

(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 לאייש, בלא ששיקולים זרים יהיו מעורבים באיוש המשרות"
2. מבקר המדינה ובית המשפט העליון התייחסו לסוגייה של מינוי מנהל כללי ומינויים 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 שאיננו נופל מזה של החברה שבה הוא מועמד לכהן וועדת בחינה 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 שמשרד 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 ופרסמו בחוזר מנכ"ל. עד אז, לא יחרוג שכרו של עובד שאיננו 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. חוזה מיוחד להעסקת המנהל הכללי
- ג. הנחיות בנושא קיצבה ומשכורת מ"קופה ציבורית" וגמלאות כפל.