

תקנון ועדי עובדים – ארגון העיתונאים והעיתונאיות בישראל (ע"ר)

סימן א': הגדרות

בתקנון זה:

הארגון – ארגון העיתונאים והעיתונאיות בישראל (ע"ר).

תקנון הארגון – תקנון ארגון העיתונאים והעיתונאיות בישראל (ע"ר).

עובד – עיתונאי כהגדרתו בתקנון הארגון.

מקום עבודה – כלי תקשורת" או "מערכת" כהגדרתם בתקנון הארגון.

הוועד המנהל – הוועד המנהל של הארגון או מי מטעמו.

נציג – מי שנקבע כנציגו של הארגון.

ועד עובדים – נציגות עובדים שנבחרה ומכהנת בהתאם להוראות תקנון זה או מכוחו.

הוראת ועד מנהל – הוראה או מינוי – לרבות נוהל, הודעה, מודעה, הנחיה, הדרכה, הרשאה, קביעה וכיוצא באלה, שניתנו בכתב על-ידי או מטעם הוועד המנהל.

מדריך כספי – המדריך לניהול כספי ועד עובדים מטעם "האגף לאיגוד מקצועי של הסתדרות העובדים הכללית החדשה", הנספח לתקנון זה ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו, בהתאמות הנדרשות לפי תקנון זה, תקנון הארגון והחלטות הוועד המנהל או מי מטעמו.

המועד הקובע - היום שנקבע לפרסום רשימת בעלי זכות הבחירה עפ"י תקנון זה.

סימן ב': פרשנות

1. כפיפות וזיקה:

(א) תקנון זה ייקרא ויתפרש בכפיפות לתקנון הארגון וביזיקה אליו, הכל לפי העניין או הקשרו.
(ב) בכל מקום בו קיימת סתירה בין תקנון זה לבין תקנון הארגון יגבר האמור בתקנון הארגון.

2. פעולה ברוב

דבר שהוטל או צריך להיעשות על-ידי צוות נבחר או ממונה, יעמוד בתקפו גם אם נעשה בידי רוב חבריו, וזאת אם אין הוראה אחרת לעניין הנדון.

3. 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.

4. סמכויות מינוי

הסמכה לעשות מינוי – משמעה גם הסמכה להתלות את תוקפו, לבטלו, או להשעותו מתפקידו אם אין בתקנון זה הוראה אחרת לעניין הנדון.

5. סמכות ליתן הוראת ועד מנהל או מי מטעמו

הסמכות ליתן הוראת ועד מנהל או מי מטעמו – משמעה גם הסמכות לתקנה, לשנותה, להתלותה או לבטלה בדרך שניתנה.

6. עשיית דבר שלא נקבע לו זמן

הסמכה או חיוב לעשות דבר, שלא נקבע בתקנון זה זמן לעשייתו - משמעם סמכות או חובה לעשותו במהירות הראויה ככל הנדרש, לפי הנסיבות, ליישום יעיל של הוראת התקנון השייכת לעניין ושל מטרת ההוראה האמורה.

7. לשון זכר, לשון נקבה

האמור בלשון זכר – אף לשון נקבה במשמע, וכן להפך, אם אין בעניין הנדון או בהקשרו דבר שאינו מתיישב עם האמור.

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.

9. מניין הזמן

(א) מקום שנקבעה תקופה קצובה במספר ימים מיום פלוני, אותו יום לא יבוא במניין.
(ב) במניין ימי תקופה יבואו גם ימי מנוחה, חופשה, שבתון וזולת אם הם הימים האחרונים שבתקופה האמורה.

פרק ראשון: ועד עובדים במקום העבודה

סימן א': כללי

1. מרות הארגון

(א) ועד עובדים נתון לסמכותו, פיקוחו, טיפולו ומרותו, של הוועד המנהל או מי מטעמו אשר יפעיל את סמכותו בהתאם למדיניות הארגון.
(ב) הוועד המנהל או מי מטעמו יהיה מוסמך להכריע בכל מקרה ובכל עניין הקשור לסמכות, פיקוח, טיפול ו/או מרות, בוועד העובדים.
(ג) בכל מקום בתקנון בו יש התייחסות לסמכות, פיקוח, טיפול ו/או מרות הארגון, יש לראות כבעל הסמכות, הפיקוח, הטיפול ו/או המרות את הגוף המוסמך על-פי סעיף זה.

2. נציגות העובדים

ועד העובדים בצוותא עם הוועד המנהל או מי מטעמו, ובהתאם להוראות תקנון הארגון ותקנון זה, הינם הנציגות המוסמכת היחידה של כלל העובדים במקום העבודה כלפי המעסיק.

3. מס' חברי הוועד

מספר חברי ועד העובדים במקום העבודה יהיה אי זוגי ולא פחות משלושה ויהיה טעון אישור הוועד המנהל או מי מטעמו.

4. תפקידי ועד עובדים

ועד העובדים יפעל בעניינים הקשורים בתנאי העבודה של כל עובד ושל כלל העובדים וכן יטפל בנושאי פרט ויפעל לקידום רווחת העובדים בכפוף למרות הארגון וסמכויותיו.

סימן ב': הזכות לבחור ולהיבחר

1. זכות יסודית

זכותו של עובד להשתתף בבחירת ועד עובדים במקום עבודתו הינה זכות יסודית, אלא אם הוגבלה או הותנתה או נשללה על פי תקנון הארגון ותקנון זה, הכל לפי העניין והנסיבות.

2. חזקה מיוחדת לעניין הבחירות

כל עובד הזכאי ליטול חלק או הנוטל חלק בבחירות על פי תקנון זה או מכוחו, בין כטוען לזכות הצבעה, בין כבוחר או כמועמד, בין כבעל-דין, כבר פלוגתא או אחרת, יראו אותו כמי שפועל תוך הסכמה ביודעין במסגרת הוראות תקנון הארגון ובכפיפות להן והוא הדין בהוראות תקנון זה, על כל המשתמע מכך.

3. הזכות לבחור

הזכות לבחור נתונה לכל עובד, המועסק בשליש משרה לפחות ואשר השלים שלושה חודשי עבודה עד למועד הקובע, למעט עובד בחוזה אישי אלא אם נקבע במפורש בתקנון זה אחרת.

4. הזכות להיבחר

(א) הזכות להיבחר היא לכל עובד המועסק בהיקף של חצי משרה או באישור הוועד המנהל או מי מטעמו – בהיקף שלא יפחת משליש משרה ואשר במועד הקובע הינו במעמד קבוע, למעט עובד בחוזה אישי אלא אם נקבע במפורש בתקנון זה אחרת.
(ב) עובד שאינו חבר בארגון יהא רשאי להיבחר ובלבד שיחתום קודם להגשת מועמדותו על כתב הסכמה (המצי"ב כנספח לתקנון ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו).

5. עובד בחוזה אישי

עובד בחוזה אישי, יהיה זכאי לבחור ולהיבחר על פי ובכפוף להוראות תקנון הארגון ותקנון זה, ובלבד שהתקיים אחד מהתנאים הבאים:
(א) במקום העבודה בו נערכות הבחירות לראשונה, כאמור בסעיף 6 להלן.
(ב) ניתן אישור הוועד המנהל או מי מטעמו.

6. בחירות לראשונה

(א) במקום עבודה, בו נערכות בחירות לראשונה לוועד העובדים מוקנית הזכות לבחור ולהיבחר – לפי העניין – לכלל העובדים במקום העבודה, בכפוף לסייגים הקבועים בסעיף 7 ו-8 להלן.
(ב) עד לעריכת הבחירות כאמור, ימנה הוועד המנהל או מי מטעמו, נציגים מקרב העובדים במקום העבודה, אשר ייצגו את ענייני העובדים כלפי המעסיק בשיתוף עם הוועד המנהל או מי מטעמו.

7. סייגים לזכות לבחור

אלה לא יהיו רשאים לבחור לוועד עובדים:
(א) המנהל הכללי של מקום העבודה, המשנה והסגנים למנהל הכללי.
(ב) הבעלים של מקום העבודה ובעלי השליטה בו, אלא אם כן, השליטה במקום העבודה היא בידי העובדים.
(ג) עובד בחופשה ללא תשלום מעל שלושה חודשים. הוראה זו לא תחול על עובדת בחופשת לידה/אימוץ לא מוארכת ועל עובד אשר נבחן לכהן כחבר כנסת וכל עוד הוא מכהן כאמור ואשר הוסכם עם מעבידו כי יעבור למעמד עובד בחופשה ללא תשלום.
(ד) עובד בתקופת השעיה מעבודה, שהוועד המנהל או מי מטעמו קבע כי אינו רשאי לבחור בתקופה זו או חלקה.
(ה) עובד שהוועד המנהל או מי מטעמו, קבע לגביו כי הפר שביתה במהלך כהונת הוועד היוצא והחליטו כי בנסיבות אלה תישלל זכותו לבחור בבחירות הקרובות, בכפוף לאישור ועדת משמעת כאמור בפרק שמיני.

8. סייגים לזכות להיבחר

אלה לא יהיו רשאים להיבחר לוועד עובדים:
(א) המנהל הכללי של מקום העבודה, המשנה והסגנים למנהל הכללי וחברי ההנהלה/מועצת מנהלים (להוציא נציגי עובדים בהנהלה/במועצת המנהלים).
(ב) הגזבר, החשב, המבקר והיועץ המשפטי.
(ג) בעלי תפקידים באגף משאבי אנוש, המוסמכים לקבל עובדים ולפטורם ו/או לקבוע את תנאי עבודתם ושכרם.
(ד) עובד שמייצג את ההנהלה/מועצת המנהלים במשא ומתן עם נציגות העובדים.
(ה) עובד המכהן בתפקיד קצין ביטחון אשר מתוקף תפקידו לבדוק ו/או להמליץ בדבר חשד לעבירות משמעת ו/או עבירות פליליות.
(ו) עובד שהוועד המנהל או מי מטעמו קבע כי בנסיבות העניין מתקיים ניגוד אינטרסים ממשוי ומהותי בין התפקיד שהוא ממלא לבין כהונה בוועד ואשר לא ניתן לריפוי באמצעים מידתיים אחרים.

- (ז) מי שהורשע בפלילים בעבירה שיש עמה קלון, וכן מי שהורשע בעבירה על פי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח – 1998 כל עוד לא חלפו מיום סיום ריצוי גזר הדין שתי קדנציות ולא פחות מחמש שנים.
- (ח) עובד בתקופה השעיה מהעבודה, שהוועד המנהל או מי מטעמו קבע כי אינו ראוי להיבחר בתקופה זו או חלקה.
- (ט) חבר בוועד עובדים שפוזר בשל הפרת מרות הארגון, בתקופת הקדנציה שלאחר הפיזור, ולא פחות מתקופת כהונה כמפורט בסימן ג' סעיף 1 (א), אלא אם נקבע אחרת על ידי הוועד המנהל או מי מטעמו.
- (י) עובד שהוועד המנהל או מי מטעמו קבע לגביו כי הפר שביתה במהלך כהונת הוועד היוצא והחליט כי בנסיבות אלה תישלל זכותו להיבחר בבחירות הקרובות, בכפוף לאישור ועדת משמעת כאמור בפרק שמיני.
- (יא) עובד בחופשה ללא תשלום מעל שלושה חודשים. הוראה זו לא תחול על עובדת בחופשת לידה/אימוץ לא מוארכת ועל עובד אשר נבחר לכהן כחבר כנסת וכל עוד הוא מכהן כאמור ואשר הוסכם עם מעבידו כי יעבור למעמד עובד בחופשה ללא תשלום.
- (יב) 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 לענין סעיף זה: אב, אם, בת, בן, אח, אחות, בן/בת זוג. הוראה זו לא תחול על קרובי משפחה, שנבחרו מטעם יחידות בחירה שונות, אם היו כאלה.
- (יג) חבר בוועדת הבחירות או חבר בוועדת ביקורת, או חבר שהציג מועמדותו לוועדת הביקורת, לא יהיו מועמדים בבחירות לוועד העובדים, אלא אם הודיעו על פרישתם מוועדה כאמור או הסירו מועמדותם לוועדה כאמור.
- (יד) חבר ועד, לא יקיים קשרים עסקיים, במישרין או בעקיפין, לרבות באמצעות קרובי משפחה מדרגה ראשונה, עם מקום העבודה בו הוא מכהן כחבר ועד.

9. חובת ייצוג לכל מין

בוועד העובדים יובטח ייצוג של מינימום שליש חברים לכל מגדר (33%).

סימן ג': משך כהונת ועד עובדים והפסקת חברות

1. משך הכהונה

- (א) ועד עובדים יכהן בתפקידו תקופה של שלוש שנים.
- (ב) על אף האמור בס"ק (א) מוסמך הנציג, להורות על דחיית מועד הבחירות לוועד עובדים לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים.
- (ג) מנכ"ל הארגון רשאי להורות על דחיית מועד הבחירות לוועד העובדים, לתקופה שלא תעלה על שישה חודשים, וזאת במקום או בנוסף לדחייה כאמור בס"ק (ב).
- (ד) הקדמת מועד הבחירות או דחייתו תהא לפי בקשת ועדת בחירות, או לפי בקשת ועד העובדים המכהן, או לפי שיקול דעת הוועד המנהל או מי מטעמו. בקשה כאמור של ועדת הבחירות או של ועד העובדים תהא טעונה אישור הוועד המנהל או מי מטעמו.

2. הפסקת חברות

- (א) התפטר חבר ועד מחברותו בוועד בהודעה בכתב לנציג או ליו"ר הוועד או עזב את מקום העבודה או שנבצר ממנו להמשיך ולמלא את תפקידו בוועד או שהחל להתקיים בו אחד הסייגים כמפורט בסעיף 8 לסימן ב' בפרק זה, תיפסק חברותו בוועד, ובמקומו יכהן המועמד הבא באותה רשימת מועמדים וכן הלאה, בכפוף לסעיף 9 לסימן ב' בפרק זה. האמור לעיל יחול בהתאמה גם לעניין חבר ועד שהורחק מתפקידו על פי הקבוע בפרק שמיני לתקנון זה.
- (ב) לא היה מועמד נוסף באותה רשימת מועמדים כאמור בס"ק (א), יתקיימו בחירות לצורך בחירת נציג שיחליפו. כהונתו של חבר הוועד שייבחר לפי ס"ק זה, תסתיים במועד סיום כהונת הוועד כולו, אלא אם יקבע הוועד המנהל או מי מטעמו אחרת.

3. חזקת חוקיות

- קיום ועד עובדים, סמכויותיו ותוקף פעולותיו לא ייפגעו מחמת שנתפנה מקומו של חבר בו (בכפוף לסעיף 2 לסימן ב' בפרק הגדרות ופרשנות) או מחמת ליקוי בבחירתו או בהמשך כהונתו. הוראות סעיף זה לא יחולו כל אימת שהוועד הושעה מתפקידו בהתאם להוראות תקנון זה.

סימן ד': נציגות

בחירות רובניות אישיות

ככלל – הבחירות לוועד העובדים במקום העבודה יתקיימו בשיטה הרובנית (לפיה בוחר העובד בנציגיו במישרין ואישית) בבחירות אישיות, ישירות וחשאיות, אלא אם נקבע על ידי הוועד המנהל או מי מטעמו, אחרת.

פרק שני: יו"ר ועד העובדים

סימן א': בחירת יושב ראש ועד העובדים

1. בחירת יושב-ראש

ועד עובדים בוחר באחד מחברי ועד העובדים כיושב-ראש/מזכיר (להלן: "יושב-ראש").
זמן כהונתו חופף את זמן כהונת הוועד.

2. הפסקת כהונה

(א) התפטר יו"ר ועד מתפקידו כיו"ר ועד העובדים בהודעה בכתב לנציג או לוועד המנהל או שנבצר ממנו להמשיך ולמלא את תפקידו כיו"ר ועד שהחל להתקיים בו אחד הסייגים כמפורט בסעיף 8 לסימן ב' בפרק הראשון, תיפסק כהונתו כיו"ר ועד. התפטרות כאמור תכנס לתוקפה לאחר 48 שעות.

(ב) הוועד המנהל או מי מטעמו, ינקוט בצעדים נאותים ויעילים להבטחת המשך ייצוג העובדים על דרך של מינוי ממלא מקום זמני בסמוך להחלטה בדבר ההדחה ועל דרך של עריכת בחירות תוך פרק זמן שלא יעלה על 30 יום.

(ג) כהונתו של יו"ר ועד שייבחר לפי ס"ק זה, תסתיים במועד סיום כהונת הוועד כולו, אלא אם יקבע הוועד המנהל או מי מטעמו, אחרת.

3. הדחת יו"ר ועד עובדים

(א) על פי דרישה בכתב של למעלה מ- 50% מחברי ועד העובדים, בחתימתם האישית המופנית לוועד המנהל או מי מטעמו, יכונס ועד העובדים לדון בהדחתו של היו"ר מתפקידו זה, תוך 14 יום מיום הגשת הדרישה. ישיבה זו מיועדת לכך בלבד. בתום הדיון תיערך הצבעה חשאית. כדי להדיח את יושב הראש דרוש רוב קולות של למעלה מ- 60% מחברי ועד העובדים. ישיבה זו המיועדת לכך, תכונס ותנוהל ע"י נציג ותיערך בה הצבעה חשאית בשאלת הדחתו של יושב הראש.

(ב) לא הודח יושב הראש, ישיבה נוספת להדחתו יכולה להתכנס רק בתום 6 חודשים שלאחר הישיבה הקודמת.

הודח יושב הראש, יבחר ועד העובדים ביושב-ראש כאמור בסעיף 1 לעיל. יושב הראש החדש הנבחר יכהן עד למועד הבחירות לוועד העובדים גם אם לא השלים קדנציה מלאה.

סימן ב': בחירות אישיות ליו"ר ועד העובדים

1. אישור בחירות אישיות לתפקיד יו"ר ועד העובדים

במקום עבודה בו מועסקים יותר מ- 500 עובדים, ניתן באישור הוועד המנהל, לבחור יו"ר ועד העובדים בבחירות אישיות כאמור בתקנון זה או עפ"י תקנון מיוחד כמשמעותו בתקנון זה. במקום עבודה בו מועסקים 250 עובדים ומעלה אך פחות מ- 500 עובדים, ניתן באישור מנכ"ל הארגון, או מי שהוסמך על ידו, לבחור יו"ר ועד העובדים בבחירות אישיות כאמור בתקנון זה או עפ"י תקנון מיוחד כמשמעותו בתקנון זה. לא אושרו בחירות אישיות כאמור, יחולו הוראות סימן א' דלעיל.

2. הצגת מועמדות לתפקיד יו"ר ועד העובדים בבחירות אישיות

עובד יוכל להציג מועמדותו לתפקיד יו"ר הוועד אם מתקיימים לגביו התנאים המקימים זכות להיבחר לוועד העובדים ומועמדותו נתמכה על-ידי 25 עובדים או 5% לפחות מבעלי זכות בחירה, הנמוך מבין השניים. הוראות תקנון זה יחולו בהתאמה על מועמד לתפקיד יו"ר ועד עובדים לבחירה בבחירות אישיות כאמור לעיל.

3. בחירת יו"ר בבחירות אישיות

יו"ר ועד העובדים יבחר בבחירות אישיות חשאיות ורובניות. המועמד שזכה במירב קולות יבחר לתפקיד.

4. חברות היו"ר בוועד עובדים

יו"ר ועד העובדים הנבחר יהיה חבר בוועד העובדים מתוקף תפקידו וכל עוד הוא מכהן בתפקידו.

5. תקופת כהונתו של יו"ר ועד העובדים

תקופת כהונתו של יו"ר הוועד תהא חופפת את זמן כהונתם של ועד העובדים. במקרים בהם יפוזר ועד העובדים טרם זמנו, לא ימשיך היו"ר החדש בתפקידו, אלא אם קבע הוועד המנהל או מי מטעמו אחרת.

6. הפסקת כהונה

(א) התפטר יו"ר ועד מתפקידו כיו"ר ועד העובדים בהודעה בכתב לנציג או לוועד המנהל מי מטעמו, או שנבצר ממנו להמשיך ולמלא את תפקידו כיו"ר ועד שהחל להתקיים בו אחד הסייגים כמפורט בסעיף 8 לסימן ב' בפרק זה, תיפסק כהונתו כיו"ר ועד וחברותו בוועד. התפטרות כאמור תכנס לתוקפה לאחר 48 שעות.
(ב) הוועד המנהל או מי מטעמו, לפי העניין, ינקוט בצעדים נאותים ויעילים להבטחת המשך ייצוג העובדים על דרך של מינוי ממלא מקום זמני בסמוך להחלטה בדבר ההדחה ועל דרך של עריכת בחירות תוך פרק זמן שלא יעלה על 30 יום.
(ג) כהונתו של יו"ר ועד שייבחר לפי ס"ק זה, תסתיים במועד סיום כהונת הוועד כולו, אלא אם קבע הוועד המנהל או מי מטעמו אחרת.

7. הדחת יושב ראש

הדחת יושב-ראש תהא ע"י אסיפה כללית או ועד העובדים כדלקמן.

8. כינוס אסיפה כללית לצורך הדחת יושב-ראש

(א) פניה בכתב ליו"ר ועד עובדים לוועד המנהל, לפי העניין, בחתימתם האישית של לפחות 45% מכלל העובדים בעלי זכות הבחירה, בתביעה לכנס אסיפה כללית לדיון בהדחתו של יושב הראש – תחייב כינוס של אסיפה כללית תוך 15 יום מיום הפניה. אסיפה זו המיועדת לכך בלבד, תכונס ותנוהל על ידי הנציג ותיערך בה הצבעה חשאית בשאלת הדחתו של יושב הראש.
(ב) להדחת יושב הראש דרושים רוב קולות של למעלה מ- 50% מציבור העובדים בעלי זכות הבחירה.
(ג) לא הודח יושב הראש, לא תכונס אסיפה נוספת להדחתו בטרם חלפו 6 חודשים מהאסיפה הקודמת.
(ד) הודח היו"ר, יבחר יו"ר אחר כאמור בס"ק (ה). היו"ר הנבחר יכהן עד למועד הבחירות לוועד העובדים גם אם לא השלים קדנציה מלאה.
(ה) הוועד המנהל או מי מטעמו, ינקוט בצעדים נאותים ויעילים להבטחת המשך ייצוג העובדים על דרך מינוי ממלא מקום זמני בסמוך להחלטה בדבר ההדחה ועל דרך של עריכת בחירות תוך פרק זמן שלא יעלה על 60 יום.

9. כינוס ועד העובדים לצורך הדחת יושב-ראש

(א) פניה בכתב ליו"ר ועד עובדים ו/או לוועד המנהל בחתימתם האישית של לפחות 50% מחברי ועד העובדים, בתביעה לכנס את ועד העובדים, לדיון בהדחתו של יושב הראש – תחייב כינוס של ועד העובדים תוך 15 יום מיום הפניה. ישיבה זו של ועד העובדים, המיועדת לכך בלבד, תכונס ותנוהל על ידי הנציג ותיערך בה הצבעה חשאית בשאלת הדחתו של יושב הראש.
(ב) להדחת יושב הראש דרושים רוב קולות של למעלה מ- 60% מחברי ועד העובדים.
(ג) לא הודח יושב הראש, לא תכונס ישיבת ועד עובדים נוספת להדחתו בטרם חלפו 6 חודשים מהישיבה הקודמת.
(ד) הצבעת ועד העובדים על הדחת יושב הראש, יראו אותה כהחלטת ועד העובדים על התפזרות ועל פיזור הוועד כולו.
(ה) הוועד המנהל או מי מטעמו, ינקוט בצעדים נאותים ויעילים להבטחת המשך ייצוג העובדים על דרך מינוי ממלא מקום זמני בסמוך להחלטה בדבר ההדחה ועל דרך של עריכת בחירות תוך פרק זמן שלא יעלה על 60 יום.

סימן ג': אישור מינוי/ הדחת יושב-ראש

מינוי יושב-ראש והדחת יושב-ראש טעונים אישור הוועד המנהל או מי מטעמו.

סימן ד': מינוי מ"מ/מ/סגן יושב-ראש

יו"ר ועד העובדים רשאי לבחור באחד מחברי ועד העובדים כמ"מ/מ/סגן יושב-ראש, באישור ועד העובדים.

הוראות סימן זה אינן באות לגרוע מהוראות סעיף 3 לסימן א' וסעיף 7 לסימן ב' לעיל לעניין הדחת יושב-ראש.

פרק שלישי: תחילת כהונה ונוהלי עבודת ועד עובדים

סימן א': כללי

1. תחילת כהונה

(א) ועד העובדים, יתחילו כהונתם לאחר אישור תוצאות הבחירות ע"י הוועד המנהל או מי מטעמו. ההחלטה תתקבל לא יאוחר מ- 15 יום מיום קיום הבחירות ותועבר לידיעת כלל העובדים בפרסום במקום בולט במקום העבודה. עד לאישור תוצאות הבחירות כאמור, ימשיכו לכהן ועד העובדים היוצאים.

(ב) לא החליט הוועד המנהל או מי מטעמו, בתוך המועד האמור אם לאשר תוצאות הבחירות אם לאו, יתחיל הוועד הנבחר לכהן בתפקידם כאילו נתקבלה החלטה לאשר את תוצאות הבחירות.

(ג) החליט הוועד המנהל או מי מטעמו, לא לאשר את תוצאות הבחירות, תנומק ההחלטה ויוחלט על המשך הצעדים. ההחלטות כאמור יועברו ללא דיחוי לידיעת מנכ"ל הארגון ולידיעת כלל העובדים בפרסום במקום בולט במקום העבודה.

2. ניהול ישיבת ועד לראשונה

הנציג, או בהעדרו יושב-ראש ועדת הבחירות, יכנס וינהל את ישיבת ועד העובדים בהתכנסה לראשונה לאחר הבחירות לשם בחירת יושב-ראש הוועד. משנבחר, ינהל היושב-ראש הנבחר את המשך הישיבה.

סימן ב': ועדות וממלאי תפקידים

1. ועדות

ועד העובדים יבחר, מקרב חבריו, בוועדות האמורות במדריך הכספי מיד עם תחילת פעולותיו.

2. מזכירות

ועד העובדים המונה יותר מתשעה חברים רשאי לבחור מקרב חבריו נציגות עובדים מצומצמת (מזכירות), שתהיה הגוף המבצע את החלטותיו ותכלול בכל מקרה את יושב-ראש הוועד.

3. גזבר ומנהל חשבונות

ועד העובדים יבחר גזבר, אשר יטפל בכל העניינים הכספיים של הוועד בכפוף להוראות תקנון זה והמדריך הכספי וישא באחריות להם. יושב-ראש הוועד לא יכהן בתפקיד גזבר ו/או בתפקיד מנהל חשבונות הוועד.

4. צוותי עבודה מייעצים

ועד העובדים רשאי להחליט על מינוי עובדים במקום העבודה שאינם חברי ועד, לכהן בצוות עבודה לעניין מסוים, כיושב-ראש צוות יכהן חבר ועד העובדים, אשר יישא באחריות בנושאים שנמסרו לטיפולו. סיכומי הצוות יהיו בגדר המלצות לוועד העובדים.

סימן ג': אסיפות עובדים

1. אסיפה כללית שנתית

ועד העובדים חייב לכנס אסיפה כללית של העובדים במקום העבודה לפחות פעם בשנה. באסיפה זו יימסר על ידי הוועד דין וחשבון בכתב על פעולותיו במשך התקופה החולפת.

2. אסיפה כללית מיוחדת

נדרש ועד העובדים בכתב, על ידי 25% לפחות מכלל העובדים בעלי זכות הבחירה במקום העבודה, לכנס אסיפה כללית מיוחדת, תכונס האסיפה לא יאוחר משבועיים ממועד הפניה. הוועד ידווח על דרישה כאמור ועל זימון אסיפה כללית מיוחדת לוועד המנהל או מי מטעמו.

3. מניין חוקי באסיפות ודחייתן

(א) המניין החוקי לקיום אסיפה כללית שנתית ולקיום אסיפה כללית מיוחדת הוא 25% לפחות מכלל העובדים בעלי זכות הבחירה במקום העבודה. היה מניין כאמור נוכח בפתירת האסיפה והדבר נרשם בפרוטוקול כראוי, רשאית היא להמשיך בדיוניה ולקבל החלטות, אף אם פחת מספר הנוכחים בהמשכה.

(ב) לא נתכנס מניין חוקי כאמור בסעיף קטן (א) תוך שעה מהשעה הנקובה בהזמנה, יראו את האסיפה כנדחית, ללא צורך בהזמנה נוספת, בשבוע ימים לאותה שעה ובאותו מקום, ובאסיפה נדחית זו יהיו הנוכחים רשאים לדון ולהחליט, יהיה מספרם אשר יהיה.

(ג) הזכות להשתתף והזכות להצביע באסיפות כלליות ומיוחדות נתונה לכל עובד שבעת כינוסן נחשב לבעל זכות לבחור לוועד העובדים בהתאם לתקנון זה או לתקנון מיוחד, לפי העניין.

4. חלופות לאסיפות כלליות

במקום עבודה אשר מן הנמנע לקיים בו במעמד אחד אסיפה של כלל העובדים, שנתית או מיוחדת, יכול שייקבעו נהלים וכללים מיוחדים לכינוס העובדים, כולם או מקצתם, באופן שונה מן האמור לעיל, לפי העניין, בכפוף לאישור הוועד המנהל או מי מטעמו.

סימן ד': ישיבות ועד

1. ישיבות ועד

ועד העובדים יקיים ישיבה אחת לחודש לפחות. יושב-ראש הוועד אחראי לרישום פרוטוקול של הישיבה והבאתו לאישור/הערות בישיבה שלאחריה.

2. ישיבת ועד מיוחדת

(א) שליש לפחות ממספר חברי הוועד, רשאים לדרוש בכתב מיושב-ראש הוועד לכנסו לישיבה מיוחדת ויצינו את הנושא המוצע לדיון.

(ב) יושב-ראש הוועד יכנס את הוועד לישיבה מיוחדת כאמור, בהזדמנות הראשונה ולא יאוחר משלושה ימים מהדרישה.

(ג) לא כונסה ישיבת ועד מיוחדת כאמור, תכונס הישיבה על ידי הוועד המנהל או מי מטעמו, לא יאוחר משלושה ימים לאחר שנתבקשו לעשות כן על ידי חבר ועד הנמנה על יוזמי הדרישה.

3. זימון ועד לישיבה

(א) יושב-ראש הוועד ימציא זימון בכתב לחברי הוועד זמן סביר לפני כינוסו. בזימון יצוינו מקום, תאריך ושעת הדיון. עותק מהזימון ישלח גם לנציג.

(ב) לזימון יצורף סדר היום המתוכנן, אשר ייקבע בכפוף לאמור לעיל, על ידי יושב-ראש הוועד.

4. הגשת הצעות לדיון

(א) חבר ועד רשאי להגיש הצעה לסדר יום, אשר תוגש בכתב ליושב-ראש הוועד ותובא לידיעת חבריו זמן סביר לפני הישיבה, בהתאם לנסיבות.

(ב) למרות האמור לעיל, יכול כל אחד מחברי הוועד להעלות בראשית הישיבה הצעה נוספת לסדר היום, וזו תידון לגופה, אם נתמכה על ידי שליש ממספר חברי הוועד הנוכחים בישיבה.

5. מניין חוקי בישיבת ועד

(א) חבר ועד שלא יוכל להתפנות להשתתף בישיבה, יודיע על כך ליו"ר הוועד מבעוד מועד.

(ב) המניין החוקי לקיום ישיבת ועד הינו למעלה מ- 50% מחברי הוועד ובלבד שיושב-ראש הוועד נוכח בישיבה.

(ג) לא היה מניין חוקי בשעה שנקבעה, תידחה התחלת הדיון בשעה. אם לאחר שעה לא נכח מניין חוקי, כאמור, יידחה הדיון ב-24 שעות אלא אם כן לדעת יושב-ראש הוועד נושא הדיון אינו סובל דיחוי. נדחה הדיון ב-24 שעות, יקוים הדיון בנוכחות כל מספר חברים כשביניהם יושב-ראש הוועד, אשר יציין בפרוטוקול את שעת התחלת הדיון והטעם לקיומו בנסיבות העניין.

6. ניהול ישיבות ועד, רישום פרוטוקול ועיון

(א) יושב-ראש ועד עובדים ינהל את ישיבותיו בהתאם לסדר היום שנקבע ובהתאמות לפי העניין.

(ב) יושב-ראש ועד העובדים או מי שנקבע על ידו, ירשום פרוטוקול מישיבות הוועד, אשר ישקף נאמנה את תמצית הדברים וההחלטות. הפרוטוקול יחתם בידי יושב-ראש הישיבה בה נרשם.

(ג) בפרוטוקול ישיבת ועד העובדים רשאים לעיין כל חברי הוועד וכן הנציג.

7. השתתפות הנציג

הנציג יהיה רשאי להשתתף בכל ישיבת ועד.

8. שיתוף נציג גמלאים

- (א) ועד העובדים יפעל מתוך ראיית טובת העובדים והגמלאים.
(ב) במקום עבודה בו מתקיימת זיקה ישירה, הדוקה ומתמשכת בין מקום עבודה לבין הגמלאים וקיים ועד גמלאים, יוזמן נציג הגמלאים לכל דיון והצעות החלטה בעניין הנוגע במישרין או בעקיפין למעמד או לזכויות הגמלאים במקום העבודה.
(ג) נציג גמלאים לעניין סעיף זה הוא עובד לשעבר באותו מקום עבודה והוא אינו עובד במקום עבודה אחר.

סימן ה': התפטרות

1. הוראות מעבר ותחולה

- (א) התפטרו כל חברי ועד עובדים או מרבית חבריו באופן שנפגע כושרו או אפשרות תיפקודו להשגת יעדיו, ינקוט הוועד המנהל או מי מטעמו, בצעדים נאותים ויעילים להבטחת המשך ייצוג העובדים על דרך מינוי ממלא מקום זמני ועריכת בחירות תוך פרק זמן שלא יעלה על 60 יום, תוך ידוע הוועד המנהל או מי מטעמו.
(ב) התפטרות עפ"י סימן זה תכנס לתוקפה לאחר 48 שעות.

סימן ו': הצעת אי אמון

1. הצעת אי אמון

- 50% לפחות מכלל מספר העובדים בעלי זכות בחירה במקום עבודה רשאים, בחתימתם האישית, להציע או להצטרף להצעה מנומקת בכתב להביע אי אמון בוועד העובדים, לרבות בנציגות הסקטוריאלית שנבחרו בהתאם לתקנון זה, מטעמים מיוחדים שיפורטו.

2. שיתוף גורמים נוספים

- כל מי שיוזם, פועל או מרכז הצעת אי אמון לפי סימן זה, ידווח על כך בו זמנית בכתב לוועד המנהל או מי מטעמו, והוא הדין לגבי כל זימון דיון, אסיפה, והליך אחר שיוצא באלה.

3. הגשת ההצעה ודרכי הטיפול ברמות נציגות שונות

- (א) הצעה להביע אי אמון תוגש ליושב-ראש ועד העובדים הנוגע בדבר ובהעדרו לממלא מקומו. יו"ר הוועד יעביר עותק מההצעה לנציג.
(ב) יושב-ראש הוועד ובהעדרו ממלא מקומו, יכנס אסיפה כללית מיוחדת של העובדים בעלי זכות ההצבעה באותו מקום עבודה תוך 14 יום מקבלת ההצעה. לא כונסה אסיפה כאמור, יכנס אותה הנציג תוך 7 ימים מיום שהגיעה אליו ידיעה על אי כינוסה כאמור. האסיפה תנוהל עפ"י הנציג.

4. ייחוד הדיון בהצעה, אופן ההצבעה והרוב הנדרש

- (א) סדר היום של כל דיון, אסיפה, או הליך אחר כיוצא באלה לפי סימן זה, יכלול את נושא ההצעה להביע אי אמון בלבד, וכל הצבעה שתתקיים תהיה חשאית ובקלפי.
(ב) הצעה להביע אי אמון לפי סימן זה, תתקבל אם הצביעו בעדה לפחות 60% ממספר העובדים בעלי זכות הבחירה הנוגעים בדבר.

5. פקיעת כהונה ומינוי ממלא מקום או נציג

- (א) ועד עובדים שהביעו אי אמון בו, יחדל לכהן ויראו את הכהונה כמופקעת החל בקבלת ההחלטה.
(ב) הובע אי אמון בוועד עובדים, ינקוט הוועד המנהל, בצעדים נאותים ויעילים להבטחת המשך ייצוג העובדים על דרך מינוי ממלא מקום זמני ועריכת בחירות תוך פרק זמן שלא יעלה על 60 יום, תוך ידוע הוועד המנהל.

6. סמכויות ממלא מקום זמני

לממלא מקום זמני שנתמנה לפי תקנון זה, נתונה סמכות לעשות את כל הדרוש והמועיל למהלך תקין של ייצוג העובדים במקום נציגות העובדים שכהונתה פקעה, בשינויים המחויבים לפי העניין והנסיבות, והכל בתיאום עם הוועד המנהל.

סימן ז': פעילות ותיגמול

1. הסדר על היקף הפעילות

(א) הסדר בין ועד העובדים להנהלה על היקף פעילות הוועד בשעות העבודה, יובא לאישור הוועד המנהל או מי מטעמו.
(ב) לא הגיעו ועד העובדים והנהלה להסדר כאמור בס"ק (א) יפעל הוועד המנהל או מי מטעמו, להשגת הסדר כאמור.

2. קביעת פיצוי ואישורו

לא הגיעו ועד העובדים/הוועד המנהל או מי מטעמו להסדר עם ההנהלה, כאמור בסעיף 1 לעיל, יקבע ועד העובדים את היקף שעות הפעילות של חברי הוועד וכן את הפיצוי שהם זכאים לו בגין הפסד השתכרות – אם יהיה כזה ובמידה שיהיה – מכספי ועד העובדים, עקב פעילותם בוועד העובדים. ההסדר האמור לא יכנס לתוקף אלא לאחר קבלת אישור הוועד המנהל או מי מטעמו, ולא יתבצע שום תשלום בפועל לפי סעיף זה אלא לאחר קבלת אישור כאמור.

3. הוצאות במילוי התפקיד והחזרן

(א) חבר ועד עובדים זכאי להחזר הוצאה שהוציא אך ורק לשם ביצוע תפקידו בוועד ותוך כדי ביצוע התפקיד ולא לשום מטרה אחרת וזאת כנגד מסירת קבלה/חשבונית ודיווח מפורט כמתחייב בנסיבות המקרה.
(ב) מבלי לגרוע מכל הוראה ישימה לעניין זה במדריך הכספי, החזר הוצאה כאמור בסעיף קטן (א) טעון אישור וחתמת יושב-ראש הוועד.

4. השתלמות חברי ועד

הוועד המנהל או מי מטעמו יפעל להרחבת ולהעמקת הידע של חברי ועד העובדים, בתחומים הקשורים לנושאי פעילותם והכל ככל שיקבע ע"י הוועד המנהל או מי מטעמו ועל פי שיקול דעתו.

5. פיצוי לחברי ועדת בחירות

במקרים מיוחדים בהם יידרש פיצוי בגין אובדן שכר ו/או תנאי עבודה בשל הפעילות בוועדת הבחירות, יקבע הוועד המנהל או מי מטעמו, את הצורך בפיצוי ואת שיעורו בהתאם לנסיבות. פיצוי כאמור ישתלם מכספי ועד העובדים.

6. ביקורת הוועד המנהל או מי מטעמו

הוראות סעיפים 2, 3 ו-5 לסימן זה הינן בכפוף לביקורת הוועד המנהל או מי מטעמו ולא יחרגו ממסגרת תקציב הוועד.

סימן ח': הגנה על חברי ועד העובדים

1. גיבוי פעולות ועד העובדים

הוועד המנהל או מי מטעמו, יעניק גיבוי ותמיכה ציבורית ו/או ארגונית ו/או משפטית לחברי ועד העובדים, בפעולות שנעשו על ידם בתוקף תפקידם ועל פי הסמכויות המסורות להם בהתאם לתקנון הארגון ולתקנון זה ובאישור הוועד המנהל או מי מטעמו, והכל ככל שיקבע ע"י הוועד המנהל ומי מטעמו ועל פי שיקול דעתו.

פרק רביעי: נוהלי בחירות

סימן א': ועדת הבחירות

1. רשות מוסמכת

(א) ועדת הבחירות היא הרשות המוסמכת להכנת הבחירות ולביצוען בהתאם להוראות תקנון זה.
(ב) מספר חברי ועדת הבחירות, שייבחרו על פי הוראת פרק זה, לא יפחת משלושה ולא יעלה על תשעה, ובכל מקרה יהיה מספרם בלתי זוגי.
(ג) הוועד המנהל או מי מטעמו, רשאי לשלוח משקיף מטעמו לפקח על סדרי הבחירות.

2. תפקידים

ועדת הבחירות תשקוד ותפקח על מהלך תקין של ההכנות לבחירות וקיומן ועל הסדר ביום הבחירות.

3. סמכויות

ועדת הבחירות תקבל החלטות ברוב דעות של החברים הנוכחים בדיון ותנקוט בצעדים הדרושים כדי להבטיח את המהלך התקין של הבחירות.

4. מנין קולות ודיווח

ועדת הבחירות ו/או ועדת קלפי שתוסמך ע"י ועדת הבחירות, תימנה את הקולות. ועדת הבחירות תסכם את תוצאות הבחירות לוועד העובדים, ותדווח על כך לוועד המנהל או מי מטעמו.

5. פרסום והודעות

ועדת הבחירות תפרסם את התוצאות הסופיות של הבחירות, תוך 24 שעות ממועד חתימת הפרוטוקול ותודיע בכתב לעובדים שנבחרו על בחירתם. הודעה כאמור תהיה בכפוף לאישור הוועד המנהל או מי מטעמו.

סימן ב': בחירת ועדת הבחירות

1. זימון אסיפה כללית מיוחדת

(א) יו"ר ועד העובדים יזמן ויכנס אסיפה כללית של העובדים לא יאוחר מ- 60 יום לפני תום מועד כהונת ועד העובדים היוצא לשם בחירת ועדת הבחירות, בידיעת הוועד המנהל ותוך תיאום עימו.
(ב) לא זימן יו"ר ועד העובדים אסיפת עובדים כאמור, תזומן האסיפה על ידי הוועד המנהל או מי מטעמו, לא יאוחר מהיום השביעי בו היה על יו"ר הוועד לכנסה.
(ג) כל עובד בעל זכות לבחור, המשתתף באסיפה כללית של העובדים, זכאי להציע מועמדים לוועדת הבחירות.

2. הצבעה גלויה/חשאית

חברי ועדת הבחירות ייבחרו בהצבעה גלויה, אלא אם כן הייתה דרישה לקיים הצבעה חשאית, ודרישה זו נתמכה בהצבעה גלויה של 10% או יותר מכלל המשתתפים.

3. בחירת יו"ר ועדת בחירות

בסמוך להיבחרה, בוחרת ועדת הבחירות מתוכה יו"ר ועדת בחירות.

4. דיווח על תוצאות ההצבעה

יו"ר הוועד, דיווח לוועד המנהל או מי מטעמו, על מהלך הישיבה שנועדה לבחירת ועדת הבחירות ויו"ר ועדת הבחירות ועל ההחלטות שהתקבלו.

סימן ג': ועדת בחירות - הגבלת הזכות להיבחר

1. חברות בוועדת בחירות

(א) כל עובד בעל זכות בחירה במקום העבודה, שאיננו חבר בוועד היוצא ואיננו מועמד בבחירות לוועד העומד להיבחר, זכאי, בכפוף לאמור להלן, להיבחר כחבר ועדת הבחירות.
הוועד המנהל או מי מטעמו מוסמך למנות, בנסיבות חריגות, לתפקיד יו"ר ועדת הבחירות אדם שאינו נמנה על עובדי מקום העבודה.

2. הגבלה בהרשעה

מי שהורשע בפלילים בעבירה שיש עמה קלון, לא יהיה רשאי להתמודד או לכהן כחבר בוועדת הבחירות במשך שתי קדנציות ולא פחות משש שנים מיום סיום ריצוי גזר הדין.

3. הגבלת בעלי תפקיד

בעלי תפקידים המפורטים בפרק ראשון סימן ב' סעיפים 7,8 לתקנון זה, אינם רשאים להיבחר או לכהן כחברים בוועדת בחירות.

4. הגבלת חבר ועדת בחירות

מי שנבחר לכהן כחבר ועדת בחירות, אינו רשאי להגיש מועמדותו לבחירות לוועד העובדים, אלא אם כן הודיע על התפטרותו מכהונתו בוועדת הבחירות בישיבתה הראשונה. לא הודיע כאמור, יהיה מנוע מלהגיש מועמדותו, אף אם פרש מוועדת הבחירות לפני הגשת רשימת המועמדים.

5. בני משפחה

(א) חבר ועדת בחירות, אשר קרוב משפחתו הגיש מועמדותו, חייב להתפטר מכהונתו בוועדת הבחירות, אלא אם בוטלה מועמדותו של קרוב המשפחה. לא התפטר – תפקע חברותו בה.
(ב) קרובי משפחה לא יכהנו יחדיו כחברים בוועדת הבחירות.
(ג) קרובי משפחה לעניין סימן זה: אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בן/בת זוג.

סימן ד': ועדת הבחירות

1. זימון ועדת הבחירות

יו"ר ועדת הבחירות יכנס את ועדת הבחירות לישיבתה הראשונה לא יאוחר מ-10 ימים מיום בחירתה ע"י האסיפה הכללית או על ידי נציגות עובדים שנקבעה והוסמכה לכך בתקנון מיוחד.

2. קביעת מועד ורשימת הבוחרים

ועדת הבחירות בישיבתה הראשונה תקבע את יום קיום הבחירות ואת לוח המועדים לביצוע ותפרסם מיד עם תום הישיבה והכל כמפורט להלן בפרק זה. ועדת הבחירות תחל כבר בישיבתה הראשונה בהכנת רשימת בעלי זכות הבחירה ותנהל פרוטוקולים של ישיבותיה.

3. הגבלת מועדים

(א) הבחירות יתקיימו לא יאוחר מ-45 יום ממועד כינוסה הראשון של ועדת הבחירות והן תמשכנה יום אחד ובלבד שמועד זה לא יחול בימי שישי, שבת, ערבי חג, ימי חג וימי חופשה מאורגנים של מקום העבודה.
(ב) נקבע מועד לבחירות למוסד ארצי, יתקיימו הבחירות בו זמנית בכל סניפי המוסד או שלוחותיו או יחידותיו.

4. לוח זמנים לביצוע

משנקבע מועד קיומן של הבחירות, ינהגו בהתאם ללוח זמנים לביצוע כפי שיפורט להלן, ואולם ועדת הבחירות מוסמכת להאריך כל מועד שנקבע, מטעמים מיוחדים שתנמק לפי שיקול דעתה, ובלבד שלא תחליט על שינוי במועד קיום הבחירות.

נושא	מועדים	אזכור בתקנון
א	בחירת ועדת בחירות ויושב הראש שלה	60 יום לפני תום הכהונה
ב	התכנסה ישיבה ראשונה של ועדת הבחירות	לא יאוחר מ-10 ימי מבחירתה
ג	קביעת יום הבחירות	לא יאוחר מ-45 יום מישיבת ועדת הבחירות לראשונה
ד	התחלת הכנת רשימת בעלי זכות הבחירה	בישיבה הראשונה של ועדת הבחירות
ה	פרסום רשימת בעלי זכות הבחירה (היום הקובע)	לא יאוחר מ-10 ימים ממועד ישיבת ועדת הבחירות לראשונה

ו	הודעה על הגשת מועמדות והזכאים	בו זמנית עם פרסום רשימת בעלי זכות הבחירה	פרק רביעי – סימן ד' סעיף 5
ז	הגשת מועמדות	לא יאוחר מ-10 ימים מיום פרסום רשימת בעלי זכות הבחירה	פרק רביעי – סימן ד' סעיף 5
ח	פרסום רשימת המועמדים שאושרו	לא יאוחר מ-10 ימים ממועד פרסום רשימת הבוחרים	פרק רביעי – סימן ד' סעיף 5
ט	זכות להסיר מועמדות	לא יאוחר מ-3 ימים מיום פרסום רשימת המועמדים	פרק רביעי – סימן ד' סעיף 7
י	זכות לערער על רשימת בעלי זכות הבחירה	לא יאוחר מ-5 ימים מיום פרסום הרשימה	פרק רביעי – סימן ה' סעיף 1
יא	זכות לערער על רשימת המועמדים	לא יאוחר מ-5 ימים מיום פרסום הרשימה	פרק רביעי – סימן ה' סעיף 1
יב	ערעור על החלטת ועדת בחירות	תוך 3 ימים ממועד ההחלטה	פרק רביעי – סימן ה' סעיף 2
יג	ערעור בעניינים נוספים הנוגעים לבחירות	לא יאוחר מ-3 ימים לפני יום הבחירות	פרק רביעי – סימן ה' סעיף 3
יד	ערעור לבית הדין הפנימי	הגשת ערעור ללא דיחוי	פרק רביעי – סימן ה' סעיף 4
טו	פרסום מקומות הקלפי וסדרי יום הבחירות	עד 10 ימים לפני המועד שנקבע ליום הבחירות	פרק רביעי – סימן ו' סעיף 2
טז	פרסום תוצאות הבחירות	תוך 24 שעות ממועד חתימת הפרוטוקול	פרק רביעי – סימן א' סעיף 5

5. רשימת בעלי זכות בחירה ומועמדים לועד העובדים

(א) לא יאוחר מ-10 ימים ממועד כינוסה הראשון של ועדת הבחירות, תפרסם ועדת הבחירות בחתימת יו"ר ועדת הבחירות את רשימת בעלי זכות הבחירה. הרשימה תפורסם באתרים מרכזיים ובאורח בולט במקום העבודה. היה מקום העבודה מורכב מסניפים או מצוי באתרים שונים, תפורסם הרשימה כאמור בכל אחד מהם.

(ב) יחד עם פרסום רשימת הבוחרים תפרסם ועדת הבחירות הודעה, כי כל עובד, הזכאי להיבחר כחבר ועד העובדים – רשאי להגיש את מועמדותו לא יאוחר מ-10 ימים מיום פרסום רשימת בעלי זכות הבחירה. ועדת הבחירות תבדוק את הצעות המועמדים שיוגשו לה ותדחה מועמדים שאינם רשאים להיבחר עפ"י עקרונות והוראות תקנון זה. להצעת מועמד תצורף הצהרה חתומה בידו, בה הוא מביע את הסכמתו להיות מועמד.

(ג) לא יאוחר מ-10 ימים ממועד פרסום רשימת הבוחרים, תפורסם רשימת שמות המועמדים שמועמדותם אושרה, כשהיא ערוכה לפי סדר א' - ב' וחתומה ע"י יו"ר ועדת הבחירות, באותו אופן שבו פורסמה רשימת הבוחרים. בבחירות לפי אזורי בחירה או לפי סקטורים, תיערך רשימת המועמדים, כאמור, בנוסף לסדר א' - ב', גם לפי אזורי הבחירה או הסקטורים.

(ד) ועדת הבחירות תודיע בהודעה אישית לכל מועמד על החלטתה בדבר מועמדותו. פרסום רשימת המועמדים שאושרו ע"י ועדת הבחירות, דינו כאילו נמסרה הודעה אישית, כאמור.

6. אמצעי זיהוי

ועדת הבחירות תפרסם במקומות בהם פורסמו רשימות הבוחרים והמועמדים הודעה, הקובעת כי כל עובד יהיה רשאי לבחור רק עם הצגת תעודת חבר של הארגון או תעודת עובד הנושאת את תמונתו, או תעודה מזהה אחרת, כפי שתקבע ועדת הבחירות.



7. הסרת מועמדות

עובד, אשר שמו נכלל ברשימת שמות המועמדים והחליט להסיר מועמדותו, יודיע בכתב לוועדת הבחירות על בקשתו למחוק שמו מרשימת המועמדים לא יאחר מ- 3 ימים ממועד פרסום הרשימה.

8. רוטציה בשוויון קולות

הראו תוצאות הבחירות שוויון קולות 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 מי המועמד אשר יכהן ראשונה כחבר ועד העובדים. הסתיימה תקופת הכהונה של המכהן הראשון, תפקע חברותו בוועד, ובמקומו יכנס אוטומטית המועמד השני, שזכה באותו מספר קולות.

סימן ה': ערעורים

1. ערעור לוועדת בחירות

לא יאחר מ- 5 ימים מיום פרסום רשימת בעלי זכות הבחירה ו/או רשימת המועמדים, הכל לפי העניין, רשאי כל עובד, אשר שמו לא נכלל ברשימות אלה, לערער בפני ועדת הבחירות אשר תחליט בעניינו בתוך 2 ימים ממועד הגשת הערעור.

2. ערעור על החלטת ועדת הבחירות

ערעור על החלטת ועדת הבחירות לפי סעיף 1 יוגש לבית הדין הפנימי בתוך 3 ימים ממועד ההחלטה.

3. ערעור בעניינים נוספים

ביתר העניינים הנוגעים לבחירות מובא הערעור בפני בית הדין הפנימי לא יאחר משלושה ימים לפני יום הבחירות.

4. ערעור לבית הדין הפנימי

ערעור על תוצאות בחירות או עניינים הנוגעים לבחירות לפי תקנון זה, יוגש ללא דיחוי לבית הדין הפנימי.

סימן ו': סדרי קלפי

1. מקום קיום הבחירות

ככלל, יתקיימו הבחירות לוועד העובדים במקום העבודה, אלא אם כן החליט אחרת הוועד המנהל או מי מטעמו או ועדת הבחירות, באישור הוועד המנהל או מי מטעמו.

2. פרסום ומניעת כפל הצבעה

(א) ועדת הבחירות תפרסם את רשימת מקומות הקלפי, את רשימת הבוחרים בכל קלפי, את שעות פתיחת הקלפיות וסגירתן, והכל עד 10 ימים לפני המועד שנקבע לקיום הבחירות.
(ב) בבחירות שבהן מתאפשרת הצבעה בקלפי לא מסוימת, לפי בחירת המצביע, תקבע ועדת הבחירות נהלים ותוודא ביצוע הסדרים שיבטיחו אפשרות הצבעה בפועל פעם אחת בלבד.

3. ועדת קלפי

(א) ועדת קלפי תהיה בת 3 חברים שאחד מהם יהיה יו"ר. ועדת הבחירות תמנה ועדות קלפי ויושבי ראש ועדות קלפי מקרב רשימת הבוחרים.
(ב) כחבר ועדת קלפי לא יתמנה חבר בוועד העובדים היוצא ולא יתמנה מי שהוא מועמד בבחירות המיועדות.
(ג) הודיע חבר ועדת קלפי כי ייעדר ביום הבחירות, תמנה ועדת הבחירות חבר אחר תחתיו. נעדר חבר ועדת קלפי ביום הבחירות ללא הודעה מראש, ימנה יו"ר ועדת הבחירות חבר אחר תחתיו מקרב רשימת הבוחרים.

4. סדרי פעולה

(א) ועדת הבחירות תעביר לכל ועדת קלפי עותק מרשימת הבוחרים באותה קלפי.
(ב) ועדת הקלפי תנהל פרוטוקול, שישקף נאמנה את מהלך הבחירות באותה קלפי, בדיקת הקלפי לפני התחלת ההצבעה, שעת תחילת ההצבעה וסיומה, מספר מעטפות ההצבעה שקיבלה ועדת

הקלפי לידיה ואלה שנשארו בידיה לאחר ההצבעה, מספר המצביעים, ערעורים של חברי ועדת הקלפי וכן כל ארוע מהותי בלתי שגרתי.

5. הצבעה, סגירת קלפי, ספירת קולות ודין קלפי ניידת

(א) הקלפי תפתח ותיסגר בהתאם להודעת ועדת הבחירות על מועדי הפתיחה והסגירה. ההצבעה תמשך גם לאחר המועד שנקבע, כל עוד ממתניים במקום בעלי זכות בחירה שטרם הצביעו. הספיקו כל בעלי זכות הבחירה להצביע לפני השעה היעודה לסגירת הקלפי, תיסגר הקלפי קודם המועד שנקבע.

(ב) ועדת הבחירות רשאית לקבוע, מנימוקים שיירשמו בפרוטוקול ועדת הבחירות ובאישור הוועד המנהל או מי מטעמו, כי במהלך הבחירות ייעשה שימוש בקלפי ניידת, אשר ההצבעה בה תהיה באמצעות מעטפות כפולות. פתיחת קלפי ניידת וספירת הקולות ייעשו ע"י ועדת הבחירות או על ידי ועדת הקלפי בנוכחות לפחות שניים מחברי ועדת הבחירות.

6. ריכוז חומר

במקום עבודה, שיש בו יותר מקלפי אחת, יעבירו ועדות הקלפי לאחר סיום ספירת הקולות, ואישור פרוטוקול הבחירות ותוצאות הבחירות, את הקלפיות וכל החומר הנוגע למהלך ההצבעה, לרבות פתקי ההצבעה והמעטפות, לידי ועדת הבחירות.

7. הבטחת חשאיות ההצבעה אישית

(א) ועדת הקלפי תוודא בחירות חשאיות, כפי שנקבע ע"י ועדת הבחירות.

(ב) ועדת הקלפי תאפשר אך ורק הצבעתם של בוחרים, אשר התייצבו אישית להצביע ביום הבחירות וזוהו כנדרש.

8. זיהוי מצביעים וסימונם ברשימה

בידי חברי ועדת הקלפי יהיו רשימות הבוחרים, והם ימחקו שמו של כל בוחר, אשר זוהה על ידם בתעודת חבר של הארגון או תעודת זהות, לאחר שהצביע בפועל. עובד, אשר שמו לא נכלל ברשימת הבוחרים או לא זוהה כנדרש, לא יהיה רשאי להצביע.

9. רשימות מועמדים

בכל קלפי תמצא רשימת שמות המועמדים ערוכה לפי סדר ה-א' – ב' או רשימות מועמדים, אם יהיו בחירות יחסיות. הוסרה מועמדותו של עובד, ולא היה סיפק בידי ועדת הבחירות לפרסם רשימת מועמדים מודפסת ומעודכנת שאיננה כוללת את שמו של המועמד, יימחק אותו שם מן הרשימה באורח ידני.

10. סימון המועמדים

על הבוחר לבחור לא יותר ממספר הנציגים שנקבע כי יכהנו כחברי ועד או את רשימת המועמדים בבחירות יחסיות, ולסמן את שמו של כל מועמד או לבחור ברשימת מועמדים בהתאם לקביעת ועדת הבחירות.

11. הצבעה פסולה

סימן הבוחר בטופס ההצבעה מספר מועמדים העולה על מספר הנציגים שנקבע כי יכהנו כחברי ועד, תהיה הצבעתו בקלפי פסולה, קולו בטל ולא יובא בחשבון.

12. ריבוי טפסים

נמצאו במעטפה שבקלפי יותר מרשימת מועמדים אחת, והבוחר ציין סימני בחירתו על גבי אחת מהן בלבד – ההצבעה תהיה כשרה, ציין הבוחר סימניו על גבי שני טפסים או יותר תהיה הצבעתו פסולה, קולו בטל ולא יובא בחשבון.

13. איסור תעמולה

תעמולת בחירות אסורה בתחום המבנה שבו נמצאת הקלפי ובכל מקרה ברדיוס של 50 מטר ממנו.

14. איסור שהיה

בחדר הקלפי רשאים להיות נוכחים חברי ועדת הקלפי והעובד הבוחר בלבד. חברי ועדת הבחירות או מי שקיבל היתר לכך מאת יו"ר ועדת הבחירות, רשאים להימצא במקום כמשקיפים, ולא יתערבו בפעולות ובהחלטות ועדת הקלפי. מועמד לא יהיה נוכח בחדר הקלפי במועד כלשהו למעט לצורך ולמשך הצבעתו כבוחר בלבד.

15. סדרי הצבעה בקלפי

בהיכנסו לחדר הקלפי ימסור הבוחר ליו"ר ועדת הקלפי או לחבר הוועדה הממונה על כך, תעודה מזהה כנדרש. לאחר שנמצא שמו ברשימת הבוחרים וזוהה כראוי להנחת דעת ועדת הקלפי, תינתן בידו מעטפה פתוחה וריקה הנושאת חותמת ועדת הבחירות. בתום הבחירה מאחורי הפרגוד יחזור לוועדת הקלפי, יחתום את שמו בגליון המצביעים וישלש את מעטפת הצבעה האמורה אל תוך הקלפי לעיני חברי ועדת הקלפי.

16. סגירת הקלפי ומניין הקולות

(א) בשעת סיום ההצבעה תיסגר הקלפי בהתאם ללוח הזמנים שנקבע ע"י ועדת הבחירות. עם סגירת הקלפי תבצע ועדת הקלפי ספירת המעטפות ומניין הקולות של הקלפי, ותערוך פרוטוקול. הפרוטוקול החתום בידי חברי הוועדה עם כל החומר הנוגע לבחירות וסיכומי הקולות, יועבר בהשגחה ובאבטחה נאותים לוועדת הבחירות.
(ב) ועדת הקלפי תוודא ריכוזם ושמירתם הקפדנית והנפרדת של רשימות/פתקי ההצבעה במקרה שנתגלו – ולו לכאורה – תקלות כלשהן במהלך ההצבעה או במהלך ספירת הקולות, ותציין פרטי העניין בפרוטוקול.

17. אי קיום בחירות בקלפי בהיעדר מתחרים

(א) בהעדר פגם כלשהו בהליכי הבחירות לפי תקנון זה או מכוחו וכאשר מספר המועמדים העומד לבחירה בבחירות רובניות אישיות זהה למספר חברי הוועד העומדים לבחירה, מוסמכת ועדת הבחירות להחליט כי לא ייערכו בחירות בקלפי וכי יראו את המועמדים הכשירים כמי שנבחרו בפועל.
(ב) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים, בהגשת רשימת מועמדים אחת כשהבחירות יחסיות, על הליכי וסדרי סיכום הבחירות ועל תוצאותיהן.

18. פרוטוקול מסכם ופרסום תוצאות הבחירות

(א) חברי ועדת הבחירות יחתמו על פרוטוקול סיכום הבחירות ותוצאותיהן.
(ב) תוצאות הבחירות יובאו לידיעת הוועד המנהל תוך 24 שעות מחתימת הפרוטוקול.

19. 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 לפי העניין.

פרק חמישי: אחריות חברי ועד והעברת תפקיד לוועד הנבחר

1. אחריות

(א) מבלי לגרוע מן האחריות על פי כל דין, חבר בוועד עובדים ובכל גוף שנבחר או נתכונן על פי תקנון זה או מכוחו לרבות – המדריך הכספי, חב במסגרת מילוי שליחותו בחובת נאמנות וייצוג הוגן. שומה עליו לפעול בתום לב ובהגינות, ללא רשלנות, ללא משוא פנים, תוך שמירה על כללי מינהל תקין והקפדה על הכלל האוסר על ניגוד עניינים.
(ב) בנוסף לקבוע בס"ק (א) לעיל, אחראים ועד העובדים וחבריו, ביחד ולחוד, לניהול תקין של כספי הוועד ומשאביו במובן הרחב ביותר, וחייבים לנהלם ולנהוג בהם בתום לב, תוך קיום הוראות המדריך הכספי הנספח לתקנון זה ומהווה חלק בלתי נפרד הימנו.
(ג) חבר ועד עשוי להיות משוחרר כליל או חלקית – לפי העניין והנסיבות – מאחריותו האישית למעשה או מחדל אסורים, אם הוכיח כי נקט מבעוד מועד בצעדים סבירים ויעילים למניעתו או כי לא ידע ולא היה יכול לצפותו או לדעת עליו בנסיבות העניין. (ד) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים, על ממלא מקום זמני אם מונה או נקבע לכך.

2. העברת תפקיד לוועד הנבחר

הוועד היוצא וכל אחד מחבריו, לפי העניין, אחראי לכך שכל מסמכי הוועד היוצא וכל דבר אחר שברשותו, בחזקתו או בשליטתו במובן רחב ביותר, וכל מידע הנוגע לעניין, לרבות כל החומר והכספים של קופת הוועד וכיוצא באלה, יועברו ללא דיחוי ובמלואם תוך הקפדה יתרה, באורח מסודר ומתועד כדבעי, בלוויית פרוטוקול מיוחד לעניין זה, לוועד הנבחר או למי שבא במקום הוועד היוצא – והכל בהתאם לנהלים ולהוראות המתאימות שבמדריך הכספי.

פרק שישי: מנהל כספים

סימן א': קופת הוועד

1. המדריך הכספי

בכל דבר ועניין שלא נאמר או שנאמר אך לא פורט בפרק זה, ינהגו בהתאם להוראות, לנהלים ולהנחיות שבמדריך הכספי, המהווה חלק בלתי נפרד מתקנון זה.

2. הקמת קופת ועד

ועד עובדים יקים, יפעיל וינהל קופת ועד של העובדים במקום העבודה. קופת ועד לא תפוצל, אך רשאי מנכ"ל הארגון לקבוע אחרת בהתחשב במכלול הנסיבות בצרכים המיוחדים במקום העבודה.

3. מטרות הקופה ומסגרת תקציבית

כספי קופת הוועד ישמשו אך ורק למטרת מימון פעולות ועד העובדים בתחום פעילותו, ובתחומי תרבות, חברה וספורט, עזרה הדדית, השתלמויות, שי לעובדים וכיוצא באלה, והכל במסגרת התקציב השנתי המאושר כמפורט במדריך הכספי.

4. חשבון בנק מיוחד

הפעילות הכספית השוטפת של הוועד וקופת ועד ינוהלו בחשבון בנק נפרד, שייפתח וינוהל כמפורט במדריך הכספי ובשים לב לתנאי פתיחת החשבון וניהולו שיאפשרו ביצוע האמור בסעיף 10 להלן, במקרה הצורך.

5. ועדת כספים

במקום עבודה שמועסקים בו לפחות 100 עובדים יבחר הוועד, מקרב חבריו, בוועדת כספים וזאת בנוסף לגזבר, והכל כמפורט במדריך הכספי.

6. ועדת ביקורת

במקום עבודה המונה למעלה מ-100 עובדים תיבחר ועדת ביקורת פנימית, אשר מתפקדה לפקח ולבקר את הפעולות הכספיות של קופת הוועד וקרון העזר (להלן: ועדת ביקורת) לוועדת הביקורת יוקנו הסמכויות והתפקידים כמפורט בפרק ג' של המדריך לניהול כספי של ועדי עובדים.

(א) מקום עבודה המונה פחות מ-100 עובדים רשאי, על פי החלטה של ועד העובדים, לבחור ועדת ביקורת, או חייב לעשות כן על פי הנחיית הוועד המנהל או מי מטעמו.

(ב) הבחירות לוועדת הביקורת ייערכו בצמוד לבחירת ועד העובדים, והוראות תקנון זה בעניין בחירות לוועד העובדים יחולו בשינויים המחויבים, אלא אם קבע הוועד המנהל או מי מטעמו, אחרת.

(ג) על אף האמור בסעיף קטן (א), ועד עובדים רשאי להחליט על מינויו של רואה חשבון או גורם מבקר אחר שיוקנו לו סמכויות ועדת הביקורת, ומינוי כאמור יבוא במקום בחירתה של ועדת ביקורת. החלטה זו טעונה אישור של הוועד המנהל או מי מטעמו.

(ד) לא הוגשו מועמדויות של שלושה עובדים לפחות לוועדת הביקורת – ועד העובדים ימנה רואה חשבון בהתאם להוראות סעיף קטן (ג) לעיל ומינויו יובא לאישור הוועד המנהל או מי מטעמו.

(ה) אין בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מסמכות הוועד המנהל או מי מטעמו.

8. מקורות מימון

מקורות המימון לפעולות הוועד יהיו כמפורט להלן:

(א) תשלומים חודשיים שמותר לנכותם משכר העובדים כאמור בסעיף 25 (א)(3) לחוק הגנת השכר, התשי"ח, 1958 וזאת בשיעור שלא יעלה על הקבוע בהנחיות הוועד המנהל או מי מטעמו.

- (ב) השתתפות המעביד או מענק של המעביד לקיום פעולות תרבות, חברה, ספורט, עזרה הדדית, השתלמות, שי לעובדים וכיוצא באלה, המאורגנות על ידי ועד העובדים או בצוותא עם המעביד.
(ג) השתתפות עצמית מיוחדת של העובדים הנוטלים חלק בפעולה יעודה מסוימת.
(ד) מקורות אחרים, כגון ריבית, עמלות וכדומה.

9. איסור גביית יתר

גביית תשלום מעבר לניכויים האמורים לעיל אסורה, אלא אם כן אושרה בכתב ומראש על ידי הוועד המנהל או מי מטעמו.

10. יתרות זכות בחדילת מקום העבודה

חדל מקום עבודה להתקיים או לפעול מחמת סגירה, פירוק, פשיטת רגל וכיוצא באלה, יראו את כל הזכויות כלפי הבנק שבו מתנהל חשבון הוועד ובגין אותו חשבון, וכן את כל יתרות הזכות בכסף או בשווה כסף מכל מין וסוג, אם היו כאלה, כמוקנות לטובת "קרן שביתה". האמור בסעיף זה יכלל בגדר האמור בסעיף 5 לעיל לגבי תנאי פתיחת החשבון בבנק וניהולו.

סימן ב': קרן עזר

1. הקמת קרן עזר

העובדים במקום עבודה רשאים להחליט על הקמת קרן עזר, שתכונן, תפעל ותנהל על פי תקנון מפורט ומיוחד שאושר על ידי הוועד המנהל או מי מטעמו.

2. חברות בקרן כגוף נפרד מהוועד

(א) החברות בקרן עזר איננה בגדר חובה על כלל העובדים, וההצטרפות אליה נתונה להחלטת האישית של כל עובד.

(ב) קרן העזר הינה גוף נפרד לכל דבר ועניין מוועד העובדים, אך יכול שחברי הוועד ייבחרו להנהלת הקרן, על פי תקנונה, ובלבד שמספרם לא יעלה על שליש מכלל חברי ההנהלה.

3. פרסום התקנון

תקנון קרן העזר יהיה פתוח לעיון העמיתים בה והעובדים המבקשים להצטרף אליה.

4. הנהלת הקרן

בכפיפות להגבלה שלעיל לגבי חבר ועד עובדים, כל עובד שהוא עמית בקרן כשיר להיבחר להנהלתה.

5. משך כהונה

משך תקופת כהונת הנהלת קרן עזר כמשך תקופת כהונתו של ועד העובדים.

6. חשבון בנק

פעילות קרן העזר תתבצע בחשבון בנק נפרד ומיוחד לקרן בלבד, תוך הקפדה על קיום הפרדה ברורה ומוחלטת בין כספי הקרן לבין כספי קופת הוועד, והכל כאמור במדריך הכספי.

7. ביקורת

ועדת הביקורת של ועד העובדים תבקר גם את פעולות קרן העזר, בשינויים המחויבים לפי העניין.

סימן ג': קופת הוועד

1. מטרת ודרכי ביצוע

ועד העובדים רשאי – בכפיפות להוראות, לנהלים ולהנחיות שבמדריך הכספי – לפעול לרכישת מוצרים או שירותים לכלל העובדים או לקבוצת עובדים, כגון אמהות עובדות.

פרק שביעי: סכסוכי עבודה

1. החלטה על סכסוך עבודה

במקום עבודה תתקבל החלטה הממליצה על הכרזת סכסוך עבודה/שביתה על ידי העובדים בעלי הזכות לבחור ולהיבחר המועסקים במקום העבודה, בהצבעה.

2. כפיפות להוראת הדין והחוקה

החלטה על הכרזה על סכסוך עבודה/שביתה תתקבל על פי הוראות תקנון הארגון ואין בהוראות פרק זה כדי לגרוע מסמכויות הארגון לעניין זה.

פרק שמיני: הפרת מרות הארגון

1. הפרת מרות

חרגו ועד עובדים/נציגות עובדים/כל גוף שנתכונן על פי תקנון זה או מכוחו (להלן לצורך פרק זה: "גוף מכהן") או חבר בגוף מכהן, מהוראות החוקה או מהוראות תקנון זה, יראוהו – לפי נסיבות העניין – כמי שהפר לכאורה את מרות הארגון ואת כללי המשמעת.

2. אמצעים משמעתיים בהפרת מרות

להלן פירוט אמצעים משמעתיים שיכול וינקטו על ידי הוועד המנהל או מי מטעמו לפי העניין והנסיבות, לאחר אישור החלטת ועדת משמעת אשר תמונה ע"י הוועד המנהל או מי מטעמו, בגין הפרת מרות הארגון:

(א) אזהרה.

(ב) נזיפה.

(ג) נזיפה חמורה.

(ד) השעיה לתקופה שלא תעלה על שישה חודשים.

(ה) פיזור הגוף המכהן או הרחקת חבר מהגוף המכהן.

(ו) אמצעי אחר בהתאם לעניין ולנסיבות, שלא פורט לעיל.

3. שימוע

לא יינקט אמצעי משמעת בטרם ניתנה לנוגע בדבר הזדמנות להשמיע גרסתו וטענותיו.

3א. השעיה זמנית

יחד עם האמור לעיל, יובהר על מנת להסיר ספק, כי הוועד המנהל או מי מטעמו מוסמך להורות על השעיה זמנית, עד לקיום דיוניה של ועדת המשמעת כאמור, של חבר בגוף מכהן אשר הוגשה כנגדו תלונה בגין הפרת מרות הארגון. ועדת המשמעת תכונן בתוך עשרה ימים ממועד החלטתה על השעיה זמנית.

4. ועדת משמעת

ועדת משמעת כאמור בסעיף 2 לעיל תמונה על ידי הוועד המנהל או מי מטעמו. לוועדת המשמעת יצורף יועץ משפטי מטעם הארגון.

5. הפרת הוראה בדבר שביתה

(א) הורו הוועד המנהל או מי מטעמו על קיום שביתה חלקית או מלאה, והורה הגוף המכהן, בכל דרך, על אי כיבוד ההוראות, יעלה הדבר כדי הפרת משמעת, הגוף המכהן בכלל, וכל חבר בו כפרט. נשנתה ההפרה, יעלה הדבר כדי הפרת משמעת חמורה.
(ב) האמצעים אשר ינקטו בגין הפרת משמעת, כאמור בס"ק (א) לעיל, הם אלה המנויים בסעיפים 2 ג' – ו' לפרק זה.

5א. פעילות לפגיעה ביציגות

למען הסר ספק יובהר כי פעילות או פעולה או התנהלות של חבר בגוף המכהן לשם הצטרפות עובדים במקום העבודה לארגון עובדים אשר החברות בו מהווה חברות נוגדת בהתאם להוראות תקנון הארגון, מהווה הפרת משמעת חמורה, על כל המשתמע, לרבות בהתאם להוראות פרק זה.

6. הגבלת הזכות להיבחר

פוזר הגוף המכהן או הורחק חבר מהגוף המכהן, תישלל זכות החברים שהוחלט על פיזורם/הרחקתם להיבחר בקדנציה הבאה, אלא אם קבע הוועד המנהל או מי מטעמו אחרת.

7. ערעור

על החלטה לנקוט באמצעי משמעת ניתן לערער בפני בית הדין הפנימי בתוך 7 ימים, מיום מתן ההחלטה.

פרק עשירי: בית הדין הפנימי

כל טענה ו/או חילוקי דעות באשר לפירוש או יישום האמור בתקנון זה, תעשה בדרך של פניה לבית הדין הפנימי כקבוע בתקנון הארגון ותקנון בית הדין הפנימי כפי שיהיו בתוקף באותה העת.

כתב הסכמה

אני הח"מ _____ נושא/ת ת.ז. מס' _____ מצהיר/ה בזה כי במידה ואבחר לוועד העובדים במקום העבודה, מכח תקנון ועדי עובדים, אהיה כפוף/ה, במסגרת פעילותי בתפקיד אליו נבחרתי, למרות ארגון העיתונאים והעיתונאיות בישראל (ע"ר), לתקנון הארגון ותקנון ועדי עובדים. הנני מצהיר/ה כי לא אפעל לשם הצטרפות עובדים במקום העבודה אשר החברות בו מהווה חברות נוגדת בהתאם להוראות תקנון הארגון.

_____ : תאריך

_____ : חתימה