

הסתדרות החדשה

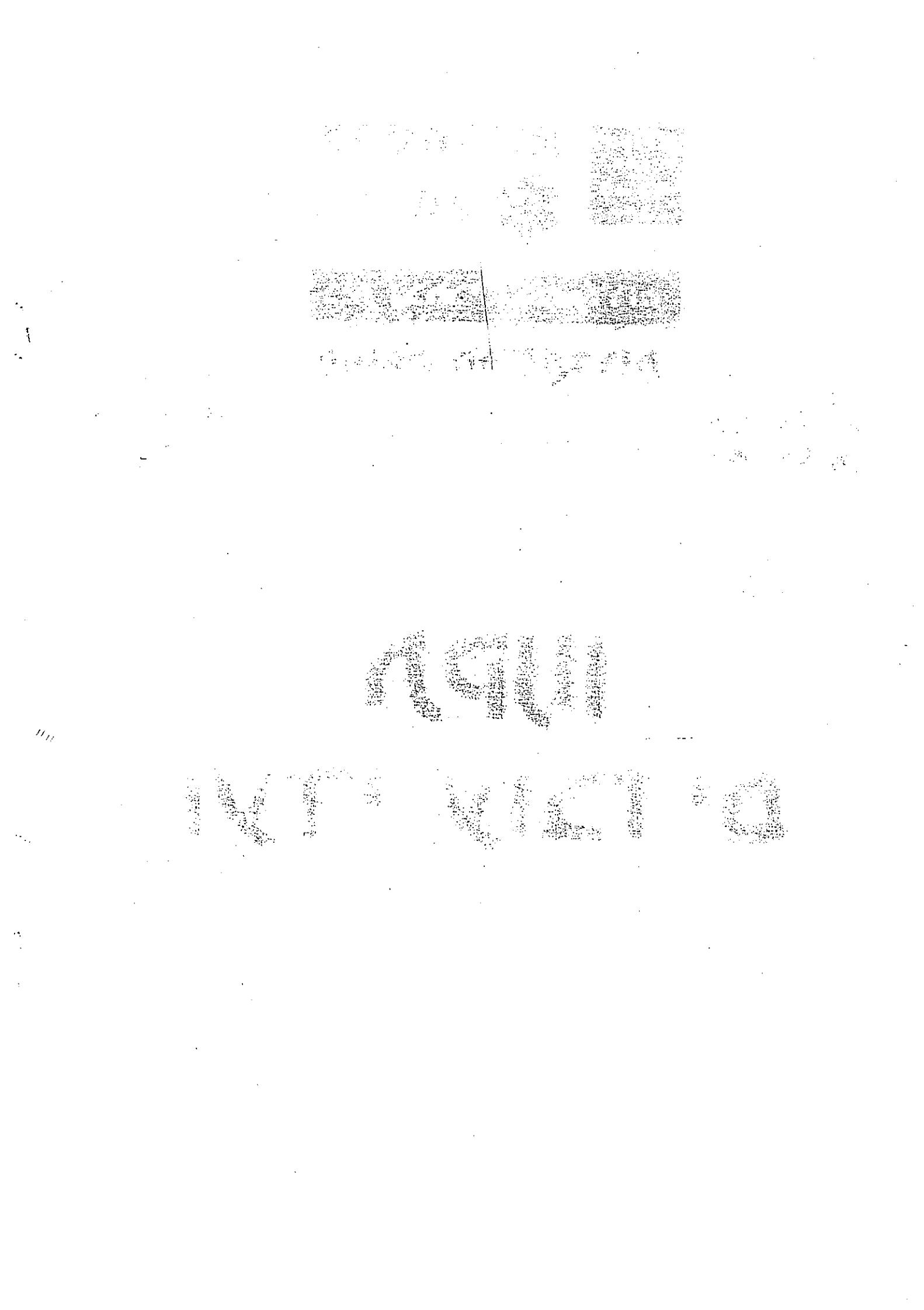
כינוצ'תני המסתדרות

וועגת המסתדרות

האגף לאיגוד
ומרחבים

האגף לאיגוד
מקצועי

תקרון
וועדי עבודה



תברים יקרים,

לאחר שהסתדרות העובדים הכללית החדשה הפינה את כוחה במאבק נגד הפגיעה בזכויות העובדים באמצעות הרפורמה במם, הגיע הזמן לחזק את כוחה פנימה.

במשך השנים האחרונות אם עדין לשינויים מהותיים בשוק העבודה. ההסתדרות, שנלחמה תמייק ותמשיך להילחם על זכויות העובדים המאורגנים, מצאה עצמה בפני מציאות חדשה. מציאות שהצריכה לברעם שינויים שונים, בין היתר שינויים בתקנון ועדוי העובדים.

אכן הכל, ועד העובדים הוא מוקד הכח העיקרי של העובדים, ולכן חשוב להגדיר את כל התמחותם הרלוונטיים לעיסוקו של הוועד על מנת לסייע בעבודתו עם ציבור העובדים ומול הקהילה. בטעות אשיפור עבותה יותר יחזק את הקשר בין העובדים והסתדרות, יסייע וatkono להגן על העובדים. טוב יותר מפניהם יזמות חדשנות, שטறתן להחליש את העבודה המאורגנת.

התקנון שלפניכם יוצא לדורך לאחן. חבלי לידה ארוכים. אנשים ובינם השκיעו מכשROOM, מיטלים ומרצים נז לסייע את העבודה החשובה הזאת.

בברכה,

ח"כ עמיר פרץ
יוזר ההסתדרות

מחוותה של ההסתדרות לארגון העובדים הגדול במדינת, המשמש בעיצוג מושבות יתמי העבודה
ובמקש, לחיש ולוען את תקנוניה להattaיהם לשוק העבודה עיון החדש.

עד העובדים הינו התאבסטי של החסודות ארגון עובדים, וככהן מן הראי כי פועלתו,
תפקידו, זכויותיו וחובתו, דרכיו בחירתו ודרך יהולו יסודו באופן ברור מוחכם. תקון ועד העובדים
שלפנינו מרכז תחת קורת גג אחת את כל ההוראות וההנחיות הנוגעות לוועד העובדים מיום ההמלטה
על חיקםתו ועד סיום כהונתו.

הליך הנקירות לוועד העובדים הינו הילך דמוקרטי ותקון זה בא להסדיריו ולקבוע נלים לישומו, תוך
שותנה על כללי יסדי מינימל תקין וnormot ואיות ומחיבות.

התקון מורכב מדו פרקים, המkipים את כל התחומים הרלוונטיים לוועד העובדים, על מנת שזועם
העובדים הנבחרים מלא את תפקידו בהלה, כגון גמיעת כל צבוי העובדים במקומות העבודה.

תקון ועד העובדים הנ"ל יהווה חלק מהחוקת ההסתדרות, והוא מחליף את תקון ועד העובדים זאת
תקון הבוחרות לוועדי העובדים, אשר תוקף יוגם עם נינותו לתוקף של תקון זה החל

מה 12.11.00, היום בו אישרה בינה'את התקון.

ברצוני להזדמנות לחברו ועדת התקנות שנבחרה ע"י ועדת-תאות-זיבצע – שהרכבת כלל את נציגי
ארגוני והמוסדות המוסמכים בהסתדרות – על הזמן הרוב שהקידש על הערות שהעיה ומאיו
כל-אורן הדורך, ואשר נסיונם העשייר ומגן איפשר את סיום ערכית התקון.

תודה למארפים זילוני ולעו"ד אברהם זוטן על תרומתם הנכבדה לבנית התשתיית לתקון, והוקרת
מיוחדת מגיעה ללשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי: לעו"ד אבי ניסנוקון ראש הלשכה
המשפטית, לעו"ד גיל בר-טל, מרכז תקוני וועדי העובדים בלשכה המשפטית ולצדות עורכי הדין
של הלשכה, על שעתה העבודה והמחשבה הרצות, תשומת הלב לכל פרט ופרט ותרומתם הרבה
ל盍צת התקון לאור.

שלמה שטן

קובץ ראש האגף לאיגוד מקצועי

הגדמות ופרשנות

3

תוכן ענייניםפרק הגדמות ופרשנות

- סימן א': הגדרות
סימן ב': פרשנות

עד עובדים במקום העבודהפרק ראשון:

- סימן א': כללי
סימן ב': הזכות לבחור ולהיבחר
סימן ג': משך כהונת ועד עובדים והפסקת חברות
סימן ד': נציגות סקטוריאלית
סימן ה': ועד עובדים ארצי

פרק שני: מועצת העובדים

- סימן א': כללי
סימן ב': בחירות מועצת העובדים
סימן ג': בחירת ועד עובדים על ידי מועצת העובדים

פרק שלישי: יו"ר/מזכיר מועצתעובדים/וועד עובדים

- סימן א': בחירות יו"ר/מזכיר ע"י מועצת עובדים/וועד עובדים
סימן ב': בחירות אישיות ליו"ר מועצת עובדים/וועד עובדים
סימן ג': אישור מינוי/הדחת מושבראש
סימן ד': מינוי מ"מ/סגן מושבראש

פרק רביעי: תחילת נוהנה ונהלי עבודה מועצת עובדים/ ועוד עובדים

27	סימן א': כללי
28	סימן ב': עדות וממלאי תפקידים
28	סימן ג': אסיפות עובדים
29	סימן ד': ישיבות ועוד
31	סימן ה': התפטרות
32	סימן ו': הצעת אידאמון
33	סימן ז': פעילותות ותיגמול
34	סימן ח': הגנה על חבריו ועוד עובדים
35	פרק חמישי: תקנון מיוחד

פרק שישי: נוהלי בחירות

36	סימן א': ועדת הבחירה
37	סימן ב': בחירות ועדת בחירות
38	סימן ג': ועדת בחירות – הגבלות להיבחר
39	סימן ד': ניהול הבחירה – רשימת בחורים, רשימת מועמדים ולוח זמנים
42	סימן ה': ערעורים
43	סימן ו': סדרי קלפי

פרק שבעה: אחריות חבריו ועוד והעבותות תפקיד לוועד הנבחר

פרק שמיני: ניהול כספים

48	סימן א': קופת הוועד
50	סימן ב': קרן עזר
50	סימן ג': רכישת מוצרים ושירותים עבורדים

פרק תשייעי: סנסוכו עבודה

פרק עשרי: הפרת מרות ההסתדרות

פרק אחד עשר: רשות השיפוט של ההסתדרות

פרק הגדרות ופרשנות

פרק הגדרות ופרשנות

סעיף א': הגדרות

בתקנון זה:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, לרבות בשמה הקודם.	הסתדרות
חוקת הסתדרות.	חוקה
כמשמעותה בחוקה.	הגנת הסתדרות
רשות השיפוט בהסתדרות כמשמעותה בחוקה.	רשות השיפוט
כמשמעותו בחוקה.	%;">מבחן הפניים
מרחיב כמשמעותו בחוקה שבתחום שיפוטו מצוי מקום העבודה הנציג לעניין.	מרחב
כמשמעותו בחוקה.	האגף לאיגוד מקצועי
כמשמעות איגוד מקצועי בחוקה, לרבות הסתדרות עופית והסתדרות מקצועית ארצית, לפי העניין.	איגוד מקצועי
כמשמעותם בחוקה.	הסכם/הסדר אוטומטי
מי שנקבע כאמור של האגף לאיגוד מקצועי, של איגוד מקצועי או של מרחב, הכל לפי העניין או הקשרו, לרבות חליפו שנקבע כאמור.	נציג
מקום העבודה בו עובדים שכיריהם והוא בעלות /או בשליטת מעסיק מסיים או אגד מעסיקים מסווגים, לרבות מפעל, חטיבה, שלוחה, יחידה, סניף, אגף, מוסד וכיוצא נאלה, הכל לפי העניין או הקשרו ולרבות מקום העבודה ארצי או מוד ארצי.	מקום העבודה

עד עובדים

נצחונות עובדים שנchnerה ומנהנת בהתאם להוראות תקנון זה או מכוחו, לרבות ועד כללי, ועד-גג, ועד אוצי, ועד מזרחי, ועד מקומי, מועצתם לעובדים לרמותיהם, והכל לפי העניין אלא אם נאמר במלואה אחרת בתקנון זה או בתקנון מיוחד הנגזרתו בתקנון זה.

תקנון מיוחד

תקנון מיוחד שאושר מראש עליידי האגף לאיגוד מקצועי כאמור ובפרק חמישי בתקנון זה.

מדריך כספי

המדריך לניהול כספי ועד עובדים מטעם האגף לאיגוד מקצועי, הנספה לתקנון זה ומהו חלק בלתי נפרד ממנו, כתוקפו במועד הוגע לעניין.

הוראת פינקל

הוראה או מינו – לרבות נוהל, הודעה, מזדעה, הנמה, הדרכנה, הרשאה, קביעה וכיוצא באלה, שניתנו בכתב עליידי או מטעם הוגג הסתדרות, האגף לאיגוד מקצועי, איגוד מקצועי, מרחב – מכוח סמכותם על פי החוקה או על פי תקנון זה, לפי העניין.

המועד הקובל

היום שנקבע לפרסום רשותם בעלי זכות הגירה עפ"י תקנון זה.

כלaws החלטת ממשלה

גlossary

כפיות וזיקה 1.	(א) תקנון זה ייקרא ויתפרק בנסיבות לחוקה ובזיקה אליה, חנוך לפי העניין או הקשורה.
תקנון זה כפוף להוראות הסכמי / א' או הסדרי האוטונומיה המהוויות חלק בלתי נפרד מן החוקה, ואשר הוראות מחייבות לכל דבר שניין.	(ב)
בכל מקום בו קיימת סתירה בין תקנון זה לבין החוקה / א' או הסכמי / א' או הסדרי האוטונומיה ייגנו האמור בחוקה.	(ג)
פעולה ברוב 2.	דבר שהוטל או צריך להישנות עלייזיו צוות נchner או מהונגה, יעמוד בתקפו גם אם נעשה בידי רוב חברי, וזאת אם אין הוראה אחרת לעניין הנדון.
משמעות עצם 3.	הסמנה לעשות דבר או לדון בעניין מלאו או להכריע בו, משמעה גם הסמנה לקבוע מנהל עבודה וסדר דינום, ככל שאלה לא נקבעו לאותו עניין בתקנון זה.
משמעות מינימלי 4.	הסמנה לעשות מינימי – משמעה גם הסמנה להתלוות את תוקפו, לבטלו, או להשעותם מתפרקדו אם אין בתקנון זה הוראה אחרת לעניין הנדון.
משמעות ליתן 5.	הסמנה ליתן הוראת מינהל – משמעה גם הסמנות לתקנה, לשונתה, להתלוות או לנבטלה בדעתו שניתנה.
ଉשותת דבר 6.	הסמנה או חיוב לעשות דבר, שלא נקבע בתקנון זה ומתן לעשייתו – משמעם סמנות או חזונה לעשותו ומהירות הוראה ככל הנדרש, לפי הנוסיבות, לישום ישל הוראת התקנון האשיכת לעניין ושל מטרת ההוראה האמורה.
לשון זכר 7.	האמור בלשון זכר – אף לשון נקבה במשמעותו, וכן להפנ, אם אין עניין הנדון או בהקשרו דבר שאימת מתיחס עם האמור.
חזקת 8.	דבר שונשנה בתום לב ובזרע המקובלות בנסיבות העניין, חזקה שנעשה כראוי, אם לא הוכח אחרת, וזאת – אם אין בתקנון זה או בתקנון מיוחד ההוראה מיוחדת לעניין עשייתו.

פער הגדות ופרשנות

- מגין הזמן 6. [א] מקום שנקבעה תקופה קצרה בתספר ימים מיום פלוני, אותו יום לא יבוא במנין.
- [ב] במניןימי תקופה יבואו גם ימי מנוחה, חופשה, שבתון זולת אום הימים האחרונים שבתקופה האמורה.
- תקפן מיוחד 10.יפורש בהתאם לתקנה ולתקנון זה, בשינויים המחייבים על פי העניין.



עד עובדים במקום העבודה

עד עובדים במקום העבודה

סימן א': כללי

מרות
הסתדרות

(א) עד עובדים מקומי שאים חלק מועד עובדים ארצי /או מועצת
עובדים ארצית נתן לסתמכותו, פיקוחו, טיפולו וmoroto, של המרחב
אשר יפעיל את סמכותו בהתאם למדייניות האיגוד המקצועי הנוגע
לאו דו מקומ פבודה והאגף לאיגוד מקצועי.

(ב) עד עובדים מקומי אשר היוו חלק ממועד עובדים ארצי /או מועצת
עובדים ארצית יהיה נתן לסתמכותו, פיקוחו, טיפולו וmoroto של
המרחב בכלל הקשור לעניינים השוטפים והתקומיים, בהתאם עם
האיגוד המקצועי ו/או האגף לאיגוד מקצועי לפי העניין יידוע
הוועד הארצי. בעניינם בעלי השלכה ארצית יהיה ועד עובדים
מקומי נתן לסתמכותו, פיקוחו, טיפולו וmoroto של האיגוד
ה המקצועי הנוגע בדבו ו/או האגף לאיגוד מקצועי כאמור בס' ק' ב'
ירד' להלן.

(ג) עד עובדים ארצי נתן לסתמכותו, פיקוחו, טיפולו ו/או moroto, של
האיגוד המקצועי הנוגע בדבו בהתאם לסתמוכיותו ותפקידיו כאמור
בחוקה ובתקנון זה.

(ד) בגין הסדרות מקצועית ארצית לאו דו מקומ פבודה, נתן הוועד
הלאומי למרות ישירה של האגף לאיגוד מקצועי.

(ה) האגף לאיגוד מקצועי יהיה מממן להנרע בכל מקורה ובכלל עניין
הקשרו לסתמוכות, פיקוח, טיפול ו/או מרות, בחו"ל עונדים.

(ו) בכל מקום בתקון זה בו יש מתיחסות לסתמוכות, פיקוח, טיפול ו/
או מרות ההסתדרות, יש לראות נגע הסמכות, הפיקוח, הטיפול
ו/או מרות את הנוגע המוסטן על-פי סעיף זה.

[2] גלא לגורוע בנסיבות האמור בפרק הגדרות אפרשות סימן ב', סעיף ו' לעיל, אין בסעיף זה כדי לגורוע מסמכות הארגונים השונים על פי חוקת ההסתדרות.

- | | |
|---|--|
| ועד נלו' | 2. העובדים ובמקום העבודה בוחרים בועד עובדים כלל, שהינם הנציגות המוסמכת של כל העובדים במקום העבודה, בניכוי להסתממי /או הסדרי אוטונומיה ו/או למקירים בהם האגף לאייגוד מקצועי אישר הקמת ועדים נפרדים במקום העבודה, בהתאם לתנאי הנسبות ונורווגם המוחדים במקום העבודה. |
| נציגות
עובדדים | 3. ועד העובדים נצotta עם המרחב [/או האיגוד המקצועני [/או האגף לאייגוד מקצועי בהתאם להוראות החזקה ותקנון זה, הינם הנציגות המוסמכת היחידה של כל העובדים במקום העבודה (נכפוף לסעיף 2), מלבד המפעיק. |
| מספר
חברי ועד | 4. מספר חברי ועד העובדים במקום העבודה יהיה אי-זוגי ולא פחות משלשה והוא יהיה טען אישור המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאייגוד מקצועי. |
| ועד עובדים
במשרד
ממשלתי/
יחידת סמן | 5. עובדי משרד ממשלתי ועובדיו יחידות סמן, יבחרו ועד העובדים [ארצי [/או לאומי, בהתאם], אשר יצגם כלפי הנהלת המשרד יחידת הסמן [נכפוף למטרות ההסתדרות כאמור בסעיף 1 לעיל]. |
| תפקידי ועד
עובדדים | 6. ועד העובדים יפעל בעניינים הקשורים בתנאי העבודה של כל עובד ועל כל העובדים זוכן יטפל במושאי פוט ויפעל לקידום רוחות העובדים בניכוי למטרות ההסתדרות וסמכיותה. |

כל מושב ועיר נבחרת

- זכות יסודית 1.** זכותו של עובד להשתתף בבחירה ועד עובדים במקום עבודתו יהיה זכות יסודית, אלא אם הוגבלה או הותנה או נשללה על פי החוקה ותקנון זה, הן לפי העניין והנסיבות.
- 2. חזקה מיוחדת לעניין בחירות** כל עובד הזכאי ליטול חלק או הנוטל חלק בבחירה על פי תקנון זה או מכוחו, בין כטוען לזכות הצבעה, בין כוחר או נמעם, בין לבין, נורמלוגטה או אחרות, וראו אותו כדי שפועל תון הסכמתם ביעדרם במஸגורת הוראות החוקה ובנסיבותיה להן והוא הדין בחוראות תקנון זה, על כל המשתמש תקן.
- 3. הזכות לבחור להיבחר** הזכות לנחו נטוונה לכל עובד, המועסק בשליש משרה לפחות ואשו להשלים שלושה חדשוי עבודה עד למועד הקובע, למעט עובד בחוזה אישי אלא אם נקבע במפורש בתקנון זה אחרות.
- 4. הזכות להיבחר להיבחר** (א) הזכות להיבחר היא לכל עובד המועסק בהיקף של חצי משרה או, באישור הוועדה למתאים וביצוע – בהיקף שלא יפח משליש משרה ואשר במועד הקובע הינו במעמד קבוע, למעט עובד בחוזה אישי אלא אם נקבע במפורש בתקנון זה אחרות.
 עובד שאינו קבוע במקום העבודה בו קיים מעמד של קבועות וחול עליו ההסכם הקיבוצי ואינו בעל חוזה אישי, תעמדו התקופה אשר לאחריה תינתן לעובד זכות להיבחר על חמש שנים לעבוד במועד הקובע.
- (ב) בהיעדר מעמד קבועות במקום העבודה, הזכות להיבחר תהיה לעובד שהשלים שתי שנות עבודה עד למועד הקובע, בנסיבות לקיום יתר הוראות סעיף זה.
- 5. שופך בחוזה אישי** עובד בחוזה אישי, יהיה זכאי לבחור ולהיבחר על פי ובנסיבות להוראות החוקה ותקנון זה, וכן שמתפקיד אחד מהתנאים הבאים:
- (א) במקום העבודה בו נערנות הבחירות לראשונה, כאמור בסעיף 6 להלן.
- (ב) ניתן אישור הוועדה למתאים וביצוע.

בבחירה 6. (א) בעבודה, בו נערךות נחירות לראשוונה לעוד העובדים מוקנית הוצאות לבוחר ולהיבחר – לפי העניין – לנכל העובדים במקום העבודה, בכספי לסיגים הקבועים בסעיף 7 ו-8 להלן.

(ב) עד לעריכת הבחריות כאמור יתמן המרחב און האיגוד מקצועית או האגף לאיגוד מקצועית, לפי העניין, נציגים מקרוב העובדים ומקום העבודה, אשר יציגו את ענייני העובדים כלפי המפעיק בשיתוף עם המרתב/ האיגוד המקצועי/ האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.

8. סיגים לזכות לבוחר לעוד עובדים:

לבחור (א) המנהל הכללי של מקום העבודה, המשנה והסגנ尼斯 למנהל הכללי.

(ב) הנהלים של מקום העבודה ובבעלי השיטה בו, אלא אם כן, השליטה במקום העבודה היא בידי העובדים.

(ג) עונד בחופשה ללא תשלום מעלה שלושה חודשים. הוראה זו לא תחול על עובדת לחופשת לידיה/איומץ לא מוארנת ועל עובד אשר נבחר לנכח נחבר נספח וכל עוד הוא מכחן כאמור ואשר הוסכם עמו עניידן כי יעבור למchodע עבד בחופשה ללא תשלום.

(ד) עובד בתקופת השעה מעבודה, שהאגף לאיגוד מקצועי קבע כי אין רשיי לנחותו בתקופה זו או חלקה.

(ה) עובד שהמרחבות/ האיגוד המקצועי/ האגף לאיגוד מקצועי לפי העניין, קבעו לגביי לי הפוך שביתה במהלך נחותה הוועדי היוצא והחליטו כי בנסיבות אלה תישלול זכותו לבחור בבחירה הקבועות, בכספי לאישור ועדת ממשעת כאמור נפרק עשיiri.

9. סיגים לזכות לבחור לעוד עובדים:

לבחור (א) עובד אשר חבר בארגון עובדים אחר שאינו הסתדרות העובדים הכללית החדש, אלא אם לאוטו ארגון עובדים הסכם עם הסתדרות, בדנו השתיכות חבריו לאיגוד המקצועי של ההסתדרות.

איגוד מקצועי של העובדים

(ב) המנהל הכללי של מקום העבודה, הממונה והסגנים למנהל הכללי ובעלי הכהנה/מעצת מנהלים [להלן נציג עובדים בהנהלה/במעצת המנהלים].

(ג) הגזבר, החשב, המבקר והוועץ המשפטי.

(ד) בעלי תפקידים בתחום ניהול כה-אדם, המוסמכים לקבל עובדים ולפטרם [/או לקבע את תנאי עבודתם ושכרם].

(ה) עובד שמייצג את הכהנה/מעצת המנהלים ומושא מהן עם נציגות העובדים.

(ו) עובד המכון בתפקיד קצין ביטחון אשר מתוקף תפקידו לבדוק [/או להמליץ בדבר חשד לעבירות המשמעת [/או עבירות פליליות אשר עברו עובדים ומקום העבודה].

(ז) עובדים שיש יגود אינטנסיבי בין התפקיד אותו הם מ מלאים לבין הכהונה ועוד. מחלוקת בשאלת קיום יגוד האינטנסיבי תוגע להכרעת האגף לאיגוד מקצועני.

(ח) מי שהורשע ונפלוים בעבירה שיש עמה קלון, וכן מי שהורשע בעבירה על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ה - 1998 נלעוד לא חלפו מיום סיום ריצוי גזר הדין שתי קדנציות ולא פחתו משש שנים.

(ט) עובד בתקופה האשעית מהעבודה, שהאגף לאיגוד מקצועי קבע כי איןו רשאי להיבחר בתקופה זו או חלקה.

(י) חנוך בוועד עורכי דין בשל הפטות מורות הסטודיות, בתקופה הקדנציה שלאחר הפיזור, ולא פחתה מתקופה כהונה נמורות בסימן ג' סעיף ו[א], אלא אם נקבע אחרת על ידי האגף לאיגוד מקצועי.

(יא) עובד שהחרחב/האיגודamt מקצועני/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, קבעו לגביו כי הפו שביתה במהלך כהנות הוועד היוצא והחליטו כי בנסיבות אלה תישלול זכותו להיבחר בבחירה הקיובות, בנכוף לאישור ועדת משמעת כאמור בפרק עשריו.

[יב] עובד בחופשה ללא גשלום מעל שלושה חודשים. הוראה זו לא תחול על עובדת בחופשת לידה/אימוץ לא מוארנת ועל עובד אשר נבחר לכך נחבר נספח וכל עוד הוא מנהן כאמור ואשר הוסכם עמו עבידתו כי יעברו למועד עובד בחופשת ללא גשלום.

[יג] קרוב משפחה לא יכהנו יחדיו בויזמתה נחברים בעודם העובדים. הציבור קרוב משפחה מועמדותם לבחירות ונכחרו, יראו נבחר את בן המשפחה, אשר קיבל את פירוב הקולות לשעתם האחרים, וכן בן משפחה אחר לא יכהן בעודם העובדים. קרוב משפחה לעניין שיעז זהה: אב, אם, בת, בן, אח, אחיות, בן/בת זוג. הוראה זו לא תחול לגבי קרוב משפחה, שנבחרו מטעם ייחידות נחיה שונה, אם היו כאלה.

[טו] חבר בועדת הבוחרות או חבר בועדת ניקורת, או חבר שהציג מועמדות לוועדת הביקורת, לא יהוו מועמדים בבחירה לעוד העובדים, אלא אם הודיעו על פרישתם מועדת נאהר או הסיוון מועמדותם לוועדה נאמורה.

חוות יצוג 6. (א) בוגדים ארצי יונתן יציג לכל מין, בהתאם ל恳וע נחוקה, לכל מין

(ב) ועד עובדים מקומי במוקם עבודה מקומי המעסיק 250 עובדים ומעלה ישוריין מקום לנציג אחד מכל מין בהתאם לתנאים המוצטברים הבאים:

1. לא נבחר חבר אחר מאותו מין;
2. היה מועמד מאותו מין ברשותה המועמדים לוועד העובדים אשר קיבל לפחות 50% ממספר הקולות שקיבל המועמד שהיה צוין להיבחר חבר נוסף ועד אחרון.

[ג] במוקם עבודה מקומי המעסיק פחות מ-250 עובדים, ישוריין תקום ועד העובדים לנציג בני המין המתוארים רוב ובמוקם העבודה בהתאם התנאים המוצטברים הבאים:

1. לא נבחר חבר אחר מאותו מין;

התקנון הנחיות לעומת העובד

2. היה מושמד מאותו מין בראשית המועמדים ועד העובדים אשר קובל לפחות 50% מחספו הקולות שקיבלו המועמד שהיית צרען להיבחר נחבר ועד אחרון.

סימן ג': משן כהונת ועד עובדים ופסיקת חברות

- משן הכהונה ועד עובדים יכהן בתפקידו שלוש שנים, אלא אם אושרו בתקנון מיוחד תקופה כהונה אחת, שלא תעלה על ארבע שנים.
- במקום עבודה מקומי המשיק פחתות מ-250 עובדים יכהן בתפקידו ועד עובדים מקומי (אשר אינם חלק ממועד עובדים אוטי) תקופה של שנתיים.
- (ג) על אף האמור בס' ק (א) מוסכם מרחב/איגוד מקצועי/אגף לאיגוד מקצועי לפי העניין, להורות, על דחיתת מועד הבחירה למועד עובדים לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים.
- (ג) יור האגף לאיגוד מקצועי ו רשאי להורות על דחיתת מועד הבחירה לפחות עד העובדים, לתקופה שלא תעלה על ששה חודשים, וזאת במקום או בנוסף לדחישה כאמור בס' ק ב'.
- (ד) הקדמת מועד הבחירה או דחיתו תהא לפי בקשת ועדת בחירות, או לפי בקשת ועד העובדים המנהן, או לפי שיקול דעת המרחב/איגוד מקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.
- בקשה כאמור של ועדת הבחירה או של ועד העובדים תהא טעונה אישור המרחב/איגוד מקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.
- (א) 2. הפטור חבו ועד מחברותיו وبعد בהודעה בכתב לנציג או ליור הוועד או עזב את מקומו העבודה או שנכברו ממנו להמשיך ולמלא את תפקידו وبعد או שהחל להתקיים בו אחד הסיגים נקבעו בסעיף 8 לסתמן ב' בפרק זה, תפסיק חברותו وبعد, ובמקרה יכהן המועמד הבא באותו רשותם מועמדים וכן הלאה, בגין סעיף 9 לסימן ב' בפרק זה. האמור לעיל יכול בהתאם גם לעניין חבר ועד שהוroxן מתפקידו על פי הקבוע בפרק עשיiri לתקנון זה.

[ב] חבר בועד עובדים, אשר נגחר מטעם יחידת בחירה/סקטור, ונשתחנו שיוינו ליחידת בחירות אחרת, תיפסק חנורתו ובמקומו יכהן המועמד הבא כאמור בס"ק (א) לעיל, אלא אם כן קבע האגף לאיגוד מקצועי מקצועני אחרות.

[ג] לא היה מועמד נוסף באותו רשם מועמדים כאמור בס"ק (א) או (ב) לעיל, יתקיימו בחירות באותו סktor/יחידת בחירה להם השתיין חברו הוועד שנחונתו הופסקה, לפחות בחירת נציג שיטלפן.

כהונתו של חבר הוועד שיינחו לפי ס"ק זה, מסתיים במועד סיום כהונת הוועד כולו, אלא אם יקבע האגף לאיגוד מקצועי אחרות.

3. חוקת חוקיות קיים ועד עובדים, סמכותו ותוקף פעולותיו לא יפגעו מחמת שנחונתו מקומו של חבר בו (בכפוף לשיער 2 לסתמן ב', נפרק הגדרות ופרשנות) או מחמת ליקוי בבחירה או בהמשך כהונתו. הוראות סעיף זה לא יחולו כל אימת שהועד הושעה מתפקידו בהתאם להוראות תקנון זה.

סימן ד': נציגות סקטוריאלית

1. בחירות רוגניות הכלל – הבחירות לוועד העובדים במקום העבודה יתקיימו בשיטה הרוגנית (לפיו בחור העובד נציגו נמיישון ואישית) בנסיבות אישיות, ישירות והשאיות, אלא אם נקבע בהתאם מיוחד אחרות.

2. ועד כללי **(א)** במקום העבודה בו מועסקים 250 עובדים ומעלה, המשתייכים במוספו הסתדרויות מקצועניות או למספר איגודים מקצועניים אוzeitigים או יותר /או למספר חטיבות תעשייה, (להלן: "סקטורים") יבחרו ועד העובדיםnelly משותף ובו טובעה וציגות לנל סקטור בהתאם למספרם היחסני, וכן שמספר העובדים מאותו סקטור לא פתוח מ-50% ממספר העובדים בעלי זכות הבחירה במקום העבודה, וכך נקבע.

[ב] כל סקטור יבחר את נציגו לוועד הכללי בנסיבות רוגניות, אשר העובד בחור את נציגו בתוך הסקטור נמיישון ואישית. נציגות הסקטור תיצג את הסקטור יחד עם י"ר ועד העובדים וכי שנקבע

על שיקום תעסוקה נכונה

על-ידי הוועד, כלפי המפעיק, בעניינים ספציפיים של הסקטור.
בחירה נציגות הסקטור תיעזר בפיקוח ועדת הבתיירות.

[ג] סקטור אשר מספק חבירו פחות מ-20% מנמל העובדים במקום העבודה, רשאי לבחור ביחיד עם סקטור אחר, ובנסיבות מסוימת מטעם לעוד הכללי, אשר תיצגם במשותף כלפי המפעיק יחד עם יוצר הוועד וכי שנקבע על-ידי הוועד בעניינים הספציפיים שלהם, וכן שמשמעות הנולל של הנגדים המשותפים לסקטורים אלה לא פחות מ-20% מנמל העובדים בעלי זכות הבחירה במקום העבודה.

סעיף ה': ועד העובדים הארץ

- בחירה ועד העובדים הארץ בין מועצת העובדים**
1. (א) מקום העבודה הארץ בו אין מועצת עובדים, כאמור בפרק השני לתקנון זה, יבחרו העובדים ועד העובדים הארץ נקבע בסימן זה.
 - (ב) הבחירה לוועד העובדים הארץ תתקיינה בשיטת הבחירות הרובניות (איישיות), אלא אם נקבע בתקנון מיוחד אחרת.
- בחירה ועד העובדים בין מועצת העובדים**
2. (ג) היה מקום העבודה בניין או מנהל על בסיס מחוזות או אזורים, יבחרו העובדים בנל מחוז או אזור את נציגם לוועד הארץ על פי משקלם היחסית בקרב כלל העובדים.
- בחירה ועד העובדים בין מועצת העובדים**
3. (ה) הועד הארץ מטפל בכל עניין הכספי פעולה במישור הארץ, למעט תפקידיהם שהם בגמונת האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין ובנסיבות להם.

הדריך לניהול כוח אדם ארכיטקטוני

עד ארכיטקטוני בעניינים מקצועיים וארגוני, המושותפים בהיקף ארכיטקטוני, לכל העובדים אצל תעסוק ארכיטקט, בכפוף לקבוע בסעיף 3 לעיל.

4. **עניניהם
מקצועיים
ארגוני
ארגוני ותיאום**
5. **כפיות ועד
מקומי
במקום עבודה
ארגוני**

במקומות העבודה ארכיטקט יפעל ועד העובדים המקומי בעניינים שחנים בערך השולכות מקומיות, בכפוף לנوع הארכיטקט ו/או למוניציפציה הארצית, הכל בכפוף למורשת ההסתדרות וסמנוניותה לרבות סמכות הרוחנית כאותו בסעיף 1(ב) לסימן א' בפרק זה.

סעיף א': כללי

- (א) כינון מועצת ועובדים מקומית נוכחם של 500 עובדים המשתייכים לסקטוריהם השונים וזאת מועצה ארצית, רשות העובדים לבחון מועצת העובדים מקומית.
- (ב) במועצת העובדים יהיו חברי נציגים המשתייכים להסתדרות מקצועית או לארגוני הבירה השונות במקום העבודה בהתאם למסקלן היחסי ובכפוף לכך של ההסתדרויות התקצועיות לייצוג, ונולדת שטטר חבירה, לפי העניין, לא פחות מ-30 מכל העובדים בעלי זכות בחירה במקום העבודה.
- (ג) הקמת מועצת העובדים מקומית סעונה אישור המרחב.
- (ד) כפיפות מועצת העובדים מקומית תהיה כאמור נפרק ואשון פימן א' לענין ועד העובדים מקומי.
2. (א) כינון מועצת העובדים ומקום העבודה ארצית, רשות העובדים ארצית, ועובדים ארצית.
- (ב) הקמת מועצת העובדים ארצית סעונה אישור האיגוד המקצועי לו משתיין מקום העבודה מבחינה הטיטול התקצועי.
- (ג) כינון ובחירות מועצת העובדים ארצית במקום העבודה ארצי, שאים מטופל עלי ידי הסתדרות מקצועית ארצית, טעונים אישור האגף לאיגוד מקצועי.
- (ד) החלטת האגף לאיגוד מקצועי לאשר כינון ובחירות מועצת העובדים ארצית יקבע האגף את הנציג כהנדתו בטקון זה, אשר ילווה את העובדי המקום העבודה הארצי מטעם האגף לאיגוד מקצועי.

(ג) כפיפות מועצת העובדים ארצית תהיה כאמור בפרק וראשון סימן א', לעניין ועד העובדים ארצית.

תקני מועצת העובדים 3. מועצת העובדים תפעל:

- (א) לגבש את המדיניות המפעלית בהתאם עם המרחב ו/או האיגוד המקצועי ו/או האגף לאיגוד מקצועי בהתאם להוראות החוקה ותקנון זה.
- (ב) לגבש ולקבועnelly עבודה לעוד העובדים, לרבות תיאומים מיוחדים בנסיבות העניין, בהתאם להוראות תקנון זה.
- (ג) להמליץ, בעת הצורך, על הנזות סנסן עבודה.
- (ד) לדון בעקרונות ובנושאים למשא ומתן לקרה נורית הסכם עבודה.

סימן ב': בחירות מועצת העובדים

בחירות מועצת 1. העובדים מקומית ועד העובדים במקום העבודה 250 עובדים ומעלה, כאמור בפרק וראשון לתקנון זה ונשינויים המתויבים.

בחירות מועצת 2. העובדים ארצית

- (א) בחירות ציביים וסניפיים או בשלוחות של מקום העבודה הארץ, בהתאם במשקלם היחסני.
- (ב) בחירות נציצי מחוות מועצת העובדים הארץ, אם מקום העבודה הארץ מאוגן על בסיס מחוזי, אזוריו וכיוצא בכך.
- (ג) בחירות נציצים בכל אופן אחר שנקבע בתקנון מיוחד, אם אוצרו בהתאם לתקנון זה.

הנחיות למטבחיים

בנוסף, תובעת נציגות לכל קבוצת עובדים במקום העבודה הארץ, המשתीנת להסתדרות מקצועית ארצית, בהתאם למשקליה הייחסי. נציגות כאמור מיצג בעניינים המקצועיים המיוחדים להם, ובלבן שטפסו חברי אותה קבוצת עובדים לא יפתח מ-15% מכלל העובדים בעלי זכות הבחירה במזוזד הארץ.

קבוצת עובדים כאמור, אשר מספר חבריה פחות מ-15% מכלל העובדים במזוזד הארץ, תהיה רשאית לבחוץ, נציג משותף מטעמה ביחד עם קבוצת עובדים אחותה בעלת רкуп מקצועי דומה למועצת העובדים הארץ, וכן שטפסו הכלל של העובדים בעלי הממשתיכים לקבוצות אלה לא יפתח מ-15% מכלל העובדים בעלי זכות הבחירה במזוזד הארץ.

3. **שיטת הבחירה** – הנקודות, כאמור בסעיף 2 לעיל, יתקיימו על-פי שיטת הבחירה הרובנית (אישיות), אלא אם נקבע בתקנון מיוחד אחותה.

סעיף ג': בחלוקת ועד עובדים על ידי מועצת העובדים

1. **דרכי הבחירה** – מועצת העובדים תנחו, בין חבריה, ועד עובדים, תוך התחשנות נספנויות השונות המייצגין במועצה ובגודלה הייחסי.

ז"ר/מזכיר מועצת עובדים/וועדת העובדים



פרק

סעיף א': בחירת יושב-ראש/ מזכיר ע"י מועצת עובדים/וועדת העובדים

בבחירה יושב 1. ראש העובדים ניושב-ראש / מזכיר (להלן: "יושב ראש").

אם כהונתו חסיפה את זהן כהונתה של מועצת העובדים והועד הארץ.

2. י"ר המועצה במקומם עבדודה בו קיימים מועצת עובדים וועד עובדים יכהן י"ר המועצה כיו"ר הוועד.

3. הפסקת כהונה (א) התפטר י"ר וועד מתפקידו י"ר וועד העובדים בהודעה בכתב לנציג או לרחוק/ לאיגוד המקצועני/ לאגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, או שנבעזר ממנו לממשין ולמלא את תפקידו י"ר וועד שהחול להתקיים בו אחד הסיגים נקבעות בסעיף 8 לסיון ב' בעוק זה, תיפסק כהונתו כיו"ר וועד. התפטרות כאמור תכנס לתקופה לאחר 48 שעות.

(ב) המוחב/ האיגוד המקצועי/ האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין ייקטו ובעדים נאותים ויעילים להבטחת המשך יצוג העובדים על ذרע של מינוי מקום ותמי בסמוון להחלה בדבר ההଡה ועל ذרע של ערכנת בחירות תוך פרק זמן שלא עולה על 30 יום.

(ג) כהונתו של י"ר וועד שיינחו לפי ס"ק זה, מסתיים במועד סיום כהונת הוועד הנוכחי, אלא אם יקבע האגף לאיגוד מקצועי אחרת.



הדחתה זו מושפעת מיעוד העובדים וטעינה כי מיעוטם מושפעת מיעוד העובדים או עד העובדים בהדרן מועצת העובדים, ביחס למיניהם האישית המופנית למרחוב/ לאגודה המקצועית/ לאגודה לאגודה מקצועית, לפי העניין, יוננו מועצת העובדים/ ועד העובדים לדון בהדחתה של היוזר מתפרקיזו זה, תוך 14 ימים מיום הגשת הדרישה. ישינה זו מיעצתו בלבד. בחום הדין תיעורן הצבעה חשאית.

כדי להוכיח את יושב הראש דרוש רוב קולות של מעלה מ-60% מחררי מועצת העובדים;/עד העובדים.

ישיבה זו המיועדת לנו, תכונס ותנווהל ע"י נציג ותשער בה הענעה
חשאית בسؤال הדעתן של יושב הראש.

(ב) לא הווד יושב הראש, ישיבה נוספת נסופה להדחתו יכולת להתקיים רק חמוץ 6 חודשים לאחר הישיבה הקודמת.

הזהוד יושב הראש תנחו מועצת העובדים;/ ועוד העובדים ביז'ון
וראש כאומו בסעיף 1 לעיל. יושב הראש החדש הנבחר יכהן עד
למועד הבחירה למועצת העובדים;/ ועוד העובדים גם אם לא השלים
קדנציה מלאה.

סעיף ב': בחירות אישיות ליו"ר מועצת העובדים/ונעד העובדים

במקומות נוספים בו מועתקים יותר מ-500 עובדים ניתן נאישון המוחון/האיגוד המקצועי/אגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין לבחוץ י"ר מועצת העובדים/ ועד העובדים בחברות אישיות כאמור בתיקון זה או עפ"י תקנון מיוחד כמפורט בתיקון זה.

לא אושרו בחירות אישיות כאמון, יחולו הוראות סיתן א' דלעיל.

עובד יכול להציג מועמדותו לתפקיד י"ר מועצת העובדים/ו"ר הינד אט מתקיימים לבני התנאים המקיים זכות להיבחר לועד העובדים ומועמדתו נתמנה על-ידי 25 עובדים או %5 לפחות מבוטל זכות בחירה, גנום בין האשנויות. הוראות תקנון זה יחולו בהתאם על מועמד לתפקיד י"ר מועצת העובדים/עד עובדים לבניה בנסיבות אישיות כאמור לעיל.

אישור בחירות ו
אישור לפקיד
ז"ר מועצת
העובדים/ועד
השורדים

הציג מועמדות 2.

וועדת מילוי מקומות העבודה

3.	<p>יו"ר מועצת העובדים/וועד העובדים יבחר בבחירה אישיות השאית והוניות. המועמד שזכה במירב קולות יכהן לתפקיד.</p>	בחירות יו"ר בבחירה אישיות
4.	<p>יו"ר מועצת העובדים/וועד העובדים הנבחר יהיה חנוך במועצת העובדים/ במועדם מתוקף תפקידו וכל עוד הוא מכהן בתפקידו. במקום עבודתו בו קיימים מועצת עובדים וועד עובדים יכהן יו"ר המועצה כי"ר הוועד.</p>	חברות היו"ר במועדם/ עובדים/וועד עובדים
5.	<p>תקופת כהונתו של יו"ר מועצת העובדים/יו"ר הוועד תהא חסופה את זמן כהונתם של מועצת העובדים/וועד העובדים. במקרים בהם יפרורו מועצת העובדים/וועד העובדים טרפם ותומס לא ימשיך הי"ר הנבחר בתפקידו, אלא אם יקבע האגף לאיגוד מקצועי עתיקות.</p>	תקופת כהונתו של יו"ר מועצת העובדים/וועד העובדים
6.	<p>(א) התפסו יו"ר וועד מתפקידו כי"ר וועד העובדים בהזעה בגין לנצח או למרחבי/ לאיגוד מקצועי/אגף לאיגוד מקצועי, לפי הענין, או שנכחו ממנו להמשין ולמלא את תפקידו כי"ר וועד שהחול להתקיים בו אחד הסיגרים נמפורט בסעיף 8 לסתמן ב' בפרק זה, תיפסק כהונתו כי"ר וועד ותברורתו בועד. התפסות כאמור תכנס לתוקפה לאחר 48 שעות.</p> <p>(ב) המרchan/ האיגוד המקצועי/ האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין יקבעו בעודים נאותים ויעילים להבטחת המשך יצוג העובדים על דון של מינוי מלא מקום זמני בסמוך להחלטה בדנו ההזחה ועל דון של עריכת בחירות תוך פרק זמן שלא יעלה על 30 יום.</p> <p>(ג) כהונתו של יו"ר וועד שייבחרו לפי ס"ק זה, מסתיימת במועד סיום כהונת הוועד הנוכחי, אלא אם יקבע האגף לאיגוד מקצועי עתיקות.</p>	הפסקת כהונה
7.	<p>הדחת יושב ראש תואם ע"י אסיפה כללית או מועצת העובדים/וועד העובדים נדלקמן.</p>	הדחת יושב ראש

התקנות הדרישות ונסיבות המבוקש

<p>כינום אסיפה כללית לצורן הדחת יושב ראש</p>	<p>(א) פניה בכתב ליו"ר מועצת העובדים/עד עובדים /או למרחב/איגוד מקצוע/אגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, בחתימתם האישית של לפחות %55 מנכל העובדים בעלי זכות הבחירה, בתביעה לננס אסיפה כללית לדין בהדחתו של יו"ש הראש – תחביר נינוסה של אסיפה כללית תוך 50 יום מיום הפניה.</p> <p>אסיפה זו המיועדת לנן בלבד, תוכנות ותנוהל על ידי הנציג ותישערן בה הצבעה חשאית בשאלת הדחתו של יו"ש הראש.</p> <p>(ב) להדחת יו"ש הראש דרישים רוב קולות של מעתה מ-55 מציבורו העובדים בעלי זכות הבחירה.</p> <p>(ג) לא הוודধ יו"ש הראש, לא תכנס אסיפה נוספת להדחתו בעומת תלפנו 6 חודשים מהאסיפה הקודמת.</p> <p>(ד) הוודধ היי"ז, יבחר היי"ז אחר כאמור בס'ק (ה), היי"ז הנבחר יכהן עד למועד הבחירות למועצת העובדים/עד העובדים גם אם לא השלים קדנציה מלאה.</p> <p>(ה) המרחב/האיגוד המקצועי/אגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין ינקטו בצעדים נאותים ויעילים להבטחת המשך "יצוג העובדים על דרכן מינוי מלא מקום זמני בסתור להחלה בדבר ההדחת ועל דרכן של עירינת בחירות תוך פרקי זמן שלא יעלה על 60 יום.</p>
<p>כינום מועצת העובדים/עד העובדדים לצורך הדחת יושב ראש</p>	<p>(א) פניה בכתב ליו"ר מועצת העובדים/עד העובדים /או למרחב/איגוד מקצועי/אגף לאיגוד מקצועי בחתימתם האישית של לפחות 55 מהברוי מועצת העובדים, בתביעה לננס את המועצה, וזאת עד מעצה את ועד העובדים, לדין בהדחתו של יו"ש הראש – תחביר נינוסה של מועצת העובדים כללית/עד העובדים תוך 50 יום מיום הפניה.</p> <p>ישיבה זו של מועצת העובדים/עד העובדים, המיועדת לנן בלבד, תוכנות ותנוהל על ידי הנציג ותישערן בה הצבעה חשאית בשאלת הדחתו של יו"ש הראש.</p>

התקנות מינימליות לעומת העובדים/ על העובדים

[ב] להדחת יושב הראש דרשויס רוכז קולות של למעלה מ-50% מוחבריו
מועצת העובדים/ועד העובדים.

[ג] לא הוזח יושב הראש, לא תכנס ישיבת מועצת העובדים/ועד
עובדים נוספת להדחתו בטרם חלפו 6 חודשים מהישיבת הקודמת.

[ד] הצבעת מועצת העובדים/ועד העובדים על הדחת יושב הראש
יראו אותה כהחלטת המועצה, ועוד העובדים על התפזרותה ועל
פייזו הוועד נולן.

[ה] המרחב/האיגוד מקצועני/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין יקבעו
בצדדים ואוטים ושיילים להבטחת המשך ייצוג העובדים על דרכם
תינו מלא מקום וזמן בסמן להחלטה בדבר הדחה ועל דון
של עירית בחירות תון פרק זמן שלא יעלה על 60 יום.

סימן ג': אישור מינוי/הדחת יושב-ראש

1. מינוי יושב ראש והדחת יושב ראש טעונים אישור המרחב/האיגוד מקצועי/
האגף לאיגוד מקצועי בהתאם לעניין.

סימן ד': מינוי מ"מ/סגן יושב-ראש

י"ר ועוד העובדים רשיי לנחות בඅමיד מתכוני מועצת העובדים/ועד העובדים
כמ"מ/סגן יושב-ראש, ובאישור מועצת העובדים/ועד העובדים.

הוראות סימן זה אינן נאות לגורען מהוראות סעיף 4 לסימן א' וסעיף 7
לסימן ב' לעשיין להוציא הדחת יושב-ראש.



פרק

סימן א: כלל

תהליכי כהונה וכהליל עבודת מועצת עובדים/ועד עובדים

תהליכי כהונה וכהליל עבודת מועצת עובדים/ועד עובדים

(א) מועצת העובדים וכן ועד העובדים. יתחילו כהונתם לאחר אישור תוצאות הבחירות ע"י מרכז/איגוד מקצועי/אגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין. החלטה מתתקבלת לא ואחריה מ"ז יום מיום קיום הבחירות ועד למועד לידיעת כל העובדים בפרסום במקומות בוולט נמקום העבודה. עד לאישור תוצאות הבחירות כאמור ימשיכו לנוכח מועצת העובדים היוצאת ועד העובדים היוצאים.

(ב) לא החלטתו מרכז/איגוד מקצועי/אגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, בתוקן המועד האמור אם לאשר תוצאות הבחירות אם לאו, יתחילו מועצת העובדים והועד הנבחר לנוכח בתפקודם נאלו נתקבלה החלטה לאשר את תוצאות הבחירות.

(ג) החלטתו מרכז/איגוד מקצועי/אגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, לא לאשר את תוצאות הבחירות, תנטוק ההחלטה ויוחלט על המשך הפעולות. החלטות כאמור יישבעו ללא דוחו לידיעת יושב וראש האגף לאיגוד מקצועי ולידיעת כל העובדים בפרסום במקומות בוולט במקום העבודה.

הנציג, או בהעדתו יושב-ראש ועדת בניהיות יכנס ויניהל את ישיבת מועצת העובדים בהतנססה לראשונה לאחר ההחלטה לשם בחירת יושב-ראש המועצה. משנהו, ינהל הינשבי-ראש הנבחר את המשך הישיבה.

(ה) לתפקיד הסופי, הוואות תקונן זה, ככל שהן מתיחסות לו עד עובדים, יחולו גם על מועצת העובדים בהתאם, בשינויים המחייבים וכן כל שלא נקבע אחרת בגין התקנון.

1. תהליכי כהונה

2. ניהול ישיבת מועצת בראשונה להרשותה

3. ועד עובדים/
מועצת
עובדים

הוּא כָּלִיל כְּבָרָה מִתְּבָרָה מִתְּבָרָה מִתְּבָרָה

סימן ב': עדות ומלאי תפקידי

- | | | |
|-------------|----|--|
| עדות | 1. | עד העובדים יבחר, מקרוב חנרי, בעדות האמורות נמדדין הנספי מיד עם תחילת פעילותו. |
| מזכירות | 2. | עד העובדים המונה יותר מתשעה חברים וראה לbehor מקרוב חנרי נציגות טבודים מצומצמת {מצירות}, שתהיה הגנה המבצע את החלטותיו ומתכוון בכל מקרה את ישוב ראש הוועד. |
| גדר ומנהל | 3. | עד העובדים יבחר גובר, אשר יטפל בכל העניינים הנספיים של הוועד בכפוף להוראות תקנון זה והמדדין הנספי יישא באחריותם להם. ישוב ראש הוועד לא ינקה בתפקיד גובר ו/או בתפקיד מנהל חשבונות הוועד. |
| צוותי עבודה | 4. | עד העובדים וראה להחליט על מינוי עובדים במקום העבודה שאינם חנרי ועד, לכahn נצחות עבודה לשני מסויים, כישוב ראש צוות ינקה חבר ועד העובדים, אשר ישא באחריותணושאים שנמסרו לטיפולו. סיכומי הוצאות יהיו בגדר המלצות לעוד העובדים. |

סימן ג': אסיפות עובדים

- | | | |
|-------------|----|--|
| אסיפה כללית | 1. | עד העובדים חייב לנכנס אסיפה כללית של העובדים במקום העבודה לפחות פעם בשנה. באסיפה זו יתספר על ידי הוועד דין וחשבון בכתבה על פעולותיו ונמשן התקופה החולפת. |
| מיוחדת | 2. | נדרש ועד העובדים בכתבה, על ידי 25% לפחות מכלל העובדים בעלי זכות הבחירה במקום העבודה, לנכנס אסיפה כללית מיוחדת, תכונס האסיפה לאיזוחו משכוניים מטעם הפניה. הוועד ידוע על דרישת נאמור ועל זימון אסיפה כללית מיוחדת למחוקב/לאיגוד המוצע/ האוסף לאיגוד מקצועי, לפי העניין. |
| מנין חוקי | 3. | [א] המניין החקוי לקיום אסיפה כללית שנתיות ולקיים אסיפה כללית מיוחדת הוא 25% לפחות מכלל העובדים בעלי זכות הבחירה במקום העבודה. יהיה מוניין כמפורט נוכח בפתחת האסיפה והדבר נרשם בפורוטוקול כראוי, וראהו היא להמשין בדינניה ולקבול החלטות, אף אם פחות מספור הנוכחים בהמשכה. |

תעלולות כהות ותולולות נורמות טרגדיה/עדן טרגדים

(ב) לא מתכנס מניין חוקי כאמור בסעיף קטן (א) תוך שעה מהשעה הנקונה בהזמנה, יראו את האסיפה ננדחת, ללא צורן בהזמנה נוספת, בשבע ימים לאותה שעה ובאותו מקום, ובאסיפה ננדחת זו יהיה הנוכחים רשאים לדון ולהחליט, יהיה מסגרם אשר יהיה.

(ג) הזכות להשתתף והזכות להצביע באסיפות כלליות ומינוחות נתונה לכל עובד שבעת כנונן נחשב לבועל זכות לנוכח לעוד העובדים בהתאם לתקנון זה או לתקנון מיוחד, לפי העניין.

4. **תלויפות לאסיפות כלליות**
במקום עבודה אשר מן הנמנע לקיים בו בטעמך אחד אסיפה של כל העובדים, שניתית או מיוחדת, יכול שייקבעו – נתקנון מיוחד – וניליט וכללים מיוחדים לכינוס העובדים, כולם או מקצתם, באופן שונה מן האמור לעיל, לפי העניין.

סימן ד': ישיבות ועד

ישיבות ועד 1. ועד העובדים יקיים ישיבה אחת לחודש לפחות, מועצת עובדים אחת לשישה חודשים לפחות. יוושנו־ראש הוא עד/amatori לרישום פרוטוקול של הישינה והבאתו לאישור/הערות בישינה שלאחריה.

ישיבת ועד 2. (א) שליש לפחות ממספר חברי הוועד רשאים לדורש בכתב מישיבת ראש הוועד לנכסו לישינה מיוחדת ויצינו את הנטוש המוצע לדין.

(ב) יוושנו־ראש הוועד יכנס את הוועד לישינה מיוחדת כאמור, בהזמנות הריאשונה ולא יותר מאשר משלואה ימים מהדרישה. ישינה מיוחדת של מועצת העובדים תננו ובהתאם הריאשונה ולא יותר מאשר משלואה ימים מהדרישה.

(ג) לא כונסה ישיבת ועד מיוחדת כאמור, תננו/is yishina על־ידי המרחיב/ האיגוד המקצועני/ האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, לא יותר מאשר משלואה ימים לאחר שנתקבשו לעשות כן על־ידי חבר וועד הנמנה על יוזמי הדרישת.

תפקידו של יושב-ראש כבוד ורשות מילוי מקום

3. ז. לישגנה	<p>(א) יושב-ראש הועד ימציא זימון בכתב לחבריו הועד בזמן זהן סביר לפניו כינוסו. בזמןן יצוין מקום, תאריך ושעה הדיון. עותק מהזימון ישלח גם לנציג.</p> <p>(ב) לזמןן יצורף סדר היום המתוכנן, אשר ייקבע בCONFIRMATION לאמור לעיל, על ידי יושב-ראש הועד.</p>
4. הגשת הצעות לדין	<p>(א) חבר ועדי רשאי להגיש הצעה לסדר היום, אשר תוגש בכתבה לישב-ראש והועד ומוגבר לדיעת חבריו בזמן סביר לפניו היישגה, בהתאם לנסיבות.</p> <p>(ב) למחרת האמור לעיל, יכול כל אחד מחברי הועד להעלות ברשותה היישגה הצעה נוספת לסדר היום, וזה תידן לגופה, אם נתמכה על ידי שלישי ממספר חברי הועד הונחוים ביישגה.</p>
5. מניין חוקי בישיבת ועד	<p>(א) חבר ועדי שלא יכול להתפנות להשתתף בישיבה, יודיע על כך לו"ז הועד מבעוד מועד.</p> <p>(ב) המניין החוקי לקיום ישיבת ועד הינו למעטה מ-50% מחברי הועד בלבד שיושב-ראש הועד נוכח בישיבה.</p>
6. ניהול ישיבות ועד, רישום פרוטוקול ועיזן	<p>(א) יושב-ראש ועד עובדים ינהל את ישיבותו בהתאם לסדר היום שנקבע ובהתקומות לפי העניין.</p> <p>(ב) יושב-ראש ועד העובדים או מי שנקבע עליו ירשום פרוטוקול מישיבות הועד, אשר ישקף נאמנה את תמצית הדורים, והחלטותם. הפרוטוקול יחתם בידי יושב-ראש היישגה בה ורשם.</p> <p>(ג) בפרוטוקול ישיבת ועד העובדים רשאים לעיין כל חברי הועד וכן הנציג.</p>

דיבריה על ימי קיץ ותל אביב – מילוי כוונה ותכלית

הנציג יהיה רשאי להשתתף בnal ישיגת ועד.

השתתפות

הנציג

שיתוף נציג
גמלאים

- (א) עד העובדים יפעל מתן ראיית סוכת העובדים והגמלאים.
- (ב) במקרה עבודה בו מתקיימת זיקה ישירה, הדוקה ומתחשפת בין מקום העבודה לבין הגמלאים ורקם ועד גמלאים, וזמן נציג הגמלאים לכל דין והצעות החלטה בעניין הנוגע במישרין או בעקיפין למועד או לזכויות הגמלאים במקום העבודה.
- (ג) נציג גמלאים לעניין שער זה הוא עובד לשעבר באותו מקום העבודה שאינו עוד במקום העבודה אחר.

סימן ה': התפטרות

הוראות
ה עברו
ותחוללה

1. (א) התפטרו כל חבריו ועד עובדים או מרבית חבריו באופן שנג露出 כושרו או אפשרות תיtkודו להשגת יעדי, ינקוט המרחב, האגף המ乞וצעי/ האגף לאיגוד מקצועני, לפי העניין, בצדדים נאותים ויעילים להבטחת המשך יצוג העובדים על דרך מינוי מלא מקום ומילוי וערכות בחירות תון פריק וכן שלא יעללה על 60 יום, תון ידוע האגף לאיגוד מקצועי.
- (ב) התפטרות עפ"י סימן זה תננו לתקופה לאחר 48 שעות.

סיכום ו' – הצעת אידאמון

התקנות כחומר לשליטה על מושגים בהתאם לתקנון דינון וסיפוק

1. **הצעת אידאמון**
לפחות 50% משלם מספר העובדים בעלי זכות בחירה במקום העבודה ושאים, בהתאם האישית להציגו או להציגו להצעה מונפקת בכתב להביע אידאמון בוגד העובדים לרובות בנסיבות הסភותראלית שנבחרו בהתאם לתקנון זה, מטעמים מיוחדים שיפורטו.
2. **שיותח גורמים נוספים**
כל מי שיוזם, פועל או מרכז הצעת אידאמון לפי סימן זה יידוח על נר בו זמירות בכתב לרוחב/לאגד המקצוע/ לאגד לאיגוד מקצועי, לפי העניין, והוא הדין לבני כל זיון דין, אסיפה, והلين אחר כיווץ באלה.
3. **הגשת ההצעה ברמות נציגות שונות**
 (א) הצעה להביע אידאמון תוגש ליושב-ראש ועד העובדים המוצע בדבר ונהדרו למקרה מקומו. י"ר הוועד יעביר עותק מההצעה לנציג. ועד מקומי שהינו חלק מועד עובדים ארצי יעביר עותק מההצעה לי"ר הוועד הארץ ולנציג.
 (ב) יוושב-ראש הוועד ונהדרו מלא מקומו יכנס אסיפה כללית מיוחדת של העובדים בעלי זכות הצעבה באותו מקום העבודה תוך 14 יום מקבלת ההצעה. לא כנסה אסיפה נאמור, יכנס אותה הנציג תוך 7 ימים מיום שהגיעה אליו ידיעה על אידכינוסה נאטור.
- האסיפה תנוהל ע"י הנציג.
4. **יחוד הדין בהצעה, אופן ההצעה והרוב הנדרש**
 (א) סדר היום של כל דין, אסיפה, או הلين אחר כיווץ באלה לפי סימן זה יכלול את נושא ההצעה להביע אידאמון בלבד, וכל הצעבה שתתקיים תהיה חשאית ונקלפי.
 (ב) הצעה להביע אידאמון לפי סימן זה תתקבל אם הצביעו בעדיה לפחות % 60 ממספר העובדים בעלי זכות הבחירה נציגים נציגו.
5. **פקיעת נחונה ומינוי מלא מקום או נציג**
 ועד עובדים שהביעו אידאמון בו, ייחד לכאן ויראו את ההחלטה נמקופעת חל נקבלה ההחלטה.

תהליכי כהוה ותהליכי מילוי/איך שבדו

(ב) הובע אידםן בזע עובדים ייקוט המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, בצדדים נאותים וועלם להנחתת המשך ייצוג העובדים על דרכן מינוי מלא מקום זמני ועריכת בחירות תוך פרק זמן שלא עולה על 60 יום, תוך ידוע האגף לאיגוד מקצועי.

סמכויות מלא 6.
מקומות זמני

למלא מקום זמני שנותנה לפי תקנון זה נתונה סמכות לעשות את כל הדרוש והמושיע לתהילן תקין של ייצוג העובדים במקום נציגות העובדים שנחונתה פסקעה, בשינויים המחויבים לפי העניין והנסיבות, והכל בהיאום עם המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.

סעיף 2: פעילות ומיגון

- הסדר על 1. (א) הסדר בין ועד העובדים להנלה על היוף פעילות הוועד בשיטת העבודה יבוא לאישור המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.
- (ב) לא הגיעו ועד העובדים והנלה להסדר כאמור בסע' ק (א), יפעלו המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, להשגת הסדר כאמור.

כנית פיצויי 2. לא הגיעו ועד העובדים/המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי/ להסדר עם הנהלה, כאמור בסעיף 1 לעיל, יקבע ועד העובדים את היוף שעות הפעולות של חברי הוועד וכן את הפיצוי שם זנים לו בין גפסד השתכרות – אם יהיה נזה ובמידה שייה – מנספי ועד העובדים, עקב פעילותם ועד העובדים. ההסדר האמור לא יונס לתוכף אלא לאחר קבלת אישור המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין ולא יתרצע שום תשלום בפועל לפי סעיף זה אלא לאחר קבלת אישור כאמור.

- הוצאות 3. (א) חבר ועד עובדים זכאי להחזר הוצאה שהוציא אך ורק לשם ביצוע תפקיזו בוועד ותו כדי ביצוע התפקיד ולא לשום מטרה אחרת וזאת ננגד מסירת קבלה/חשבונית ודיווח מפורט נמהני בנסיבות המתקרה.

תקנון כהזה וכחלה נבדת מושת שורשים ועדי שוכדים

(ב) מבלי לגורוע מכל הזראה ישמה לעניין זה נמדرين הכספי, החזר הוצאה כאמור בסעיף-קפטן (א) טעון אישור וחתימת יישוב ראש הוועד.

האגף לאיגוד מקצועי יפעל להרחבת ולהעמקת הידע של חברי ועדי העובדים, בתחרזם הקשורים לנושאי פעילותם, והכל ככל שיקבע ע"י האגף לאיגוד מקצועי ועל-פי שיקול דעתו.

במקרים מיוחדים בהם ידרש פיצוי בגין אובדן שכר / או תנאי עבודה בשל הפעולות בועדת הבחירות, יקבעו המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין את הצורך בפיצוי ואית שיעורו בהתאם לנסיבות. פיצוי כאמור ישתלם מכיספי ועד העובדים.

6. ביקורת מברך והסתדרות הוראות סעיפים 2, 3 ו-5 לסימן זה תינן בכפוף לביקורת מברך ההסתדרות ולא יחרגו מסגרות תקציב הוועד.

סימן ח': הגנה על חברי ועד עובדים

1. מנגנון פועלות ועד העובדים המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, יוניקו גיבוי ותחינה ציבורית / או ארגונית / או משפטית לחבריו ועד העובדים, בפעולות שנעשו על ידם בטענה תפוקידם ועל פי הסמכניות המוסבות להם בהתאם לחוקה ולתקנון זה ובאישור המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, והכל ככל שיקבע ע"י האגף לאיגוד מקצועי ועל-פי שיקול דעתו.



פרק

תקנון מיוחד

תלונה מוגה

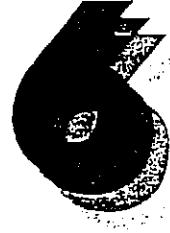
במקום העבודה ארכי או מקומי המונה 2,000 עובדים ומעלה בעלי זכות בחירה, רשאי ועד העובדים היוצא לעורך ולהגיש לאישור האגף לאיגוד מקצועי, לפני הבחריות, טיפול העצט תקנון מיוחד המותאם לתנאים ייחודיים באוטו מקום העבודה, בתיאום עם המרחב/ האיגוד המקצועי, לפי העניין, ובلد שלא יועד בסתייה לעקרונות החוקה ולהוראות תקנון זה, בשינויים המחייבים לפי העניין.

האך לאיגוד מקצועי רשאי, גוסויות מיוחדות, לאשר תקנון מיוחדऋתו, גם למקום העבודה המונה פחות מ-2,000 עובדים בעלי זכות בחירה.

לא אושר תקנון מיוחד זמן סביר לפני מועד קיום הבוחרות מטעם כלשהו, יהולו הוראות תקנון זה, לפי העניין והנסיבות.

1. **תקנון מיוחד למקומות העבודה ארכי גדול**
2. **תקנון מיוחד בנסיבות מיוחדות**
3. **אישור תקנון מיוחד**

נוהלי בחירות



פרק

סעיף א': ועדת הבחירות

- | | רשות
מוסמכת | סימן א': ועדת הבחירות |
|----|--|-----------------------|
| 1. | <p>(א) ועדת הבחירות היא הרשות המוסמכת להכנות הבחירות וביצוען בהתאם להוראות תקנון זה.</p> <p>(ב) מופיע חנרי ועדת הבחירות, שייבחרו על-פי הוראת פרק זה, לא יפחח משלושה ולא יעללה על תשעה, ובכל מקרה יהיה מספרם בלתי זוגי.</p> <p>(ג) נ嚎וד ארצי מתונה 2,000, עונדים ומעלה, שלן תקנון מיוחד נמשתעותו) בתקנון זה, יכול שייקבע מספר בלתי-זוגי וגדל מתשעה הבrios בועדת הבחירות, נחתך בפירוש העובדים ושאר חברי העניין.</p> <p>(ד) המורחב/האיגוד המקצועני/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, רשאי לשלוח משקיף מטעם לפיקח על סדרי הבחירות.</p> | רשות
מוסמכת |
| 2. | <p>ועדת הבחירות השකוד ותפקח על מהלן תקין של ההכנות לבחירות וקיומן ועל הסדר ביום הבחירות.</p> | תקמידים |
| 3. | <p>ועדת הבחירות תקבע החלטות ברוב דעתות של החברים הנוכחים בדין ותנקום בצדדים הדרושים כדי להבטיח את המהלך התקין של הבחירות.</p> | סמכיות |
| 4. | <p>ועדת הבחירות /או ועדת קלפי שתזמין ע"י ועדת הבחירות, תימנה את הקולות. ועדת הבחירות תפסס את תוצאות הבחירות לעוד העובדים המקומי או לוועד העובדים הארצי או למועצה הארץ, ומזהה על כן למוחב/ לאיגוד המקצועי/ לאיגוד מקצועי, לפי העניין.</p> | מן קולות
ודיווח |
| 5. | <p>ועדת הבחירות תPOSEס את התוצאות הסופיות של הבחירות, תוך 24 שעות מטעם תימת הפושוקול ותודיע ונכתב לעובדים שנבחרו על בוחריהם. הודיענה כאמור תהיה בנסיבות אישור המוחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.</p> | POSEסום
וחודשות |

כוחם ועוצמתם

- | | |
|--|--|
| <p>1. זימן אסיפה</p> <p>י"ז ועד העובדים יתמן ונכנס אסיפה כללית של העובדים לאיזור מ-100 יום לפני תום מועד כהונת ועד העובדים היוצא לשם בחירות ועדת הבחירות, בידיעת המרחב/האיגוד המקצועיי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין ותוך תיאום עימם.</p> | <p>(א) לא זימן י"ז ועד העובדים אסיפה כללית של העובדים כאמור, תזמון האסיפה על-ידי המרחב/האיגוד המקצועיי, האגף לאיגוד מקצועי לפי העניין, לא יאוחר מהיום השביעי בו היה על י"ז הוועד לננסת.</p> |
| <p>2. זימן מועצת העובדים לבחירות ועדת בחירות</p> <p>במקום עבודתה, שבו קיימת מועצת העובדים, יתמן ונכנס י"ז המועצה את כל חברי המועצה לא יאוחר מ-100 יום לפני תום מועד כהונת מועצת העובדים היוצאת, לזרון בחירות ועדת הבחירות. זימן מועצת העובדים כאמור, יעשה בשיתוף ובתיאום עם המרחב/האיגוד המקצועיי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.</p> | <p>(ב) לא זימן י"ז המועצה ישיבת מועצת כאמור, תזמון הישיבה ע"ז המרחב/האיגוד המקצועיי/האגף לאיגוד מקצועי לפי העניין, לא יאוחר מהיום השביעי בו היה על י"ז המועצה לננסת.</p> |
| <p>3. הצבעה גלויה/uschiah</p> <p>חברי ועדת הבחירות ינחו בהצבעה גלויה, אלא אם כן הייתה דרישת לקוחות הצבעה משאית, ודרישת זו נתקבלה בהצבעה גלויה של %50 או יותר מכלל המשתתפים.</p> | <p>(ב) כל חבר מועצה זכאי להציג מועמדים לועדת בנחירות.</p> |
| <p>4. בחירת י"ז ועדת בחירות</p> <p>בסמך להיבחרה, בוחרת ועדת הבחירות מתונה י"ז ועדת בנחירות.</p> | <p>(א) י"ז הוועד או י"ז המועצה הארץית, לפי העניין, יזמין למרחב/לאיגוד המקצועיי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין. על מלהן הושינה שטעה לבוחר ועדת הנחירות י"ז ועדת הבחירות ועל החלטות שהתקבלו.</p> |
| <p>5. דיווח על תוצאות הבחירות</p> | <p>37</p> |

סימן ג': ועדת בחירות – הגבלות להיבחר

- 1. חברות בעדת חברות**
- (א) כל עובד בעל זכות בחירה במקומות העבודה, שאינו חבר בוגע הוציא או בטענה הייצאת ואינו מועמד בנסיבות לוועד או המועצה העומדים להיבחר, אכן, במקרה לאמור להלן, להיבחר כחבר ועדת הבוחרות.
- (ב) במקומות העבודה אוטרי, האגף לאיגוד מקצועי מסומן למנות, בנסיבות חריגות, לתפקיד י"ר ועדת הבוחרות אדם שאינו נמנה על עובדי תקום העבודה.
- 2. הגבלת חברה בעדת חברה**
- מי שהורשע בפלילים ובבירה שיש עמה קלון, לא יהיה רשאי להיבחר או לנכה כחבר בעדת הבוחרות במשנ שתי קדנציות ולא פחות משש שנים מיום סיום רצוי גזר הדין.
- 3. הגבלת בעל תפקידים**
- בעלי תפקידים המפורטים בפרק ואישון סימן ב', סעיפים 7, 8 לתקנון זה, אינם רשאים להיבחר או לנכה כחברים בעדת בחירות.
- 4. הגבלת חבר בעדת חברות**
- מי שנכחול לנכה כחבר ועדת בחירות, אין ושי להגיש מועמדותו לคณะกรรม ועדת העובדים או למועצה העובדים, אלא אם כן הודיע על התפטרותו מתפקידו בעדת הבוחרות בישיבתה הרואשונה. לא הנודיע כאמור, יהיה מנע מהhipis מועמדות, אף אם פרש מועדת הבוחרות לפני הגשת ושים המועמדים.
- 5. בני משפחה**
- (א) חבר ועדת בחירות, אשר קרוב משפחתו הגיע מועמדות, חיין להatteper מנהוגתו בעדת הבוחרות, אלא אם בוטלה מועמדותם של קרוב המשפחה. לא המתפטר – תפרק חברותו בה.
- (ב) קרובוי משפחה לא יכהנו יחדיו חברים בעדת הבוחרות.
- (ג) קרובוי משפחה לעניין סימן זה: אב, אם, בן, בת, אחות, בן/בת זוג.

סימן ד': נוהל הבחירה – רשימת בוחרים, רשימת מועמדים ולוח זמנים

זמנים

יו"ר ועדת הנחיות יכנס את ועדת הבחירה לשיננתה הראשונה לא יאוחר מאשר ימים מיום בחירותה ע"י האסיפה הכללית או על ידי נציגות עובדים שנקבעה והוסמכתה לנוכח התקנון מיוחד.

ועדת הנחיות בישינתה הראשונה תקבע את יום קיום הבחירה ואת לוח המועדים לביצוע ויפורטם מיד עם תום היישינה והNEL נמפורט להלן ופרק זה. ועדת הנחיות תחול כבר בישינתה הראשונה בהכנות רשותת בעלי זנות הבחירה ותנהל פרוטוקולים של ישיבותיה.

(א) הנחיות יתקיימו לא יאוחר מ-45 יום ממועד כינוסה הראשון של ועדת הנחיות וכן תמשכנו יום אחד, וב└ן שמועד זה לא יחול ביום שישי, שבת, ימי ערב חג וhog וימי חופשה מאורגנים של מקום העונודה.

(ב) נקבע מועד לבחירות למוסד ארצי, יתקיימו הנחיות בו אחנית בכל סניפי המוסד או שלוחותיו או יחידותיו.

משווקבע מועד קיומן של הבחירות, ינагנו בהתאם ללוח זמנים לביצוע כפי שיפורט להלן, ואולם ועדת הבחירה מוסמכת להאריך כל מועד שנקבע, מטעמים מיוחדים שתנתן לפי שיקול דעתה, ונלבז שלא תחולש על שינוי במועד קיום הבחירה.

הנושא	מועדים	אייזנו בתקנו
(א) בוחירות ועדת נחיות ווושן הראש שלה	60 יום לפני תום נחינה פרק 1, סימן ב', סעיפים 1, 2	
(ב) ישיבה וראשונה של עדת הבוחירות	לא יותר מ-30 ימים מבחריתה פרק 1, סימן ד', סעיף 1	
(ג) קביעת יום הבוחירות	לא יותר מ-45 יום מישיבת עדת הבוחירות לראשונה פרק 1, סימן ד', סעיפים 2, 3	
(ד) התחלה הנכת ורישמת בעלי זכות הבוחירה	בישיבת הראשונה של עדת הבחירות פרק 1, סימן ד', סעיף 2	
(ה) פרסום רישימת בעלי זכויות הבחירה (היום הקובלע)	לא יותר מ-30 ימים ממועד ישינת עדת הבוחירות לראשונה פרק 1, סימן ד', סעיף 5	
(ו) הודעה על הגשת מועמדות והזוכים	בו זמנית עם פרסום רישימת בעלי זכויות הבוחירה פרק 1, סימן ד', סעיף 5	
(ז) הגשת מועמדות	לא יותר מ-30 ימים מיום פרסום רישימת בעלי זכויות הבוחירה פרק 1, סימן ד', סעיף 5	
(ח) פרסום רישימת המועמדים שאונשרו	לא יותר מ-30 ימים ממועד פרסום רישימת הבוחרים פרק 1, סימן ד', סעיף 5	
(ט) זכויות להסין מועמדות	לא יותר מ-30 ימים מיום פרסום רישימת המועמדים פרק 1, סימן ד', סעיף 7	
(י) זכויות לערעור על רישימת בעלי זכות הבוחירה	לא יותר מ-5 ימים מיום פרסום הרשימה פרק 1, סימן ה', סעיף 1	
(יא) זכויות לערעור על רישימת המועמדים	לא יותר מ-5 ימים מיום פרסום הרשימה פרק 1, סימן ה', סעיף 1	
(יב) ערעור על החלטת עדת בחירות	תוך 3 ימים ממועד ההחלטה פרק 1, סימן ה', סעיף 2	
(יג) ערעור בעניינים נוספים הנוגעים לנחיות	לא יותר מ-30 ימים לפוי יום הבוחירות פרק 1, סימן ה', סעיף 3	
(יד) ערעור לשות השיפוט	הגשת ערעור ללא דיחוי פרק 1, סימן ה', סעיף 4	
(טו) פרסום מקומות הקליטה וסדרי יום הבוחירות	עד 10 ימים לפני המועד שנקבע לקיום הבוחירות פרק 1, סימן ו', סעיף 2	
(טו') פרסום תוצאות הבוחירות הפרוטוקול	תוך 24 שעות ממועד תתיימת פרק 1, סימן א', סעיף 5	

הקל בדעת

לא יאוחר מ-3 ימים ממועד כניסה הרואין של ועדת הבחירות תפרנס ועדת הבחירות נחתמת י"ר ועדת הבחירות את ושימת בעלי זכות הבחירה. הרשימה תפרנס באטרים מוכנים ובאזור בוולס במקום העבודה. היה מקום העבודה מוגן מסכנים או מציע באטרים שונים, תפוקס הרשימה כאמור בدل Achad מהם.

רשימת בעלי 5. זכות בחירה מועמדים לעד העובדים

[ג] יחד עם פרוטום ושימת הבוחרים תפרנס ועדת הבחירות גודעה, כי כל עובד, הזכאי להיבחר כחבר ועדת המועמדים – ושייא להניש את מועמדותנו לא יאוחר מ-3 ימים מיום פרוטום ושימת בעלי זכות הבחירה. ועדת הבחירות תבדוק את העצמות המועמדים שיונשו לה ותדחה מועמדים שאינם רשאים להיבחר עפ"י עקרונות והוראות תקנון זהה. להצעת מועמד תעוזר הבחירה מתוגה בידי נהג או מביע את הסכמתו להיות מועמד.

[ג] לא יאוחר מ-3 ימים ממועד פרוטום ושימת הבוחרים תפרנס ושימת שמות המועמדים שמועמדותם אושגה, כאשר היא ערוכה לפי סדר א' – ב' וחתומה ע"י י"ר ועדת הבחירה, באותו אופן שבנו פורסמה ושימת הבוחרים. בבחירה לפי אזרויבחירה או לפי סקטוריים, תיירן ושימת המועמדים, כאמור, בנוסף לסדר א'–ב', גם לפי אזרויבחירה או הסקטוריים.

[ד] ועדת הבחירה תודיע נဟודה אישית לכל מועמד על החלטתה בדבר מועמדותנו. פרוטום ושימת המועמדים שאושרו ע"י ועדת הבחירה, דינו נאילו נסורה הzduta אישית, כאמור.

אמצעי זהה 6.

ועדת הבחירה תפרנס במקומות בהם פורסמו ושימות הבוחרים והמועמדים הzduta, הקובעת כי כל עובד יהיה רשאי לנחותו ורק עם הצגת תעודה חבר של הסתדרות או תעודה עזוב המשאית את תחונתנו, או תעודה מזיהה אחרת, כפי שתקבע ועדת הבחירה.

הסרת מועמדות 7.

עובד, אשר שמו נכלל ברשימת שמות המועמדים והמלחיט להסיו מועמדותנו, יודיע בכתב לועדת הבחירה על נקשתנו למחוק שמו מרשימה המועמדים לא יאוחר מ-3 ימים ממועד פרוטום הרשימה.

הראו מוציאות הבחירה שווין קולות בין מועמדים בבחירה לודע עובדים, בנסיבות שרק אחד מהם יוכל לנחות נחבור בו, תחולק הבחירה ביניהם לפיקי זמן שונים. ועדת הבחירה תקיים הגרלה בין המועמדים שבב יקבע מי המועמד אשר ינחת וראשו נחבור ועד העובדים. הסתיימה תקופת הבחירה של המנהן הראשון, תפקע חברותם בזעם, ובמקומו יכנס אוטומטית המועמד השני, שזכה באותו מספר קולות.

חותמ**השווין** 8.
קולות

סימן ה': ערשות

1. **ערעוץ לעדת בחירות**
לא יאוחז מ-5 ימים מיום פרסום רשימת בעלי זכות הבחירה או רשימת המועמדים, הכל לפי העניין, רשאי כל עובד, אשר מתוך לא כלל ברשימתו אלה, לערער בפני ועדת הבחירה אשר תחליט בעניינו בתוך 2 ימים ממועד הגשת הערעור.
2. **ערעוץ על החלטת ועדת הבחירה**
ערעוץ על ההחלטה ועדת הבחירה לפי סעיף 1 יוגש לרשות השיפוט בתוך 3 ימים ממועד ההחלטה.
3. **ערעוץ בעניינים נספחים**
ביתר העניינים הנוגעים לבחירות מוגבר הערעוץ בפני רשות השיפוט לא לאחר מסלואה ימים לפני יום הבחירות.
4. **ערעוץ לרשות השיפוט**
ערעוץ על מוציאות בחירות או עניינים הנוגעים ליום הבחירה לפי תקנון זה יוגש ללא דוחה לרשות השיפוט.

כללי בוחנות

- 1. מקומ קיום הבוחנות**
- ככלל, יתקיימו הבוחנות לפחות עד השובדים במקום העבודה, אלא אם כן החלטת המרחב/האגוד המקצועית/האגף לאגד מקבעי לפי העניין או ועדת הבוחנות באישור המרחב/האגוד המקצועיי/האגף לאיגוד מקצועי לפי העניין.
- 2. פרסום ומונעת כפל הצבעה**
- (א) ועדת הבוחנות תפרסם את רשימת מקומות הקלפי, את רשימת הבוחרים בכל קלפי, את שעות פתיחת הקלפיות וסגורתן, והכל עד זו יתים לפני המועד שנקבע לקיום הבוחנות.
- (ב) בוחנות שנבחן מתאפשרות הצבעה بكلפי לא מסויימת, לפי בוחנות המציג, תקבע ועדת הבוחנות נחלים ותוודה ביצוע הסדרים שיבוטחו אפשרות הצבעה נפועל פעמי אחת בלבד.
- 3. ועדת קלפי ובודת-קלפי**
- (א) ועדת קלפי תהיה בת 3 חברים שאחד מהם יהיה י"ז. ועדת הבוחנות תמנה ועדת קלפי וזושבי-ראש ועדות קלפי מקרוב ורשימת הבוחרים.
- (ב) חבר ועדת קלפי לא יתמנה חבר وبعد העובדים היוצא ולא יתמנה מי שהוא מונמד בנסיבות המינויים.
- (ג) הודיעו חבר ועדת קלפי, כי ייעדר ביום הבוחנות, תמנה ועדת הבוחנות חבר אחר תחתני, ונעד חבר ועדת קלפי ביום הבוחנות ללא הוועעה הראש ימנה י"ז ועדת הבוחנות חבר אחר תחתני מקרוב ורשימת הבוחרים.
- 4. סדרי פעולה**
- (א) ועדת הבוחנות תעביר לכל ועדת קלפי עותק מרשימה של הבוחרים בהתאם קלפי.
- (ב) ועדת הקלפי תנהל פרוטוקול, שיישקף נאמנה את محلן הבוחנות באותו קלפי, בדיקת הקלפי לפני התחלת הצביעה, שעת חילוף הצביעה וסיומה, מספר מעספות הצביעה שקיבלה ועדת הקלפי לידי ואלה שנשאו בויה לאחר הצביעה, מספר המצביעים, ערעוריהם של חברי ועדת הקלפי וכן כל אירוע מהותי בלתי שגרתי.

- הצבעה, סגירת 5.** **(א)** הקלפי תפתח ותיסגר בהתאם להודעת ועדת הבחירות על מועד הפתיחה והסגירה ההצעבנה תמשך גם לאחר המועד שנקבע כל עוד מתאפשרים במקום בעלי זכות נחיה שטרם הצבעו. הספיקו כל בעלי זכות הנחיה להצביע לפני השעה הייעודה לסגירת הקלפי תיסגור הקלפי קודם המועד שנקבע.
- (ב)** ועדת הבחירות וראשית לבנווע, מנומקים שיירשתו בפרוטוקול ועדת הבחירות ובאישור האגף לאיזוד מקצועני, כי במהלך הבחירות ישאה שימוש בקלפי יידית, אשר הצביעה בה תהייה באמצעות מסטפות נפולות. פתיחת קלפי נידת וספירת הקולות יישו ע"י ועדת הבחירות או על ידו ועדת הקלפי בונוחות לפחות שניים מחברי ועדת הבחירות.
- ריכוז חומר 6.** במקום העבודה, שיש בו יותר מקלפי אחד, יעניפו ועדות הקלפי לאחר סיום ספירת הקולות אישור פרוטוקול הנחירות ותוצאות הנבחרות, את הקלפיות וכל החזמו הנוגע למהלך הבחירה, לרבות פתקי ההצבעה והמטעפות, לידי ועדת הבחירות.
- הבטחת 7.** **(א)** ועדת הקלפי תזעדה נחירות חשאות, כפי שנקבע ע' ועדת הבוחרות.
- (ב)** ועדת הקלפי תאפשר אר נוק העבטים של בוחרים, אשר התייצבו אישית להצביע ביום הבחירות וזהו נדרש.
- דיבוב מצביעים 8.** **(א)** בידי חברי ועדת הקלפי יהיו רשותות הבוחרים, והם ימתקנו שם של כל בוחן, אשר זהה על ידם נתשודת חבר של הגסתדרות או תעוזת זהות, לאחר שהצביע בפועל. עובד, אשר שמו לא ונכל ברשימת הבוחרים או לא זהה ננדוש, לא יהיה רשאי להצביע.
- רשימות 9.** **(א)** בכל קלפי תמצא ושים שם מועמדים ערוכה לפי סדר ה'א', ב', או רשותות מועמדים, אם היו נחירות יחסית. הוועדה מועמדתו של עובד, ולא יהיה ספק בידי ועדת הבחירות לפרסום רשימת מועמדים מודפסת ומעודנת שאינה כוללת את שמו של המועמד, ימתתק אותו שם מן הרשימה באורך ידני.

על הבוחר לנחות לא יותר ממספר הנציגים שנקבע Ci יכהן כחברי ועד או את רשותה המועמדים בוגתיות יחסית, ולסמן את שמו של כל מועמד או לנחוו ברשימת מועמדים בהתאם לקביעת ועדת הבחירה.

11. הצבעה פסולה

סימן הבוחר בטופס הצבעה מס' מועמדים העולה על מספר הנציגים שנקבע Ci יכהן כחברי ועד, תהיה הצבעתו בקלפי פסולה, קולו בטול ולא יובא בחשבון.

12. ריבוי טפסים

נמצאו ומעטפה שבקלפי יותר מרשימה מועמדים אחת, והבוחר צין פירמי בחירותו על גבי אחת מהן בלבד – הצבעה תהיה כשרה, צין הבוחר פירמי על גבי שני טפסים או יותר תהיה הצבעתו פסולה, קולו בטול ולא יובא בחשבון.

13. אישור פטולה

תעמלות נחיות אסורה בתחום המבנה שבו נמצא הקליי בכל מקום ועודים של 50 מטר ממנו.

14. אישור שהייה

בחדר הקליי רשאים להיות צווחים חברי ועדת הקליי והעובד הבוחר בלבד חברי ועדת הבחירה או מי שקיבל היתר לכך מאי"ז ועדת הבחירה רשאים להימצא במקום נושאיפם, ולא יתרענו בפעולות וב盍לות ועדת הקליי. מועמד לא יהיה רשאי כניסה הקליי במועד כלשהו למעט לצירון ולמשכן הצבעתו הנוכחי בלבד.

**15. סדרי הצבעה
בקליי**

בгинנסו לחדר הקליי ימסור הנוחר ליו"ז ועדת הקליי או לחבר הוועדה הממונה על כן תעודה מההנדוש. לאחר שנותר שם ברשימה הבוחרים והוהה נראה להנחת דעת ועדת הקליי, תינתן בידיו מעטפה פתוחה וריקה הנושאת חותמת ועדת הבחירה. בתום הנחירה מתחזר הפרגוז יחויז לועדת הקליי, יחתום את שמו בגלוון המצביעים וישלשל את מעטפת הצבעה האמורה אל תוך הקליי לשני חברי ועדת הקליי.

**16. סדרת הקליי
ומניין הקולות**

(א) ביום ההצבעה תינגן הקליי בהתאם ללוח הזמנים שנקבע ע"י ועדת הבחירה. עם סגירת הקליי תבוצע ועדת הקליי ספירת המעספות ומניין הקולות של הקליי, ותערוך פרוטוקול. הפרוטוקול החתום בידי חבריו הוועדה עם כל החומר הנוגע לבוחרות וסיכומי הקולות ייעברו בהשכמה ובאישור נאותיס לעדמת הבחירה.

כלי בוחנה

ונגדת הקלפי תזודה רינוזם אושמרתם הקפדיות והנפודת של רשיימות/פטקי ה证实 בעמיה שנטגלו – ולן לכאורה – תקלות נלשהן במחלן ה证实 או נמלן ספירת הקולות, ותציג פורט העניין בפרוטוקול.

- [ב] 17. **איךם בחירות בклפי בהיעדר מתחדים**
בהעדך פגס נלשהן בהליך הבוחנות לפי תקנון זה או מכוחו וכאשו מספר המועמדים העומד לבחירה בנוחיות רוביית אישיות זהה למספר חברי הוועד העומדים לבודקה, מוסמכת ועדת לבחירות להחליט כי לא יערכו לבחירות בклפי וכי יראו את המועמדים הנכירים כמו שנבחרו בפועל.
- [ב] 18. **פרוטוקול מסכם ופרטום תוצאות הבוחנות**
הוואות סעיף זה יחולו, בשינויים המחייבים, בהנחת רשות מועמדים אחת כשבוחנות ייחסות, על הליכי ועדדי סיכום הבוחנות ועל תוצאותיהן.
- (א) 19. **חזקת חוקיות**
חברי ועדת לבחירות יחתמו על פרוטוקול סיכום הבוחנות ותוצאותיהן.
- (ב) תוצאות הבוחנות יבואו לידיישת המוחב/האיגוד המקצועי/האגע לאיגוד מקצועי, לפי העניין תוך 24 שעות מהתיקת הפרוטוקול.
- קיים ועדת לבחירות, סמכוניותה ומקורה פעולותיה לא יפגשו מחמת שנפתחה מקומו של חבר באה או מחמת ליקוי בבחירה או בהמשך נהונגתו, והוא הדין בעדת קלפי, בשינויים המחייבים לפי העניין.

אחריות חברי ועד והעברת תפקיד לוועד הנבחר

אחריות חברי ועד והעברת תפקיד לוועד הנבחר

גבלי לגורוש מן האחריות על פי כל דין, חבר בוועד עובדים ובכלל גוף שנבחרו או נתכוון על פי תקנון זה או מכוחו לרבות – המדרין הכספי, שבמסגרת מילוי שליחותו בחובת נאמנות וייצוג הגוף. שומה עליי לפעול בת潮湿 לב ובגהינות, ללא רשות, ללא משוא פנים, תוך שמירה על כללי מינימל תקין ובקפידה על הכלל האoso על ניגוד עניינים.

(ב) בנוסף לקביעו בס"ק (א) לפיל, אחראים ועד העובדים וחבריו, ביחד ולחוד, לניהול תקין של כספי הוועד ומѧbowן במבחן הרוחני ביתgor, וחיבריהם לנחלם ולנהוג בהם בתוספ'ליב, תוך קיום הוראות המדרין הכספי הנספח לתקנון זה ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

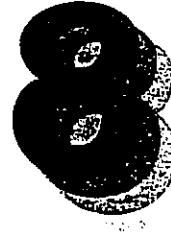
(ג) חבר ועד עשוי להיות משוחחו כלל או חלקיות – לפי העיגן והנסיבות – מהאחריות האישית למעשה או מחדל אסורים אם הוכית כי נקט מבעוד מועד נצעדים סבירים ויעילים למיניהם, או כי לא ידע ולא היה יכול לצפותו או לדעת עליו בנסיבות העניין.

(ד) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המתאימים, על מלא מקום זמני אם מונה או נקבע לכך.

הועד הייעצא וכל אחד מחבריו, לפי העניין, אחראי אכן שנכל מסמכי הועד הייעצא וכל דבר אחר שנברשותו, בחזקתו או בשליטתו נחowan וחב ביחסו, וכל מידע הנוגע לעניין, לרבות כל החומר והנכסים של קופת הוועד ויוציא באלה, יעבירו ללא דיחוי ובמלואם תוך הקפדה יתרה, באורח מסודר ומתועד כדברי בלוויית פרוטוקול מיוחד לעניין זה, לוועד הנבחר או למי שבא במקום הוועד היוצא – והכל בהתאם לנוהלים ולהוראות המתאימות שנמדוין הכספי.

העברת תפקיד לוועד הנבחר 2.

פרק



מינימל כמספרים

סעיף א': קופת הוועד

בכל דבר ועניין שלא נאמר או שנאמר אך לא פורס בפרק זה, ינהגו בהתאם להוראות, הנהלים והנהניות שבסדרין הכספי, המזוודה מלך בלתי נפרד מתיקון זה.

בענייני מינימל הכספיים של נציגות עובדים במקום העבודה בו כל תקנון מיוחד, לא יגרע האמור באותו תקנון מתחוללה של קוועהיסוד ועקרונות ההוראות, הנהלים והנהניות שבסדרין הכספי, ובכלל מקרה של סתריה או הוראות בלתי-מתויישבות יחולו הוראות המדרין הכספי בשינויים המחייבים לפיו העניין.

עד עובדים יקיים, יפעיל וינוהל קופת ועד של העובדים במקום העבודה.

כספי קופת הוועד ישמשו אך ורק למטרת מימון פעולות ועד העובדים בתחום פעילותם, ובתחום, ובתחום, תרבות, חברות וספנות, עזרה הדידית, השתלמות, שי לעובדים וכיוצא באלה, והכל במסגרת התקציב הכספי המאושר נמורות בסדרין הכספי.

פעולות הכספי האשוטפת של הוועד וקופת הוועד יונחו בחשבון וכן נפרוד, שייפחח וינוהל נמורות בסדרין הכספי ובשים לב לתנאי פיתוח החשבון וניהולו שיאפשר ביצוע האמור בסעיף זו להלן, במקרה הצורך.

מקום עבודה שמדוברים בו לפחות 100 עובדים יבחר הוועד, תוך חיבור,

וגעדת כספים זאת ונוסף לנזורה, והכל נמורות בסדרין הכספי.

בצמוד לבחירת מועצת עובדים/ ועד עובדים – תיבחר ועדת ביקורת פנימית, אשר מתפקידה לפקח ולבדק את הפעולות הנכסיות של קופת הוועד וקרן העוז. אין בסעיף זה כדי לגרוע מסמכות מבקר ההסתדרות על-פי החקיקה וכי שתהא מעת לעת.

מקורות מימון 8.

(א) תשלומים חדשניים שמוטה לנכונותם משכר העובדים כאמור בסעיף 25.(א)(3) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, וזאת בשיעור שלא יעלה על הקבוע בהנחיות ההסתדרות.

(ב) השתתפות המעביר או מעוק שלבסוף יכולות פועלות תרבות, חברת, ספורט, עוזה הדזית, השתלמות, שי לעובדים וכיוצא באלה, המאורגנות עלי"ז ועד העובדים או בצוותא עם המעביר.

(ג) השתתפות עצמית מיוחדת של העובדים הנוטלים חלק בפעולת יוזדה מסוימת.

(ד) מקורות אחרים, כגון ריבית,عمالות וכדומה.

אישור בנייה 9.
יתר

ובית תשלום מעבר לinicאים האמורים לעיל אסורה, אלא אם ובמידה ואושרה בכתב ומואש עלי"ז הנהגת ההסתדרות בהמלצת האגף לאיגוד מקצועי.

יתרות זכות 10.
בחדלה מקום
העובדת

חדל מקום העבודה להתקיים או לפעול מחמת סגירה, פירוק, פשיטת רגל וכיוצא באלה, וראו את כל הנסיבותnelly הבנק שבו מתנהל חשבון הוועד ובinan אותו חשבון, וכן את כל יתרות הזכות בכספי או בשווה נסף מכל מין וסוג, אם היו כאלה, כמפורט לטובה "קרן שביתה". האמור בסעיף זה יכלול נגדו האמור בסעיף 5 לעיל לגבי תנאי פתיחת החשבון בבנק וניהולו.

סימן ב': קרן עוז

העובדים במקום העבודה רשאים להחליט על הקמת קרן עוז, שתוכנן, הפעל ותנהל על ידי תקנון מפורש ומוחמד שאושר, והכל כאמור במדדין הנכסי.

א. הקמת קרן עוז

חברות בקרן 2. (א) החברות בקרן עוז או איננה בוגדר חובה על כלל העובדים, וההוצאות אליה נתונה להחלטתו האישית של כל עובד.

(ב) קרן-העזר הינה גוף נפרד לכל דבר ועניין מיוחד העובדים, אך יכול לחבריו ועוד ייחזו להנחלת קרן, על ידי תקנון, ובabad שמסכים לא ישלה על שלישי מൻלא חברי ההנלה.

פרסום התקנון 3. התקנון קרן העוז יהיה מטעם לעיון העמימות בה ועובדיהם המבקשים להצטרף אליה.

הנחלת הקרן 4. בכיפיות להגבלה שלילי לגבי חבר ועד עובדים, כל עובד שהוא עםית קרן נושא להיבחר להנחלתה.

משן נהוגה 5. משן תקופת נהוגת הנהלת קרן-עוז – המשן תקופת נהוגתו של ועד העובדים.

חשבון בנק 6. פעילות קרן העוז מתבצע בחשבון בנק נפרד ומוחמד לקרן בלבד, תוך הפקדה על קיומ הפודעה ברורה ומוחלטת בין כספי קרן לבין כספי קופת הוועד, והכל כאמור במדדין הנכסי.

ביקורת 7. עדת הביקורת של ועד העובדים תקבע גם את פועלותם קרן העוז, ובשים ים המחויבים לפני העניין.

סימן ג': רוכישת מוצרים ושירותים לעובדים

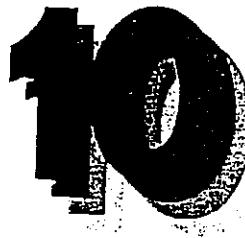
מטרות זרכוי 1. ועד העובדים ושי – בכיפיות להוגאות, לנהלים ולהנחות שנמדדין הנכסי – לפועל לרוכישת מוצרים או שירותים לכל העובדים או לקובצת העובדים, כגון אמהות עובדים.



סכסוכי עבודה

- 1. החלטה על סכסוך עבודה**
- (א) במקומות העבודה מקומי בו לא קיימת מועצת עובדים, תתקובל החלטה הממליצה על הכרזת סכסוך עבודה/шибיתה על ידי העובדים בעלי הזכות לבחון ולהינוחו המועסקים במקום העבודה, בהצבעה.
- במקומות העבודה המקומי בו קיימת מועצת עובדים, תתקובל החלטה הממליצה על הכרזת סכסוך עבודה/шибיתה על ידי מועצת העובדים המקומית.
- (ב) במקומות העבודה ארצי תתקובל החלטה הממליצה על הכרזת סכסוך עבודה/шибיתה על ידי מועצת העובדים או, בגין מועצת עובדים על ידי הוועד הארצי.
- כפיות להזרמת 2. הדין וஹוקה**
- ההחלטה על הכרזה על סכסוך עבודה/шибיתה תתקובל על-פי הוראות החקיקה ואין בהוואות פרק זה כדי לגורש מסמכיות ההסתדרות לעניין זה.

הprt מרות הסתדרות



פרק

1. **הprt מרות** חרוג מועצת העובדים/וועד עובדים/נציגות עובדים/כל גוף שנותכוון על פי תקנון זה או מכוחו (להלן לערוך פוק זה: "גוף מכהן") או חבו בגוף מכהן מהווארות החוקה או מהווארות תקנון זה, יראנוו – לפי נסיבות העניין – כדי שהפר לכאורה את מרות הסתדרות ואת נללי המשמעת.
2. **אמצעים משמשתיים בהprt מרות** להלן פירוט אמצעים משמשתיים שנילול ויונקטו על ידי מרחב/ איגוד מקצועי. האגף לאיגוד מקצועי, לפי העין והנסיבות, לאחר אישור החלפת ועדת משמעת אשר תמונה ע"י האגף לאיגוד מקצועי, בין prt מרות הסתדרות –
- (א) אזהרה.
 - (ב) מינפה.
 - (ג) מינפה חמואה.
 - (ד) השעה לתקופה שלא תעלה על שישה חודשים.
 - (ה) פיתור הגוף המכהן או הרחקת חבר מהגוף המכהן.
 - (ו) אמצעי אחר בהתאם לעוני ולנסיבות, שלא פורט לעיל.
3. **שימוש גורומו ועתותי** לא יונקט אמצעי משמשתי בסרטם ניתן לנוגע בדבר הזדמנות להשתמש גורומו ועתותי.
4. **עדת משמעת** עדת משמעת נאמר בסעיף 2 לעיל תמונה על ידי האגף לאיגוד מקצועי. לעדת המשמעת יצורף יועץ משפטי של הלשכה המשפטית באגף לאיגוד מקצועי.

הפרת חוזה שכירות

5. הפרת חוזה
בזמן שכירתו

- (א) הורו המוסדות המוסמנים בהסתדרות על קיום שכיתה חלקית או מלאה, והורה הגוף המנהן, מכל דון, על אי' כיבוד ההוראות, עליה הדבר כדי הפרת משמעת, בה ישא הגוף המנהן בכלל, וכל חבר בו נפרט. נשנתה ההפרה, עליה הדבר כדי הפרת משמעת חמורה.

(ב) האמצעים אשר ינקטו בגין הפרת המשמעת, כאמור בס"ק (א)
לעיל, הם אלה המנויים ובעיפיהם ג'ז' לפרק זה.

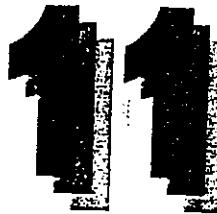
6. הגבלת הזכות להובחו

- פיזר הגוף המנהן או הורתק חבר מהגוף המנהן, מישלל זכות החברים שהוחלט על פיזורם/הורתקתם להיבחר בקדנציה הבאה, אלא אם קבע האגף לאיגוד מקצועני אחרות.

7. ערעון

- על החלטה לוקוט נאמצעי המשמעת ניתן לשערו בפני רשות השיפוט ותונן 7 ימים, מיום מתן ההחלטה.

**רשות השיפוט של
ההסתדרות**



פרק

כל טענה / או תביעה / או חילוקי דעתות באשר לפירוש או יישום האמור בתקנון זה תעשה בדיון של פניה לרשות השיפוט נקבע בחוקת ההסתדרות, תקנון רשות השיפוט ותקנות סדרי דין ברשות השיפוט של ההסתדרות כפי שייחי בתוקף מעת לעת.

ההסתדרות החדשנית

האגף לאיגוד מקצועי
ל.ש.כ.ת. י.ו.ג
13 פברואר, 2002
א. אדר, תשס"ב

לכבוד

מזכיריו האיגודים מקצועיים

יו"ר מנהליים

מזכירות איגודים מקצועיים במנהליים

ראשי וועדיים

מחזיקן התייעצ'ום ומנגנון מילוט

שלום גן,

הנדון: שינוי בתקנון ועדוי עובדים

הרוי לחייב לדיינכם כי בהאריך 2002.1.1 החלטת בית נבחרי ההסתדרות בשיעורו כי תקנון ועדוי העובדים יתוקן כפי שאושר בועדת האטום וביצוע כולקטן.

א. סעיף 8(א) לסייען בפרק 1 לתקנון ועדוי העובדים – ביטול.

ב. לפרק 1 סעיף 4 לסייען בתקנון, שעניינו "הזכות להיבורר", יתוקן פער קון א' שיקבע כדלקמן:
4(ג)

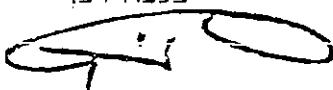
עובד שעינו חבר ההסתדרות הכללית החדש או עובד שעינו חבר בארגון עיתודי אחר לו הסכם עם הסתדרות, בדבר השתייכותו הבהיר למועד האמת מועמדותו, על הסתדרות, יהא רשאי להיבחר וב└בש שיחתוב, קודם למועד האמת מועמדותו, על פהה הסכמה (המצ"ב נספה לתקנון והמהווה חלק בלתי נפרד ממנו) (להלן: כתוב הסכמה).

ג. להלן נסחה כתוב ההסכמה הנספה לתקנון:

"אני הח"מ _____ נושא ת.ז. שמספרה
מנחים בזיה כי בomidah ואבהיר לועד העובדים במקומות העבודה, מובה התקנון ועדוי העובדים,
אהיה כפוף, בנסיבות فعلותי בתקמיד אליו נבחרתי, למורות ההסתדרות החדשה, על כל
אורגניה לרבות רשות השילוח וסמכויותיהם, לכללי המשמעת, לחוקתה של ההסתדרות
ה חדשה ותקנון ועדוי העובדים".

הינכם מותבקשים לצרף דף התקנון הcial לתקנון ועדוי העובדים החדש, מחדורה נקבע
2002 אישר בידיכם, וכפעל על-פי התקיימים באכזר.

בכבוד רב,



שלמה שני

יו"ר האגף לאיגוד מקצועי

העתק: ח"כ עופיר פרץ – יו"ר ההסתדרות

צביקה גוטנוב – מ"מ יו"ר האגף לאיגוד מקצועי

בניינון גונן – מ"מ יו"ר האגף לאיגוד מקצועי

אלן בונגרה – סגן יו"ר האגף לאיגוד מקצועי

עו"ד דורותית טנא-פרציק – מ"מ ראש הלשכה הבוטבית של האג"מ

עו"ד גיל בר-טל – הלשכה המשפטית של האגף לאיגוד מקצועי

חדר פיצב

האגף לניהול ומשאבי אנוש

האגף לניהול וכיספים

