחריות מש"א והמזכירות).



- מועמדים שעברו את כל שלבי התהליך ונמצאו מתאימים, יובאו לבחירה במסגרת המתאימה (מזכירות או אסיפה-קלפי). מועמדים אשר נמצאו לא מתאימים לתפקיד יקבלו תשובה והסבר לכך.
- היה ולא יימצא מועמד מתאים לתפקיד מיגור, יחל חיפוש מועמדים מחוץ ליגור
- למען הסר ספק, חבר הנמצא בחופש מיוחד/עצמאות כלכלית לא יוכל להיבחר לתפקיד ניהולי בקיבוץ או בתאגידיו. אם יצא החבר לחופש מיוחד/עצמאות כלכלית והוא מכהן בתפקיד ניהולי בקיבוץ או באחד מתאגידיו, יהיה עליו לסיים את תפקידו.

2.2 ועד ההנהלה (לפי תקנון יגור סעיפים 102-104)

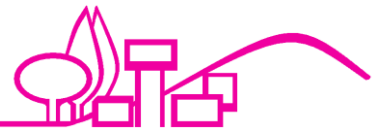
- 2.2.1 המזכירות תבחר על ידי האסיפה הכללית לתקופה של שנתיים וחבריה יוכלו לחזור ולהיבחר.
- 2.2.2 המזכירות תמשיך למלא את תפקידה כל עוד לא נבחרה מזכירות אחרת על ידי האסיפה הכללית, וסמכויותיה לא תיפגענה גם אם פסקה כהונתם של חבר או חברים שלה, מבלי שנבחר חבר או חברים אחרים במקומם. האמור אינו בא לשחרר מהחובה המוטלת על פי הוראות הסעיף הקודם.
- 2.2.3 חבר המזכירות יפסיק לכהן בתפקידו במקרים הבאים:
 - א. אם שוחרר מתפקידו על ידי האסיפה הכללית, בין על פי בקשתו ובין שלא על פי בקשתו.
 - ב. אם נפסקה חברותו בקיבוץ מסיבה כלשהי.

2.3 קטגוריות לתפקידים על-פיהן יקבע נוהל הבחירה:

- 2.3.1 תפקידים ציבוריים – תפקידים המעצבים מדיניות ומשפיעים על התנהלות יגור כארגון ועל החיים החברתיים של החברים. – נכללים בנוהל קדנציות
- 2.3.2 תפקידים וענפים בקהילה – תפקידים המשפיעים על אורחות החיים ואופי השירות שהחברים מקבלים. – נכללים בנוהל קדנציות
- 2.3.3 תפקידים בענפים עסקיים – תפקידים שמטרתם להשיא רווח לקהילה – ללא קדנציות
- 2.3.4 תפקידים מקצועיים – תפקידים שמטרתם לתת שירות מקצועי לענפים, להנהלת הקהילה ולחברים – ללא קדנציות

2.4 מנהלי ענפים - קהילה, צריכה ושירותים

- 2.4.1 מנהלי ענפים במגזרי הקהילה והשירותים (ראה טבלה בסוף הנוהל) ייבחרו על ידי מנהל המגזר והמזכירות תוך קיום הליך פתוח ושקוף (כמפורט בסעיפי 2.1) ושמיעת עובדי המגזר/ענף.
- 2.4.2 משך הקדנציה של מנהלים אלה יהיה 4 שנים.
- 2.4.3 לאורך משך הקדנציה יתבצעו תהליכי מישוב ובקרה על ידי מנהל המגזר.
- 2.4.4 לקראת תום הקדנציה ימונה צוות איתור (הכולל נציגי ציבור) ותפורסם לציבור האפשרות להתמודד לתפקיד. באפשרות הצוות להחליט כי המנהל ימשיך בתפקידו לקדנציה נוספת (4 שנים).
- 2.4.5 המלצה על מנהל הענף תתקיים בצוות האיתור. המינוי יאושר במזכירות.
- 2.4.6 מנהל שאינו מתנהל מקצועית או שאינו עומד ביעדים שהוגדרו לו יוחלף גם באמצע קדנציה בהליך סיום עבודה מסודר.

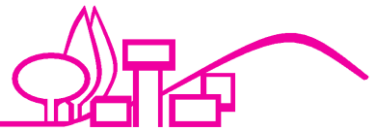


2.5 תפקידים בענפים עסקיים/תפקידים מקצועיים

- 2.5.1 תפקידים מקצועיים מוגדרים כתפקידים שמטרתם לתת שירות מקצועי לענפים, להנהלת הקהילה ולחברים- לא כפופים לנוהל קדנציות. תפקידים בענפים עסקיים מוגדרים כתפקידים שמטרתם להשיא רווח לקהילה - לא כפופים לנוהל קדנציות.
- 2.5.2 לקראת סיום תפקידו של מנהל (מכל סיבה שהיא), תפורסם לציבור האפשרות להתמודד לתפקיד (בהתאם להוראות סעיפים 2.1).
- 2.5.3 המלצה על ממלא התפקיד תהיה בצוות איתור והבחירה תאושר במזכירות.
- 2.5.4 "נקודת יציאה" לתפקידים שלא כפופים לנוהל קדנציות. אחת לארבע שנים תיערך פגישה של צוות מקצועי לבחינת תפקודם של ממלאי תפקידים שלא כפופים לנוהל קדנציות (ענפים עסקיים ותפקידים מקצועיים, כפי שהוגדרו בנוהל זה). הצוות יבקר ויבדוק את תפקודו של ממלא התפקיד (שירות לחבר, מקצועיות, ניהול תקציב, התנהלות הענף ועוד) וכן את התהליכים שהתבצעו מול אותו ממלא תפקיד (שיחות עבודה, משוב ועוד). היה וימצא הצוות שתפקוד המנהל בעייתי, הוא יוכל להחליט על סיום תפקידו של ממלא התפקיד והוצאת התפקיד להתמודדות הציבור. הצוות המקצועי יכלול את מנהלת מש"א, מנהל המגזר והמנהל הישיר של ממלא התפקיד.

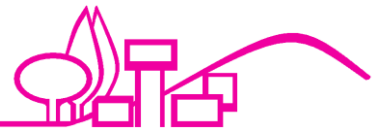
2.6 משך קדנציה (לתפקידים ציבוריים)

- 2.6.1 ככלל בחירת חבר לתפקיד – הינה לקדנציה של 4 שנים (למעט ועד ההנהלה וו. ביקורת).
- 2.6.2 לאחר 4 שנים התפקיד יוצע להתמודדות הציבור על פי הנוהל המפורט בסעיף 2.1.
- 2.6.3 יתאפשר המשך קדנציה (באופן חד פעמי) ללא יציאה לציבור, באישור האסיפה בלבד בתנאי שיינתן הסבר ציבורי משכנע (כדי לא להפוך את ההליך למשהו שנעשה באופן גורף). המשך קדנציה ללא יציאה לציבור (אך עם אישור האסיפה) לא יעלה על תקופה של שנתיים (חצי קדנציה).
- 2.6.4 ככלל, בעל תפקיד לא יוכל להמשיך בתפקידו מעבר לשתי קדנציות (8 שנים) רצופות ללא אישור הציבור בקלפי. דהיינו, אם בעל תפקיד מעוניין להמשיך לקדנציה שלישית האישור חייב להתקבל בהצבעה בקלפי.
- 2.6.5 לא ניתן להאריך קדנציה ללא יציאה לציבור יותר מפעם אחת. כלומר, במקרים חריגים, כאשר ישנה סיבה מיוחדת שבגינה לא יוצע לציבור להתמודד לתפקיד, וממלא התפקיד מקבל את אישור האסיפה לתקופה של עד שנתיים נוספות בתפקיד, לא יעלה משך הקדנציה על 6 שנים מבלי לצאת מחדש לציבור.
- 2.6.6 חבר שנבחר למלא תפקיד- מחויב במילוי התפקיד עד החלפתו, יחד עם כך, על מנת להיות הוגנים הן עם ממלא התפקיד (ולאפשר לו להמשיך בחייו המקצועיים) והן עם הציבור, יוגבל משך ההישארות בתפקיד לאחר סיומו לחצי שנה.

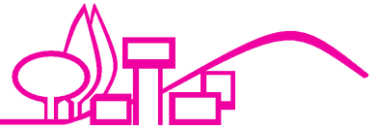


2.8 טבלת אופני הבחירה ומשך הקדנציה של ממלאי תפקידים ביגור

הערות	משך קדנציה בשנים	מקום בחירת הועדה	מקום בחירת המרכז	שם ממלא התפקיד	
	2	אסיפה	אסיפה	ועדת ביקורת	ממלאי תפקידים ציבוריים
	4	אסיפה	אסיפה	ועדת אסיפה	
	2		אסיפה	חברי ו.ההנהלה: מזכירים, מ.משק, מ.צריכה ושירותים, גזבר, מ. מש"א, חברים שלא מתוקף תפקידם (3)	
	4	אסיפה	אסיפה	מנהל/ת בריאות ורווחה	
	4	אסיפה	אסיפה	הנהלה ציבורית בית אחווה	
	4	אסיפה	אסיפה	הנהלה ציבורית מגזר הבריאות	
מינימום 7 חברים בועדה. (צוות בעצ"מ 3 חברים בלבד)	4	ימונו על ידי המרכז ומש"א	אסיפה	מרכזי ועדות חברתיות: בנים, תרבות, ספורט, אבלות, חברים, צוות בעצ"מ	
	4	אסיפה	אסיפה	ועדות עם נגיעה ציבורית רחבה: זירות, הכשרה, פנסיה, תכנון, קליטה, חינוך	
מנהל הועדה- גזבר. 3 נציגי ציבור ועוד 2 נציגי מזכירות/אחייג	4	אסיפה	אסיפה	ו.כספית	
הרכב הועדה- מנהל/ת מש"א, נציג מש"א, מזכיר/ה, 3 מנהלי מש"א (יגור/תאגידיים), 3 נציגי ציבור	4	אסיפה	אסיפה	הנהלת מש"א	
	4	אסיפה	אסיפה	מערכת היומן	
	עד סיום המשימה	אסיפה	אסיפה	צוותים רחבים הקשורים לשינוי/קביעת אורחות חיים	
מנהל/ת מש"א, 4 חברי מזכירות, 3 נציגי ציבור	4	אסיפה	אסיפה	צוות איתור לממלאי תפקידים בתאגידיים	
	4		המלצה של צוות איתור (כמפורט בסעיפי 2.1).	מנהל/ת חינוך הגיל הרך	
	4			מנהלת חינוך חברתי קהילתי (א'-י"ב)	



			בחירה במזכירות	מנהל ענף המזון	ענפים
				מנהל/ת בית אחווה	במגזרי
				מנהל/ת בניין ותשתיות	הקהילה
				מנהל תחום התקשורת	והשירותים
				מנהל תחום הרכב	
				מספרה	
				כלבו	
				מרכולית	
				נוי	
				איש רכש	
				ענף הבגד	
				חדר כושר	
				מנהל/ת משרד הרכב	
לא כפופים לנוהל קדנציות. בחינה אחת ל-4 שנים.			המלצה של צוות איתור (כמפורט בסעיפי 2.1). בחירה במזכירות	מנהל/ת הנדל"ן	ענפים עסקיים
				מנהל/ת הרפת	
				עורך היומן	
				מנהל/ת חינוך מיוחד	
				אולפן ובית ראשון	
				הנה"ח	
				מסגריה	
				ו.ייעוץ	
				מ.משרד כלכלי	
				מערכות מידע	
				רב"ש	
				ממונה בטיחות	
				בריכה	
				משק חי	
המלצה לדירקטוריונים לקיים אחת ל-4 שנים תהליך בחינה פנימי להמשך כהונת המנכ"ל	2		המלצה של צוות איתור (כמפורט בסעיפי 2.1). בחירה במזכירות	אחי"ג, יגור חקלאות ועסקים, מי יגור, חוצות יגור	יו"ר ודירקטורים בתאגידי יגור ואחי"ג
	4		המלצה באסיפת יגור	לגיון, באלגן, אורות יגור	



- 2.9.1 לאחר אישור הנוהל, יוצג תהליך חילופי המנהלים (שכבר מכהנים מעל 4 שנים) ע"י מנהל המגזר למזכירות. על התהליך להיות מיושם במהלך השנתיים הראשונות מיום אישור הנוהל.
- 2.9.2 במקביל לכל פרסום תפקיד לציבור יכין מנהל המגזר רשימה של מדדים ברורים להצלחה בתפקיד- הן מבחינה מקצועית - כלכלית וארגונית והן מבחינה חברתית. המדדים יוצגו למנהל הנכנס/ממשיך.

2.10 תהליך ערעור

- 2.10.1 ערעור על עצם פרסום המשרה והפעלת הנוהל.
ערעור זה יתאפשר עד 10 ימים מיום פרסום המכרז.
- 2.10.2 ערעור על אופן ביצוע תהליך האיתור (התהליך לא בהתאם למפורט בסעיפי 2.1), יתאפשר עד שבוע מיום פרסום התוצאה.
- 2.10.3 ערעור על החלטת צוות האיתור. ערעור זה יתאפשר עד שבוע מיום פרסום התוצאה. ערעור זה יתאפשר רק אם הליך הבחירה נעשה בחוסר תום לב של חברי צוות האיתור או אם קיים מידע אצל חבר שאם היה ידוע, היה משנה את החלטת הצוות.
- 2.10.4 ערעור יתקיים תחילה מול צוות האיתור, לאחר מכן בפני המזכירות ובסוף באסיפת יגור.

נספח 1-

קריטריונים וקווים מנחים להגדרת תפקיד ניהולי – תחומי אחריות וסמכות

1. אחריות לניהול תחום מקצועי
2. אחריות ליישום המדיניות המקצועית
3. שינוי ועדכון המדיניות בהתאם לצורך
4. אחריות וסמכות להקצאת משאבים
5. אחריות להכנת תכנית השקעות
6. אחריות לניהול תקציב ואישור הוצאות
7. ביצוע בקרה שוטפת
8. אחריות וסמכות לקבלת החלטות בתחום המקצועי
9. אחריות להכנת תכנית עבודה ויישומה
10. דיווח שוטף ותקופתי למנהל המגזר
11. ניהול והובלת צוות עובדים:
 - a. אחריות לסדר יום העבודה
 - b. קביעת סדרי עדיפויות
 - c. אישור שעות עבודה וחופשות
 - d. ניהול שיחות משוב
 - e. אחריות לקביעת צורך בהכשרות והדרכות
 - f. אחריות בתחום הבטיחות
 - g. גיוס עובדים
 - h. פיטורין
 - i. פתרון קונפליקטים