



ההסתדרות

הבית של העובדים בישראל

חברי וחברות ועדי העובדים,

ועד העובדים הוא התא הראשון והבסיסי של ההסתדרות במקום העבודה וליבה הפועם של העבודה המאורגנת.

אנו עדים לשינויים בשוק העבודה וחיים במציאות משתנה.

תקנון ועדי העובדים קובע את כללי פעולתו של ועד העובדים ואת הזיקה להסתדרות כאורגן חשוב ומרכזי בה והוא מתעדכן מעת לעת.

תקנון ועדי העובדים הוא חלק מחוקת ההסתדרות ומגדיר את התחומים הרלוונטיים, הכללים ואת הפעולות, התפקידים, דרכי הבחירה וההתנהלות של ועד העובדים. כל אלו, נועדו על מנת לסייע בעבודתכם עם ציבור העובדים וההנהלות.

כמי שהחל דרכו כיושב-ראש ועד עובדים, חווייתי את הנושאים איתם אתם מתמודדים מידי יום, אני מכיר ומוקיר את חשיבות פועלכם ומבין את הסוגיות עמן אתם מתמודדים בשגרה. על כך מגיעות לכם כל מילות ההערכה.

חברי ועד העובדים הם נקודת המפגש הראשונה של ההסתדרות עם ציבור העובדים, אתם אלה שמהווים דוגמה ומודל לנחישות, התמדה ורצון לחולל שינוי. יש בידיכם עוצמה ואחריות, ויש לכם את הגיבוי של ההסתדרות.

אני בטוח כי שיפור עבודת הוועדים תחזק את הקשר בין ההסתדרות והעובדים, ותסייע לכולנו להגן על העובדים טוב יותר, לשפר את מעמדם ואת תנאי העסקתם ובתוך כך לחזק את העבודה המאורגנת.

אני מתכבד להגיש לכם את תקנון ועדי העובדים מעודכן לשנת 2020.

התקנון המעודכן הונגש ונכתב לאור הניסיון שנצבר עם השנים תוך התאמה לשטח, לצרכים ולמציאות היום יומית שאנו חיים בה ופועלים בתוכה. יחד עם המדריך הכספי, הוא מהווה את הבסיס לכל פעולות ועד העובדים, הקשר והזיקה להסתדרות ולהתנהלות תקינה ונכונה.

בהזדמנות זאת אני מבקש להודות לכל העוסקים במלאכה ובראשם לעו"ד גיל בר-טל, יו"ר הסתדרות המעו"ף ולראש הלשכה המשפטית באגף לאיגוד מקצועי עו"ד חנה שניצר-רהב, על עבודתם המאומצת למען ועדי העובדים ועל העמל הרב שהשקיעו בכתיבת מדריך זה ועדכנו.

שלכם,

ארנון בר-דוד

יו"ר ההסתדרות

תוכן עניינים

פרק הגדרות ופרשנות

4	סימן א': הגדרות
4	ההסתדרות
4	חוקה
4	הנהגת ההסתדרות
4	רשות השיפוט
4	מבקר הפנים
4	מרחב
4	האגף לאיגוד מקצועי
4	איגוד מקצועי
4	הסכם/הסדר אוטונומיה
4	נציג
4	מקום עבודה
4	ועד עובדים
4	תקנון מיוחד
4	מדריך כספי
4	הוראות מינהל
4	המועד הקובע

סימן ב':

5	פרשנות
5	כפיפות וזיקה
5	פעולה ברוב
5	סמכויות עזר
5	סמכויות מיני
5	סמכות ליתן הוראת מנהל
5	עשיית דבר שלא נקבע לו זמן
5	לשון זכר, לשון נקבה
5	חזקת תקינות
5	מניין הזמן
5	תקנון מיוחד

פרק ראשון: ועד עובדים במקום עבודה

6	סימן א': כללי
6	מרות ההסתדרות
6	ועד כללי
6	נציגות העובדים
7	מספר חברי הוועד
7	ועד עובדים במשרד ממשלתי/יחידת סמך
7	תפקידי ועד עובדים

סימן ב':

7	הזכות לבחור ולהיבחר
7	זכות יסודית
7	חזקה מיוחדת לעניין הבחירות
7	הזכות לבחור
7	הזכות להיבחר
8	עובד בחוזה אישי
8	בחירות לראשונה
8	סייגים לזכות לבחור
8	סייגים לזכות להיבחר
9	חובת ייצוג לכל מין
10	משך כהונת ועד עובדים והפסקת חברות
10	משך הכהונה
11	הפסקת חברות
11	חזקת חוקיות

סימן ג':

11	נציגות סקטוריאלית
11	בחירות רובניות אישיות
11	ועד כללי במקום עבודה של 250 עובדים ומעלה
12	ועד עובדים ארצי

סימן ה:

12	בחירת ועד עובדים ארצי באין מועצת עובדים
12	בחירת ועד ארצי מקום בו קיימת מועצת עובדים
12	פעולה במישור הארצי
12	עניינים מקצועיים, ארגון ותיאום ארצי
12	כפיפות ועד מקומי במקום עבודה ארצי

פרק שני: מועצת העובדים

13	סימן א': כללי
13	כינון מועצת עובדים מקומית
13	כינון מועצת עובדים ארצית
13	תפקידי מועצת העובדים
14	סימן ב': בחירת מועצת העובדים
14	בחירת מועצת עובדים מקומית
14	בחירת מועצת עובדים ארצית
14	שיטת הבחירה
14	סימן ג': בחירת ועד עובדים על ידי מועצת העובדים
14	דרכי הבחירה

פרק שלישי: יו"ר/מזכיר מועצת העובדים/ועד עובדים

15	סימן א': בחירת יושב-ראש/מזכיר ע"י מועצת עובדים/ועד עובדים
15	בחירת יושב-ראש
15	יו"ר המועצה
15	הפסקת כהונה
15	הדחת יו"ר מועצת העובדים/ועד עובדים
16	סימן ב': בחירות אישיות ליו"ר מועצת העובדים/ועד העובדים
16	אישור בחירות אישיות לתפקיד יו"ר מועצת העובדים/ועד העובדים
16	הצגת מועמדות לתפקיד יו"ר מועצת העובדים/ועד העובדים בבחירות אישיות
16	בחירת יו"ר בבחירות אישיות
16	חברות היו"ר במועצת עובדים/ועד עובדים
16	תקופת כהונתו של יו"ר מועצת העובדים/ועד העובדים
16	הפסקת כהונה
17	הדחת יושב-ראש
17	כינוס אסיפה כללית לצורך הדחת יושב-ראש
17	כינוס מועצת העובדים/ועד העובדים לצורך הדחת יושב-ראש
18	סימן ג': אישור מינוי/הדחת יושב-ראש
18	סימן ד': מינוי מ"מ/מסגן יושב-ראש

פרק רביעי: תחילת כהונה ונוהלי עבודת מועצת עובדים/ועד עובדים

19	סימן א': כללי
19	תחילת כהונה
19	ניהול ישיבת מועצה לראשונה
19	ועד עובדים/עובדים
19	סימן ב': ועדות וממלאי תפקידים
19	ועדות
19	מזכירות
19	גזבר ומנהל חשבונות
20	צוותי עבודה מיעצים
20	סימן ג': אסיפות עובדים
20	אסיפה כללית שנתית
20	אסיפה כללית מיוחדת
20	מניין חוקי באסיפות ודחייתן
20	חלופות לאסיפות
21	סימן ד': ישיבות ועד
21	ישיבת ועד מיוחדת
21	זימון ועד לישיבה
21	הגשת הצעות לדיון
21	מניין חוקי בישיבת ועד
22	ניהול ישיבות ועד, רישום פרוטוקול ועיון
22	השתתפות הנציג
22	שיתוף נציג גמלאים
22	סימן ה': התפטרות
22	הוראות מעבר ותחולה

22.....	הצעת אי אמן	סימן ו':
23.....	שיתוף גורמים נוספים	
23.....	הגשת ההצעה ודרכי הטיפול ברמות נציגות שונות	
23.....	ייחוד הדיון בהצעה, אופן ההצבעה והרוב הנדרש	
23.....	פקיעת כהונה ומינוי ממלא מקום או נציג	
23.....	סמכויות ממלא מקום זמני	
23.....	פעילות ותיגמול	סימן ז':
23.....	הסדר על היקף הפעילות	
24.....	קביעת פיצוי ואישורו	
24.....	הוצאות במליו התפקיד והחזרן	
24.....	השתלמות חברי ועד	
24.....	פיצוי לחברי ועדת בחירות	
24.....	ביקורת מבקר ההסתדרות	
24.....	הגנה על חברי ועד עובדים	סימן ח':
24.....	גיבוי פעולות ועד העובדים	
	פרק חמישי: תקנון מיוחד	
25.....	תקנון מיוחד למקום עבודה ארצי גדול	
25.....	תקנון מיוחד בנסיבות מיוחדות	
25.....	אי אישור תקנון מיוחד	
	פרק שישי: נוהלי בחירות	
26.....	ועדת הבחירות	סימן א':
26.....	רשות מוסמכת	
26.....	תפקידים	
26.....	סמכויות	
26.....	מניין קולות ודיווח	
26.....	פרסום והודעות	
26.....	בחירת ועדת בחירות	סימן ב':
26.....	זימון אסיפה כללית מיוחדת	
27.....	זימון מועצת העובדים לבחירת ועדת בחירות	
27.....	הצבעה גלויה/חשאית	
27.....	בחירת יו"ר ועדת בחירות	
27.....	דיווח על תוצאות ההצבעה	
27.....	ועדת בחירות - הגבלות להיבחר	סימן ג':
27.....	חברות בוועדת בחירות	
27.....	הגבלה בהרשעה	
28.....	הגבלת בעלי תפקידים	
28.....	הגבלת חבר ועדת בחירות	
28.....	בני משפחה	
28.....	נוהלי הבחירות-רשימת בוחרים, רשימת מועמדים ולוח זמנים	סימן ד':
28.....	זימון ועדת הבחירות	
28.....	קביעת מועד ורשימת הבוחרים	
28.....	הגבלת מועדים	
28.....	לוח זמנים לביצוע	
30.....	רשימת בעלי זכות בחירה ומועמדים לוועד העובדים	
30.....	אמצעי זיהוי	
30.....	הסרת מועמדות	
30.....	רוטציה בשוויון קולות	
31.....	ערעורים	סימן ה':
31.....	ערעור לוועדת בחירות	
31.....	ערעור על החלטת ועדת הבחירות	
31.....	ערעור בעניינים נוספים	
31.....	ערעור לרשות השיפוט	
31.....	סדר קלפי	סימן ו':
31.....	מקום קיום הבחירות	
31.....	פרסום ומניעת כפל הצבעה	
31.....	ועדת קלפי	
32.....	סדרי פעולה	
32.....	הצבעה, סגירת קלפי, ספירת קולות ודין קלפי ניידת	
32.....	ריכוז חומר	

32	הבטחת חשאייות והצבעה אישית
32	זיהוי מצביעים וסימונם ברשימה
32	רשימות מועמדים
33	סימון המועמדים
33	הצבעה פסולה
33	ריבוי טפסים
33	איסור תעמולה
33	איסור שהיה
33	סדרי הצבעה בקלפי
33	סגירת הקלפי ומניין הקולות
34	אי קיום בחירות בקלפי בהיעדר מתחרים
34	פרוטוקול מסכם ופרסום תוצאות הבחירות
34	חזקת חוקיות

פרק שביעי: אחריות חברי ועד והעברת תפקיד לוועד הנבחר

35	אחריות
35	העברת תפקיד לוועד הנבחר

פרק שמיני: מינהל כספים

36	סימן א': קופת הוועד
36	המדריך הכספי
36	פרשנות לעומת תקנון מיוחד
36	הקמת קופת ועד
36	מטרות הקופה ומסגרת תקציבית
36	חשבון בנק מיוחד
36	ועדת כספים
36	ועדת ביקורת
37	מקורות מימון
37	איסור גביית יתר
37	יתרות זכות בחדילת מקום העבודה

38	סימן ב': קרן עזר
38	הקמת קרן עזר
38	חברות בקרן כגוף נפרד מהוועד
38	פרסום התקנון
38	הנהלת הקרן
38	משך כהונה
38	חשבון בנק
38	ביקורת
38	סימן ג': רכישת מוצרים ושירותים לעובדים
38	מטרות ודרכי ביצוע

פרק תשיעי: סכסוכי עבודה

39	החלטה על סכסוך עבודה
39	כפיפות להוראת הדין והחוקה

פרק עשירי: הפרת מרות ההסתדרות

40	הפרת מרות
40	אמצעים משמעתיים בהפרת מרות
40	שימוע
40	השעיה זמנית
40	ועדת משמעת
40	הפרת הוראה בדבר שביתה
41	פעילות לפגיעה ביציגות
41	הגבלת הזכות להיבחר
41	ערעור

פרק אחד עשר: רשות השיפוט בהסתדרות

סימן א': הגדרות

בתקנון זה:

ההסתדרות	הסתדרות העובדים הכללית החדשה, לרבות בשמה הקודם.
חוקה	חוקת ההסתדרות.
הנהגת ההסתדרות	כמשמעותה בחוקה.
רשות השיפוט	רשות השיפוט בהסתדרות כמשמעותה בחוקה.
מבקר הפנים	כמשמעותו בחוקה.
מרחב	מרחב כמשמעותו בחוקה שבתחום שיפוטו מצוי מקום עבודה הנוגע לעניין.
האגף לאגוד מקצועי	כמשמעותו בחוקה.
איגוד מקצועי	כמשמעות איגוד מקצועי בחוקה, לרבות ההסתדרות ענפית והסתדרות מקצועית ארצית, לפי העניין.
הסכם/הסדר אוטונומיה	כמשמעותם בחוקה.
נציג	מי שנקבע כנציגו של האגף לאגוד מקצועי, של איגוד מקצועי או של מרחב, הכל לפי העניין או הקשרו, לרבות חליפו שנקבע כאמור.
מקום עבודה	מקום שמועסקים בו עובדים שכירים והוא בבעלות ו/או בשליטת מעסיק מסוים או אגד מעסיקים משותפים, לרבות מפעל, חטיבה, שלוחה, יחידה, סניף, אתר, מוסד וכיוצא באלה, הכל לפי העניין או הקשרו ולרבות מקום עבודה ארצי או מוסד ארצי.
ועד עובדים	נציגות עובדים שנבחרה ומכהנת בהתאם להוראות תקנון זה או מכוח, לרבות ועד כללי, ועד-גג, ועד ארצי, ועד מחוזי, ועד מקומי, מועצת עובדים לרמותיה, והכל לפי העניין אלא אם נאמר במפורש אחרת בתקנון זה או בתקנון מיוחד כהגדרתו בתקנון זה.
תקנון מיוחד	תקנון מיוחד שאושר מראש על-ידי האגף לאגוד מקצועי כאמור בפרק חמישי בתקנון זה.
מדריך כספי	המדריך לניהול כספי ועד עובדים מטעם האגף לאיגוד מקצועי, הנספח לתקנון זה ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו, כתוקפו במועד הנוגע לעניין.
הוראות מינהל	הוראה או מינוי - לרבות נוהל, הודעה, מודעה, הנחיה, הדרכה, הרשאה, קביעה וכיוצא באלה, שניתנו בכתב על-ידי או מטעם הנהגת ההסתדרות, האגף לאגוד מקצועי, איגוד מקצועי, מרחב - מכוח סמכותם על פי החוקה או על פי תקנון זה, לפי העניין.
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 לחוקה ובזיקה אליה, הכל לפי העניין או הקשרו.
- (ב) תקנון זה כפוף להוראות הסכמי ו/או הסדרי האוטונומיה המהווים חלק בלתי נפרד מן החוקה, ואשר הינן הוראות מחייבות לכל דבר ועניין.
- (ג) בכל מקום בו קיימת סתירה בין תקנון זה לבין החוקה ו/או הסכמי ו/או הסדרי אוטונומיה יגבר האמור בחוקה.

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 מינהל

הסמכות ליתן הוראת מינהל - 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 זולת אם הם הימים האחרונים שבתקופה האמורה.

10. תקנון מיוחד

יפורש בהתאם לחוקה ולתקנון זה, בשינויים המחוייבים על פי העניין.

סימן א': כללי

1. מרות ההסתדרות

(א) ועד עובדים מקומי שאינו חלק מוועד עובדים ארצי ו/או מועצת עובדים ארצית נתון לסמכותו, פיקוחו, טיפולו ומרותו, של המרחב אשר יפעיל את סמכותו בהתאם למדיניות האיגוד המקצועי הנוגע לאותו מקום עבודה והאגף לאיגוד מקצועי.

(ב) ועד עובדים מקומי אשר הינו חלק מוועד עובדים ארצי ו/או מועצת עובדים ארצית יהיה נתון לסמכותו, פיקוחו, טיפולו ומרותו של המרחב בכל הקשור לעניינים השוטפים והמקומיים, בתאום עם האיגוד המקצועי ו/או האגף לאגוד מקצועי לפי העניין וידוע הוועד הארצי. בעניינים בעלי השלכה ארצית יהיה ועד עובדים מקומי כאמור נתון לסמכותו, פיקוחו, טיפולו ומרותו של האיגוד המקצועי הנוגע בדבר ו/או האגף לאיגוד מקצועי כאמור בס"ק ג' ו - ד' להלן.

(ג) ועד עובדים ארצי נתון לסמכותו, פיקוחו, טיפולו ו/או מרותו, של האיגוד המקצועי הנוגע בדבר בהתאם לסמכויותיו ותפקידו כאמור בחוקה ובתקנון זה.

(ד) באין הסתדרות מקצועית ארצית לאותו מקום עבודה, נתון הוועד הארצי למרות ישירה של האגף לאיגוד מקצועי.

(ה) האגף לאגוד מקצועי יהיה מוסמך להכריע בכל מקרה ובכל עניין הקשור לסמכות, פיקוח, טיפול ו/או מרות, בוועד העובדים.

(ו) בכל מקום בתקנון בו יש התייחסות לסמכות, פיקוח, טיפול ו/או מרות ההסתדרות, יש לראות כבעל הסמכות, הפיקוח, הטיפול ו/או המרות את הגוף המוסמך על-פי סעיף זה.

(ז) בלא לגרוע בכלליות האמור בפרק הגדרות ופרשנות סימן ב' סעיף 1 לעיל, אין בסעיף זה כדי לגרוע מסמכות האורגנים השונים על-פי חוקת ההסתדרות.

2. ועד כללי

העובדים במקום עבודה בוועד עובדים כללי, שהינו הנציגות המוסמכת של כלל העובדים במקום העבודה, בכפוף להסכמי ו/או הסדרי האוטונומיה ו/או למקרים בהם האגף לאגוד מקצועי אישר הקמת ועדים נפרדים במקום העבודה, בהתחשב במכלול הנסיבות ובצרכים המיוחדים במקום העבודה.

3. נציגות העובדים

ועד העובדים בצוותא עם המרחב ו/או האיגוד המקצועי ו/או האגף לאיגוד מקצועי בהתאם להוראות החוקה ותקנון זה, הינם הנציגות המוסמכת היחידה של כלל העובדים במקום העבודה (בכפוף לסעיף 2), כלפי המעסיק.

4. מס' חברי הוועד

מספר חברי ועד העובדים במקום העבודה יהיה אי זוגי ולא פחות משלושה ויהיה טעון אישור המרחב / האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי.

5. ועד עובדים במשרד ממשלתי/ יחידת סמך

עובדי משרד ממשלתי ועובדי יחידות סמך, יבחרו ועד עובדים (ארצי ו/או מקומי, בהתאמה), אשר ייצגם כלפי הנהלת המשרד / יחידת הסמך בכפוף למרות ההסתדרות כאמור בסעיף 1 לעיל.

6. 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 ההסתדרות וסמכויותיה.

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 החוקה 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 החוקה 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 הוועדה לתיאום וביצוע - בהיקף שלא יפחת משליש משרה ואשר במועד הקובע הינו במעמד קבוע, למעט עובד בחוזה אישי אלא אם נקבע במפורש בתקנון זה אחרת.

עובד שאינו קבוע במקום העבודה בו קיים מעמד של קביעות וחל עליו ההסכם הקיבוצי ואינו בעל חוזה אישי, תעמוד התקופה אשר לאחריה תינתן לעובד זכות להיבחר על חמש שנות עבודה במועד הקובע.

(ב) בהיעדר מעמד קביעות במקום העבודה, הזכות להיבחר תהיה לעובד שהשלים שתי שנות עבודה עד למועד הקובע, בכפוף לקיום יתר הוראות סעיף זה.

(ג) עובד שאינו חבר ההסתדרות הכללית החדשה או עובד שאינו חבר בארגון עובדים אשר לו הסכם עם ההסתדרות, בדבר השתייכות חבריו לאיגוד המקצועי של ההסתדרות, יהא רשאי להיבחר ובלבד שיחתום קודם להגשת מועמדותו על כתב הסכמה (המצ"ב כנספח לתקנון ומהווה חלק בלתי נפרד ממנו) *

5. עובד בחוזה אישי

עובד בחוזה אישי, יהיה זכאי לבחור ולהיבחר על פי ובכפוף להוראות החוקה ותקנון זה, ובלבד שהתקיים אחד מהתנאים הבאים:
(א) במקום העבודה בו נערכות הבחירות לראשונה, כאמור בסעיף 6 להלן.
(ב) ניתן אישור הוועדה לתיאום וביצוע.

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, ימנו המרחב או האיגוד המקצועי או האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, נציגים מקרב העובדים במקום העבודה, אשר ייצגו את ענייני העובדים כלפי המעסיק בשיתוף עם המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.

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, שהאגף לאיגוד מקצועי קבע כי אינו רשאי לבחור בתקופה זו או חלקה.
(ה) עובד שהמרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי לפי העניין, קבעו לגביו כי הפר שבתיה במהלך כהונת הוועד היוצא והחליטו כי בנסיבות אלה תישלל זכותו לבחור בבחירות הקרובות, בכפוף לאישור ועדת משמעת כאמור בפרק עשירי.

* ביום 30.12.12 אושר בכינו"ה תיקון לסעיף, אשר יישמו הוקפא עד להודעה חדשה. יש לנהוג כאמור בסעיף 4 (ג) לעיל.

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 ולפטרם 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 שהאגף לאיגוד מקצועי קבע כי בנסיבות העניין מתקיים ניגוד אינטרסים ממשי 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, שהאגף לאיגוד מקצועי קבע כי אינו רשאי להיבחר בתקופה זו או חלקה.
- (ט) חבר בוועד עובדים שפוזר בשל הפרת מרות ההסתדרות, בתקופת הקדנציה שלאחר הפיזור, ולא פחות מתקופת כהונה כמפורט בסימן ג' סעיף 1 (א), אלא אם נקבע אחרת על ידי האגף לאיגוד מקצועי.
- (י) עובד שהמרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, קבעו לגביו כי הפר שבייתה במהלך כהונת הוועד היוצא והחליטו כי בנסיבות אלה תישלל זכותו להיבחר בבחירות הקרובות, בכפוף לאישור ועדת משמעת כאמור בפרק עשירי.
- (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 לעניין 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

- (א) בוועד עובדים ארצי יינתן ייצוג לכל מין, בהתאם לקבוע בחוקה.
- (ב) בוועד עובדים מקומי המעסיק 250 עובדים ומעלה ישורין מקום לנציג אחד מכל מין בהתקיים התנאים המצטברים הבאים:
1. לא נבחר חבר אחד מאותו מין ;
2. היה מועמד מאותו מין ברשימת המועמדים לוועד העובדים אשר קיבל לפחות 50% ממספר הקולות שקיבל המועמד שהיה צריך להיבחר כחבר ועד אחרון.
- (ג) במקום עבודה מקומי המעסיק פחות מ - 250 עובדים, ישורין מקום בוועד העובדים לנציג מבני המין המהווים רוב במקום העבודה בהתקיים התנאים המצטברים הבאים:
1. לא נבחר חבר אחד מאותו מין ;
2. היה מועמד מאותו מין ברשימת המועמדים לוועד העובדים אשר קיבל לפחות 50% ממספר הקולות שקיבל המועמד שהיה צריך להיבחר כחבר ועד אחרון.

סימן ג': משך כהונת ועד עובדים והפסקת חברות

1. משך הכהונה

- (א) ועד עובדים מקומי (אשר אינו חלק מוועד ארצי) במקום עבודה מקומי המעסיק פחות מ - 250 עובדים יכהן בתפקידו תקופה של שנתיים.
ועד עובדים במקום עבודה המעסיק 1,000 עובדים ומעלה, יכהן בתפקידו 4 שנים.
בכל מקרה אחר, ועד עובדים יכהן בתפקידו שלוש שנים, אלא אם אושרה בתקנון מיוחד תקופת כהונה אחרת, שלא תעלה על ארבע שנים*.
- (ב) על אף האמור בס"ק (א) מוסמכים מרחב/איגוד מקצועי/אגף לאיגוד מקצועי לפי העניין, להורות על דחיית מועד הבחירות לוועד עובדים לתקופה שלא תעלה על שלושה חודשים.
- (ג) יו"ר האגף לאיגוד מקצועי 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 המרחב/איגוד מקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין. בקשה כאמור של ועדת הבחירות או של ועד העובדים תהא טעונה אישור המרחב/איגוד מקצועי/האגף לאגוד מקצועי, לפי העניין.

* נכנס לתוקף עם אישורו ביום 22.9.19 ויחול בכל ועד עובדים החל מן הבחירות הבאות שיתקיימו אליו. עם זאת, יו"ר האגף לאיגוד מקצועי, לאחר התייעצות עם היועץ המשפטי, יהיה רשאי להורות, על הארכת תקופת הכהונה של ועד עובדים המעסיק 1000 עובדים ומעלה בתקופת הכהונה הנוכחית לארבע שנים.

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 עשירי לתקנון זה.

(ב) חבר בוועד עובדים, אשר נבחר מטעם יחידת בחירה/סקטור, ונשתנה שיוכו ליחידת בחירה אחרת, תיפסק חברותו ובמקומו יכהן המועמד הבא כאמור בס"ק (א) לעיל, אלא אם כן קבע האגף לאיגוד מקצועי אחרת.

(ג) לא היה מועמד נוסף באותה רשימת מועמדים כאמור בס"ק (א) או (ב) לעיל, יתקיימו בחירות באותו סקטור/יחידת בחירה להם השתייך חבר הוועד שכהונתו הופסקה, לצורך בחירת נציג שיחליפו. כהונתו של חבר הוועד שייבחר לפי ס"ק זה, תסתיים במועד סיום כהונת הוועד כולו, אלא אם יקבע האגף לאיגוד מקצועי 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 מתפקידיו בהתאם להוראות תקנון זה.

סימן ד': נציגות סקטוריאלית

1. 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 בתקנון מיוחד אחרת.

2. ועד כללי במקום עבודה של 250 עובדים ומעלה

(א) במקום עבודה בו מועסקים 250 עובדים ומעלה, המשתייכים למספר הסתדרויות מקצועיות ארציות או למספר איגודים מקצועיים ארציים ו/או למספר חטיבות תפעוליות (להלן: "סקטורים"), ייבחר ועד עובדים כללי משותף ובו תובטח נציגות לכל סקטור בהתאם למספרם היחסי, ובלבד שמספר העובדים מאותו סקטור לא פחות מ-10% ממספר העובדים בעלי זכות הבחירה במקום העבודה, ככל שלא נקבע אחרת בתקנון מיוחד שאושר.

(ב) כל סקטור יבחר את נציגיו לוועד הכללי בבחירות רובניות, כאשר העובד בוחר את נציגו בתוך הסקטור במישרין ואישית. נציגות הסקטור תייצג את הסקטור יחד עם יו"ר ועד העובדים ומי שנקבע על-ידי הוועד, כלפי המעסיק, בעניינים ספציפיים של הסקטור. בחירת נציגות הסקטור תיערך בפיקוח ועדת הבחירות.

(ג) סקטור אשר מספר חבריו פחות מ-10% מכלל העובדים במקום העבודה, רשאי לבחור ביחד עם סקטור אחר, בנציגות מוסכמת מטעמם לוועד הכללי, אשר תייצגם במשותף כלפי המעסיק יחד עם יו"ר הוועד ומי שנקבע על-ידי הוועד בעניינים הספציפיים שלהם, ובלבד שמספרם הכולל של העובדים המשתייכים לסקטורים אלה לא פחת מ-10% מכלל העובדים בעלי זכות הבחירה במקום העבודה.

סימן ה': ועד עובדים ארצי

1. בחירת ועד עובדים ארצי באין מועצת עובדים

(א) במקום עבודה ארצי בו אין מועצת עובדים, כאמור בפרק השני לתקנון זה, יבחרו העובדים בוועד עובדים ארצי כקבוע בסימן זה.
(ב) הבחירות לוועד העובדים הארצי תתקיימנה בשיטת הבחירות הרובניות (אישיות) אלא אם נקבע בתקנון מיוחד אחרת.
(ג) היה מקום העבודה בנוי או מנוהל על בסיס מחוזות או אזורים, יבחרו העובדים בכל מחוז או אזור את נציגם לוועד הארצי על פי משקלם היחסי בקרב כלל העובדים.

2. בחירת ועד ארצי מקום בו קיימת מועצת עובדים

במקום עבודה בו נבחרה מועצת עובדים, כאמור בפרק השני לתקנון זה, ייבחר ועד העובדים כאמור בסימן ג' לפרק השני.

3. פעולה במישור הארצי

הוועד הארצי מטפל בכל עניין המחייב פעולה במישור הארצי, למעט תפקידים שהם בסמכות האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין ובכפוף להם.

4. עניינים מקצועיים, ארגון ותיאום ארצי

ועד ארצי פועל בעניינים מקצועיים וארגוניים, המשותפים בהיקף ארצי לכלל העובדים אצל מעסיק ארצי, בכפוף לקבוע בסעיף 3 לעיל.

5. כפיפות ועד מקומי במקום עבודה ארצי

במקום עבודה ארצי יפעל ועד העובדים המקומי בעניינים שהם בעלי השלכות מקומיות, בכפוף לוועד הארצי ו/או למועצת העובדים הארצית, הכל בכפוף למרות ההסתדרות וסמכויותיה לרבות סמכות המרחב כאמור בסעיף 1(ב) לסימן א' בפרק זה.

סימן א': כללי

1. כינון מועצת עובדים מקומית

(א) במקום עבודה, בו מועסקים יותר מ-500 עובדים המשתייכים לסקטורים שונים ואין בו מועצה ארצית, רשאים העובדים לבחור מועצת עובדים מקומית.

(ב) במועצת העובדים יהיו חברים נציגים המשתייכים להסתדרויות המקצועיות ו/או ליחידות הבחירה השונות במקום העבודה בהתאם למשקלן היחסי ובכפוף לזכותן של ההסתדרויות המקצועיות לייצוג, ובלבד שמספר חבריהן, לפי העניין, לא פחת מ-10% מכלל העובדים בעלי זכות בחירה במקום העבודה.

(ג) הקמת מועצת עובדים מקומית טעונה אישור המרחב.

(ד) כפיפות מועצת עובדים מקומית תהיה כאמור בפרק ראשון סימן א' לעניין ועד עובדים מקומי.

2. כינון מועצת עובדים ארצית.

(א) העובדים המועסקים במקום עבודה ארצי, רשאים לבחור במועצת עובדים ארצית.

(ב) הקמת מועצת עובדים ארצית טעונה אישור האיגוד המקצועי לו משתייך מקום העבודה מבחינת הטיפול המקצועי.

(ג) כינון ובחירת מועצת עובדים ארצית במקום עבודה ארצי, שאינו מטופל על-ידי הסתדרות מקצועית ארצית, טעונים אישור האגף לאיגוד מקצועי.

(ד) החליט האגף לאיגוד מקצועי לאשר כינון ובחירת מועצת עובדים ארצית, יקבע האגף את הנציג כהגדרתו בתקנון זה, אשר ילווה את עובדי מקום העבודה הארצי מטעם האגף לאיגוד מקצועי.

(ה) כפיפות מועצת עובדים ארצית תהיה כאמור בפרק ראשון סימן א' לעניין ועד עובדים ארצי.

3. תפקידי מועצת העובדים

מועצת העובדים תפעל:

(א) לגבש את המדיניות המפעלית בתיאום עם המרחב ו/או האיגוד המקצועי ו/או האגף לאיגוד מקצועי בהתאם להוראות החוקה ותקנון זה.

(ב) לגבש ולקבוע נהלי עבודה לוועד העובדים, לרבות תיאומים מיוחדים בנסיבות העניין, בכפוף להוראות תקנון זה.

(ג) להמליץ, בעת הצורך, על הכרזת סכסוך עבודה.

(ד) לדון בעקרונות ובנושאים למשא ומתן לקראת כריתת הסכם עבודה.

סימן ב': בחירת מועצת עובדים

1. בחירת מועצת עובדים מקומית

הבחירות למועצת העובדים המקומית ייערכו בהתאם לכללים הקבועים לבחירות ועד עובדים במקום עבודה בו מועסקים 250 עובדים ומעלה, כאמור בפרק הראשון לתקנון זה ובשינויים המחוייבים.

2. בחירת מועצת עובדים ארצית

מועצת עובדים ארצית תיבחר באחת מהדרכים הבאות:

- (א) בחירת נציגים בסניפים או בשלוחות של מקום העבודה הארצי, בהתחשב במשקלם היחסי.
- (ב) בחירת נציגי מחוזות למועצת העובדים הארצית, אם מקום העבודה הארצי מאורגן על בסיס מחוזי, אזורי וכיוצא באלה.
- (ג) בחירת נציגים בכל אופן אחר שנקבע בתקנון מיוחד, אם אושר בהתאם לתקנון.

(ד) בנוסף, תובטח נציגות לכל קבוצת עובדים במקום העבודה הארצי, המשתייכת להסתדרות מקצועית ארצית, בהתאם למשקלה היחסי. נציגות כאמור תייצגם בעניינים המקצועיים המיוחדים להם, ובלבד שמספר חברי אותה קבוצת עובדים לא יפחת מ- 10% מכלל העובדים בעלי זכות הבחירה במוסד הארצי.

קבוצת עובדים כאמור, אשר מספר חבריה פחות מ-10% מכלל העובדים במוסד הארצי, תהיה רשאית לבחור נציג משותף מטעמה ביחד עם קבוצת עובדים אחרת בעלת רקע מקצועי דומה למועצת העובדים הארצית, ובלבד שמספרם הכולל של העובדים המשתייכים לקבוצות אלה לא יפחת מ- 10% מכלל העובדים בעלי זכות הבחירה במוסד הארצי.

3. שיטת הבחירה

הבחירות, כאמור בסעיף 2 לעיל, יתקיימו על-פי שיטת הבחירות הרובניות (אישיות), אלא אם נקבע בתקנון מיוחד אחרת.

סימן ג': בחירת ועד עובדים על ידי מועצת העובדים

1. דרכי הבחירה

מועצת העובדים תבחר, מבין חבריה, ועד עובדים, תוך התחשבות בסקטורים השונים המיוצגים במועצה ובגודלם היחסי.

סימן א': בחירת יושב-ראש/מזכיר ע"י מועצת עובדים/ועד העובדים

1. בחירת יושב-ראש

מועצת העובדים/ועד עובדים בוחרים באחד מחברי מועצת העובדים/ועד העובדים כיושב-ראש/מזכיר (להלן: "יושב-ראש").

זמן כהונתו חופף את זמן כהונתה של מועצת העובדים והוועד הארצי.

2. יו"ר המועצה

במקום עבודה בו קיימים מועצת עובדים ועד עובדים יכהן יו"ר המועצה כיו"ר הוועד.

3. הפסקת כהונה

(א) התפטר יו"ר ועד מתפקידו כיו"ר ועד העובדים בהודעה בכתב לנציג או למרחב/לאיגוד המקצועי/לאגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין 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. התפטרות כאמור תכנס לתוקפה לאחר 48 שעות.

(ב) המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, ינקטו 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 האגף לאיגוד מקצועי אחרת.

4. הדחת יו"ר מועצת עובדים/ועד עובדים

(א) על פי דרישה בכתב של למעלה מ- 50% מחברי מועצת העובדים או ועד העובדים בהעדר מועצת עובדים, בחתימתם האישית המופנית למרחב/ לאיגוד מקצועי/ לאגף לאיגוד מקצועי לפי העניין, יכנסו מועצת העובדים/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 מועצת העובדים/ועד העובדים.

ישיבה זו המיועדת לכך, תכונס ותנהל 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, תבחר מועצת העובדים/ועד העובדים ביושב-ראש כאמור בסעיף 1 לעיל. יושב הראש החדש הנבחר יכהן עד למועד הבחירות למועצת העובדים/ועד העובדים גם אם לא השלים קדנציה מלאה.

סימן ב': בחירות אישיות ליו"ר מועצת עובדים / ועד העובדים

1. אישור בחירות אישיות לתפקיד יו"ר מועצת העובדים/ועד העובדים

במקום עבודה בו מועסקים יותר מ-500 עובדים, ניתן באישור המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, לבחור יו"ר מועצת עובדים/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 יו"ר האגף לאיגוד מקצועי, או מי שהוסמך על ידו, לבחור יו"ר מועצת העובדים/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 מועצת העובדים/ועד העובדים בבחירות אישיות

עובד יוכל להציג מועמדותו לתפקיד יו"ר מועצת העובדים/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 מועצת עובדים / ועד עובדים לבחירה בבחירות אישיות כאמור לעיל.

3. בחירת יו"ר בבחירות אישיות

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

4. חברות היו"ר במועצת עובדים/ועד עובדים

יו"ר מועצת העובדים/ועד העובדים הנבחר יהיה חבר במועצת העובדים/בוועד העובדים מתוקף תפקידו וכל עוד הוא מכהן בתפקידו. במקום עבודה בו קיימים מועצת עובדים/ועד עובדים יכהן יו"ר המועצה כיו"ר הוועד.

5. תקופת כהונתו של יו"ר מועצת העובדים/ ועד העובדים

תקופת כהונתו של יו"ר מועצת העובדים/יו"ר הוועד תהא חופפת את זמן כהונתם של מועצת העובדים/ועד העובדים. במקרים בהם יפוזרו מועצת העובדים/ועד העובדים טרם זמנם, לא ימשיך היו"ר החדש בתפקידו, אלא אם קבע האגף לאיגוד מקצועי אחרת.

6. הפסקת כהונה

(א) התפטר יו"ר ועד מתפקידו כיו"ר ועד העובדים בהודעה בכתב לנציג או למרחב/לאיגוד המקצועי/לאגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, 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) המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, ינקטו 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 האגף לאיגוד מקצועי אחרת.

7. הדחת יושב ראש

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

8. כינוס אסיפה כללית לצורך הדחת יושב-ראש

(א) פניה בכתב ליו"ר מועצת העובדים/ועד עובדים ו/או למרחב/לאיגוד המקצועי/לאגף לאיגוד מקצועי, 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 למועצת העובדים/ועד העובדים גם אם לא השלים קדנציה מלאה.

(ה) המרחב/האיגוד המקצועי /האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, ינקטו 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 מועצת העובדים/ועד העובדים לצורך הדחת יושב-ראש

(א) פניה בכתב ליו"ר מועצת העובדים/ ועד עובדים ו/ או למרחב/איגוד מקצועי /אגף לאיגוד מקצועי בחתימתם האישית של לפחות 50% מחברי מועצת העובדים, בתביעה לכנס את המועצה, ובהעדר מועצה את ועד העובדים, לדיון בהדחתו של יושב הראש - תחייב כינוס של מועצת העובדים כללית /ועד העובדים תוך 15 יום מיום הפניה.

ישיבה זו של מועצת העובדים/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 מועצת העובדים/ועד העובדים.

(ג) לא הודח יושב הראש, לא תכונס ישיבת מועצת עובדים/ועד עובדים נוספת להדחתו בטרם חלפו 6 חודשים מהישיבה הקודמת.

(ד) הצבעת מועצת העובדים/ועד העובדים על הדחת יושב הראש, יראו אותה כהחלטת המועצה/ ועד העובדים על התפזרותה ועל פיזור הוועד כולו.

(ה) המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, ינקטו 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 המרחב/האיגוד מקצועי/האגף לאיגוד מקצועי בהתאם לעניין.

סימן ד': מינוי מ"מ/סגן יושב-ראש

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

הוראות סימן זה אינן באות לגרוע מהוראות סעיף 4 לסימן א' וסעיף 7 לסימן ב' לעיל לעניין הדחת יושב-ראש.

סימן א: כללי

1. תחילת כהונה

(א) מועצת העובדים וכן ועד העובדים, יתחילו כהונתם לאחר אישור תוצאות הבחירות ע"י מרחב/איגוד מקצועי/אגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין. 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 מועצת העובדים היוצאת וועד העובדים היוצאים.

(ב) לא החליט מרחב/איגוד מקצועי/אגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, בתוך המועד האמור אם לאשר תוצאות הבחירות אם לאו, יתחילו מועצת העובדים והוועד הנבחר לכהן בתפקידם כאילו נתקבלה החלטה לאשר את תוצאות הבחירות.

(ג) החליטו המרחב/איגוד מקצועי/אגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, לא לאשר את תוצאות הבחירות, תנומק ההחלטה ויוחלט על המשך הצעדים. ההחלטות כאמור יועברו ללא דיחוי לידיעת יושב-ראש האגף לאיגוד מקצועי ולידיעת כלל העובדים בפרסום במקום בולט במקום העבודה.

2. ניהול ישיבת מועצה לראשונה

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

3. ועד עובדים / עובדים

למען הסר ספק, הוראות תקנון זה, ככל שהן מתייחסות לוועד עובדים, יחולו גם על מועצת עובדים בהתאמה, בשינויים המחוייבים וככל שלא נקבע אחרת בגוף התקנון.

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 ויישא 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, תכנס האסיפה לא יאוחר משבועיים ממועד הפניה. הוועד ידווח על דרישה כאמור ועל זימון אסיפה כללית מיוחדת למרחב/לאיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.

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 בפתיחת 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 - בתקנון מיוחד - נהלים וכללים מיוחדים לכינוס העובדים, כולם או מקצתם, באופן שונה מן האמור לעיל, לפי העניין.

סימן ד': ישיבות ועד

1. ישיבות ועד

ועד העובדים יקיים ישיבה אחת לחודש לפחות, מועצת עובדים אחת לשלושה חודשים 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 ויציינו את הנושא המוצע לדיון.

(ב) יושב-ראש הוועד יכנס את הוועד לישיבה מיוחדת כאמור, בהזדמנות הראשונה ולא יאוחר משלושה ימים מהדרישה. ישיבה מיוחדת של מועצת העובדים תכונס בהזדמנות הראשונה ולא יאוחר משבעה ימים מהדרישה.

(ג) לא כונסה ישיבת ועד מיוחדת כאמור, תכונס הישיבה על ידי המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, 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. מנין 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, יקום 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) התפטר כל חברי ועד עובדים או מרבית חבריו באופן שנפגע כושרו או אפשרות תיפקודו להשגת יעדי, ינקוט המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, 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 האגף לאיגוד מקצועי.
- (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 למרחב/לאיגוד המקצועי/לאגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, 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. ועד מקומי שהינו חלק מוועד עובדים ארצי יעביר עותק מההצעה ליו"ר הוועד הארצי ולנציג.

(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 ע"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 המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, 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 האגף לאיגוד מקצועי.

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 המחוייבים לפי העניין והנסיבות, והכל בתיאום עם המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.

סימן ז' : פעילות ותיגמול

1. הסדר על היקף הפעילות

(א) הסדר בין ועד העובדים להנהלה על היקף פעילות הוועד בשעות העבודה, יובא לאישור המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.

(ב) לא הגיעו ועד העובדים והנהלה להסדר כאמור בס"ק (א), יפעלו המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, להשגת הסדר כאמור.

2. קביעת פיצוי ואישור

לא הגיעו ועד העובדים/המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי/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 המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין 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 וחתימת יושב-ראש הוועד.

4. השתלמות חברי ועד

האגף לאיגוד מקצועי יפעל להרחבת ולהעמקת הידע של חברי ועד העובדים, בתחומים הקשורים לנושאי פעילותם והכל ככל שיקבע ע"י האגף לאיגוד מקצועי 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, יקבעו המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, את הצורך בפיצוי ואת שיעורו בהתאם לנסיבות. פיצוי כאמור ישתלם מכספי ועד העובדים.

6. ביקורת מבקר ההסתדרות

הוראות סעיפים 2,3 ו-5 לסימן זה הינן בכפוף לביקורת מבקר ההסתדרות ולא יחרגו ממסגרת תקציב הוועד.

סימן ח' : הגנה על חברי ועד עובדים

1. גיבוי פעולות ועד העובדים

המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, יעניקו גיבוי ותמיכה ציבורית ו/או ארגונית ו/או משפטית לחברי ועד העובדים, בפעולות שנעשו על ידם בתוקף תפקידם ועל פי הסמכויות המסורות 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.

1. תקנון מיוחד למקום עבודה ארצי גדול

במקום עבודה ארצי או מקומי המונה 2,000 עובדים ומעלה בעלי זכות בחירה, רשאי ועד העובדים היוצא לערוך ולהגיש לאישור האגף לאיגוד מקצועי, לפני הבחירות, טיוטת הצעת תקנון מיוחד המותאם לתנאים המיוחדים באותו מקום עבודה, בתיאום עם המרחב/האיגוד המקצועי, לפי העניין, ובלבד שלא יעמוד בסתירה לעקרונות החוקה ולהוראות תקנון זה, בשינויים המחוייבים לפי העניין.

2. תקנון מיוחד בנסיבות מיוחדות

האגף לאיגוד מקצועי רשאי, בנסיבות מיוחדות, לאשר תקנון מיוחד כאמור גם למקום עבודה המונה פחות מ- 2,000 עובדים בעלי זכות בחירה.

3. אי אישור תקנון מיוחד

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

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) במוסד ארצי המונה 2,000 עובדים ומעלה, שלו תקנון מיוחד כמשמעותו בתקנון זה, יכול שייקבע מספר בלתי זוגי וגדול מתשעה חברים בוועדת הבחירות, בהתחשב בפריסת העובדים ושאר נסיבות העניין.
- (ד) המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, רשאים לשלוח משקיף מטעמם 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 המקומי או לוועד העובדים הארצי או למועצה הארצית, ותדווח על כך למרחב/לאיגוד המקצועי/לאגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.

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 המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.

סימן ב' : בחירת ועדת בחירות

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 המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין ותוך תיאום עימו.
- (ב) לא זימן יו"ר ועד העובדים אסיפת עובדים כאמור, תזומן האסיפה על ידי המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, 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. זימון מועצת העובדים לבחירת ועדת בחירות

(א) במקום עבודה, שבו קיימת מועצת עובדים, יזמן ויכנס יו"ר המועצה את כל חברי המועצה לא יאחר מ- 60 יום לפני תום מועד כהונת מועצת העובדים היוצאת, לצורך בחירת ועדת בחירות. זימון מועצת העובדים כאמור, יעשה בשיתוף ובתיאום עם המרחב / האיגוד המקצועי / האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.

(ב) לא זימן יו"ר המועצה ישיבת מועצה כאמור, תזומן הישיבה ע"י המרחב / האיגוד המקצועי/ האגף לאיגוד מקצועי לפי העניין, לא יאחר מהיום השביעי בו היה על יו"ר המועצה לכנסה.

(ג) כל חבר מועצה זכאי להציע מועמדים לוועדת הבחירות.

3. הצבעה גלויה/חשאית

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

4. בחירת יו"ר ועדת בחירות

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

5. דיווח על תוצאות ההצבעה

יו"ר הוועד או יו"ר המועצה הארצית, לפי העניין, ידווח למרחב/ לאיגוד המקצועי/ לאגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, 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 או במועצה היוצאת ואינו מועמד בבחירות לוועד או המועצה העומדים להיבחר, זכאי, בכפוף לאמור להלן, להיבחר כחבר ועדת הבחירות.

(ב) במקום עבודה ארצי, האגף לאיגוד מקצועי 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 תפקידים

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 או למועצת 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, את, אחות, בן/בת זוג.

סימן ד': נוהל הבחירות - רשימת בוחרים, רשימת מועמדים ולוח זמנים

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, ימי ערב חג וחג 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.

ה נושא	מועדים	איזכור בתקנון
(א) בחירת ועדת בחירות ויושב הראש שלה	60 יום לפני תום כהונה	פרק ו' סימן ב' סעיפים 1,2
(ב) ישיבה ראשונה של ועדת הבחירות	לא יאוחר מ-10 ימים מבחירתה	פרק ו' סימן ד' סעיף 1
(ג) קביעת יום הבחירות	לא יאוחר מ-45 יום משיבת ועדת הבחירות לראשונה	פרק ו' סימן ד' סעיפים 2,3
(ד) התחלת הכנת רשימת בעלי זכות הבחירה	בישיבה הראשונה של ועדת הבחירות	פרק ו' סימן ד' סעיף 2
(ה) פרסום רשימת בעלי זכות הבחירה (היום הקובע)	לא יאוחר מ-10 ימים ממועד ישיבת ועדת הבחירות לראשונה	פרק ו' סימן ד' סעיף 5
(ו) הודעה על הגשת מועמדות והזכאים	בו זמנית עם פרסום רשימת בעלי זכות הבחירה	פרק ו' סימן ד' סעיף 5
(ז) הגשת מועמדות	לא יאוחר מ-10 ימים מיום פרסום רשימת בעלי זכות הבחירה	פרק ו' סימן ד' סעיף 5
(ח) פרסום רשימת המועמדים שאושרו	לא יאוחר מ-10 ימים ממועד פרסום רשימת הבוחרים	פרק ו' סימן ד' סעיף 5
(ט) זכות להסיר מועמדות	לא יאוחר מ-3 ימים מיום פרסום רשימת המועמדים	פרק ו' סימן ד' סעיף 7
(י) זכות לערער על רשימת בעלי זכות הבחירה	לא יאוחר מ-5 ימים מיום פרסום הרשימה	פרק ו' סימן ה' סעיף 1
(יא) זכות לערער על רשימת המועמדים	לא יאוחר מ-5 ימים מיום פרסום הרשימה	פרק ו' סימן ה' סעיף 1
(יב) ערעור על החלטת ועדת בחירות	תוך 3 ימים ממועד ההחלטה	פרק ו' סימן ה' סעיף 2
(יג) ערעור בעניינים נוספים הנוגעים לבחירות	לא יאוחר מ-3 ימים לפני יום הבחירות	פרק ו' סימן ה' סעיף 3
(יד) ערעור לרשות השיפוט	הגשת ערעור ללא דיחוי	פרק ו' סימן ה' סעיף 4
(טו) פרסום מקומות הקלפי וסדרי יום הבחירות	עד 10 ימים לפני המועד שנקבע לקיום הבחירות	פרק ו' סימן ו' סעיף 2
(טז) פרסום תוצאות הבחירות	תוך 24 שעות ממועד חתימת הפרוטוקול	פרק ו' סימן א' סעיף 5

5. רשימת בעלי זכות בחירה ומועמדים לוועד 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 ההסתדרות 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 יאוחר 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 יאוחר 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 לרשות השיפוט בתוך 3 ימים ממועד ההחלטה.

3. ערעור בעניינים נוספים

ביתר העניינים הנוגעים לבחירות מובא הערעור בפני רשות השיפוט לא יאוחר משלושה ימים לפני יום הבחירות.

4. ערעור לרשות השיפוט

ערעור על תוצאות בחירות או עניינים הנוגעים לבחירות לפי תקנון זה, יוגש ללא דיחוי לרשות השיפוט.

סימן ו' : סדרי קלפי

1. מקום קיום הבחירות

ככלל, יתקיימו הבחירות לוועד העובדים במקום העבודה, אלא אם כן החליטו אחרת המרחב/ האיגוד המקצועי/ האגף לאיגוד מקצועי לפי העניין או ועדת הבחירות באישור המרחב/האיגוד המקצועי/ האגף לאיגוד מקצועי לפי העניין.

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 ממתינים 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 האגף לאיגוד מקצועי, 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 הצבעה 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 וסימון ברשימה

בידי חברי ועדת הקלפי יהיו רשימות הבוחרים, והם ימחקו שמו של כל בוחר, אשר זוהה על ידם בתעודת חבר של ההסתדרות 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, ימחק 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 וישלשל את מעטפת ההצבעה 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 המחוייבים, 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 המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין, 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 המחוייבים לפי העניין.

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 המחוייבים, 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, בלווית פרוטוקול מיוחד לעניין זה, לוועד הנבחר או למי שבא במקום הוועד היוצא - והכל בהתאם לנהלים ולהוראות המתאימות שבמדריך הכספי.

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. פרשנות לעומת תקנון מיוחד

בענייני מינהל הכספים של נציגות עובדים במקום עבודה בו חל תקנון מיוחד, לא יגרע האמור באותו תקנון מתחולתם של קווי היסוד ועקרונות ההוראות, הנהלים וההנחיות שבמדריך הכספי, ובכל מקרה של סתירה או הוראות בלתי מתיישבות, יחולו הוראות המדריך הכספי בשניוניים המחוייבים לפי העניין.

3. הקמת קופת ועד

ועד עובדים יקים, יפעיל וינהל קופת ועד של העובדים במקום העבודה. קופת ועד לא תפוצל, אך רשאי יו"ר האגף לאיגוד מקצועי לקבוע אחרת בהתחשב במכלול הנסיבות בצרכים המיוחדים במקום העבודה.

4. 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.

5. 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.

6. ועדת כספים

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

7. ועדת ביקורת

במקום עבודה המונה למעלה מ-100 עובדים תיבחר ועדת ביקורת פנימית, אשר מתפקידה לפקח ולבקר את הפעולות הכספיות של קופת הוועד וקרן 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 המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.

(ב) הבחירות לוועדת הביקורת ייערכו בצמוד לבחירת מועצת העובדים/ועד העובדים, והוראות תקנון זה בעניין בחירות למועצת העובדים/ועד העובדים יחולו בשניים המחוייבים.

(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 המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.

(ד) לא הוגשו מועמדייות של שלושה עובדים לפחות לוועדת הביקורת - ועד העובדים ימנה רואה חשבון בהתאם להוראות סעיף קטן (ג) לעיל ומינויו יבוא לאישור המרחב/האיגוד המקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין.

(ה) אין בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מסמכות מבקר ההסתדרות על פי חוקת ההסתדרות או מסמכות המחלקה לביקורת קופות באגף ארגון ומרחבים.

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 ההסתדרות. *

(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 הנהגת ההסתדרות בהמלצת האגף לאיגוד מקצועי.

10. יתרות זכות כחדילת 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.

* החלטת הנהגת ההסתדרות, מיום 7 ינואר 2020, בדבר הנחיות בעניין שיעור דמי ועד עובדים, כדלקמן:

1. דמי הוועד שמעסיק ינכה משכר העובדים יהיו בשיעור של 0.4% משכר העובד. לעניין זה "שכר העובד" משמעו כלל רכיבי השכר המובאים בחשבון לצורך תשלום פיצויי פיטורין לפי חוק פיצויי פיטורין, תשכ"ג-1963.

2. על אף האמור, ועד עובדים רשאי לגבות דמי ועד בשיעור נמוך מן האמור בסעיף 1 לעיל, ובלבד שיקבל את אישור המרחב או האיגוד המקצועי המטפלים בענייניו.

3. ועד עובדים לא יהיה רשאי לגבות דמי ועד בשיעור העולה על האמור בסעיף 1 אלא באישור יו"ר האגף לאיגוד מקצועי, ומטעמים מיוחדים.

4. ועד עובדים, אשר גבה ערב קבלת החלטה זו דמי ועד בשיעור העולה על האמור בסעיף 1, יהיה רשאי להמשיך לגבות את דמי הוועד בשיעור שבכה, אלא אם יו"ר האגף לאיגוד מקצועי הורה אחרת.

סימן ב' : קרן עזר

1. הקמת קרן עזר

העובדים במקום עבודה רשאים להחליט על הקמת קרן עזר, שתכונן, תפעל ותנוהל על פי תקנון מפורט ומיוחד שאושר, והכל כאמור במדריך הכספי.

2. חברות בקרן כגוף נפרד מהוועד

(א) החברות בקרן עזר איננה בגדר חובה על כלל העובדים, וההצטרפות אליה נתונה להחלטתו 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

כפיפות 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 ומחלטת 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 המחוייבים לפי העניין.

סימן ג' : רכישת מוצרים ושירותים לעובדים

1. מטרות ודרכי ביצוע

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

1. החלטה על סכסוך עבודה

(א) במקום עבודה מקומי בו לא קיימת מועצת עובדים, תתקבל החלטה הממליצה על הכרזת סכסוך עבודה/שביתה על ידי העובדים בעלי הזכות לבחור ולהיבחר המועסקים במקום העבודה, בהצבעה.

במקום עבודה מקומי בו קיימת מועצת עובדים, תתקבל החלטה הממליצה על הכרזת סכסוך עבודה/שביתה על ידי מועצת העובדים המקומית.

(ב) במקום עבודה ארצי תתקבל החלטה הממליצה על הכרזת סכסוך עבודה/שביתה על ידי מועצת העובדים או, באין מועצת עובדים, על ידי הוועד הארצי.

2. כפיפות להוראת הדין והחוקה

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

1. הפרת מרות

חרגו מועצת העובדים/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 ההסתדרות ואת כללי המשמעת.

2. אמצעים משמעתיים בהפרת מרות

להלן פירוט אמצעים משמעתיים שיכול ויינקטו על ידי מרחב/איגוד מקצועי/האגף לאיגוד מקצועי, לפי העניין והנסיבות, לאחר אישור החלטת ועדת משמעת אשר תמונה ע"י האגף לאיגוד מקצועי, בגין הפרת מרות ההסתדרות:

(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 משמעתי בטרם ניתנה לנוגע בדבר הזדמנות להשמיע גרסתו וטענותיו.

3א. השעיה זמנית

יחד עם האמור לעיל, יובהר על מנת להסיר ספק, כי האגף לאיגוד מקצועי מוסמך להורות על השעיה זמנית, עד לקיום דיוניה של ועדת המשמעת כאמור, של חבר בגוף מכהן אשר הוגשה כנגדו תלונה בגין הפרת מרות ההסתדרות. ועדת המשמעת תכונן בתוך עשרה ימים ממועד ההחלטה על השעיה זמנית.

4. ועדת משמעת

ועדת משמעת כאמור בסעיף 2 לעיל תמונה על ידי האגף לאיגוד מקצועי. לוועדת המשמעת יצורף יועץ משפטי מהלשכה המשפטית באגף לאיגוד מקצועי.

5. הפרת הוראה בדבר שביתה

(א) הורו המוסדות המוסמכים בהסתדרות 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 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 חוקת ההסתדרות, 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 האגף לאיגוד מקצועי אחרת.

7. ערעור

על החלטה לנקוט באמצעי משמעת ניתן לערער בפני רשות השיפוט בתוך 7 ימים, מיום מתן ההחלטה.

רשות השיפוט בהסתדרות

פרק אחד עשר

כל טענה ו/או תביעה ו/או חילוקי דעות באשר לפירוש או יישום האמור בתקנון זה, תעשה בדרך של פניה לרשות השיפוט כקבוע בחוקת ההסתדרות ותקנון רשות השיפוט בהסתדרות כפי שיהיו בתוקף באותה עת.

כתב ההסכמה

אני הח"מ _____ נושא/ת ת.ז. מס' _____ מצהיר/ה בזה כי במידה ואבחר לוועד העובדים במקום העבודה, מכוח תקנון ועדי עובדים, אהיה כפוף/ה, במסגרת פעילותי בתפקיד אליו נבחרתי, למרות ההסתדרות החדשה, על כל אורגניה ולרבות רשות השיפוט וסמכויותיהם, לכללי המשמעת, לחוקתה של ההסתדרות החדשה ותקנון ועדי עובדים. הנני מצהיר/ה כי לא אפעל לשם הצטרפות עובדים במקום העבודה לארגון עובדים אשר החברות בו מהווה חברות נוגדת בהתאם להוראות חוקת ההסתדרות.

תאריך: _____

חתימה: _____

4 הגדרות.....

24 הגנה על חברי ועד עובדים.....

23 הגשת ההצעה ודרכי הטיפול ברמות נציגות שונות.....

21 הגשת הצעות לדין.....

17 הדחת יושב-ראש.....

24 הוצאות במילוי התפקיד והחזרן.....

4 הוראות מינהל.....

22 הוראות מעבר ותחולה.....

7 הזכות לבחור.....

7 הזכות לבחור ולהיבחר.....

7 הזכות להיבחר.....

39 החלטה על סכסוך עבודה.....

36 המדריך הכספי.....

4 המועד הקובע.....

4 הנהגת ההסתדרות.....

38 הנהלת הקרן (קרן עזר).....

23 הסדר על היקף הפעילות.....

4 הסכם/הסדר אוטונומיה.....

30 הסרת מועמדות.....

4 הסתדרות.....

35 העברת תפקיד לוועד הנבחר.....

11 הפסקת חברות.....

16, 15 הפסקת כהונה.....

40 הפרת הוראה בדבר שביטה.....

40 הפרת מרות.....

40 הפרת מרות ההסתדרות.....

27 הצבעה גלויה/חשאית.....

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

33 הצבעה פסולה.....

16 הצגת מועמדות לתפקיד י"ר מועצת העובדים/ועד העובדים בבחירות אישיות.....

22 הצעת אי אמון.....

36 הקמת קופת ועד.....

38 הקמת קרן עזר.....

40 השעיה זמנית.....

24 השתלמות חברי ועד.....

22 השתתפות הנציג.....

22 התפטרות.....

י

6 ועד כללי.....

11 ועד כללי במקום עבודה של 250 עובדים ומעלה.....

19 ועדות.....

19 ועדות וממלאי תפקידים.....

19, 4 ועד עובדים.....

12 ועד עובדים ארצי.....

6 ועד עובדים במקום עבודה.....

7 ועד עובדים במשרד ממשלתי/יחידת סמן.....

27 ועדת בחירות - הגבלת הזכות להיבחר.....

36 ועדת ביקורת.....

26 ועדת הבחירות.....

א

35 אחריות.....

35 אחריות חברי ועד והעברת תפקיד לוועד הנבחר.....

25 אי אישור תקנון מיוחד.....

4 איגוד מקצועי.....

37 איסור גביית יתר.....

33 איסור שהיה.....

33 איסור תעמולה.....

34 אי קיום בחירות בקלפי בהיעדר מתחרים.....

16 אישור בחירות אישיות לתפקיד י"ר מועצת העובדים/ועד העובדים.....

18 אישור מינוי/הדחת יושב-ראש.....

30 אמצעי זיהוי.....

40 אמצעים משמעותיים בהפרת מרות.....

20 אסיפה כללית מיוחדת.....

20 אסיפה כללית שנתית.....

20 אסיפות עובדים.....

ב

16 בחירות אישיות ליו"ר מועצת העובדים/ועד העובדים.....

8 בחירות לראשונה.....

26 בחירות (נוהלי).....

11 בחירות רובניות אישיות.....

12 בחירת ועד ארצי מקום בו קיימת מועצת עובדים.....

12 בחירת ועד עובדים ארצי באין מועצת עובדים.....

14 בחירת ועד עובדים על ידי מועצת העובדים.....

26 בחירת ועדת בחירות.....

15 בחירת יושב-ראש.....

16 בחירת יושב-ראש בבחירות אישיות.....

27 בחירת יושב-ראש ועדת בחירות.....

15 בחירת יושב-ראש/מזכיר ע"י מועצת עובדים/ועד עובדים.....

14 בחירת מועצת עובדים ארצי.....

14 בחירת מועצת העובדים.....

14 בחירת מועצת עובדים מקומית.....

38 ביקורת.....

24 ביקורת מבקר ההסתדרות.....

28 בני משפחה.....

ג

19 גזבר ומנהל חשבונות.....

24 גיבוי פעולות ועד העובדים.....

ד

27 דיווח על תוצאות ההצבעה.....

14 דרכי הבחירה (מועצת עובדים).....

ה

4 האגף לאיגוד מקצועי.....

32 הבטחת חשאיות הצבעה אישית.....

27 הגבלה בהרשעה.....

28 הגבלת בעלי תפקידים.....

41 הגבלת הזכות להיבחר.....

28 הגבלת חבר ועדת בחירות.....

28 הגבלת מועדים.....

מזכירות..... 19

מטרות הקופה ומסגרת תקציבית..... 36

מטרוף ודרי ריטוי..... 38

מינהל כספים..... 36

מינוי מ"מ/סגן יושב-ראש..... 18

מניין הזמן..... 5

מניין חוקי באסיפות ודחייתן..... 20

מניין חוקי בישיבת ועד..... 21

מניין קולות ודיווח..... 26

מספר חברי הוועד..... 7

מקום עבודה..... 4

מקום קיום הבחירות..... 31

מקורות מימון..... 37

מרות ההסתדרות..... 6

מרחב..... 4

משך הכהונה..... 38, 10

משך כהונת ועד עובדים והפסקת חברות..... 10

נ

נוהלי בחירות..... 26

נוהלי הבחירות-רשימת בוחרים, רשימת מועמדים ולוח זמנים..... 28

ניהול ישיבות ועד, רישום פרוטוקול ועיון..... 22

ניהול ישיבת מועצה לראשונה..... 19

נציג..... 4

נציגות העובדים..... 6

נציגות סקטוריאלית..... 11

ס

סגירת הקלפי ומניין הקולות..... 33

סדר קלפי..... 31

סדרי הצבעה בקלפי..... 33

סדרי פעולה (קלפי)..... 32

סייגים לזכות לבחור..... 8

סייגים לזכות להיבחר..... 9

סימון המועמדים..... 33

סכסוך עבודה..... 39

סמכויות (ועדת בחירות)..... 26

סמכויות מינוי..... 5

סמכויות ממלא מקום זמני..... 23

סמכויות עזר..... 5

סמכות ליתן הוראת מנהל..... 5

ע

עובד בחוזה אישי..... 8

עניינים מקצועיים, ארגון ותיאום ארצי..... 12

ערעור..... 41

ערעור בעניינים נוספים..... 31

ערעורים..... 31

ערעור לוועדת בחירות..... 31

ערעור לרשות השיפוט..... 31

ערעור על החלטת ועדת הבחירות..... 31

עשיית דבר שלא נקבע לו זמן..... 5

ועדת כספים..... 36

ועדת משמעת..... 40

ועדת קלפי..... 31

ז

זיהוי מצביעים וסימונם ברשימה..... 32

זימון אסיפה כללית מיוחדת..... 26

זימון ועד לישיבה..... 21

זימון ועדת הבחירות..... 28

זימון מועצת העובדים לבחירת ועדת בחירות..... 27

זכות יסודית..... 7

הזכות לבחור..... 7

הזכות לבחור ולהיבחר..... 7

הזכות להיבחר..... 7

ח

חברות בוועדת בחירות..... 27

חברות בקרן כגוף נפרד מהוועד (קרן עזר)..... 38

חברות הי"ר במועצת עובדים/ועד עובדים..... 16

חובת ייצוג לכל מין..... 10

חוזה אישי..... 8

חוקה..... 4

חזקה מיוחדת לעניין הבחירות..... 7

חזקת חוקיות..... 34, 11

חזקת תקינות..... 5

חלופות לאסיפות..... 20

חשאיית הצבעה אישית..... 32

חשבון בנק..... 38

חשבון בנק מיוחד..... 36

י

יושב-ראש מזכיר מועצת העובדים/ועד עובדים..... 15

יושב-ראש המועצה..... 15

ייחוד הדיון בהצעה, אופן ההצבעה והרוב הנדרש (אי אמון)..... 23

ישיבות ועד..... 21

ישיבת ועד מיוחדת..... 21

יתרות זכות בחדילת מקום העבודה..... 37

כ

כינון מועצת עובדים ארצית..... 13

כינון מועצת עובדים מקומית..... 13

כינוס אסיפה כללית לצורך הדחת יושב-ראש..... 17

כינוס מועצת העובדים/ועד העובדים לצורך הדחת יושב-ראש..... 17

כפיפות וזיקה..... 5

כפיפות ועד מקומי במקום עבודה ארצי..... 12

כפיפות להוראת הדין והחוקה..... 39

ל

לוח זמנים לביצוע..... 28

לשון זכר ונקבה..... 5

מ

מבקר הפנים..... 4

מדריך כספי..... 36, 4

מועד קובע..... 4

מועצת העובדים..... 13

פ

24	פיצוי לחברי ועדת בחירות.....
12	פעולה במישור הארצי.....
5	פעולה ברוב.....
23	פעילות ותיגמול.....
41	פעילות לפגיעה ביציגות.....
23	פקיעת כהונה ומינוי ממלא מקום או נציג.....
34	פרוטוקול מסכם ופרסום תוצאות הבחירות.....
38	פרסום התקנון.....
26	פרסום והודעות.....
31	פרסום ומניעת כפל הצבעה.....
5	פרשנות.....
36	פרשנות לעומת תקנון מיוחד.....

צ

20	צוותי עבודה מייעצים.....
----	--------------------------

ק

28	קביעת מועד ורשימת הבוחרים.....
24	קביעת פיצוי ואישור.....
36	קופת הוועד.....
38	קרן עזר.....

ר

5	רוב (פעולה ברוב קולות).....
30	רוטציה בשוויון קולות.....
33	ריבוי טפסים.....
32	ריכוז חומר.....
38	רכישת מוצרים ושירותים לעובדים.....
4	רשות השיפוט.....
42	רשות השיפוט בהסתדרות.....
26	רשות מוסמכת.....
32	רשימות מועמדים.....
30	רשימת בעלי זכות בחירה ומועמדים לוועד העובדים.....

ש

14	שיטת הבחירה (מועצת עובדים).....
40	שימוע.....
23	שיתוף גורמים נוספים.....
22	שיתוף נציג גמלאים.....

ת

19	תחילת כהונה.....
19	תחילת כהונה ונוהלי עבודת מועצת עובדים/ועד עובדים.....
26	תפקידים.....
7	תפקידי ועד עובדים.....
13	תפקידי מועצת העובדים.....
16	תקופת כהונתו של יו"ר מועצת העובדים/ועד העובדים.....
25, 5, 4	תקנון מיוחד.....
25	תקנון מיוחד בנסיבות מיוחדות.....
25	תקנון מיוחד למקום עבודה ארצי גדול.....

