**משרד החוץ**

**מינויים וקידום עובדים**

**הגופים המבוקרים: משרד החוץ; נציבות שירות המדינה**

ליקויים 2,5,13,14,15 תוקנו. ראה הערות רה"מ 59ב' עמ' 142-149.

ליקויים 6, 10, 11, 4, 16 תוקנו. ראה דוח מעקב 59ב' עמ' 268-274.

**ליקוי**

1. לא נעשו שינויים מבניים לצמצום מספרן של משרות הניהול ומספר כלל היחידות הארגוניות. המשרד הגדיל את מספר קציני המינהלה האזוריים, וגדל מספר המחלקות הקטנות שבכל אחת מהן היו עובד אחד עד שלושה עובדים.

**מעקב**

**משרד החוץ**

1. המשרד העביר כבר לנציבות שירות המדינה הצעה לשינויים מבניים המתייחסים לכלל יחידות המשרד. מתקיימים דיונים בנושא.

**ליקוי**

3. ההודעות על משרות מתפנות במשרד החוץ מקבילות למכרזים הפנימיים במשרדי ממשלה אחרים. הביקורת הקודמת העלתה כי לא נקבעו תנאי סף להגשת מועמדות למשרות ואף לא תיאורי תפקיד ודרישות התפקיד, ולכן הם גם לא התפרסמו בהודעות על משרות מתפנות. המעקב העלה שנקבעו תנאי סף להגשת מועמדות למשרות בחו"ל לעובדים שיועברו משירות לשירות, אולם המשרד עדיין לא קבע תנאי סף החלים על עובדים שכבר נמנים עם השירות המדיני או עם שירות החוץ המינהלי, להגשת מועמדות למשרות השייכות לסוג השירות שלהם. כמו כן נקבעו תיאורי התפקיד ודרישות התפקיד למשרות רבות. ואולם תנאי הסף והדרישות האלה לא פורסמו בהודעות למשרות מתפנות, ועל פי ניסוח ההודעות הן מיועדות לעובדים "הרואים עצמם מתאימים".

**מעקב**

3. נושא תנאי הסף נמצא במשא ומתן בין הנהלת המשרד וועדי העובדים. תיאור ודרישות התפקידים השונים מפורסמים ונגישים לכלל עובדי המשרד.

**ליקוי**

4. בעת שהוסף נוהל המעבר נמחק מהתקנון הכלל שעובד רשאי להגיש מועמדות למשרות המשובצות בסוג השירות שאליו הוא שייך. עקב כך עובדים רשאים להגיש מועמדות למשרה אף אם אינם נמנים עם סוג השירות שבו היא משובצת, וועדות המינויים רשאיות להמשיך ולמנותם למשרות המשובצות בשירות אחר משלהם, אף שככלל, אין להם כישורים מתאימים.

**מעקב**

4. מינויי המשרד מבוצעים כבר בהתאם לכללים כפי שאושרו על-ידי נציבות שירות המדינה והיועץ המשפטי לממשלה, כאשר הסכם המעברים מ-2008 קובע כללים גם ביחס אפשרויות של עובדים להגשת מועמדות לתפקידים בחטיבות השונות מאלו שהם נמנים עליהן.

**ליקוי**

נמצא שמידע שלילי על מועמדים הנוגע לעבירות משמעתיות או פליליות ותגובתם, שהיו בידי יו"ר ועדת המינויים, לא תמיד נמסרו לחברי הוועדה בשעת הדיון, בעיקר בדיוני ועדת המינויים השנייה. גם לא תמיד ניתן לדעת אם כאשר המידע נמסר, הוא הובא בחשבון במכלול השיקולים בדבר התאמת מועמד למשרה נדונה, משום שבדרך כלל לא נכתבו הדברים בנימוקי הוועדה להחלטה בפרוטוקול.

**מעקב**

6. בתאריך 30.6.2010, המשרד סיכם עם מפכ"ל המשרד נוהל לפיו כל דוח ביקורת של מבקר הפנים של המשרד, יובא בפני ועדת המינויים ביחד עם תגובת העובד; הנוהל בתוקף משנת 2009.

**ליקוי**

7**.** בביקורת הקודמת נמצא שלא נקבעו אמות מידה לבחינת התאמתו של מועמד למשרה ואף לא משקלות לשקלול הציון הסופי שעל פיו ידורגו המועמדים. המעקב העלה ששרת החוץ, הגב' ציפי לבני, קבעה כמה אמות מידה כלליות לבחינת המועמדים, אולם אמות מידה אלה לא עוגנו בתקנון, והן היו בשימוש הוועדה למינוי ראשי נציגויות בראשות שרת החוץ ופחות בשימושן של הוועדה למינוי סמנכ"לים וועדת המינויים השנייה. עוד נמצא, שלא נקבעה שיטה לדירוג המועמדים על פי אמות מידה והדרישות הייחודיות של התפקידים כדי לקבוע מי מהם המתאים ביותר לתפקיד. בפועל נבחנו המועמדים על פי אמות מידה כלליות שהשתנו מדיון לדיון, ובדיונים שונים ניתן להן משקל שונה, גם אם הוועדה עסקה במינוי לאותו תפקיד במועדים שונים. סיכום הנימוקים להחלטות של הוועדות נוסח לא אחת באופן כללי וסתמי.

**מעקב**

7. לא דווח על התקדמות בתיקון הליקוי.

**ליקוי**

8**.** הביקורת הקודמת העלתה שבדרך כלל הוצגו לחברי ועדות המינויים רק חלק מהמועמדים, ועובד שלא הוצג, מועמדותו לא נדונה כלל. במעקב נמצא כי כל המועמדים הוצגו בתחילת הדיון, אולם הדיון נסב רק על שניים עד שלושה מועמדים שצוינו כמועדפים.

**מעקב**

8. המשרד נמצא בתהליך בחינה של הנושא כאשר הדבר מחייב גם התייעצות עם ועד העובדים וייתכן אף שינוי בדרך הצגת המועמדויות.

**ליקוי**

9. מיולי 2006 ועד מאי 2008 מינתה ועדת המינויים השנייה למשרות של קצין מינהלה וקונסול לעניינים קונסולריים הנמנות עם שירות החוץ המינהלי, כ-40 עובדים שהיו משובצים בשירות המינהלי, מרביתם חסרי השכלה אקדמית. רבים מהעובדים שמונו לתפקידים האלה לא התנסו קודם מינוים בעבודה בתחומים העיקריים שבהם עוסק קצין מינהלה וקונסול קונסולרי. בנוהל המעבר נקבעו תנאי סף להגשת מועמדות למשרות אלה, בהם הכשרה בקורס הסמכה לשירות החוץ המינהלי, ושככלל על המועמדים לקורס להיות בעלי השכלה אקדמית. עם זאת, נקבעו בנוהל הקלות בתנאים להגשת מועמדות לקורס ההסמכה, ובהן שמספיקות 12 שנות לימוד (בלי תעודת בגרות) ושתי שנות ניסיון בחו"ל, גם בתפקידים זוטרים יותר.

**מעקב**

9. הועדה פועלת כבר על-פי קריטריונים שנקבעו.

ראה דוח מעקב 59ב' עמ' 271.

**ליקוי**

10. עדיין לא נקבעו כללים להצבתם של צוערים בשליחותם הראשונה בחו"ל מבחינת הכישורים הנדרשים ומבחינת מקומות ההצבה.

**מעקב**

10. גורמי המשרד מקיימים כבר דיוני הצבה של צוערים בהתאם למקומות ההצבה, כישורי העובדים, שפות, היבטים אישיים וכד'.

**ליקוי**

11.משך השירות בחו"ל: המשרד לא קבע נסיבות נוספות על אלה שנקבעו בתקנון להארכת שירות בחו"ל, כמו נסיבות מקצועיות ותפקודיות, ובאישורים להארכת תקופת השירות בחו"ל לשנה החמישית שנתן המנכ"ל במועד המעקב, לא פורטו הנימוקים להארכה. המשרד גם לא קבע באילו נסיבות תפוצל תקופת שירותו של עובד בין נציגויות שונות, ומה יהיה מספר השנים המרבי של תקופת שירות מפוצלת.

**מעקב**

11. המשרד הוסיף לתקנון קריטריון של נסיבות מקצועיות להארכת שירות בחו"ל בהתאם לצרכי המשרד.

ראה דוח מעקב 59ב' עמ' 273.

**ליקוי**

12. משך השירות בארץ: המשרד הודיע למשרד מבקר המדינה בעקבות הביקורת הקודמת כי קבע נוהל למשך השהות בארץ עד למינוי בחו"ל; במעקב לא נמצא שנקבע נוהל כזה. בפועל היו ועדות מינויים שלא דנו במועמד משום שכיהן בתפקיד בארץ פחות משנתיים, אך אחרות לא נהגו כך ומינו עובדים שממועד תחילת כהונתם בתפקיד הקודם חלפו מארבעה חודשים ועד פחות משנתיים. בכך נפגעת יעילות עבודת המטה במשרד ויש משום בזבוז של משאבי ההון האנושי של המשרד.

**מעקב**

12. לא דווח על התקדמות בתיקון הליקוי. ראה דוח מעקב 59ב' עמ' 273.

**ליקוי**

16. על פי התקנון, עובד ששהה פרק זמן מזערי בדרג ואי-אפשר לקדמו לדרג הבא, יינתן לו שלב ב' של הדרג שלו. נמצא שכמחצית מהעובדים שנבדקו קודמו לשלב ב' של הדרג שבו נמצאו כעבור פרק זמן קצר מהקבוע בתקנון בשל היותם מצטיינים על פי הציון המשוקלל שקיבלו בחוות הדעת.

**מעקב**

16. מערכת הערכת ביצועי עובדים נכנסה ומיושמת באופן מלא, החל משנת העבודה 2009.

ראה דוח מעקב 59ב' עמ' 274.