

הסתדרות לאומית

תקנון ועדים

2024



מספר ת.ד. 154-0882

תקנון ועדים 08/2024

דבר מנכ"ל וסמנכ"ל האגף למשפט ויחסי עבודה

חברות וחברים יקרים,

אנו מתכבדים להציג בפניכם את חוברת תקנון ועדי העובדים של ההסתדרות הלאומית, שאושרה באופן רשמי בתאריך 1/8/2024. החל מיום זה התקנון המצורף הינו התקנון הרשמי, אשר מחליף כל תקנון ו/או מסמך הנושא שם זה.

תקנון זה מהווה מסגרת מחייבת לניהול תקין של יחסי העבודה, שמירה על זכויות העובדים והגדרת תחומי האחריות של ועדי העובדים.

התקנון נועד להבטיח עקרונות של שקיפות, שיתוף פעולה וכבוד הדדי בין כל הגורמים בארגון.

התקנון המאושר הוא ביטוי למחויבות שלנו ליצירת סביבה תומכת ובטוחה לכלל העובדים, תוך שמירה על האיזון בין זכויות העובד וחובותיו.

אנו מאמינים כי התקנון יעניק כלים ברורים לעובדים ולוועדי העובדים להתמודד עם סוגיות שונות במקום העבודה, ויהווה יסוד יציב להמשך הצלחתנו המשותפת.

אישורו של תקנון זה מהווה נקודת ציון משמעותית, ואנו בטוחים שהוא יתרום רבות לשיפור יחסי העבודה ולהגברת תחושת הביטחון התעסוקתי של כל אחד ואחת מחברי ההסתדרות הלאומית.

בברכה,

עו"ד דן קונפינו

סמנכ"ל אגף למשפט ויחסי עבודה
הסתדרות לאומית



איתמר שרוני
מנכ"ל
הסתדרות לאומית

- 25.....הגנה על חברי ועד העובדים.
- 25.....איסור קבלת תגמול או טובות הנאה.
- 26.....סכסוכי עבודה.

פרק ו - קופת ועד העובדים

- 27.....חשבון ועד העובדים.
- 27.....התקשרות עם ספקים ונותני שירות.
- 28.....ביקורת על קופת ועד העובדים.

פרק ז' - הפרת מרות/משמעת

- 29.....הגדרת הפרת מרות/משמעת.
- 29.....ועדת המשמעת.
- 30.....החלטת ועדת המשמעת.
- 30.....אמצעי משמעת.
- 30.....החלטת ועדת המשמעת.
- 30.....ערעור על החלטת ועדת המשמעת.

פרק ח' - בית הדין העליון של ההסתדרות הלאומית

- 31.....בית הדין העליון של ההסתדרות הלאומית.

פרק א - מבוא, הגדרות ותחולה

- 4.....מבוא.
- 4-5.....הגדרות.
- 6.....תחולה.

פרק ב' - בחירות ומינוי ועד

- 7-9.....הזכות לבחור ולהיבחר.
- 10.....ועדת הבחירות.
- 11.....מועדים.
- 10-12.....רשימת המועמדים ובעלי זכות בחירה.
- 12.....הודעות בחירות 2 ו-3.
- 12-13.....ערעור על רשימת המועמדים ובעלי זכות הבחירה.
- 13.....מקום הבחירות.
- 13-14.....ועדת הקלפי.
- 14-15.....סדרי קלפי.
- 15.....טופס ההצבעה.
- 16.....תעמולה.
- 16.....משקיפים.
- 17.....פתיחת הקלפיות וספירת הקולות.
- 17-18.....אישור תוצאות הבחירות.
- 18.....ערעור על תוצאות הבחירות.

פרק ג' - תחילת כהונה, תפקידים ונהלי עבודת ועד העובדים

- 19.....תחילת כהונת ועד העובדים.
- 19-20.....ועדות ותפקידים בוועד העובדים.
- 20-21.....ישיבות ועד.

פרק ד' - משך כהונת ועד העובדים והפסקת כהונה

- 22.....בחירות לראשונה ומינוי ועד ממונה.
- 22.....משך כהונת ועד העובדים.
- 23.....סיום כהונת חבר ועד העובדים.
- 23-24.....הדחת יו"ר, מ"מ יו"ר, גזבר.

פרק ה - פעילות ותיגמול

- 25.....כתב מינוי.
- 25.....תכנית עבודת ועד העובדים.
- 25.....הכשרת חברי ועד העובדים.

פרק א': הגדרות מבוא ותחולה

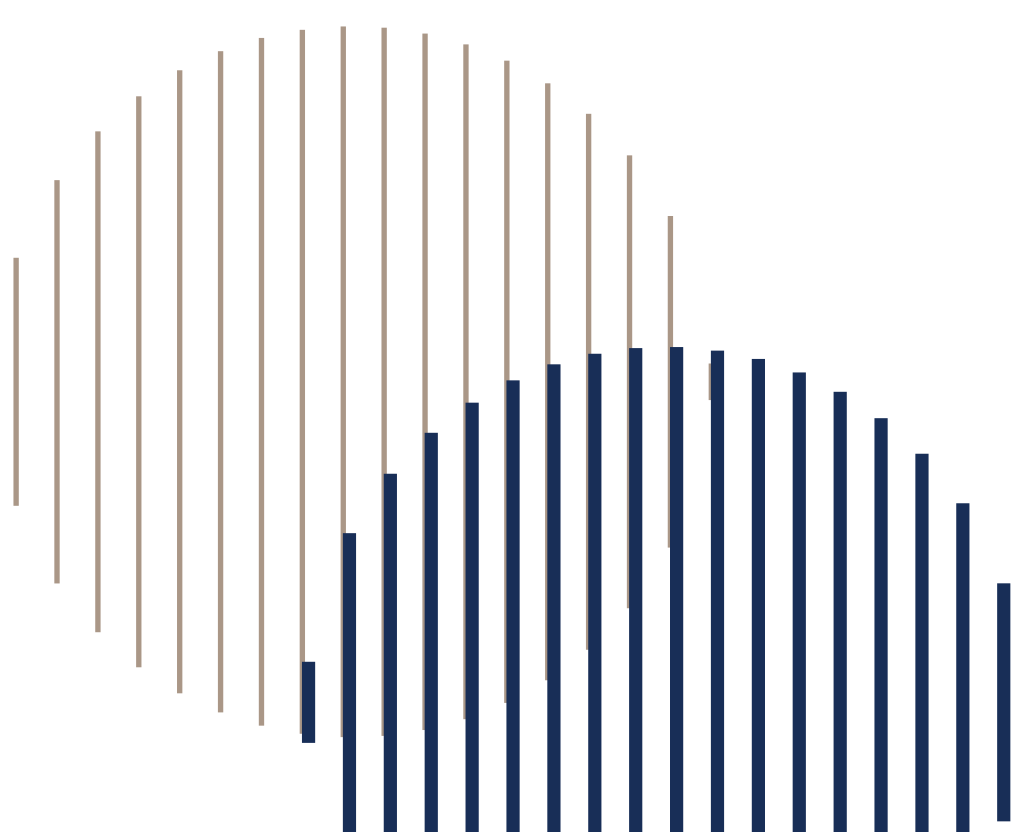
מבוא

1

- 1.1 תקנון זה מותקן מכח סמכותו של האגף למשפט יוחסי עבודה על פי חוקת ההסתדרות הלאומית.
- 1.2 תקנון זה מטרתו להסדיר את אופן המינוי וההתנהלות של ועדי העובדים וועדי הפעולה.
- 1.3 תקנון זה ייקרא ויתפרש בכפיפות לחוקה ובזיקה אליה, הכל לפי העניין או הקשרו, ובהתאם לעקרונות סבירות, תום לב ולפי הדין.
- 1.4 **פעולה ברוב** - דבר שהוטל או צריך להיעשות על ידי צוות שנבחר או שמונה ע"י האגף למשפט יוחסי עבודה, לרבות על ידי ועד עובדים, יעמוד בתוקפו, אם נעשה בידי רוב חבריו, ובכפוף לחזקת התקינות הקבועה בתקנון זה, וזאת אם אין הוראה אחרת בכתב מטעם האגף למשפט יוחסי עבודה לעניין הנדון.
- 1.5 **סמכויות עזר** - הסמכה לעשות דבר או לדון בעניין פלוני או להכריע בו, משמעה גם הסמכה לקבוע נוהל עבודה וסדרי דיונים, ככל שאלה לא נקבעו לאותו עניין בתקנון זה.
- 1.6 **סמכויות מינוי** - הסמכה למנות משמעה גם הסמכה להתלות את תוקף המינוי או לבטל את המינוי או להשעות מתפקיד, אם אין בתקנון זה הוראה אחרת לעניין הנדון.
- 1.7 **הסמכות ליתן הוראת מינהל** - משמעה גם הסמכות לתקנה, לשנותה, להתלותה או לבטלה בדרך שניתנה.
- 1.8 **חזקת תקינות** - דבר שנעשה בתום לב ובדרך המקובלת בנסיבות העניין, חזקה שנעשה כראוי אם לא הוכח אחרת, וזאת - אם אין בתקנון זה או בתקנון מיוחד הוראה מיוחדת לעניין עשייתו.
- 1.9 **מניין הזמן** - במניין ימי תקופה יבואו גם מנוחה, חופשה, ושבתון, זולת אם הם הימים האחרונים שבתקופה האמורה.
- 1.10 האגף למשפט יוחסי עבודה בהסתדרות הלאומית, או מי מטעמו, רשאים לקבוע נהלים והוראות ספציפיות לצורך הסדרת פעילות ועד העובדים בנושאים שונים. נהלים והוראות אלו יחייבו את חברי ועד העובדים ואת כלל בעלי התפקידים בו, לרבות יו"ר הוועד, ויהיו חלק בלתי נפרד מהוראות תקנון זה ופעילות ועד העובדים. במידה והופץ נוהל או הוראה לוועד העובדים, יאשרו חברי הוועד, לרבות יו"ר הוועד בחתימתם את קבלת הנוהל או ההוראה החדשים.

הסתדרות העובדים הלאומית בישראל.	הסתדרות לאומית
.....	
חוקת הסתדרות לאומית.	חוקה
.....	
כמשמעותם בחוקה.	מוסדות והנהגת ההסתדרות
.....	
בית-הדין העליון של הסתדרות לאומית כמשמעותו בחוקה.	בית-הדין העליון
.....	
כמשמעותו בחוקה.	האגף למשפט ויחסי עבודה
.....	
מקום שמועסקים בו עובדים שכירים והוא בבעלות ו/ או בשליטת מעסיק מסוים פרטי או ציבורי או אגד מעסיקים משותפים, לרבות מפעל, חטיבה, שלוחה, מחלקה, יחידה, סניף, אתר, מוסד, יחידת מיקוח נפרדת מתוך מספר חברות או אתרים שבבעלות משותפת וכיוצא באלה, הכל לפי העניין או הקשרו.	מקום עבודה
.....	
נציגות עובדים מטעם העובדים שמונתה ע"י ההסתדרות הלאומית (ועד ממונה) ו/או שנבחרה ומכהנת בהתאם להוראות תקנון זה, או בהתאם להוראות תקנון מיוחד, או מכוחם, והוסמכה על ידי האגף למשפט ויחסי עבודה או מי מטעמו.	ועד עובדים
.....	
נציגות עובדים מטעם העובדים שמונתה ע"י ההסתדרות ו/או שנבחרה ומכהנת בהתאם להוראות תקנון זה, או בהתאם להוראות תקנון מיוחד, או מכוחם, והוסמכה ע"י האגף למשפט ויחסי עבודה או מי מטעמו, במסגרת התארגנות ראשונית או במקרים מיוחדים בהתאם להחלטת האגף למשפט ויחסי עבודה.	ועד פעולה
.....	
סמנכ"ל האגף למשפט ויחסי עבודה ו/או סמנכ"ל האגף ליחסי עבודה ו/או כל גורם שהוסמך על ידם.	סמנכ"ל האגף
.....	
תקנון מיוחד לוועד עובדים אשר אושר מראש על ידי סמנכ"ל האגף, כאמור בתקנון זה.	תקנון מיוחד
.....	
הוראה או מינוי, לרבות נוהל כללי או נוהל זמני לעניין מסוים, הודעה, מודעה, הנחיה, הדרכה, הרשאה, קביעה וכיוצא באלה, שניתנו בכתב על ידי סמנכ"ל האגף.	הוראת מינהל
.....	
היום שבו פורסמה ההודעה הראשונה בדבר קיום בחירות, על פי תקנון זה.	המועד הקובע
.....	
אדם אשר אושר לו להימצא בחדר הקלפי על ידי ועדת הבחירות ו/או על ידי האגף למשפט ויחסי עבודה, בהתאם להוראות תקנון זה או תקנון מיוחד.	משקיף
.....	
ועדה המוסמכת לברר הפרות לכאורה של מרות ההסתדרות הלאומית בהתאם להוראות תקנון זה.	ועדת משמעת
.....	
ועדה האמונה על ניהול הליך בחירות לוועד העובדים, ובהתאם להוראות תקנון זה ואשר מונתה על ידי סמנכ"ל האגף ו/או מי מטעמו.	ועדת בחירות

- 3.1 תקנון זה יחול על כל העובדים, ועדי הפעולה וועדי העובדים של ההסתדרות הלאומית, אלא אם אישר האגף למשפט יחסי עבודה בכתב תקנון מיוחד למקום עבודה או לסקטור עובדים מסוים, לעניינים מסוימים או בכלל. ככל שקיימת סתירה בעניינים מסוימים – יחול התקנון המיוחד כאמור לעיל.
- 3.2 בכל מקום בו קיימת סתירה בין תקנון זה לבין החוקה, יגבר האמור בחוקה.
- 3.3 בכל מקום בו קיימת סתירה בין תקנון זה לבין הסכמים ו/או הסדרי עבודה ו/או תקנונים מיוחדים יגבר האמור בהסכם ו/או בהסדר ו/או בתקנון המיוחד.
- 3.4 כל עניין אשר לא יוסדר בתקנון מיוחד, יש לנהוג לגביו בהתאם לקבוע בתקנון זה.
- 3.5 האמור בלשון זכר משמעותו אף בלשון נקבה ולהפך, אלא אם אין בעניין הנדון או בהקשרו דבר שאינו מתיישב עם האמור.
- 3.6 תקנון מיוחד, אשר הותקן טרם כניסתו לתוקף של תקנון זה או שינוי הוראותיו של תקנון זה, יעמוד בתוקף, ככל שאין בהוראותיו משום סתירה מהותית להוראות תקנון זה. במקרה של סתירה מהותית בין הוראות תקנון זה לבין הוראה כלשהי בתקנון מיוחד, יכריע האגף למשפט יחסי עבודה בדבר תוקף ההוראה בהתאם לנסיבות העניין. זאת, תוך בחינת מהות ההוראה הסותרת, צרכי ועד העובדים במקום העבודה, עקרונות סבירות ותום לב ומדיניות של משפט יחסי עבודה ראויים במקום העבודה. החלטת האגף תהווה חלק מהתקנון המיוחד החל במקום העבודה.



פרק ב': בחירות ומינוי ועד

4

הזכות לבחור ולהבחר

4.1 זכותו של כל עובד בין אם הוא מועסק באמצעות הסכם קיבוצי ובין אם בחוזה אישי להשתתף בבחירות לוועד העובדים במקום עבודתו. ההשתתפות בבחירות הינה זכות יסוד חוקתית; ואין לאסור עליה או להגבילה. זאת, אלא אם הוגבלה או הותנתה או נשללה על פי החוקה או תקנון זה, הכל לפי העניין והנסיבות, בכפוף לסבירות, מדתיות והדין.

4.2 כל עובד הזכאי ליטול חלק או הנוטל חלק בבחירות עפ"י תקנון זה או מכוחו, לרבות עובד הטוען לזכות הצבעה, הבא כבוחר או מועמד, הבא כבעל-דין, הבא כבר-פלוגתא או אחרת, יראו אותו כמי שפועל תוך הסכמה ביודעין ובמסגרת הוראות החוקה ותקנון זה ובכפיפות להם.

4.3 הזכות לבחור

4.3.1 הזכות לבחור נתונה לכל עובד, המועסק בהיקף שלא יפחת משליש משרה, אשר השלים שלושה חודשי עבודה עד למועד הקובע, אלא אם נקבע אחרת בתקנון זה או בתקנון מיוחד. יובהר כי גם תקופה במסגרתה העובד נמצא בהשתלמות, הכשרה או בתקופת ניסיון נכללת במסגרת תקופת שלושת חודשי העבודה.

4.3.2 אלה לא יהיו רשאים לבחור לוועד העובדים:

א. המנהל הכללי של מקום העבודה, המשנה והסגנים למנהל הכללי, חברי הנהלה, חברי מועצת מנהלים, יועץ משפטי, חשב, גזבר, יועציהם ועוזריהם האישיים; בעלי תפקידים בתחום משאבי אנוש המוסמכים להחליט או להמליץ על קבלה ופיטורי עובדים, קידומם, קביעת תנאי עבודתם.

ב. עובד שהאגף קבע כי בנסיבות העניין מתקיים ניגוד אינטרסים ממשי ומהותי בין התפקיד שהוא ממלא לבין כהונה בוועד ואשר לא ניתן לריפוי באמצעים מידתיים אחרים.

ג. הבעלים של מקום העבודה ובעלי השליטה בו, אלא אם כן, השליטה במקום העבודה היא בידי העובדים.

ד. עובד בחוזה אישי רשאי לבחור לוועד העובדים. האגף רשאי לקבוע אחרת, במקרים חריגים ובהתקיים נסיבות מיוחדות.

ה. עובד השווה בחופשה ללא תשלום מעל שלושה חודשים במועד הקובע. הוראה זו לא תחול על עובד/ת בחופשה הקבועה בחוק (למשל: לידה/אימוץ) והעובד לא האריך את תקופת חופשתו.

ו. עובד בתקופת השעיה מעבודה, שהאגף למשפט יחסי עבודה קבע כי אינו רשאי לבחור בתקופה זו או בחלקה.



ז. עובד שהאגף ליחסי עבודה ומשפט ו/או ועדת המשמעת קבע לגביו כי הפר מרות ההסתדרות לפי חוקתה והתקנון במהלך כהונת הוועד היוצא, והוחלט כי בנסיבות אלה תישלל זכותו לבחור בבחירות הקרובות, בכפוף לאישור ועדת המשמעת, כאמור בתקנון זה, אשר תבחן נסיבות המקרה בהתאם לעקרונות סבירות ומידתיות.

ח. עובד אשר לא שילם מיסי ועד במשך שלושה חודשים עובר למועד הקובע, אלא אם נמנעה מעובד הזכות לשלם מיסי ועד ע"י המעסיק. במקרה כזה תהא הסמכות נתונה לסמנכ"ל האגף, לאשר לעובד לבחור לוועד העובדים.

ט. עובד המושאל ע"י מעסיקו לגורם חיצוני אחר שמקום עבודתו בפועל אינו המקום שבו נערכות הבחירות. זאת, אלא אם הוא עתיד לשוב למקום העבודה של המעסיק במהלך תקופת הכהונה של הוועד אשר ייבחר או אם ייקבע אחרת על ידי האגף למשפט ויחסי עבודה.

4.4 הזכות להיבחר ו/או להתמנות

4.4.1 הזכות להיבחר ו/או להתמנות נתונה לכל עובד המועסק בהיקף שלא יפחת מחצי משרה, ואשר במועד הקובע הינו בעל ותק של שנה לפחות במקום העבודה, אלא אם נקבע אחרת בתקנון מיוחד. יובהר כי ותק של שנה במקום העבודה הינו לרבות תקופה במסגרתה העובד נמצא בהשתלמות, הכשרה או בנסיון ונכלל במסגרת תקופת שנת העבודה.

4.4.2 אלה לא יהיו רשאים להיבחר ו/או להתמנות לוועד עובדים:

א. המנהל הכללי של מקום העבודה, המשנה והסגנים למנהל הכללי וחברי הנהלה/מועצת מנהלים (להוציא נציגי עובדים בהנהלה/מועצת מנהלים).

ב. הגזבר, חשב בכיר (במקצועו כרואה חשבון), מבקר הארגון, מנהל המחלקה המשפטית (יועץ משפטי בכיר).

ג. מנהל משאבי אנוש המוסמך לקבל ו/או לפטר עובדים

ד. עובד שמייצג את הנהלה/מועצת המנהלים במשא ומתן עם נציגות העובדים.

ה. עובד המכהן בתפקיד קצין בטחון אשר מתוקף תפקידו לבדוק ו/או להמליץ בדבר חשד לעבירות משמעת ו/או עבירות פליליות אשר עברו עובדים במקום העבודה.

ו. מי שהורשע בפלילים בעבירה שיש עמה קלון, וכן מי שהורשע על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998, כל עוד לא חלפו מיום הפיכת פסק הדין לחלוט, שתי קדנציות ולא פחות משש שנים. ככל שבית המשפט לא הכריע בעניין הקלון, יהא האגף לאיגוד מקצועי מוסמך לדון ולהכריע האם יש בהרשעה משום קלון.

ז. עובד העובד במקום עבודה נוסף, ואשר היקף משרתו שם עולה על חצי משרה, אלא אם יחליט האגף למשפט ויחסי עבודה אחרת. "עובד במקום עבודה נוסף" משמעו לעניין סעיף זה – לרבות מי שמכהן במקום אחר בתפקיד ציבורי או אחר, בין אם בתמורה ובין אם לאו.

ח. עובד המושאל ע"י מעסיקו לגורם חיצוני אחר, אשר מקום עבודתו בפועל אינו המקום בו נערכות הבחירות ולא תסתיים תקופת השאלתו לגורם החיצוני עד המועד הקובע, אלא אם כן ייקבע אחרת על ידי סמנכ"ל האגף למשפט ויחסי עבודה

ט. עובד בתקופת השעיה מהעבודה, שהאגף למשפט יוחסי עבודה ו/או ועדת משמעת קבעו כי אינו רשאי להיבחר בתקופה זו או חלקה.

י. חבר בוועד עובדים שפוזר בשל הפרת מרות הסתדרות לאומית.

יא. עובד שהאגף למשפט יוחסי עבודה ו/או ועדת משמעת קבעו לגביו כי הפר מרות לרבות שביתה במהלך כהונת הוועד היוצא, והוחלט כי בנסיבות אלה תישלל זכותו להיבחר בבחירות הקרובות, כאמור בתקנון זה.

יב. ככלל, עובד בחוזה אישי יוכל לכהן כחבר ועד עובדים. עם זאת, האגף למשפט יוחסי עבודה יוכל לקבוע אחרת בנסיבות חריגות ומיוחדות ומטעמים שיירשמו.

יג. עובד השווה בחופשה ללא תשלום מעל שלושה חודשים במועד הקובע. הוראה זו לא תחול על עובד/ת בחופשה הקבועה בחוק (למשל: לידה/אימוץ) אשר לא האריך חופשה זו.

יד. קרובי משפחה לא יכהנו יחדיו בו-זמנית כחברים בוועד העובדים. הציגו קרובי משפחה מועמדותם לבחירות ונבחרו, יראו כנבחר את בן המשפחה, אשר קיבל את מירב הקולות לעומת האחרים, וכל בן משפחה אחר לא יכהן בוועד העובדים. קרוב משפחה לעניין סעיף זה: בן/בת זוג, אב, אם, בן, בת, אח, אחות, וכל בן/בת זוג או צאצא או הורה של מי מהם. הוראה זו לא תחול לגבי קרובי משפחה, שנבחרו מטעם יחידות בחירה שונות, אם היו כאלה. יובהר כי חבר ועד לא יקיים קשרים עסקיים, במישרין או בעקיפין לרבות באמצעות קרובי משפחה עם מקום העבודה בו הוא מכהן כחבר ועד.

טו. חבר בוועדת הבחירות, לא יהיה מועמד בבחירות לוועד העובדים אלא אם הודיע על פרישתו מוועדת הבחירות טרם קיום ישיבתה הראשונה.

טז. חבר בוועדת ביקורת, לא יהיה מועמד בבחירות לוועד העובדים אלא אם הודיע על פרישתו מהוועדה כאמור, לפני הגשת מועמדותו לוועד העובדים.

יז. עובד אשר לא שילם מיסי ועד במשך שלושה חודשים עובר למועד הקובע, אלא אם נמנעה מעובד הזכות לשלם מיסי ועד ע"י המעסיק. במקרה כזה תהא הסמכות נתונה לאגף למשפט יוחסי עבודה, לאשר לעובד להיבחר לוועד העובדים.

יח. נסיבות מיוחדות בהן לפי החלטת האגף, לאור התנהלותו של העובד אין הוא מתאים לכהן כחבר ועד. למשל, במקרים של התעמרות בעבודה כלפי עובדים אחרים במקום העבודה.

יט. על אף האמור בפרק זה - רשאי לפסול סמנכ"ל האגף למשפט יוחסי עבודה לבחון התמודדות של עובד שיש חשש ממשי לניגוד עניינים מובהק את התמודדותו.

4.4.3 על החלטת האגף למשפט יוחסי עבודה שלא לאפשר זכות לבחור או להיבחר ניתן לערער לבית הדין העליון תוך שבעה ימים מיום ההחלטה. החלטת בית הדין העליון תהא סופית.

ועדת בחירות

5

5.1 מינוי ועדת בחירות

- 5.1.1. האגף למשפט ויחסי עבודה ימנה ועדת בחירות אשר תהיה אמונה על ניהול הליך הבחירות לוועד העובדים מתחילתו ועד סופו.
- 5.1.2. חברי ועדת הבחירות יהיו נציגי ההסתדרות הלאומית ו/או נציגים מטעמה ו/או נציגים מטעם העובדים במקום העבודה בו מתקיימות בחירות, בהתאם לאישור שיתקבל מראש בכתב מהאגף למשפט ויחסי עבודה.
- 5.2 **מינוי יו"ר ועדת בחירות -** ככל שלא מונה יו"ר על ידי סמנכ"ל האגף, תבחר ועדת הבחירות יו"ר מתוך חבריה ברוב קולות.
- 5.3 **זימון ישיבת ועדת בחירות -** יו"ר ועדת הבחירות יכנס את ועדת הבחירות לישיבתה הראשונה לא יאוחר מ-10 ימים מיום מינוי ועדת הבחירות.
- 5.3.1. ועדת הבחירות תחל כבר בישיבתה הראשונה בהכנת רשימת בעלי זכות הבחירה.
- 5.3.2. קביעת מועד הבחירות סדרי פעולה ורשימת הבוחרים:
- 5.3.3. ועדת הבחירות, בישיבתה הראשונה, תקבע את מועד קיום הבחירות, לוח הזמנים לבחירות, אופן קיום הבחירות, מבנה הוועד שייבחר, סייגים לזכות לבחור ולהיבחר, ותפרסם עד 3 ימים מתום הישיבה הראשונה, בהודעה מס' 1.
- 5.4 **הודעה מס' 1 -** בהודעה זו יפורטו מועד הבחירות, לו"ז הבחירות, מבנה הוועד הנבחר, הזכות לבדיקת זכאות לבחור/להיבחר ויצוין כי המועד האחרון להגשת מועמדות לוועד העובדים שהינו 10 ימים לאחר פרסום הודעה זו (דוגמא מצורפת לתקנון זה).
- 5.5 **חזקת חוקיות -** קיום ועדת הבחירות, סמכויותיה ותוקף פעולותיה לא ייפגעו מחמת שנתפנה מקומו של חבר בה או מחמת ליקוי בבחירתו או בהמשך כהונתו, והוא הדין בוועדת קלפי, בשינויים המחויבים בנסיבות העניין.
- 5.6 **ניהול פרוטוקולים -** ועדת הבחירות תנהל פרוטוקולים של ישיבותיה.

מועדים

6.1 הגבלת מועדים

הבחירות תמשכנה יום אחד, ובלבד שמועד זה לא יחול בימי שישי, שבת, ימי ערב חג, חג, ימי חופשה מאורגנים של מקום העבודה. האגף ולמשפט יחסי עבודה, בנסיבות חריגות ומטעמים שיירשמו, רשאי לקבוע ולשנות מועדים וסדרי בחירות וזאת מטעמים אובייקטיבים ולבקשת ועדת הבחירות.

6.2 לוח זמנים לביצוע

משנקבע מועד קיומן של הבחירות, ינהגו בהתאם ללוח הזמנים לביצוע המצורף כנספח א' לתקנון זה. אולם, ועדת הבחירות מוסמכת להאריך כל מועד שנקבע, מטעמים מיוחדים, באישור האגף למשפט יחסי עבודה.

רשימות המועמדים ובעלי זכות בחירה

7.1 עובד ו/או מועמד אשר מעוניין לבדוק האם שמו נמצא ברשימת בעלי זכות הבחירה, רשאי לפנות לוועדת הבחירות לצורך בירור. ככל ששמו אינו נמצא ברשימת בעלי זכות הבחירה, העובד יהיה זכאי לערער כמפורט בסעיף 9 להלן.

7.2 ועדת הבחירות תבדוק את המועמדים שהגישו מועמדותם, ותדחה מועמדים אשר אינם כשירים ורשאים לבחור ולהיבחר על פי האמור בתקנון זה ו/או בתקנון מיוחד לפי העניין.

7.3 ועדת הבחירות תהא רשאית להמליץ לאגף למשפט יחסי עבודה, לאחר בדיקה מעמיקה, שלא לאשר התמודדות או לפסול מועמד אם הוכח בפניה כי המבקש להתמודד או המועמד אינו עומד בהוראות תקנון זה ו/או התקנון המיוחד.

7.4 כל עובד המעוניין להגיש מועמדותו לוועד העובדים, יהיה חייב לחתום, עם הגשת מועמדותו, על כתב הסכמה המצורף כנספח ב' לתקנון זה.

7.5 מספר המועמדים

7.5.1 כאשר מספר המועמדים הכשירים להיבחר זהה למספר חברי הוועד העומדים להיבחר, מוסמכת ועדת הבחירות להחליט כי לא ייערכו בחירות בקלפי וכי יראו את המועמדים הכשירים להיבחר כמי שנבחרו בפועל, באישור האגף למשפט יחסי עבודה.

7.5.2 כאשר מספר המועמדים הכשירים להיבחר קטן ממספר חברי הוועד העומדים להיבחר, מוסמכת ועדת הבחירות להחליט כי לא ייערכו בחירות בקלפי וכי יראו את המועמדים הכשירים להיבחר כמי שנבחרו בפועל, באישור האגף למשפט יחסי עבודה, כאשר בסמכות האגף למשפט יחסי עבודה להשלים את הרכב הוועד באמצעות נציג האגף למשפט יחסי עבודה או למנות חברי ועד נוספים אשר כשירים וזכאים להיבחר לפי הוראות תקנון זה /או תקנון מיוחד אשר יכהנו עד סיום כהונת הוועד הנבחר כולו.

7.5.3. כאשר אין מועמדים להיבחר, בסמכות האגף למשפט יוחסי עבודה למנות ועד זמני מטעמו, בהתאם להוראות תקנון זה /או תקנון מיוחד.

7.6 **הסרת מועמדות** - עובד אשר שמו נכלל ברשימת המועמדים להיבחר והחליט להסיר את מועמדותו, יודיע בכתב לוועדת הבחירות על בקשתו כי ימחק שמו מרשימת המועמדים להיבחר.

8 הודעות בחירות 2 ו-3

8.1 הודעה מספר 2

8.1.1. לא יאוחר מ-7 ימים מהמועד האחרון שנקבע להגשת המועמדות, תפרסם ועדת הבחירות את "הודעה מס' 2" בה יפורטו רשימת המועמדים שנמצאו כשירים ומועמדותם אושרה כשהיא ערוכה לפי סדר ה-א'ב', וכשהיא חתומה ע"י יו"ר ועדת הבחירות (דוגמא מצורפת לתקנון זה).

8.1.2. בבחירות לפי אזורי בחירה או לפי סקטורים, תיערך רשימת המועמדים, כאמור, בנוסף לסדר א'ב', גם לפי אזורי הבחירה או הסקטורים.

8.2 הודעה מספר 3

ועדת הבחירות תפרסם את "הודעה מס' 3" לפחות 7 ימים לפני מועד הבחירות בה יפורטו סדרי הקלפי, אופן ההצבעה, מיקום הקלפי ושעות ההצבעה. כמו כן, בהודעה יפורסם כי כל עובד יהיה רשאי לבחור רק עם הצגת תעודת זהה הנושאת את תמונתו, כפי שתקבע ועדת הבחירות, או לחלופין באופן מזהה אחר כפי שיקבע בתקנון מיוחד או בהוראת מנהל מיוחדת (דוגמא מצורפת לתקנון זה).

9 ערעור על רשימת מועמדים ובעלי זכות הבחירה

9.1 **ערעור לוועדת הבחירות** - לא יאוחר מ-5 ימים מיום פרסום הודעה מס' 1 ו/או הודעה מס' 2 לפי העניין, רשאי כל עובד, אשר שמו לא נכלל בפרסום זה, לערער בפני ועדת הבחירות אשר תחליט בעניינו בתוך 2 ימים ממועד הגשת הערעור.

9.2 **ערעור על החלטת ועדת הבחירות** - ערעור על החלטת ועדת הבחירות לפי סעיף 9.1 לעיל, יוגש לסמנכ"ל האגף בתוך 3 ימים ממועד מסירת החלטת ועדת הבחירות לעובד.

9.3 **ערעורים בעניינים נוספים** - ערעור ביתר העניינים הנוגעים לבחירות יובא בפני האגף למשפט יוחסי עבודה, בתוך 3 ימים ממועד קבלת ההחלטה ע"י ועדת הבחירות.



- 9.4 **ערעור על החלטת האגף למשפט יחסי עבודה -** ערעור על החלטות האגף למשפט ומשפט יחסי עבודה יובא בתוך 3 ימים ממועד מתן ההחלטה ע"י האגף למשפט יחסי עבודה לבית-הדין העליון.
- 9.5 המשכם של הליכי הבחירות ייעשה בהתאמה למועדים דלעיל.

מקום הבחירות

10

- 10.1 **מקום קיום הבחירות -** ככלל, יתקיימו הבחירות לוועד העובדים במקום העבודה, אלא אם כן החליט האגף למשפט יחסי עבודה או ועדת הבחירות באישור האגף למשפט יחסי עבודה, לפי העניין, אחרת לרבות באמצעים דיגיטליים, בהתאם לנוהל בחירות דיגיטלי המפורט כנספח ג' לתקנון זה.
- 10.2 ככל והאגף למשפט יחסי עבודה יקבע במקום עבודה כי הבחירות יערכו באופן דיגיטלי, הבחירות יערכו לפי הכללים שנקבעו לתפעול בחירות דיגיטליות וזאת לצורך שמירה על טוהר הבחירות, כמפורט בנספח ג' לתקנון זה.
- 10.3 בבחירות שבהן מתאפשרת הצבעה בקלפי שאינה מסוימת, לפי בחירת המצביע, תקבע ועדת הבחירות נהלים ותוודא ביצוע הסדרים שיבטיחו שכל עובד יצביע פעם אחת בלבד.
- 10.4 **קלפי ניידת -** ועדת הבחירות רשאית לקבוע, מנימוקים שיירשמו בפרוטוקול ועדת הבחירות, ובאישור האגף למשפט יחסי עבודה, כי במהלך הבחירות יעשה שימוש בקלפי ניידת.

ועדת הקלפי

11

- 11.1 ועדת הקלפי תמונה ע"י ועדת הבחירות ותהיה אחראית על ניהול הקלפי ביום הבחירות.
- 11.2 לא יתמנה כחבר ועדת קלפי חבר ועד העובדים היוצא, ולא יתמנה מי שהוא מועמד בבחירות המיועדות.
- 11.3 ניתן למנות חבר מוועדת הבחירות כחבר בוועדת הקלפי.
- 11.4 האגף למשפט יחסי עבודה רשאי למנות מטעמו, בנסיבות מיוחדות, חברים בוועדת הקלפי. האגף למשפט יחסי עבודה מוסמך למנות גם מי שאינו עובד במקום העבודה ובלבד שלא מתקיים ניגוד עניינים ממשי או נחזה במינוי.

- 11.5 במקרים בהם תהיינה יותר מקלפי אחת, ועדת הבחירות תמנה ועדות קלפי ויושבי ראש ועדות קלפי לכל אחת מהקלפיות.
- 11.6 ועדות הקלפי יהיו מורכבות מ-3 חברים שאחד מהם יהיה יו"ר. במקרים חריגים רשאי האגף למשפט ויחסי עבודה לאשר ועדת קלפי שתהיה מורכבת מ-2 חברים בלבד כשאחד מהחברים ישמש כיו"ר הוועדה.
- 11.7 הודיע חבר ועדת קלפי כי ייעדר ביום הבחירות, תמנה ועדת הבחירות חבר אחר תחתיו. נעדר חבר ועדת קלפי, ללא הודעה מראש, ימנה יו"ר ועדת הבחירות חבר אחר תחתיו מקרב רשימת הבוחרים.
- 11.8 **פרוטוקול קלפי -** ועדת הבחירות תעביר לכל ועדת קלפי עותק מרשימת הבוחרים באותה קלפי. ועדת הקלפי תנהל פרוטוקול שישקף נאמנה את מהלך הבחירות באותה קלפי, ובכלל זאת בדיקת הקלפי לפני התחלת ההצבעה, שעת תחילת ההצבעה וסיומה, מספר מעטפות ההצבעה שקיבלה ועדת הקלפי לידיה ואלה שנשארו בידיה לאחר ההצבעה, מספר המצביעים, ערעורים וכן כל אירוע מהותי בלתי שגרתי (מצ"ב **כנספח ד'** לתקנון זה).

סדרי הקלפי

12

- 12.1 בידי חברי ועדת הקלפי יהיו רשימות הבוחרים של אותה קלפי.
- 12.2 **פתיחה וסגירת הקלפיות, ההצבעה -** הקלפי תיפתח ותיסגר בהתאם להודעת ועדת הבחירות על מועדי הפתיחה והסגירה. ההצבעה תימשך גם לאחר המועד שנקבע כל עוד ממתנינים בעלי זכות בחירה שהגיעו לקלפי לפני מועד הסגירה אך טרם הצביעו. הספיקו כל בעלי זכות הבחירה להצביע לפני השעה היעודה לסגירת הקלפי, תיסגר הקלפי קודם למועד שנקבע.
- 12.3 בכל קלפי תימצא רשימת מועמדים ערוכה לפי סדר הא'-ב'.
- 12.4 **הצבעה חריגה -** במקרים חריגים בהם נבצר מעובד להגיע להצבעה ביום הבחירות בניסבות מוצדקות בלבד, ועדת הבחירות תוכל לאשר הצבעה מיוחדת באופן שיקבע על ידי ועדת הבחירות ותחת פיקוחה לצורך שמירה על טוהר הבחירות וחשאיות ההצבעה.
- 12.5 טוהר הבחירות
- 12.5.1 ועדות הקלפי/בחירות תוודא כי יתקיימו בחירות חשאיות, אישיות, בתום לב ובהגינות ובדרך שנקבעה ע"י ועדת הבחירות ובהתאם להוראות תקנון זה ו/או תקנון מיוחד.
- 12.5.2 ועדת הקלפי תאפשר אך ורק הצבעתם של בוחרים, אשר התייצבו אישית להצביע ביום הבחירות וזוהו כנדרש.
- 12.5.3 נדרש כי לפחות אחד מחברי ועדת הקלפי יחתום בחתימתו האישית על המעטפות, טרם תחילת הליך ההצבעה.



12.5.4. העובדים יקפידו על קיום הבחירות באופן מסודר המכבד את מקום העבודה, עובדיו ונושאי התפקידים בו.

12.5.5. **איסור שהייה** - בחדר הקלפי רשאים להיות נוכחים חברי ועדת הקלפי והעובד הבוחר בלבד. מועמד לא יהיה נוכח בחדר הקלפי במועד כלשהו למעט בעת הצבעתו כבוחר בלבד.

12.6 סדרי הצבעה בקלפי

12.6.1. בהיכנסו לחדר הקלפי ימסור הבוחר לחבר ועדת הקלפי תעודה מזהה הנושאת תמונה כנדרש.

12.6.2. לאחר שנמצא שמו ברשימת הבוחרים וזוהה כראוי להנחת דעת ועדת הקלפי, תינתן בידו מעטפה פתוחה וריקה וחתיתם של שניים לפחות מחברי ועדת הקלפי.

12.6.3. הבוחר ימלא טופס הצבעה מאחורי פרגוד וכניסו למעטפה. בתום הבחירה מאחורי הפרגוד יחזור הבוחר לוועדת הקלפי, יחתום את שמו בגיליון המצביעים וישלשל את מעטפת ההצבעה האמורה אל תוך הקלפי לעיני חברי ועדת הקלפי.

12.6.4. לאחר ההצבעה בפועל, יימחק שמו של הבוחר מרשימת הבוחרים ותימסר לו התעודה המזהה.

12.6.5. בעת שהיית הבוחר מאחורי הפרגוד לא תותר כניסתו של אדם נוסף עימו.

13

טופס ההצבעה

13.1 **סימון המועמד/ים** - על הבוחר לבחור לא יותר ממספר הנציגים שנקבע כי יכהנו כחברי ועד ולסמן את שמו של כל מועמד בטופס ההצבעה.

13.2 **הצבעה פסולה** - סימן הבוחר בטופס ההצבעה מספר מועמדים העולה על מספר הנציגים שנקבע כי יכהנו כחברי ועד, תהיה הצבעתו בקלפי פסולה, הצבעתו תבוטל ולא תובא בחשבון.

14

תעמולה

- 14.1 תעמולת בחירות אסורה בתחום המבנה שבו נמצאת הקלפי וברדיוס של 50 מטר ממנו.
- 14.2 מועמדים, שמועמדותם אושרה על ידי ועדת הבחירות בהתאם לתקנון זה, יהיו רשאים לנהל תעמולת בחירות, אולם יעשו כן בדרך השומרת על כבוד המועמדים האחרים, מקום העבודה, עובדיו ונושאי התפקידים בו.
- 14.3 בסמכותה של ועדת הבחירות לקבוע הוראות ונהלים באשר לקיום או אי קיום תעמולת בחירות במהלך תקופת הבחירות וביום הבחירות.

15

משקיפים

- 15.1 ניתן שימצאו בחדר הקלפי משקיפים אשר אושרו על ידי ועדת הבחירות וכן חברי ועדת הבחירות.
- 15.2 כל עובד אשר נמצא ברשימת הבוחרים רשאי לבקש מראש מוועדת הבחירות כי ישמש כמשקיף בחדר הקלפי מטעם מועמד. לא יאושר יותר ממשקיף אחד עבור כל מועמד וכן לא תאושר נוכחות של יותר משני משקיפים בו זמנית בחדר הקלפי.
- 15.3 משקיף לא יתערב בהחלטות ועדת הקלפי ובפעולותיה ולא יפריע לסדר ההצבעה התקין.
- 15.4 בקשה לשמש כמשקיף תוגש אל ועדת הבחירות זמן סביר טרם מועד הבחירות. יו"ר ועדת הבחירות רשאי לסרב לבקשה מטעמים שיירשמו וכן לקבוע סדרים לנוכחות משקיפים.
- 15.5 מובהר, כי חברי ועדת הקלפי, וכן המשקיפים אינם רשאים להביע עמדה או דעה לגבי מועמד זה או אחר.
- 15.6 חברי ועדת הקלפי והמשקיפים נדרשים לשמור על חשאיות הבחירות ואינם רשאים ללכת עם העובד הבוחר מאחורי הפרגוד, למלא טפסים ולהכניס למעטפה טפסים יחד עם העובד הבוחר.
- 15.7 משקיפים ידרשו לחתום על פרוטוקול ועדת הקלפי ולאשר שבחנו את תקינותו.
- 15.8 האגף למשפט ויחסי עבודה רשאי למנות משקיף מטעמו, ובמיוחד כאשר ישנם סדרי בחירות מיוחדים בכפוף לקבלת אישור סמנכ"ל האגף. בקשה למינוי משקיף כאמור תוגש לסמנכ"ל האגף על ידי הגורמים המוסמכים, ותינתן החלטה בהתאם לפחות שבוע ימים לפני מועד קיום הבחירות.

פתיחת הקלפיות וספירת הקולות

- 16.1 ההצבעה תיסגר בקלפי בהתאם ללוח הזמנים שנקבע ע"י ועדת הבחירות. עם סגירת הקלפי תבצע ועדת הקלפי ספירה של המעטפות ומניין הקולות של הקלפי, ותערוך פרוטוקול אשר ייחתם בידי חברי ועדת הקלפי ויועבר עם כל החומר הנוגע לבחירות וסיכומי הקולות, בהשגחה ובאבטחה נאותים, לוועדת הבחירות.
- 16.2 במקרה שנתגלו, ולו לכאורה, תקלות כלשהן במהלך ההצבעה או בספירת הקולות, תציין זאת ועדת הקלפי בפרוטוקול.
- 16.3 בתום יום הבחירות הקלפיות יפתחו והקולות יספרו באתר בו התקיימו ההצבעות. יחד עם זאת, רשאית ועדת הבחירות לאשר את ריכוז הקלפיות הסגורות והעברתן לאתר ניטרלי לצורך ספירה מרוכזת של כלל הקלפיות.
- 16.4 פתיחת קלפי ניידת וספירת הקולות יעשו ע"י ועדת הבחירות או ע"י ועדת הקלפי בנוכחות לפחות שניים מחברי ועדת הבחירות.
- 16.5 **ריכוז חומר** - במקום עבודה שיש בו יותר מקלפי אחת, יעבירו ועדות הקלפי את הקלפיות וכל החומר הנוגע למהלך ההצבעה, לרבות פתקי ההצבעה והמעטפות, לידי ועדת הבחירות.
- 16.6 ריבוי טפסים
- 16.6.1 נמצאו במעטפה שבקלפי יותר מרשימת מועמדים אחת, והבוחר ציין סימני בחירתו על גבי אחת מהן בלבד - הצבעתו תהיה כשרה.
- 16.6.2 ציין הבוחר סימנים על גבי שני טפסים או יותר - תהיה הצבעתו פסולה.

אישור תוצאות הבחירות

- 17.1 **פרוטוקול הבחירות** - חברי ועדת הבחירות יחתמו על פרוטוקול סיכום הבחירות ותוצאותיהן.
- 17.2 תוצאות הבחירות יובאו לידיעת האגף למשפט ויחסי עבודה בסמוך לחתימת הפרוטוקול, ולא יאוחר מ-24 שעות ממועד חתימת הפרוטוקול.
- 17.3 **רוטציה בשווין קולות** - הראו תוצאות הבחירות שווין בין מועמדים בבחירות לוועד עובדים, בנסיבות שרק אחד מהם יכול לכהן כחבר בו, תחולק הכהונה ביניהם לפרקי זמן שווים. ועדת הבחירות תקיים הגרלה בין המועמדים שבה ייקבע מיהו המועמד אשר יכהן בתקופה הראשונה כחבר בוועד העובדים. הסתיימה תקופת הכהונה של המכהן הראשון, תפקע חברותו בוועד, ובמקומו ייכנס אוטומטית המועמד השני שזכה באותו מספר קולות.
- 17.4 **הודעה מספר 4** - ועדת הבחירות תפרסם את "הודעה מס' 4" בה יפורטו תוצאות הבחירות תוך 24 שעות ממועד חתימת הפרוטוקול (מצורפת כנספח ח לתקנון זה).

17.5 **אי אישור תוצאות הבחירות - אי אישור תוצאות הבחירות - האגף למשפט ויחסי עבודה**
 החליט שלא לאשר את תוצאות הבחירות, החלטה כזו תינתן בתוך 15 ימים ממועד הבחירות.

18

ערעור על תוצאות הבחירות

18.1 ככל שברצון מועמדים לערער על החלטת האגף למשפט ויחסי עבודה שלא לאשר את תוצאות הבחירות, יוכלו להגיש ערעור על החלטת האגף לבית הדין העליון של ההסתדרות הלאומית תוך שבוע ממועד פרסום החלטת האגף למשפט ויחסי עבודה.

18.2 הזכות להגיש ערעור על תוצאות הבחירות נתונה אך ורק בידי מועמד בבחירות שלא נבחר למועד העובדים.

18.3 ערעור לאגף למשפט ויחסי עבודה

18.3.1 ערעור על תוצאות הבחירות יוגש לאגף למשפט ויחסי עבודה בכתב בתוך 2 ימים ממועד פרסום תוצאות הבחירות על ידי ועדת הבחירות. בנסיבות בהן מועד הערעור נופל על שישי או שבת או חג יוגש הערעור ביום ראשון או מיד עם החזרה לעבודה לאחר החג.

18.3.2 האגף למשפט ויחסי עבודה יקיים דיון בעניין, אליו יוזמן הנציג הרלוונטי בהסתדרות הלאומית שליווה את הליך הבחירות. האגף למשפט ויחסי עבודה יזמין נציג מוועדת הבחירות, את המערער, ומי שנבחרו לכהן בוועד העובדים או יבקש את תגובתם בכתב. האגף למשפט ויחסי עבודה יעיין במסמכי הליך הבחירות.

18.3.3 החלטת האגף ולמשפט ויחסי עבודה תינתן, לכל המאוחר, תוך 3 ימים ממועד הדיון בערעור.

18.4 ערעור על החלטת האגף

18.4.1 על החלטת האגף למשפט ויחסי עבודה ניתן לערער בפני בית-הדין העליון תוך 3 ימים מיום שנתן האגף למשפט ויחסי עבודה החלטתו בעניין כאמור בסעיף 18.3.3 לעיל.

18.4.2 בית הדין העליון יכריע בערעור, לכל המאוחר, בתוך 7 ימים.

פרק ג': תחילת כהונה, תפקידים ונהלי עבודת ועד העובדים

19

תחילת כהונה וישיבה ראשונה

- 19.1 ועד העובדים יחל את כהונתו לאחר אישור סופי ולאחר ערעורים של תוצאות הבחירות על ידי האגף למשפט ויחסי עבודה. אישור התוצאות יתקבל לא יאוחר מ-14 ימים ממועד פרסום תוצאות הבחירות ו/או החלטת ערעור סופית לפי העניין. עד לאישור תוצאות הבחירות כאמור ימשיך לכהן ועד העובדים היוצא.
- 19.2 **ישיבת ועד ראשונה ובחירת יו"ר ומ"מ יו"ר -** נציג האגף למשפט ויחסי עבודה יכנס את הישיבה הראשונה של ועד העובדים הנבחר, 15 ימים ממועד אישור תוצאות הבחירות על ידי האגף למשפט ויחסי עבודה ורק לאחר הכרעה בערעורים ככל שיהיו. בישיבה זו יבחרו חברי הוועד בהצבעה ברוב קולות את יושב ראש הוועד (ככל שלא התקיימו בחירות ישירות ליו"ר הוועד), את ממלא מקומו, את הגזבר, מורשי חתימה ותפקידים נוספים במידת הצורך.
- 19.3 בהתכנס הוועד לראשונה, לאחר בחירת היושב ראש, ינהל היושב ראש הנבחר את המשך הישיבה.
- 19.4 בישיבת הוועד הראשונה או בסמוך לכך יעדכנו חברי הוועד היוצא את חברי הוועד הנכנס בכלל ענייני הוועד ויעבירו במרוכז את כלל מסמכי הוועד, ובכלל זה קופת הוועד בהתאם לנוהל קופת ועד של ההסתדרות הלאומית ודו"חות כספיים והחומרים שבחזקתם ושליטתם במובן הרחב ביותר לידי חברי הוועד הנכנס. הליך זה ייעשה בהקפדה יתרה ובצורה מתועדת וינוהל לצורך כך פרוטוקול מיוחד שייחתם על ידי יו"ר הוועד הנכנס ויו"ר הוועד היוצא. העתק מהפרוטוקול יישלח לאגף למשפט ויחסי עבודה.

20

ועדות ותפקידים בוועד

- 20.1 גזבר, מורשי חתימה, קופת הוועד וביקורת קופת הוועד
- 20.1.1 ועד העובדים יבחר מקרב חבריו גזבר, מורשי חתימה, ובעלי תפקידים נוספים כפי שימצא לנכון.
- 20.1.2 הגזבר הנבחר יטפל בכל העניינים הכספיים של הוועד בכפוף להוראות תקנון זה וישא באחריות להם. יו"ר הוועד לא יכהן בתפקיד גזבר הוועד.

20.2 מזכירות

20.2.1. ועד עובדים המונה תשעה חברים ומעלה רשאי לבחור מקרב חבריו נציגות עובדים מצומצמת (מזכירות) אשר תהא הגוף המבצע את החלטותיו, ותכלול בכל מקרה את יו"ר הוועד.

20.2.2. המזכירות לא תהא רשאית לקבל החלטות כלשהן במקום הוועד ותהא מופקדת רק על ביצוע החלטות ועד העובדים.

20.2.3. במקרים מיוחדים ומנימוקים שיירשמו, יהא רשאי ועד העובדים להסמיך את המזכירות לקבל החלטות הנתונות לסמכותו.

20.3 **צוות עבודה לעניין מסוים** - ועד העובדים רשאי להחליט על מינוי עובדים במקום העבודה, שאינם חברי ועד, לכהן בצוות עבודה לעניין מסוים. בראש צוות העבודה יעמוד חבר ועד. פעילות צוות העבודה תפוקח על ידי הוועד.

21

ישיבות ועד

21.1 ישיבת ועד מיוחדת

21.2.1. 21.2. שלישי לפחות ממספר חברי הוועד רשאים לדרוש בכתב מיו"ר הוועד לכנס ישיבה מיוחדת.

21.2.2. יו"ר הוועד יכנס את הוועד לישיבה מיוחדת, כאמור, בהזדמנות הראשונה ולא יאחר משלושה ימים מהמועד שבו הועלתה הדרישה.

21.2.3. לא כונסה ישיבת ועד מיוחדת כאמור, תכונס הישיבה ע"י האגף למשפט ויחסי עבודה, לא יאחר מ-7 עבודה, מהמועד שנתבקש לעשות כן ע"י חבר ועד הנמנה על יוזמי הדרישה.

21.2.4. האגף למשפט ויחסי עבודה או מי מטעמו, רשאים לזמן ישיבת ועד עובדים, בהתאם לצורך וכפי שיידרש מעת לעת. הזימון לישיבה יהיה בכתב ובו יצוינו מקום, תאריך ושעת הישיבה או פרטים לטובת היוועדות חזותית.

21.3 זימון לישיבת ועד וסדר יום

21.3.1. יו"ר הוועד ימציא זימון בכתב לחברי הוועד זמן סביר לפני כינוס ישיבה. בזימון יצוינו מקום, תאריך ושעת הישיבה. עותק מהזימון וסדר היום יישלחו במעמד השליחה לחברי הוועד - גם לאגף למשפט ויחסי עבודה או למי מטעמו.

21.3.2. לזימון יצורף סדר היום המתוכנן, אשר ייקבע בכפוף לאמור לעיל, על ידי יו"ר הוועד.

21.3.3. חבר ועד רשאי להגיש הצעה לסדר היום. ההצעות תוגשנה בכתב ליו"ר הוועד, ו/או לאגף למשפט ייחסי עבודה, ותובאנה לידיעת חבריו זמן סביר לפני הישיבה, בהתאם לנסיבות.

21.3.4. למרות האמור לעיל, רשאי כל אחד מחברי הוועד להעלות בישיבה הצעה נוספת לסדר היום, וזו תידון לגופה, אם תיתמך ע"י שליש ממספר חברי הוועד הנוכחים בישיבה.

21.4 מניין חוקי בישיבת ועד

21.4.1. חבר ועד שלא יוכל להשתתף בישיבה יודיע על כך ליו"ר הוועד מבעוד מועד.

21.4.2. המניין החוקי לקיום ישיבת ועד הינו למעלה מ-50% מחברי הועד, ובלבד שיו"ר הוועד או ממלא מקומו יהיו נוכחים בישיבה.

21.4.3. לא היה מניין חוקי בשעה שנקבעה, תידחה הישיבה בשעה. אם לאחר שעה לא נכח מניין חוקי, כאמור, תידחה הישיבה ב-24 שעות נוספות אלא אם כן לדעת יו"ר הוועד נושא הדיון אינו סובל דיחוי. נדחה הדיון ב-24 שעות נוספות, יקום הדיון בנוכחות חברי הועד, יהא מספר הנוכחים אשר יהא. בכפוף לאישור האגף למשפט ייחסי עבודה. יו"ר הועד יציין בפרוטוקול את אי דחיית מועד הדיון והטעמים לכך או את דחיית מועד הדיון, את שעת התחלת הדיון והטעם לקיומו בנסיבות העניין.

21.5 ניהול ישיבות ועד, רישום, פרוטוקול ועיון

21.5.1. יו"ר ועד העובדים ינהל את ישיבות הוועד בהתאם לסדר היום שנקבע ובהתאם לעניין, ובהיעדרו ינהל אותן ממלא מקומו.

21.5.2. יו"ר ועד העובדים או מי שנקבע על ידו רישום פרוטוקול בישיבות הוועד, אשר ישקף נאמנה ובתום לב את תמצית הדברים וההחלטות שנתקבלו.

21.5.3. פרוטוקול ישיבת הוועד יובא לאישור/הערות חברי הוועד בישיבה שלאחריה. הפרוטוקול יחתם בידי יו"ר הישיבה בה נרשם.

21.5.4. בפרוטוקול ישיבת ועד עובדים רשאים לעיין כל חברי הוועד ונציגי ההסתדרות הלאומית וכן כל גורם מוסמך מטעם האגף למשפט ייחסי עבודה.

21.5.5. נציג האגף למשפט ייחסי עבודה יהיה רשאי להשתתף בכל ישיבת ועד.

21.5.6. פרוטוקול ישיבת הוועד, חתום ומאושר ע"י יו"ר הוועד, יובא לאישור האגף למשפט ייחסי עבודה לא יאוחר מ 3 ימים מקיום הישיבה. האגף למשפט ייחסי עבודה או מי מטעמו יהיו רשאים להתנגד להחלטות אשר התקבלו בניגוד לתקנון ועדי העובדים, לחוקת ההסתדרות הלאומית, לתקנון מיוחד ו/ או להנחיות ההסתדרות הלאומית אשר נמסרו לוועד ואשר התקבלו בתום לב, בהגינות ולטובת ציבור החברים והעובדים.

פרק ד': משך כהונת ועד עובדים והפסקת כהונה

בחירות לראשונה ומינוי ועד ממונה

22

22.1 במקום עבודה בו לא קיים ועד עובדים מטעם ההסתדרות הלאומית או בנסיבות של התארגנות ראשונית ו/או בעת החלפת יציגות במקום עבודה מאורגן, רשאי האגף למשפט יוחסי עבודה למנות ועד עובדים ממונה שיכלול נציגים מקרב העובדים במקום העבודה, אשר ייצגו את ענייני העובדים כלפי המעסיק בשיתוף עם האגף למשפט יוחסי עבודה.

22.2 הוועד הממונה יכהן בתפקידו עד למועד קיום בחירות לוועד העובדים במקום העבודה.

משך כהונת ועד עובדים

23

23.1 ועד העובדים הנבחר יכהן בתפקידו ארבע שנים אלא אם נקבע אחרת על ידי האגף למשפט יוחסי עבודה.

על אף האמור לעיל, מוסמך האגף למשפט יוחסי עבודה להורות על דחיית או קיצור מועד הבחירות לוועד העובדים או על הארכת תקופת המינוי בקדנציה נוספת וזאת בהתחשב בנסיבות העניין.

דחיית מועד הבחירות, כאמור בסעיף זה, תהא לפי בקשת ועד העובדים המכהן או ועדת הבחירות או נציג ההסתדרות הלאומית, אשר תובא לאישור האגף למשפט יוחסי עבודה.

בנוסף לאמור לעיל, רשאי האגף למשפט יוחסי עבודה על פי שיקול דעתו לאשר דחייה נוספת של מועד הבחירות לוועד העובדים בנוסף על הדחייה הקבועה בסעיפים 23.2-23.3 באם נתמלאו כל התנאים הבאים:

א. ועד העובדים מצוי במו"מ להסכם קיבוצי הנוגע לתנאי העבודה ו/או שכר, ו/או מו"מ הנוגע לשינוי מבני או מיזוג או תוכנית הבראה או תוכנית התייעלות או סגירה או פירוק או סכסוך עבודה במקום העבודה. לחילופין, ועד העובדים מצוי בתהליך של יישום הסכם אשר נחתם בעניינים אלו.

ב. נציג ההסתדרות הלאומית המטפל במקום העבודה או מנהל החטיבה המליצו על בסיס היכרותם עם מקום העבודה וועד העובדים על דחיית מועד הבחירות, ובנסיבות שמצריכות את דחייתן.

ג. האגף למשפט יוחסי עבודה מצא, כי יש מקום לדחות את מועד הבחירות בשל נסיבות מיוחדות וזאת להבטחת המשך ייצוג העובדים באופן נאות ויעיל ביותר.

סיום כהונת חבר ועד עובדים

- 24.1 התפטר חבר ועד מחברותו בוועד, בהודעה בכתב לאגף למשפט יוחסי עבודה או ליו"ר הועד, או עזב את מקום העבודה, או שנבצר ממנו להמשיך ולמלא את תפקידו בוועד, או שהחל להתקיים בו אחד הסייגים המפורט בסעיף 4.4 לתקנון זה, תיפסק חברותו בוועד, ובמקומו יכהן המועמד הבא שקיבל את מירב הקולות בבחירות ולא נכנס לוועד, בכפוף להסכמתו וכן הלאה. ככל ולא יהיו מועמדים נוספים ברשימת המועמדים, תמנה ההסתדרות הלאומית נציג ועד נוסף. ההתפטרות והפסקת החברות בוועד יכנסו לתוקף תוך 48 שעות. האמור לעיל יחול בהתאמה גם לעניין חבר ועד שהורחק מתפקידו על פי הקבוע בתקנון זה.
- 24.2 כהונתו של חבר ועד שייבחר לפי סעיף 23 לעיל תסתיים במועד סיום כהונת הוועד כולו, אלא אם יקבע האגף למשפט יוחסי עבודה אחרת.
- 24.3 **הפסקת כהונת ועד או חבר ועד - במקום עבודה בו התפטרו או סיימו כהונתם מרבית חברי הועד, או שנמנע מן הוועד להמשיך ולמלא תפקידיו מחמת שנתקבלה הצעת אי אמון בו, או חדל הועד לפעול מסיבה אחרת כלשהי, ינקוט האגף למשפט יוחסי עבודה בצעדים נאותים ויעילים להבטחת המשך ייצוג העובדים על דרך מינוי ועד זמני, תוך פרק זמן שלא יעלה על 15 ימים מהמועד בו חדל הועד לפעול ו/או מהמועד בו נכנסה התפטרות הועד לתוקף. על הועד הזמני אשר ימונה מכח סעיף זה יחול תקנון זה.**
- 24.4 במקום עבודה בו סיים כהונתו חבר ועד, כמפורט לעיל, ואין נבחר אחר היכול לכהן תחתיו, ימנה האגף למשפט יוחסי עבודה חבר ועד תחת זה שסיים כהונתו, אשר יכהן בתפקידו עד לתום תקופת כהונת הוועד. במינוי חבר הוועד האגף למשפט יוחסי עבודה ייתן דעתו להמלצתם של חברי הוועד ונציג ההסתדרות הלאומית. למען הסר ספק, ההסתדרות הלאומית תהיה רשאית למנות כחברי וועד נציגים מטעמה.
- 24.5 קיום ועד עובדים, סמכויותיו ותוקף פעולותיו לא ייפגעו מחמת שנתפנה מקומו של חבר בו או מחמת ליקוי בבחירתו או בהמשך כהונתו. הוראות סעיף זה לא יחולו כל אימת שהוועד הושעה מתפקידו בהתאם להוראות תקנון זה.

הדחת יו"ר ועד עובדים, מ"מ יו"ר ועד עובדים וגזבר או העברה מתפקיד

- 25.1 הדחת יו"ר ועד עובדים, מ"מ יו"ר ועד עובדים תידון באגף למשפט יוחסי עבודה ותוך 14 יום מיום הגשתה, לאחר קבלת עצומה בכתב של לפחות 60% מחברי ועד העובדים או לפחות 51% מכלל העובדים.
- 25.2 ועד העובדים יידע את האגף למשפט יוחסי עבודה על העצומה של הועד או של כלל העובדים בטרם יכנס ועד העובדים לדון בעצומה. האגף למשפט יוחסי עבודה יבחן את נסיבות הדרישה ובהעדר מניעה מיוחדת (למשל, הפרת מרות) יאשר לוועד העובדים לכנס ישיבה לדון בעצומה.

- 25.3 ועד העובדים יתכנס לדון בהדחה תוך 14 יום ממועד הגשתה ובתום הישיבה תתקיים הצבעה חשאית בניהולו של נציג ההסתדרות הלאומית. לא תתקיים ישיבה ללא נציג ההסתדרות הלאומית.
- 25.4 העברה מתפקיד גזבר הוועד או כל תפקיד אחר בוועד העובדים - ועד העובדים יוכל להחליט בישיבת ועד באישור האגף למשפט ויחסי עבודה על קיום הצבעה להעברה מתפקיד של גזבר ועד העובדים ומינוי חדש או כל בעל תפקיד אחר בוועד העובדים ובכל עת במשך הכהונה, למעט תפקיד יו"ר הוועד אשר נבחר בבחירה ישירה על ידי העובדים. במקרה כזה, ככל שהתקבלה החלטה ברוב קולות על העברת חבר ועד מתפקידו ו/או גזבר תאושר ההחלטה על ידי האגף למשפט ויחסי עבודה אשר ינחה ויקבע את מועדי העברת התפקיד.
- 25.5 הודח יו"ר או מ"מ יו"ר ועד עובדים - יבחר ועד העובדים ביו"ר או במ"מ יו"ר בהתאם לאמור בסעיף זה, אלא אם יו"ר הוועד נבחר בבחירה ישירה ע"י העובדים. במקרה זה, המועמד שלאחריו יבחר לתפקיד ובמקרה שאין מועמד אחריו יתקיימו בחירות לתפקיד יו"ר. בכל מקרה, הוועד הקיים יכהן בתפקידו עד למועד סיום כהונת הוועד.
- 25.6 הדחה או העברה מתפקיד של יו"ר או מ"מ יו"ר או גזבר ועד העובדים - אין משמעותה הדחה אוטומטית מכהונה בוועד העובדים ובכל מקרה תידרש הנחייה ספציפית ואישור מאת האגף למשפט ויחסי עבודה להדחה או להעברה מתפקיד.



פרק ה': פעילות ותגמול

כתב מנוי

26

26.1 חבר ועד שמונה ע"י האגף למשפט יחסי עבודה לפי **סעיף 22 לתקנון** ו/או חבר ועד שנבחר בבחירות לפי **פרק ב'**, יקבל כתב מינוי מהאגף למשפט יחסי עבודה.

26.2 האגף למשפט יחסי עבודה ידאג להעביר הודעה למעסיק על מינוי/היבחרות ו/או מבנה ועד העובדים.

תכנית עבודת ועד

27

ועד העובדים יגיש לאגף למשפט יחסי עבודה תוכנית עבודה ופעילות. התוכנית תכלול פירוט המטרות וההישגים שמעוניין הוועד להשיג במקום העבודה. האגף למשפט יחסי עבודה יקנה אמצעים להשגת המטרות כאמור, תוך שיתוף פעולה עם חברי הוועד והכל כפי שייקבע ע"י האגף למשפט יחסי עבודה ועל פי שיקול דעתו.

הכשרת ועד העובדים

28

האגף למשפט יחסי עבודה יפעל להכשרת חברי הוועד ויערוך להם ימי עיון והדרכות להענקת כלים ארגוניים וידע לצורך התנהלות ראויה של הוועד במסגרת יחסי העבודה הקיבוציים ועם בעיות וקשיים של עובדים.

הגנה על חברי ועד העובדים

29

האגף למשפט יחסי עבודה יעניק גיבוי ותמיכה ארגונית ו/או ציבורית ו/או משפטית לחברי ועד העובדים, בפעולות שנעשו על ידם בתוקף תפקידם ועל פי הסמכויות המסורות להם בהתאם לאמור בחוקה ובתקנון זה ובאישור האגף למשפט יחסי עבודה, והכל כפי שייקבע ע"י האגף למשפט יחסי עבודה ועל פי שיקול דעתו.

30

איסור קבלת תגמול, מתנות וטובות הנאה

- 30.1 חבר ועד לא יקבל כל תגמול מהמעסיק, לרבות תגמול כספי, בגין פעילותו בוועד העובדים אלא באישור האגף למשפט ויחסי עבודה. אושר לעובד החבר בוועד למלא בשכר תפקיד של יו"ר הוועד במקום העבודה, לא ייחשב הדבר כתגמול כספי לעניין סעיף זה.
- 30.2 לא יקבל חבר ועד מתנה ו/או טובת הנאה מכל סוג שהיא במסגרת תפקידו ופעילותו כחבר בוועד העובדים. הפרה של סעיף זה תחשב הפרת משמעת חמורה.
- 30.3 חבר ועד המקבל מתנה ו/או טובת הנאה בניגוד לקבוע בסעיפים 30.1-30.2 לעיל, יראו אותו – לפי נסיבות העניין – כמי שהפר את מרות ההסתדרות הלאומית ואת כללי המשמעת כמפורט בתקנון זה.

31

סכסוכי עבודה

- 31.1 במקום עבודה תתקבל החלטה על הכרזת סכסוך עבודה על ידי האגף למשפט ויחסי עבודה בלבד.
- 31.2 החלטה כאמור תתקבל רק לאחר קבלת המלצה מוועד העובדים.
- 31.3 במקרים חריגים ביותר ומנימוקים שיירשמו, רשאי האגף למשפט ויחסי עבודה להכריז על סכסוך עבודה ללא המלצת הוועד.
- 31.4 כל החלטה על סכסוך עבודה תהיה טעונה אישור האגף למשפט ויחסי עבודה בהסתדרות הלאומית, זאת לאחר בחינה מקדימה של היועמ"ש של האגף למשפט ויחסי עבודה, ותיחתם על ידי סמנכ"ל האגף ליחסי עבודה.
- 31.5 לאחר קבלת האישור להכרזה על סכסוך עבודה, יגיש האגף למשפט ויחסי עבודה לממונה הראשית ליחסי עבודה הודעה על כך בהתאם לדיון.

פרק ו': קופת ועד העובדים

32

חשבון ועד העובדים

- 32.1 ועד העובדים יפתח חשבון בנק לקופת ועד העובדים באישור ההסתדרות הלאומית. חשבון הבנק של ועד העובדים הנו בבעלות ההסתדרות הלאומית וכל שינוי בחשבון, לרבות הגדרת מורשי חתימה וגזבר, סגירתו, העברתו, החלפת סטטוס, כפופים לאישור ההסתדרות הלאומית מראש.
- 32.2 יודגש כי חשבון הבנק אינו יכול להיכנס ליתרה שלילית במשך פעילותו.
- 32.3 לחשבון ועד העובדים יועברו מלוא הכספים אשר נגבו מהעובדים לצורך קופת ועד, וכן תקציבים אשר הוסכמו עם ההנהלה ו/או גורמים נוספים.
- 32.4 ועד העובדים יפעל בהתאם לנוהל קופת ועד עובדים ובכפוף להחלטות מבקר הפנים של ההסתדרות הלאומית בכל הקשור לניהול קופת ועד העובדים.
- 32.5 ועד העובדים ישתף פעולה בכל נושא הקשור לקופת ועד העובדים ויעביר כל מידע ו/או מסמך רלוונטי לנציגי ההסתדרות הלאומית ובהתאם לבקשתה.
- 32.6 ועד העובדים לא ישתמש בכספי קופת הועד לטובת שימושו האישי.

33

התקשרות עם ספקים ונותני שירות

- 33.1 הוצאה כספית של ועד העובדים תהא לשם מימון פעולות ועד העובדים ולצורך רכישת מוצרים שונים לעובדים, והכל בתחום פעילותו של הוועד בלבד ובמסגרת התקציב השנתי המאושר.
- 33.2 לא יתקשר ועד עובדים במקום עבודה עם ספק ו/או נותן שירות אלא לאחר שקיבל, לכל הפחות, 3 הצעות מחיר מספקים ו/או נותני שירות. זאת, תוך יידוע האגף למשפט ויחסי עבודה.
- 33.3 לא יתקשר ועד עובדים במקום עבודה עם ספק לצורך שימוש בכספי הועד ללא אישור של 2 חברי ועד לפחות.

ביקורת על קופת ועד עובדים

- 34.1 ההסתדרות הלאומית רשאית בהתאם לשיקול דעתה לבצע ביקורת לקופת הוועד בעיתוי ובהיקף כפי שתחליט.
- 34.2 הוועד וחברי הוועד ישתפו פעולה ויפעלו בהתאם לדרישותיה של ההסתדרות הלאומית לביקורת זו.
- 34.3 סירוב חברי ועד בכלל התפקידים לבחינת קופת הוועד תחשב הפרת משמעת חמורה.
- 34.4 לאחר סיום הביקורת כאמור לעיל, יוגש דו"ח ממצאי הביקורת לוועד העובדים אשר יפעל בהתאם להנחיות ההסתדרות הלאומית ולצורך תיקון הליקויים ככל שיהיו.
- 34.5 קופת ועד העובדים תנוהל בהתאם לנוהל קופת ועד עובדים ולתקנון זה כפי שיעודכנו מעת לעת ובכפוף להנחיותיה של ההסתדרות הלאומית.



פרק ז': הפרת מרות או משמעת

הגדרת הפרת מרות/משמעת

35

- 35.1 חרג ועד העובדים או מי מחבריו או יו"ר ועד העובדים או חבר ההסתדרות הלאומית או בעל תפקיד בוועד העובדים מהוראות החוקה, מהוראות תקנון זה, מהוראות תקנון מיוחד, או מהוראות ההסתדרות הלאומית ומי מטעמה, יראו אותו כמי שהפר לכאורה את מרות הסתדרות לאומית ואת כללי המשמעת.
- 35.2 התנהג/פעל ועד העובדים או מי מחבריו או יו"ר ועד העובדים או חבר ההסתדרות הלאומית או בעל תפקיד בוועד העובדים באופן הפוגע או המבזה את ההסתדרות הלאומית או מי מטעמה הנושא תפקיד או מי מחבריה, יראו אותו כמי שהפר לכאורה את מרות הסתדרות לאומית ואת כללי המשמעת.
- 35.3 ועד העובדים או מי מחבריו או יו"ר ועד העובדים או חבר ההסתדרות הלאומית או בעל תפקיד בוועד העובדים אשר הפר שביתה אשר הוכרזה על ידי ההסתדרות הלאומית, יראו אותו כמי שהפר לכאורה את מרות הסתדרות לאומית ואת כללי המשמעת.
- 35.4 פעילות או פעולה או התנהלות של ועד העובדים או מי מחבריו או יו"ר ועד העובדים או חבר ההסתדרות הלאומית או בעל תפקיד בוועד העובדים, במטרה לצרף עובדים במקום עבודה לארגון עובדים אחר, או הבעת תמיכה בפעילות זאת, בן הייתר גם תוך ניצול סמכותו ומעמדו במסגרת תפקידו, ובכלל זה לארגון עובדים אחר, מהווה הפרת מרות חמורה, יראו אותו כמי שהפר לכאורה באופן חמור את מרות הסתדרות לאומית ואת כללי המשמעת.
- 35.5 ועד העובדים או מי מחבריו או יו"ר ועד העובדים או חבר ההסתדרות הלאומית או בעל תפקיד בוועד העובדים שהפר את מרות ההסתדרות הלאומית לכאורה כמפורט לעיל, יזומן לוועדת משמעת.

36

ועדת המשמעת

- 36.1 ועדת משמעת תמונה על ידי האגף למשפט ויחסי עבודה, מקרב עובדי ההסתדרות הלאומית, ותמנה מספר אי זוגי של חברים אשר לא יפחת משלושה.
- 36.2 לדיון בפני ועדת המשמעת יוזמן ועד העובדים או מי מחבריו או מי חברי ההסתדרות הלאומית אשר רואים אותו כמי שהפר לכאורה את מרות ההסתדרות הלאומית, וכן כל גורם אחר אשר ועדת המשמעת תמצא לנכון להזמין.
- 36.3 דיון בפני ועדת המשמעת - סדרי הדיון בוועדת המשמעת יקבעו על ידי יושב ראש הוועדה, בסבירות, תום לב והגינות.
- 36.4 ועדת המשמעת תאפשר עיון בחומר הראיות שהובא לפניה, זכות טיעון ומיצוי יומו של החבר ו/או הוועד בגינם מתקיים הדיון בוועדת המשמעת.
- 36.5 ועדת המשמעת תשמע טיעונים ויובאו לפניה ראיות בנוגע לטענת הפרת המרות.



37

החלטת ועדת המשמעת

החלטת ועדת משמעת תינתן תוך נימוק מהות ההפרה ואופן ביצועה וזאת על פי סעיף 35 לפרק זה.

38

אמצעי משמעת

38.1 ועדת המשמעת רשאית לנקוט בכל אחד מהאמצעים או מקצתם בגין הפרת מרות לפי סעיף 35 של פרק זה, כאשר סדר הופעתם להלן אינו מחייב:

1. אזהרה.
2. נזיפה.
3. נזיפה חמורה.
4. השעיה מוועד העובדים.
5. הדחת חבר מוועד העובדים.
6. הדחת חבר מתפקידו בוועד העובדים לרבות מתפקיד יו"ר ועד עובדים ו/או הדחה מחברותו בוועד העובדים.
7. פיזור ועד העובדים.
8. שלילת האפשרות לבחור/להיבחר לוועד לתקופה קצובה.
9. שלילת האפשרות לבחור ולהיבחר לוועד לצמיתות.
10. אמצעי אחר בהתאם לעניין ולנסיבות, שלא פורט לעיל בהתאם לשיקול דעתה של ועדת המשמעת.

38.2 ההסתדרות הלאומית רשאית להשעות באופן מידי, ועד העובדים או מי מחבריו או יו"ר ועד העובדים או חבר ההסתדרות הלאומית או בעל תפקיד בוועד העובדים שחשוד בכך שהפר מרות לפי סעיף 35 לפרק זה באופן חמור ו/או פעל בחריגה מסמכותו וזאת עד תום הליכי ועדת משמעת כנגדו.

39

החלטת ועדת המשמעת

39.1 החלטת ועדת המשמעת תשלח לוועד העובדים או מי מחבריו או יו"ר ועד העובדים או חבר ההסתדרות הלאומית או בעל תפקיד בוועד העובדים או למי מטעמו.

39.2 החלטת ועדת המשמעת, תובא לידיעת האגף למשפט ויחסי עבודה אשר יפעל לפיה.

40

ערעור על החלטת ועדת המשמעת

על החלטת ועדת המשמעת לנקוט באמצעי משמעת כאמור לעיל, ניתן לערער בפני בית הדין העליון של ההסתדרות הלאומית בתוך 7 ימים מיום מתן החלטת ועדת המשמעת.

פרק ח': בית הדין העליון של ההסתדרות הלאומית

ביה"ד העליון של ההסתדרות הלאומית

41

- 41.1 בית הדין העליון של ההסתדרות הלאומית כפי שהוסדר בחוקת ההסתדרות הלאומית.
- 41.2 כל טענה ו/או תביעה ו/או חילוקי דעות באשר לפירוש או יישום האמור בתקנון זה ו/או באשר להתנהלות ועד העובדים, תיעשה בדרך של פניה לבית הדין העליון של ההסתדרות הלאומית ובהתאם לתקנון זה ולחוקת ההסתדרות הלאומית.

רשימת נספחים ונלווים לתקנון ועדי העובדים של ההסתדרות הלאומית 2024

נספח א' - לוח זמנים לקיום בחירות לוועד עובדים

נספח ב' - כתב הסכמה

נספח ג' - נוהל בחירות דיגיטליות

נספח ד' - פרוטוקול ועדת בחירות + סיכום הצבעות

הודעה מספר 1 + טופס הגשת מועמדות - הודעה על בחירות

הודעה מספר 2 - הודעה על מועמדים

הודעה מספר 3 - נהלי בחירות

הודעה מספר 4 - תוצאות הבחירות



נספח א' (כמוגדר בסעיף 6.2 לתקנון ועדי העובדים 2024)

לוח מועדים לקיום בחירות לוועד עובדים

תאריך	פעולה
לפחות 60 יום לפני סיום כהונת הוועד היוצא	מינוי ועדת בחירות
ישיבה ראשונה של ועדת הבחירות - לא יאוחר מ-10 ימים ממועד מינויה	ישיבה ראשונה של ועדת הבחירות אשר במסגרתה: <ul style="list-style-type: none">- בחירת יו"ר ועדת בחירות- קביעת לו"ז לבחירות- קביעת מועד בחירות, לא יאוחר מ-45 יום ממועד הישיבה הראשונה של ועדת הבחירות- ניהול פרוטוקול הישיבה- קביעת רשימת בעלי זכות לבחור ולהיבחר
לא יאוחר מ-3 ימים לאחר מועד הישיבה הראשונה של ועדת הבחירות	פרסום "הודעה מס' 1" - רשימת בעלי זכות הבחירה ופרסום מועד אחרון להגשת מועמדות ולו"ז בחירות
לא יאוחר מ-7 ימים מהמועד האחרון להגשת המועמדות	פרסום "הודעה מס' 2" - רשימת המועמדים אשר אושרו ע"י ועדת הבחירות
לא יאוחר מ-5 ימים לאחר מכן	ערעור עובד אשר שמו לא נכלל ברשימת המועמדים
לא יאוחר מיומיים לאחר מכן	ועדת הבחירות תחליט בעניין הערעור
לא יאוחר מ-3 ימים לאחר מכן	ערעור על החלטות ועדת הבחירות לאגף למשפט ויחסי עבודה
לפחות 7 ימים לפני יום הבחירות	ועדת הבחירות תפרסם את "הודעה מס' 3" - סדרי קלפי, מיקום הקלפי ושעות הצבעה.
<u>יום הבחירות</u>	יום הבחירות
	ועדת הבחירות חותמת על פרוטוקול סיכום הבחירות ותוצאותיהן. דיווח לאגף למשפט ויחסי עבודה בסמוך למועד חתימת הפרוטוקול.

נספח א' (כמוגדר בסעיף 6.2 לתקנון ועדי העובדים 2024)
לוח מועדים לקיום בחירות לוועד עובדים

תאריך	פעולה
24 שעות לאחר חתימת הפרוטוקול	פרסום "הודעה מס' 4" - תוצאות הבחירות
עד 2 ימים לאחר מכן	ערעור מועמד על תוצאות הבחירות בכתב לאגף למשפט ויחסי עבודה
תוך 3 ימים מיום הגשת ערעור	החלטת האגף למשפט ויחסי עבודה
עד 3 ימים לאחר מכן	ערעור על החלטת האגף למשפט ויחסי עבודה בפני בית הדין העליון של ההסתדרות הלאומית
עד 7 ימים לאחר מכן	החלטת בית הדין העליון של ההסתדרות הלאומית
15 ימים לאחר מועד קיום הבחירות ו/או החלטת הערעור לפי העניין.	תחילת כהונת ועד העובדים הנבחר
תוך 7 ימים ממועד אישור תוצאות הבחירות	כינוס ישיבת ועד ראשונה - בחירת בעלי תפקידים בוועד

נספח ב' (כמוגדר בסעיף 7.4 לתקנון ועדי עובדים 2024)

כתב הסכמה

אני הח"מ _____ נושא ת.ז. שמספרה _____ מצהיר בזה ביום _____, כי במידה ואבחר לוועד העובדים במקום העבודה ואכהן בוועד העובדים, מכח תקנון ועדי עובדים של ההסתדרות הלאומית, אהיה כפוף, במסגרת פעילותי בתפקיד אליו נבחרתי, למרותה של ההסתדרות הלאומית, על כל אורגניה, לרבות האגף למשפט ויחסי עבודה ובית הדין העליון וסמכויותיהם, לכללי המשמעת, לחוקתה של ההסתדרות הלאומית ותקנון ועדי עובדים ותקנון מיוחד של ההסתדרות הלאומית.

זאת, מתוקף מהותו של וועד העובדים כשלוח של ההסתדרות הלאומית הכפוף למרותה ומהווה יחד עם האגף למשפט ויחסי עבודה בהסתדרות הלאומית נציגות העובדים המוסמכת. הנני מצהיר כי לא אפר מרות ובכלל זה לא אנצל מעמדי כחבר ועד, במישרין ו/או בעקיפין ולא אפעל לצירוף עובדים במקום העבודה לרבות באמצעות שלוחים מטעמי לארגון עובדים אחר, לרבות ארגון עובדים אשר החברות בו מהווה

שם מלא: _____ חתימה: _____

תאריך: _____

נספח ג' (כמוגדר בסעיף 10.1 לתקנון ועדי עובדים 2024)

נוהל בחירות דיגיטליות

להלן ההתאמות לבחירות דיגיטליות לסעיפים בפרק זה :

- לכל בעל זכות בחירה ביום הבחירות ישלח קישור ייעודי לאתר הבחירות הייעודי לכל מקום עבודה.
- הקישור יופץ באמצעות אחת מהאפשרויות הבאות כולן או חלקן: הודעת SMS, מייל, וואטצאפ או בר קוד בהודעת ועד הבחירות או בכל אמצעי אלקטרוני אחר.
- בהודעת ועדת הבחירות יעדכנו את ציבור הבוחרים בהודעות לבוחרים כי באפשרותם לפנות למוקד המידע של ההסתדרות הלאומית לצורך קבלת הקישור לאתר הבחירות וכן את אופן ביצוע הבחירות לבוחרים בעלי טלפון כשר.
- בכניסה לאתר הבחירות יעבור הבוחר שלב ראשון שהינו שלב אימות דו שלבי של בחינת זכאותו לבחור וכן חיבור בין מספר הנייד הרשום במערכת ההסתדרות הלאומית לבין פרטיו האישיים של הבוחר.
- לאחר ביצוע בחינת הזכאות ישלח קוד ייעודי ממערכת ייעודית שאינה ניתנת לצפייה לאף גורם פרט למספר הנייד של הבוחר.
- לאחר אישור הקוד יעבור הבוחר למסך הבחירה בהתאם לנוהל הבחירות ובו יבחר הבוחר את בחירתו.
- בחירתו תושלם רק לאחר לחיצה על כפתור האישור וינתן לבוחר לשנות את בחירתו אם טרם לחץ על כפתור האישור.
- לאחר לחיצת הבוחר על כפתור האישור תשלח הצבעתו למאגר הקולות ללא אמצעי זיהוי של הבוחר אך יסומן במערכת כי הבוחר מימש את זכותו לבחור ותחסם כניסתו בשנית לאתר הבחירות.
- רק בסוף יום הבחירות רשאית ועדת הבחירות לצפות בנתונים המסכמים בדוח הסופי.
- עובדים בעלי אמצעי נייד כשר יבחרו לפי נהל בחירות דיגיטליות לבעלי טלפון כשר ובסוף יום הבחירות ועדת הבחירות תוסיף את מניין ההצבעות לדוח המסכם.

נוהל בחירות לטלפונים "כשרים" ו/או שאינם SMARTPHONE

במסגרת בחירות לוועד עובדים שיתקיימו על ידי ההסתדרות הלאומית בחברה כשאופן ההצבעה דיגיטלי ולאור שימוש של חלק מהעובדים בטלפונים כאמור בכותרת, יפורט להלן נוהל בחירות:

- בהתאם לתקנון ועדי עובדים, תפרסם ההסתדרות הלאומית בהודעה מס' 1 ובהודעה מס' 2 את קיומו של נוהל זה לצורך יידוע העובדים הרלוונטיים.

2. עובדים אשר מחזיקים בטלפון מסוג כשר ו/או שאינו SMARTPHONE אשר אינו נתמך בגישה לאינטרנט לצורך קבלת קישור להצבעה הדיגיטלית, יצרו קשר עם מרכז המידע של ההסתדרות הלאומית בטלפון *8882 ויבקשו להצביע ע"פ נוהל זה.

3. לאחר קבלת הפניה כאמור, יבדקו פרטי הפונה (שם, תעודת זהות, מס' טלפון) לצורך בדיקה והשוואה למאגר הבחורים. נציג מרכז המידע יעדכן את הפונה כי בהמשך יצור עימו קשר טלפוני עו"ד מטעם ההסתדרות הלאומית, יאמת פרטיו ויקבל את הצבעתו לוועד בהתאם לסעיף 4 להלן.

4. העו"ד יסביר לפונה בדבר נוהל זה וכי הצבעתו הינה חשאית! ויקריא את האמור להלן:

"אני עוה"ד _____ מטעם הסתדרות עובדים לאומית מתקשר איתך לאחר פנייתך למרכז המידע לצורך הצבעה טלפונית היות והנך מחזיק בטלפון כשר שאינו סמארטפון. שיחה זו אינה מוקלטת ודע כי בחירתך היא חשאית. העברת בחירתך לוועדת הבחירות תעשה באופן אנונימי וחשאי".

5. העו"ד יזהה את הפונה באמצעות שיחה טלפונית באופן הבא:

- מס' טלפון
- מס' תעודת זהות
- קוד זיהוי שישלח לפונה לטלפון שנמצא במאגר הבחורים שבאמצעותו תתקיים השיחה לצורך ההצבעה.

6. לאחר קבלת ההצבעה ומילוי טופס ההצבעה האנונימי, תועבר בחירותו של הפונה על ידי העו"ד לוועדת הבחירות. כמו כן, טופס הבחירות האנונימי ישמר במאגר הנתונים באגף למשפט ויחסי עבודה בהסתדרות הלאומית עד לתום מועד הערעורים ובחירת הוועד.

7. העו"ד יפנה למערכות המחשוב בהסתדרות הלאומית לצורך סימון שהעובד שפנה ע"פ נוהל זה ביצע הצבעה טלפונית על מנת שלא ליצור הצבעה כפולה.

טופס סיכום תוצאות המצ"ב:

[Redacted]	חתימה	[Redacted]	יו"ר ועדת בחירות
[Redacted]	חתימה	[Redacted]	חבר ועדת בחירות
[Redacted]	חתימה	[Redacted]	חבר ועדת בחירות
[Redacted]	חתימה	[Redacted]	נציג הסתדרות לאומית
[Redacted]	חתימה	[Redacted]	משקיף
[Redacted]	חתימה	[Redacted]	משקיף

טופס ספירת קולות לבחירות לועד עובדי [Redacted] מיום [Redacted]

סה"כ:	מס' קולות:	שם המועמד:
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

תוצאות:

- .1
- .2 [Redacted]
- .3 [Redacted]
- .4 [Redacted]
- .5 [Redacted]

תאריך: _____

דוגמא להודעה מספר 1 כמוגדר בסעיף 5.4 לתקנון ועדי עובדים 2024

- הודעה מס' 1 -

אל כלל עובדי

1. הרינו לעדכנכם כי מונתה ועדת בחירות לצורך קיום הליך בחירות לועד העובדים, כדלקמן:

שם+ משפחה - יו"ר ועדת הבחירות
שם+ משפחה - חבר/ת ועדת הבחירות
שם+ משפחה - חבר/ת ועדת הבחירות

2. ועדת הבחירות קיימה את ישיבתה הראשונה ביום _____ במסגרתה נקבע כדלקמן:

2.1 ביום _____ יתקיימו בחירות לועד העובדים.

2.2 הבחירות יתקיימו עבור הועד כדלקמן:

2.2.1

2.2.2

2.2.3

2.3 עובדים המעוניינים להגיש מועמדות, מועמדות להיבחר לועד העובדים יהיה ניתן להגיש בטופס המצ"ב ובצירוף כתב ההסכמה המצ"ב לא יאוחר מתאריך _____ לידי ועדת הבחירות לפקס מספר _____ או לדוא"ל _____.

2.4 עובד/ת ואו מועמד אשר מעוניין לבדוק האם שמו נמצא ברשימת הבוחרים, רשאי לפנות לוועדת הבחירות לצורך בירור. ככל ששמו לא נמצא ברשימת הבוחרים העובד יהיה זכאי לערער תוך 5 ימים מיום פרסום הרשימה לוועדת הבחירות, יש לוודא קבלת הערעור אצל ועדת הבחירות.

2.5 לכל שאלה ניתן יהיה לפנות _____

2.6 סדרי הקלפי יפורסמו בהמשך.

בהצלחה,
ועדת הבחירות

תאריך: _____

טופס הגשת מועמדות לוועד עובדי

.....

שם מלא	_____
מספר ת.ז.	_____
תפקיד	_____
טלפון	_____
סניף	_____

הריני להודיע בזאת על הצגת מועמדותי לחברות בוועד העובדים עבור נציג _____ בוועד.

חתימה	_____	תאריך	_____
-------	-------	-------	-------

למילוי פנימי

.....

אני מאשר כי טופס זה הוגש לי ביום _____ בשעה _____

ע"י מרגב' _____

חתימה _____

בברכה,
ועדת הבחירות

תאריך: _____

דוגמא להודעה מספר 2 כמוגדר בסעיף 8.1.1 לתקנון ועדי עובדים 2024

- הודעה מס' 2 -

אל כלל עובדי _____

הנדון: מועמדים לבחירות לוועד עובדי _____ שיתקיימו ביום _____

להלן שמות העובדים אשר הגישו מועמדות לבחירות לוועד העובדים ואשר מועמדותם אושרה ע"י ועדת הבחירות בישיבתה מיום _____:

בהתאם לסעיף 18.3 לתקנון ועדי העובדים, רשאי כל עובד, אשר מועמדותו לא אושרה להגיש ערעור לוועדת הבחירות לא יאוחר מיום _____, יש לוודא קבלת הערעור אצל ועדת הבחירות.

בכבוד רב,
ועדת הבחירות

תאריך: _____

דוגמא להודעה מספר 3 כמוגדר בסעיף 8.2 לתקנון ועדי עובדים 2024

- הודעה מס' 3 -

אל כלל עובדי

שימו לב,

הנדון: נהלי בחירות לועד העובדים

1. להזכירכם, ביום _____ יתקיימו בחירות לועד העובדים.
2. הבחירות יהיו: כלליות, חשאיות, ישירות ואישיות.
3. כל עובד, בעל זכות הצבעה, יוכל להצביע פעם אחת בלבד ולסמן בפתק ההצבעה לא יותר מ- _____ מועמדים, פתק אשר יסומנו בו יותר מ- _____ מועמדים - ייפסל.
4. שימו לב, במהלך יום הבחירות יהיו _____ קלפיות, כל בעל זכות בחירה מתבקש להיערך לגבי מיקום ושעת ההצבעה בהתאם למפורט.
5. להלן מיקומי הקלפי ושעות ההצבעה:

שעות הצבעה	מיקום הקלפי	מס' קלפי

6. כל עובד בעל זכות בחירה רשאי להצביע באחד מהמוקדים לעיל, בהתאם לשעות המפורטות, ועם תעודה מזהה בלבד.

7. לכל שאלה ניתן לפנות _____

8. שימו לב, חל איסור מוחלט לערוך תעמולת בחירות ביום הבחירות במרחק של לפחות 50 מטר ממיקום הקלפי.

בכבוד רב,
ועדת הבחירות

תאריך: _____

דוגמא להודעה מספר 4 כמוגדר בסעיף 17.4 לתקנון ועדי עובדים 2024

- הודעה מס' 4 -

אל כלל עובדי

הנדון: תוצאות הבחירות לוועד העובדים

להלן תוצאות הבחירות לוועד העובדים שהתקיימו ביום _____:

שם המועמדת	מס' קולות	חבר/ת ועד נבחר/ת
		חבר/ת ועד נבחר/ת
		חבר/ת ועד נבחר/ת
		חבר/ת ועד נבחר/ת
		חבר/ת ועד נבחר/ת
		חבר/ת ועד נבחר/ת

ניתן להגיש ערעור על תוצאות הבחירות לוועדת הבחירות לא יאוחר מיום _____, יש לוודא קבלת הערעור אצל ועדת הבחירות.

בכבוד רב,
ועדת הבחירות



2024 | הסתדרות לאומית