

## תקנון ועד סגל ההוראה באוניברסיטה הפתוחה

### 1. הגדרות

"כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי": (להלן – "כוח לעובדים" או "ארגון העובדים").

סגל ההוראה - מנחים ומרכזי הוראה.

ועד סגל ההוראה באוניברסיטה הפתוחה: ועד סגל ההוראה הפועל על פי הוראות תקנון זה. הוועד הוא תא של ארגון העובדים וישמש נציגות של כל חברי סגל ההוראה כלפי הנהלת האוניברסיטה הפתוחה (להלן – הנהלת האו"פ) בכל הנוגע ליחסי העבודה בין חברי הסגל ההוראה לבין הנהלת האו"פ.

מנחים - מי שעוסקים בהנחיית קורסים באוניברסיטה הפתוחה (להלן - או"פ) לתואר ראשון ושני, וכן קורסים באו"פ אשר אינם מקנים נקודות זכות אקדמיות, למעט לימודי חוץ, לימודי המשך ולימודי תעודה.

מרכזי הוראה - מי שעוסקים בריכוז הוראה בקורסים באו"פ לתואר ראשון ושני, וכן קורסים באו"פ אשר אינם מקנים נקודות זכות אקדמיות, למעט לימודי חוץ, לימודי המשך ולימודי תעודה.

עמית הוראה - מנחה המועסק כעמית הוראה, לפי המפורט בהסכם הקיבוצי בין האו"פ לכוח לעובדים.

מורה מן החוץ - מנחה שאינו מועסק כעמית הוראה.

צוות ארגון של כוח לעובדים - כהגדרתו בסימן ג' לתקנון כוח לעובדים.

אסיפת הנציגים של כוח לעובדים - כהגדרתה בסימן ב' לתקנון כוח לעובדים.

אסיפה כללית - אסיפת חברי סגל ההוראה, המכונסת על פי הוראות תקנון זה.

רוב ועד רגיל - רוב מקרב חברי הוועד הנוכחים בישיבת ועד אשר הוכרה כשיבה מן המניין על פי תקנון זה.

רוב ועד מוחלט - רוב מקרב כלל חברי הוועד המכהנים בתפקידם ברגע נתון.

צוות הארגון של כוח לעובדים – כהגדרתו בסימן ג' לתקנון כוח לעובדים.

## אסיפת הנציגים של כוח לעובדים – כהגדרתה בסימן ב' לתקנון כוח לעובדים.

### 2. מטרת הוועד

- 2.1. הוועד ישמש נציגות של כל חברי סגל ההוראה כלפי הנהלת האו"פ בכל הנוגע ליחסי העבודה בין חברי סגל ההוראה לבין הנהלת האו"פ.
- 2.2. הוועד יפעל כדי לקדם את ענייניהם של כל חברי הסגל ושל כל חבר בסגל, וליישב כל מחלוקת בתחום יחסי העבודה.
- 2.3. הוועד יפעל בכדי לקדם את האינטרסים המקצועיים, האקדמיים והכלכליים של חברי סגל ההוראה.
- 2.4. הוועד ישמש כתובת לסגל ההוראה בכל הנוגע ליחסי העבודה באו"פ, ולשם כך יקיים אמצעי קשר מקובלים ובהם דוא"ל ושעות קבלת קהל בהתאם להחלטתו.
- 2.5. הוועד יפעל לקיום קשר עם מועצות וארגוני הסגל אקדמי זוטרי מקבילים בארץ ובח"ל.
- 2.6. הוועד יפעל לביצוע כל פעילות שנועדה לסייע לחברי סגל ההוראה.
- 2.7. הוועד יקדם כל מטרה חוקית אחרת בזיקה למטרות דלעיל.

### 3. הזכות לבחור ולהיבחר

הזכות לבחור ולהיבחר לוועד נתונה לכל חבר סגל העומד בתנאים שלהלן:

- א. חבר הסגל עובד בתפקידו זה באו"פ בסמסטר שבו חל מועד משלוח ההודעה על בחירות כמפורט בסעיף 6, או שעבד באחד מבין שלושת הסמסטרים הקודמים לסמסטר הנ"ל לרבות סמסטר קיץ, אלא אם הודיע מרצונו כי אין בכוונתו להמשיך ולעבוד באו"פ.
- ב. בתקופה שקדמה לבחירות, ההסכם הקיבוצי בין הוועד לבין האוניברסיטה הפתוחה חל על חבר הסגל.
- ג. חבר הסגל אינו מכהן במשרת מנכ"ל האו"פ, נשיא האו"פ, סגן נשיא או דיקאן, או במשרה ניהולית הכפופה במישרין לאחד מבעלי תפקידים אלו.

ד. חבר הסגל מסר לוועד את כתובת הדואר האלקטרוני שלו עד 30 יום לפני כינוס אסיפת הבחירות או לוועדת הבחירות עד 7 ימים לאחריה.

ה. חבר סגל אשר הפר שביתה בתקופת כהונתו של הוועד היוצא, לא יהיה זכאי לבחור ו/או להיבחר.

#### **4. הרכב הוועד**

4.1. לוועד ייבחרו תשעה חברי סגל הוראה – בהתאם לכללי הייצוג שיפורטו להלן. כל חברי הוועד יהיו חברי סגל ההוראה באו"פ, כלומר מנחים או מרכזי הוראה בקורסים אקדמיים באו"פ. יפחת מספר המועמדים מקרב המנחים ו/או מרכזי ההוראה משניים לכל סקטור בהתאמה, יערכו בחירות השלמה, בהתאם לסעיף 9 להלן.

4.2. על מנת להבטיח ייצוג הולם לכל אחד מהסקטורים מקרב סגל ההוראה באו"פ, הרכב הוועד יכלול מינימום של שלושה נציגים לכל סקטור (מנחים ומרכזי הוראה). כמו כן, על מנת להבטיח ייצוג הולם לכל מגדר, הרכב חברי הוועד יכלול, לכל הפחות, שתי נשים ושני גברים.

4.3. במקרה בו נבחר לוועד מנחה שתוך כדי תקופת כהונתו החל לעבוד כמרכז הוראה או מרכז הוראה שהופסקה עבודתו כמרכז הוראה אך הוא ממשיך לעבוד כמנחה, תמשך כהונתו וכהונת שאר חברי הוועד בלא שינוי.

4.4. הסתיימה כהונת חבר ועד מכל סיבה, ייכנס לכהונה במקומו מי שקיבל בבחירות לוועד את מספר הקולות הרב ביותר אחריו, על פי כללי הייצוג המפורטים בתקנון זה.

4.5. בוועד יתקיים ייצוג שווה לבני שני המינים, זאת כל עוד התמודדו לפחות שלוש נשים ושלושה גברים אליו.

#### **5. בחירת יו"ר, סיו"ר ומינוי מזכיר/ת ועד**

5.1. יו"ר הוועד וסיו"ר הוועד ייבחרו על ידי הוועד בישיבת הוועד הראשונה לאחר הבחירות. במקרה של הצבעה שקולה וחסרת הכרעה של הוועד יבחר לתפקיד המוצע המועמד/ת שקיבל/ה יותר קולות בבחירות על ידי הסגל.

- 5.2. היו"ר רשאית לבקש את אישור הוועד למנות את אחד מחברי הוועד שישמש כסגנו (להלן: סיו"ר), כאשר במידת האפשר, ובהתאם לצרכי הוועד, יעדיף היו"ר למנות סיו"ר שהוא מנחה אם היו"ר הוא מרכז הוראה, וסיו"ר שהוא מרכז הוראה אם היו"ר הוא מנחה.
- 5.3. הוועד יאשר את המינוי ברוב רגיל אלא אם מצא טעמים מיוחדים לא לאשר זאת, ובמקרה כזה ימונה סיו"ר אחר מקרב חברי הוועד אשר הציע עצמו לתפקיד. בהיעדר מועמד אחר, לא יאויש תפקיד הסיו"ר.
- 5.4. סירב הוועד למנות את הסיו"ר שהוצע על ידי היו"ר, ומינה אחר תחתיו, היו"ר רשאי לבקש כינוס של אסיפה כללית בתוך 30 יום, שתחליט ברוב רגיל מי הסיו"ר שימונה. עד לכינוס אסיפה כאמור, ישמש בתפקיד הסיו"ר שמונה על ידי הוועד.
- 5.5. היו"ר רשאי לערוך מכרז על מנת לאייש תפקיד של מזכיר הוועד, ולבקש את אישור הוועד למנות את המתאים ביותר לתפקיד בעיניו. בראיונות שיתקיימו בהתאם למכרז, ישתתף לפחות עוד חבר ועד אחד.
- 5.6. הוועד יאשר את המינוי ברוב רגיל אלא אם מצא טעמים מיוחדים לא לאשר זאת, ובמקרה כזה ימנה את אחד המועמדים האחרים שהגישו מועמדים במכרז.
- 5.7. סירב הוועד למנות את המועמד שהוצע על ידי היו"ר, ומינה אחר תחתיו, היו"ר רשאי לבקש כינוס של אסיפה כללית בתוך 30 יום, שתחליט ברוב רגיל מי המזכיר שימונה. עד לכינוס אסיפה כאמור, לא יאויש התפקיד.
- 5.8. הוועד יהיה רשאי להדיח את היו"ר ו/או את הסיו"ר, בתמיכת 5 מקרב חברי הוועד. (עקרון של 50% + 1)
- 5.9. משך כהונת יו"ר וסיו"ר הינה לכל משך תקופת כהונת הוועד, אלא אם הודיעו על הפסקת כהונתם כיו"ר או סיו"ר, או הודחו מתפקידם על פי הוראות סעיף 5.8.
- 5.10. הודיעו יו"ר ו/או סיו"ר על הפסקת כהונתם, או הודחו מתפקידם על פי הוראות סעיף 5.8, הם ימשיכו בתפקידם כחברי ועד. הוועד יבחר ביו"ר ו/או סיו"ר

חדשים בישיבת הוועד הקרובה. לא נקבעה ישיבת ועד קרובה, תקבע ישיבה כזו תוך 7 יום מיום הודעת היו"ר / הסיו"ר על הפסקת כהונתם או מיום הדחתם מתפקידם.

5.11. הסיו"ר משמש כממלא מקומו של היו"ר בהעדרו ומסייע ליו"ר בניהול השוטף של הוועד. בהעדרם של היו"ר וסגנו יבחר הוועד ממלא מקום זמני מקרב חבריו.

5.12. הודח יו"ר מתפקידו או הודיע על סיום תפקידו ישמש הסיו"ר כיו"ר זמני עד לבחירת יו"ר חלופי שיבחר כאמור על פי הוראת סעיף 5.1

## **6. בחירות לוועד**

6.1. הבחירות תהיינה אלקטרוניות, באמצעות משלוח הזמנות הצבעה בדוא"ל, אלא אם האסיפה הכללית החליטה אחרת. משך הזמן להצביע ממועד שליחת הזמנות הצבעה לא יפחת מ- 48 שעות.

6.2. האחריות לעדכן את כתובת הדוא"ל ולוודא את ביצוע העדכון בפועל היא של חבר הסגל ושלו בלבד. משלוח הודעה, לרבות בנוגע לבחירות, בדוא"ל תיחשב אם נשלחה לכתובת הדוא"ל שבידי הוועד במועד משלוח ההודעה.

6.3. בחירות לוועד תתקיימנה, לכל המאוחר, שלוש שנים מיום הבחירות הקודמות.

6.4. לכל חבר סגל תהיה אפשרות לבחור עד תשעה מבין המועמדים, מתוכם מינימום שלושה מנחים ומינימום שלושה מרכזי הוראה.

## **7. אסיפת הבחירות וועדת הבחירות**

7.1. בחודש השלושים וארבעה מיום בחירת הוועד, עליו לכנס אסיפה כללית, אשר תתפקד כ"אסיפת בחירות".

7.2. על אסיפת הבחירות לבחור את ועדת הבחירות אשר תנהל את הליך הבחירות, ואת יו"ר ועדת הבחירות.

7.3. מספר חברי ועדת הבחירות לא יפחת משלושה, ויכלול לפחות מנחה אחד ולפחות מרכז הוראה אחד.

7.4. ועדת הבחירות תנהל את הבחירות באופן שיבטיח את חשאייתן ואת תקינותן, ובכלל זה היא רשאית, בהתאם לצורך ולשיקול דעתה, למנות ועדות קלפי ו/או לתפקד בעצמה כוועדת קלפי.

7.5. בוועדת הבחירות ובוועדות הקלפי יכהנו רק מי שהם בעלי זכות הצבעה, אינם מכהנים בוועד היוצא, ולא הגישו מועמדות בבחירות.

7.6. ועדת הבחירות תתכנס לא יאוחר מ- 10 ימים לאחר בחירתה, לצורך קביעת מועד הבחירות ותחילת ניהול הליך הבחירות.

7.7. על החלטות של ועדת הבחירות ניתן להגיש ערר ללא דיחוי ו/או שיהוי לבית הדין של ארגון העובדים.

## **8. ניהול הבחירות**

8.1. הודעה על מועד הבחירות ואופן עריכתן תימסר על-ידי ועדת הבחירות לכל בעלי זכות הבחירה לפחות 28 יום מראש.

8.2. מעת משלוח ההודעה על מועד הבחירות, יעמוד פנקס הבוחרים לעיונם של חברי הסגל שיהיו מעוניינים בכך, בפניה בדוא"ל לוועדת הבחירות.

8.3. בתוך שבוע מיום משלוח ההודעה, לכל חבר סגל תהיה זכות להגיש ערר לוועדת הבחירות בנוגע לפנקס הבוחרים.

8.4. מועמדות לוועד תוגש בכתב לוועדת הבחירות לא יאוחר משבועיים לפני מועד הבחירות.

8.5. בעת הגשת המועמדות, יצהיר המועמד האם הוא מנחה או מרכז הוראה. מועמד העוסק הן בהנחיה והן בריכוז הוראה, יוכל להגיש מועמדותו כמרכז הוראה בלבד.

8.6. רשימת המועמדים תפורסם עד שבוע לפני מועד הבחירות במשלוח דוא"ל לחברי הסגל וכן באתר האינטרנט של הוועד.

8.7. ניתן להגיש לוועדת הבחירות ערר על רשימת המועמדים לא יאוחר מ-96 שעות לפני מועד הבחירות.

8.8. ועדת הבחירות תדון בערערים בתוך 72 שעות מתום המועד להגשתם, אך לא יאוחר מ-72 שעות לפני מועד הבחירות, ותשלח את החלטתה למגיש הערר, ולחבר הסגל ואו המועמד לבחירות מושא הערר.

8.9. לא תישלל זכות חבר סגל לבחור ואו להיבחר מבלי שקודם לכך ניתנה לו הזדמנות להשמיע את טענותיו בפני ועדת הבחירות.

8.10. מועמד רשאי להסיר את מועמדותו עד 48 שעות לפני מועד הבחירות.

## **9. בחירות השלמה**

9.1. בחירות השלמה יערכו בכל מקרה בו הן נדרשות על מנת לעמוד בכללי הייצוג הקבועים בתקנון זה להרכב הוועד, היינו מינימום של שישה נציגי ועד העומדים בכללי הייצוג המעוגנים לסקטורים וארבעה נציגי ועד העומדים בכללי הייצוג המעוגנים למגדרים.

## **10. תוצאות הבחירות**

10.1. בבחירות שאינן אלקטרוניות, ועדת הבחירות תקבע את אופן ההצבעה וספירת הקולות.

10.2. ועדת הבחירות תערוך פרוטוקול ובו תוצאות ההצבעה ותיעוד של כל אירוע חריג שארע במהלך ההצבעה. על הפרוטוקול יחתמו כל חברי ועדת הבחירות. הפרוטוקול יופץ לחברי הוועד היוצא, לצוות ארגון ולחברי אספת הנציגים של כוח לעובדים, וכן יהיה פתוח לעיונו של כל חבר סגל שיבקש זאת בפנייה בדואר אלקטרוני לוועדת הבחירות.

10.3. בהתאם לתוצאות הבחירות, ועדת הבחירות תיקבע את הרכב הוועד בשיטה המפורטת להלן:

א. בשלב ראשון, יטופל היחס בין מספר המנחים למספר מרכזי ההוראה, כדלקמן: במקרה שבו בקרב תשעת המועמדים שקיבלו את מספר הקולות הרב ביותר (להלן – "הנבחרים") יש פחות משלושה מרכזי הוראה, אז מרכז ההוראה שקיבל את מספר הקולות הרב ביותר ואינו מקרב הנבחרים, יחליף את המנחה עם מספר הקולות המועט ביותר מקרב הנבחרים, וכך חוזר חלילה, עד שמקרב תשעת חברי הוועד יהיו שלושה מרכזי הוראה.

במקרה שבו בקרב תשעת הנבחרים יש פחות משלושה מנחים, אז מנחה שקיבל את מספר הקולות הרב ביותר ואינו מקרב הנבחרים, יחליף את מרכז ההוראה עם מספר הקולות המועט ביותר מקרב הנבחרים, וכך חוזר חלילה, עד שמקרב תשעת חברי הוועד יהיו שלושה מנחים. במקרה של פחות משלושה מועמדים מרכזי הוראה, או פחות משלושה מועמדים מנחים – לא יאוישו המושבים החסרים בוועד.

ב. בשלב השני, יטופל היחס בין מספר הגברים למספר הנשים, כדלקמן:

במקרה שבו בקרב תשעת המועמדים שקיבלו את מספר הקולות הרב ביותר (להלן – "הנבחרים") יש פחות משתי נשים (בהנחה שהוגשו לפחות שתי מועמדויות נשים), אז האישה שקיבלה את מספר הקולות הרב ביותר ואינה מקרב הנבחרים, תחליף את הגבר עם מספר הקולות המועט ביותר מקרב הנבחרים ואשר משתייך לאותו סקטור שלה (מנחה או מרכזת הוראה בהתאמה). וכך חוזר חלילה, עד שמקרב תשעת חברי הוועד תהיינה שתי נשים לפחות.

במקרה שבו בקרב תשעת המועמדים שקיבלו את מספר הקולות הרב ביותר (להלן – "הנבחרים") יש פחות משני גברים (בהנחה שהוגשו לפחות שתי מועמדויות של גברים), אזי הגבר שקיבל את מספר הקולות הרב ביותר ואינו מקרב הנבחרים, יחליף את האישה עם מספר הקולות המועט ביותר מקרב הנבחרים ואשר משתייכת לאותו סקטור שלו (מנחה או מרכז הוראה בהתאמה). וכך חוזר חלילה, עד שמקרב תשעת חברי הוועד יהיו שני גברים.

10.4. תוצאות הבחירות והרכב הוועד הסופי יפורסמו בהקדם האפשרי ולא יאוחר מ-72 שעות לאחר מועד סיום ההצבעה, בהודעת דוא"ל לחברי הסגל ובאתר האינטרנט של הוועד.

10.5. כל חבר סגל רשאי להגיש ערר על תוצאות הבחירות ו/או הרכב הוועד בתוך 72 שעות ממועד פרסומם. ועדת הבחירות תדון בערערים בתוך 72 שעות, ותשלח את החלטתה למגיש הערר ולכל המועמדים בבחירות.



## **11. כניסת ועד חדש לתפקידו ומשך כהונתו**

- 11.1. כהונת הוועד הינה לשלוש שנים, אלא אם הובע בה אי אמון על פי הוראות סעיף 19 לתקנון זה.
- 11.2. מרגע היבחר ועד חדש, הוועד היוצא ישמש כוועד מעבר עם כל סמכויותיו עד לכניסת הוועד החדש לתפקידו.
- 11.3. על ועד המעבר לבצע העברה מסודרת של ענייני הוועד לידי הוועד הנכנס.
- 11.4. הוועד החדש יכנס לתפקידו ויקיים את ישיבתו הראשונה לכל המאוחר תוך 21 (עשרים ואחד) ימים מיום הכרזת התוצאות הסופיות על ידי ועדת הבחירות.

## **12. סיום כהונת חבר ועד**

- 12.1. החליט חבר ועד לפרוש מתפקידו, יודיע על כך לוועד בכתב.
- 12.2. פרש חבר ועד מתפקידו, ימונה במקומו המתמודד בבחירות לוועד אשר קיבל את מספר הקולות הרב ביותר ואיננו מקרב הנבחרים בעת פרסום תוצאות הבחירות האחרונות בכפוף לנוהל השריון בתקנון זה. היה ומועמד שכזה אינו בנמצא, לא יאוּש המקום.
- 12.3. היה והפסיק חבר ועד את קשריו עם הוועד, וחדל מלבצע בפועל את תפקידו כחבר ועד כפי שמוגדרים בתקנון זה, אך לא הודיע על החלטתו לפרוש מתפקידו, יהווה הדבר עילה בפני הוועד להעלות בפני האסיפה הכללית הצעה להדחת חבר הוועד בהתאם לסעיף 19 לתקנון זה.
- 12.4. הורשע חבר ועד בעבירה שיש עמה קלון, על פי החלטה חלוטה של בית משפט ו/או בית דין בישראל, תופסק חברתו בוועד ויחול סעיף 11.2 בשינויים המתחייבים.
- 12.5. החליטו כל חברי הוועד לסיים את תפקידם בעת ובעונה אחת (להלן - התפטרות הוועד), תכונס אסיפה כללית תוך 21 (עשרים ואחד) ימים ויחול סעיף 19.9 לתקנון זה.

### **13. כינוס ישיבות ועד**

- 13.1. הסמכות לכנס את הוועד נתונה בידי יו"ר הוועד או סגנו, על פי הצורך.
- 13.2. ביקשו 5 (חמישה) חברי ועד את כינוסו, יכנס היו"ר או הסיו"ר את הוועד בתוך 10 (עשרה) ימים.
- 13.3. המניין החוקי לישיבת ועד הינו 5 (חמישה) חברי ועד ובלבד שאחד מהם הינו יו"ר הוועד או הסיו"ר, ובלבד שבישיבה יהיו נוכחים לפחות מרכז הוראה אחד ומנחה אחד.
- 13.4. אם כעבור רבע שעה מן המועד שנקבע לישיבת ועד לא ימצא המניין החוקי, יחשבו 5 (חמישה) חברי ועד נוכחים כמניין חוקי, ובלבד שבישיבה יהיו נוכחים לפחות מרכז הוראה אחד ומנחה אחד, או לחילופין שבישיבה יהיו נוכחים יו"ר הוועד או הסיו"ר.
- 13.5. הוחלט על קיום ישיבת ועד תישלח הודעה מראש לכל חברי הוועד לכל הפחות 5 (חמישה) ימים.

### **14. קבלת החלטות**

- 14.1. כל החלטות הוועד יתקבלו ברוב קולות רגיל, אלא אם נקבע אחרת בתקנון זה.
- 14.2. במקרה של הצבעה שקולה תכריע דעתו של יו"ר הוועד, ובהעדרו של הסיו"ר.
- 14.3. יו"ר הוועד, או הסיו"ר, או 5 (חמישה) חברי ועד רשאים להעמיד הצעת החלטה שלא ע"י כינוס ישיבת ועד, אלא באמצעות כל אמצעי תקשורת (דוא"ל, טלפון וכדומה), ובלבד כי תשלח הודעה מתאימה לכל חברי הוועד ומתן פרק זמן סביר, בנסיבות העניין, לחברי הוועד לבטא עמדתם.
- 14.4. בסמכות יו"ר הוועד לקבוע כי הצעת החלטה מסוימת דורשת החלטה דחופה תוך 24 שעות לכל היותר. קבע כך היו"ר, יידרש הוא להבהיר לחברי הוועד כי עסקינן בנושא דחוף, להבהיר מהות הדחיפות, ולהתריע בפני חברי הוועד באמצעות אמצעי תקשורת נוספים כי עליהם להביע עמדתם בנושא. יו"ר הוועד יסכם את הדיון, קולות התומכים, המתנגדים, הנמנעים ומי שלא השתתף בהצבעה.

14.5. 5 (חמישה) חברי ועד רשאים לדרוש את אישור ההחלטה מחדש, ובלבד שהודיעו על כך באופן מנומק עד 48 שעות מרגע קבלת ההחלטה, ויצביעו על פגם בהליך קבלת ההחלטה.

## **15. סמכויות הוועד**

- 15.1. לתכנן, לתאם, ולנהל פעולות שיבטיחו הגשמת מטרותיו כמוגדרות בתקנון זה.
- 15.2. להכריז על סכסוך עבודה או צעדים ארגוניים בהתאם לאמור בסעיף 22 לתקנון זה.
- 15.3. לנהל משא ומתן ולחתום על הסכם קיבוצי בהתאם לאמור בסעיף 23 לתקנון זה.
- 15.4. בכפוף לאמור בסעיף 16, לשכור ולהעסיק עובדים בשכר ולשלם שכר לנושאי משרות או תפקידים, מתוך כספי הוועד.
- 15.5. לעשות כל פעולה של פרסום או הסברה הנחוצה ומועילה לשם מטרותיו כמוגדרות בתקנון זה.
- 15.6. לנהל את כספי הוועד, בהתאם לכללי ניהול תקין ובמסגרת דיווח וניהול הספרים של ארגון העובדים.
- 15.7. רשאי הוועד להסתייע לשם מילוי תפקידו בכל גורם שימצא לנכון, ובכלל זאת רשאי למנות נציג או צוות מטעמו, שאינם בהכרח חברי ועד, לשם ביצוע פעולות שונות.
- 15.8. כל עוד הדבר מתאפשר, לא יכהן אותו חבר ועד בשני תפקידים בוועד עליהם הוא מקבל תגמול כספי.
- 15.9. רשאי הוועד למנות משקיפים אשר ישתתפו בישיבות הוועד, אך ללא זכות הצבעה. מינוי זה יכול להיות לישיבה בודדה, למספר ישיבות, לתקופה קצובה, או עד שיחליט הוועד אחרת.

## 16. תפקידי וחובות חברי ועד

- 16.1. חבר ועד ימלא תפקידו כמיטב יכולתו לשם הגשמת מטרות הוועד.
- 16.2. חבר ועד ימלא תפקידו ללא משוא פנים או שיקולים זרים לטובת חברי סגל ההוראה.
- 16.3. חבר ועד ישתתף בישיבות הוועד ובאספות הכלליות, וייקח חלק רציף ופעיל בכל ערוצי התקשורת והדיון של הוועד.
- 16.4. חבר ועד ייקח חלק במכלול פעולות הוועד ובכלל זאת קבלת קהל ומענה לציבור סגל ההוראה באמצעים שונים (דוא"ל, טלפון), ככל שיחליט על כך הוועד.

## 17. תגמול פעילות

- 17.1. חבר ועד לא יהיה זכאי לתגמול בגין תפקידו כמפורט בסעיף 10 לעיל, פרט להחזרי הוצאות.
- 17.2. יו"ר הוועד יזכה לגמול כספי, בשיעור 60% משרת עובד שתחושב על בסיס הסכמי השכר העדכניים של ארגון העובדים. סיו"ר הוועד יזכה לתגמול כספי בשיעור 30% משרת עובד שתחושב על בסיס הסכמי השכר העדכניים של ארגון העובדים
- 17.3. חברי הוועד, אותם ימנה הוועד למלא תפקיד, בהתאם לסעיף זה ולנספח לתקנון זה, יזכו לגמול כספי בשיעור 20% משרת עובד שתחושב על בסיס הסכמי השכר העדכניים של ארגון העובדים. א) רכז פניות פרט – 10% לפניות מנחים ו-10% לפניות מרכזי הוראה; ב) רכז תקשורת; ג) רכז גיוס, שטח ואיגוד מקצועי; ד) אחראי כספים (גזבר), מנהל תקין ותקנון; ה) רווחה
- 17.4. תחומי האחריות הכלולים בכל אחד מן התפקידים המוגדרים בסעיף 17.3 יפורטו בנספח לתקנון זה.
- 17.5. מינה הוועד אחד מחבריו למלא יותר מתפקיד אחד הנזכר בסעיף 17.3, יקבל גמול נפרד עבור כל אחד מן התפקידים.

- 17.6. החליט הוועד למנות מקרבו מספר חברי צוות משא ומתן לקראת הסכם קיבוצי, יקבל כל אחד מהם גמול מלא, בנפרד, בנוסף על גמול בעבור תפקידים אחרים אותם ממלא חבר הוועד כפי שמוגדרים בסעיף 17.3. הגמול יהיה בשיעור שיקבע על ידי יו"ר הוועד בשיתוף הוועד.
- 17.7. הוועד רשאי להחליט על החזר הוצאות שהוציא חבר ועד לשם ביצוע תפקידו.
- 17.8. רשאי הוועד, ברוב מוחלט, לבטל מתן הגמול הכספי, או להפחית שיעורו, לכל בעלי התפקידים המוגדרים בסעיף 17.3, כולם יחדיו, או חלקם.
- 17.9. רשאי הוועד לקצוב בזמן, או לסיים את מינויו של מי מחבריו לתפקיד אותו הוא ממלא בהתאם לסעיף 17.3.
- 17.10. בהתאם לסמכותו בסעיף 15.7, רשאי הוועד למנות אדם שאינו מקרב חברי הוועד לשם מילוי אחד מן התפקידים הנזכרים בסעיף 17.3. מינוי כזה יעשה ברוב מוחלט מקרב חברי הוועד. יובהר כי האדם המתמנה לתפקיד יהיה זכאי לגמול כפי שמוגדר בסעיף 17.3.
- 17.11. שינוי התקנון שמשמעו העלאת התגמול לפי פרק זה, ייכנס לתוקף רק לאחר קיום בחירות לוועד חדש.

## **18. כספים**

### 18.1 מקורות ההכנסה של הוועד הם כדלקמן:

- א. דמי חבר או דמי טיפול.
- ב. דמי ועד.
- ג. תרומות ומענקים שיתקבלו מפרטים, מגופים ציבוריים וממוסדות.
- ד. רווחים שיצטברו מפעולות ומאירועים.
- ה. רווחי מימון.

ו. הוועד יסמיך שלושה מחבריו, שחתימת שניים מתוכם מהם תחייב את הוועד בכל העניינים הכספיים.

18.2 נכסי הוועד ורווחיו ישמשו רק למטרות כמפורט בתקנון זה.

18.3 הפרק בדו"ח הכספי השנתי של ארגון העובדים, המוקדש לפעילות הוועד ובו דיווח מבוקר על פעילותו הכספית של הוועד יעמוד לעיון של חברי סגל ההוראה, לאחר פרסומו על ידי ארגון העובדים.

## **19. אסיפה כללית**

19.1 האסיפה הכללית היא המוסד העליון של סגל ההוראה. באסיפה הכללית רשאים להיות נוכחים כל חברי סגל ההוראה. החלטות האסיפה הכללית תחייבנה את הוועד.

### **19.2 אסיפה כללית שנתית**

19.2.1 האסיפה הכללית השנתית (להלן - האסיפה) תכונס ברגיל אחת לשנה.

19.2.2 הודעה על כינוס אסיפה תינתן לפחות 14 (ארבעה עשר) ימים מראש ובה יפורטו מיקום, יום, שעה וסדר יומה של האסיפה. ההודעה תפורסם באתר האינטרנט של הוועד או של ארגון העובדים, תשלח בדוא"ל לכלל חברי ארגון העובדים שמסרו את כתובת הדוא"ל שלהם וככל האפשר בלוחות המודעות בבניין האוניברסיטה הפתוחה ברעננה ובמרכזי הלימוד.

19.2.3 כל חבר סגל הוראה רשאי להגיש הסתייגויות ו/או תוספות לסדר היום של האסיפה למעט בנושאים של שינויים בתקנון זה, הדחת יו"ר, הדחת חבר ועד, הבעת אי אמון בוועד, הכרזת צעדים ארגוניים או סכסוך עבודה, וזאת בכתב ועד 7 (שבעה) ימים לפני כינוס האסיפה.

19.2.4 שינוי סדר היום של האסיפה בהתאם להסתייגויות ו/או תוספות לסדר היום אשר הוגשו על פי תקנון זה, יועמד להצבעה בתחילת האסיפה ולפני כל פעולה אחרת.

19.2.5 המניין החוקי לאסיפה הכללית יהיה רבע מחברי סגל ההוראה. אם כעבור רבע שעה מן המועד שנקבע לאסיפה הכללית לא יימצא המניין החוקי, תתקיים האסיפה בכל מספר משתתפים.

19.2.6 האסיפה מתנהלת ע"י היו"ר ובהעדרו ע"י הסיו"ר, ובהעדר שניהם ע"י חבר ועד שהוסמך לכך ע"י הוועד.

19.2.7 החלטות האסיפה תתקבלנה ברוב רגיל למעט במקרים בהם נקבע במפורש אחרת.

19.2.8 ככלל כל ההצבעות תהינה גלויות. הוגשה בקשה של לפחות עשרה אחוזים מחברי הסגל ההוראה הנוכחים באסיפה אשר חברים בכוח לעובדים ו/או הוועד תתקיים הצבעה חשאית. לעניין סעיף זה יראו בהצבעה חשאית שהתקיימה באמצעות האינטרנט סמוך לאחר האסיפה כאילו התקיימה באסיפה.

19.2.9 מנהל האסיפה כאמור בסעיף 18.2.6 ימנה את המזכיר או חבר מבין חברי האסיפה, לרבות אחד מחברי הוועד, שינהל פרוטוקול של האסיפה, בהם ירשמו עיקרי הדברים וכל ההחלטות שתתקבלנה.

19.2.10 פרוטוקול האסיפה הכללית יאושר ע"י הוועד. הפרוטוקול המאושר יפורסם באתר האינטרנט של הוועד ו/או של ארגון העובדים וישלח בדוא"ל לכלל חברי סגל ההוראה שמסרו את כתובת הדוא"ל שלהם.

### **19.3 אסיפה כללית מיוחדת**

19.3.1 אסיפה כללית מיוחדת שלא מן המניין (להלן - אסיפה מיוחדת) תכונס על פי החלטת הוועד ברוב מוחלט ו/או על פי דרישה בכתב ובחתימתם של לפחות חמישה-עשר אחוזים מחברי סגל ההוראה.

19.3.2 אסיפה מיוחדת תכונס לא יאוחר מ-21 (עשרים ואחת) יום לאחר שהתקבלה החלטה או דרישה כאמור בסעיף 19.3.1.

19.3.3 כל הסעיפים הנוגעים לאסיפה כללית שנתית יחולו על אסיפה כללית מיוחדת.

### **19.4 אסיפה כללית דחופה**

19.4.1 אסיפה כללית דחופה (להלן - אסיפה דחופה) תכונס במקרה של עניין בעל חשיבות ודחיפות מיוחדת על פי החלטת רוב מוחלט של חברי הוועד.

19.4.2 אין לכנס אסיפה כללית שנתית או מיוחדת בדרך דחופה ואין לדון באסיפה דחופה בשינויים בתקנון זה, בהדחת יו"ר, חבר ועד, או הבעת אי אמון בוועד.

19.4.3 באסיפה דחופה תתקבלנה רק החלטות הנוגעות במישרין לעניין בעטיו כונסה האסיפה.

19.4.4 הודעה על כינוס אסיפה דחופה תינתן לפחות 72 שעות טרם כינוסה.

19.4.5 כל הסעיפים הנוגעים לאסיפה כללית שנתית יחולו על אסיפה דחופה למעט אם נקבע במפורש אחרת.

19.4.6. על אף האמור בסעיף 18.2.8, סברו רוב חברי הוועד הנוכחים בישיבת הוועד בה הוחלט על כינוס אסיפה דחופה כי דחיפות העניין איננה מאפשרת קיום הצבעה חשאית, החלטות האסיפה הדחופה תתקבלנה בכל מקרה בהצבעה גלויה.

## **20. הדחת חבר ועד, הדחת יו"ר והבעת אי אמון בוועד**

- 20.1. הצעה להדיח יו"ר, חבר ועד או להביע אי אמון בוועד תועלה בפני האסיפה הכללית על ידי הוועד לפי המפורט בסעיף 19.2, או לחילופין על פי דרישה בכתב בצרוף נימוקים מתאימים ובחתימתם של לפחות 25% (עשרים וחמישה אחוזים) מחברי סגל ההוראה.
- 20.2. החלטה להעלות בפני האסיפה הכללית הצעה להדיח יו"ר, חבר ועד, או להביע אי אמון בוועד, תתקבל בוועד ברוב מוחלט ולאחר שניתנה לחבר הוועד שבנידון האפשרות להשמיע את דבריו בפני הוועד.
- 20.3. האסיפה הכללית רשאית להחליט על הדחת יו"ר, חבר ועד ולהביע אי אמון בוועד ובלבד שהנושא היה על סדר יומה המקורי של האסיפה ונמסרה על כך הודעה מיוחדת בדוא"ל לכלל חברי סגל ההוראה עשרה ימים לפחות טרם כינוסה.
- 20.4. סדר היום של אסיפה בה נדונה הצעת אי אמון בוועד יכלול נושא זה בלבד.
- 20.5. הדחת חבר ועד שאינו יו"ר תתקבל ברוב של שני שלישים מקרב הנוכחים באסיפה ובלבד שנכחו באסיפה לפחות 10% מכלל חברי סגל ההוראה.
- 20.6. הודח חבר ועד שאינו יו"ר, ימונה במקומו המתמודד בבחירות לוועד אשר קיבל את מספר הקולות הרב ביותר ואיננו מקרב הנבחרים בעת פרסום תוצאות הבחירות האחרונות בכפוף לנוהל השריון בסעיף 9 בתקנון זה.
- 20.7. לא תידון הצעה ולא תתקבל החלטה על הדחת יו"ר, חבר ועד או הצעת אי אמון בוועד אלא לאחר שניתנה לחבר הוועד, או לכל אחד מחברי הוועד הנוכחים באסיפה במקרה של הצעת אי אמון בוועד, הזדמנות נאותה להשמיע את דבריו בפני האסיפה.
- 20.8. הדחת יו"ר או הבעת אי אמון בוועד יתקבלו ברוב של שני שלישים מהנוכחים באסיפה, ובלבד ונכחו באסיפה לפחות 15 (חמשה-עשר) אחוזים מכלל חברי סגל ההוראה. דינה של הדחת יו"ר כדין הבעת אי אמון בוועד, ויחול עליה סעיף 19.9.
- 20.9. הביעו חברי האסיפה אי אמון בוועד או הדיחו את יו"ר הוועד, תהפוך האסיפה ל"אסיפת בחירות" כפי שמוגדרת בתקנון זה. אסיפת הבחירות תבחר ועדת בחירות שתפעל לקיום הבחירות וכן תנקוט צעדים נאותים ומתאימים לעריכת בחירות תוך פרק זמן קצר ככל האפשר ובכל מקרה לא יותר מ-60 יום לאחר הבעת אי האמון.



20.10. ועד שהובע בו אי אמון ישמש כוועד מעבר עם כל סמכויותיו עד שוועד חדש נכנס לתפקידו.

## **21. שינוי התקנון**

21.1. שינויים לתקנון זה יתקבלו באסיפה כללית שנתית או מיוחדת כמוגדר בתקנון זה. לא יעשה שינוי תקנון בדרך של אסיפה כללית "דחופה" כמוגדרת בתקנון זה.

21.2. הצעה לשינוי תקנון תועלה בפני האסיפה הכללית על ידי הוועד, או לחילופין על פי דרישה בכתב בצרוף נימוקים מתאימים ובחתימתם של לפחות עשרים וחמישה אחוזים מחברי סגל ההוראה.

21.3. האסיפה הכללית רשאית להחליט על שינוי תקנון, ובלבד שהנושא היה על סדר יומה המקורי של האסיפה ונמסרה על כך הודעה מיוחדת בדוא"ל לכלל חברי ההוראה עשרה ימים לפחות טרם כינוסה, הכוללת את התקנון המוצע או את פרטי הסעיפים המוצעים לשינוי.

21.4. החלטה על שינוי תקנון תתקבל ברוב של למעלה משני שלישים מהנוכחים באסיפה.

## **22. דמי חבר**

22.1. חבר סגל ההוראה ישלם לארגון העובדים דמי חבר או דמי טיפול שינוכו משכרו על פי הוראות ההסכם הקיבוצי.

22.2. בנוסף לאמור בסעיף 21.1 רשאית האסיפה הכללית לאשר גבייה של דמי ועד עד לשיעור של 0.4% משכר עובד.

## **23. סכסוכי עבודה וצעדים ארגוניים**

23.1. הוועד מוסמך להכריז על סכסוך עבודה, בכפוף לאישור ארגון העובדים.

23.2. לאחר שהוכרז סכסוך עבודה, הוועד רשאי להחליט על שביתת אזהרה שלא תימשך יותר מיומיים (להלן – שביתת אזהרה).

23.3. החליט הוועד על שביתת אזהרה, יביא הוועד את החלטת לדיון ואישור אל האסיפה הכללית במועד שהוועד יקבע, אלא אם החליט כי נסיבות מיוחדות של העניין מצדיקות נקיטת צעדים ארגוניים אף ללא דיון ואישור של האסיפה הכללית.

- 23.4. הוועד לא יחליט על שביתת אזהרה ללא אישור האסיפה הכללית אלא אם השביתה מתייחסת לתנאי העבודה של סגל ההוראה, והחלטה כזאת לא תתקבל יותר מפעם אחת בסמסטר.
- 23.5. הודעה על שביתת אזהרה תינתן להנהלת האו"פ לפחות יומיים לפני מועד השביתה.
- 23.6. החליט הוועד לנקוט צעדים ארגוניים (שאינם שביתת אזהרה) טעונה החלטתו אישור האסיפה הכללית.
- 23.7. החלטת הוועד לנקוט צעדים ארגוניים, לרבות שביתת אזהרה, תתקבל בישיבה בה נוכח רוב מקרב חברי הוועד.
- 23.8. החליט ארגון העובדים על שביתה המקיפה מקומות עבודה שונים, ובכללם גם האו"פ, תובא ההחלטה בפני האסיפה הכללית וזו תחליט אם להצטרף לשביתה.
- 23.9. לצורך החלטה של האסיפה הכללית על נקיטת צעדים ארגוניים נדרש מניין של 30 אחוזים מקרב חברי סגל ההוראה. לא היה מניין כזה בתחילת האסיפה, תוכל האסיפה הכללית להתכנס מחדש, חצי שעה לאחר המועד שנקבע לתחילת האסיפה, לדיון והחלטה כאמור בכל מספר של חברים נוכחים.
- 23.10. הכריז הוועד על סכסוך עבודה, ולא נתקבלה החלטה על נקיטת צעדים ארגוניים, מוסמך הוועד לבטל את ההכרזה.
- 23.11. החליטה האסיפה הכללית לנקוט צעדים ארגוניים, רשאי הוועד להחליט על ביטול או סיום צעדים אלה, אך החלטתו טעונה אישור האסיפה הכללית. האסיפה הכללית תכונס לצורך זה בהקדם האפשרי.
- 23.12. החלטה של האסיפה הכללית בנוגע להסכם קיבוצי, הכרזה על סכסוך עבודה או סיום סכסוך עבודה, תתקבל בהצבעה חשאית של המשתתפים באסיפה, אם לפחות עשרה אחוזים מן המשתתפים יבקשו זאת.

## **24. הסכם קיבוצי**

- 24.1. משא ומתן לקראת עריכת הסכם קיבוצי בענייני עבודה של חברי סגל ההוראה, לרבות שינויים בהסכם קיבוצי, ינוהל מטעם ארגון העובדים על ידי הוועד.
- 24.2. הושגה הסכמה בין הוועד לבין הנהלת האו"פ בנוגע לנוסח הסכם קיבוצי, יובא הנוסח המוסכם לאישור צוות הארגון של ארגון העובדים. סירב צוות הארגון לאשר את נוסח ההסכם, תועבר החלטתו בצירוף הערות והצעות לדיון נוסף בוועד. הוועד ישקול את החלטתו של צוות הארגון ויחליט מחדש אם לאשר את נוסח ההסכם. החלטת הוועד תהיה סופית.

## **25. ועדת ביקורת**

- 25.1. ועדת הבחירות לוועד סגל ההוראה, תהיה אחראית לקיום הליך בחירת שני חברי סגל הוראה כחברי ועדת ביקורת, במקביל וכחלק בלתי נפרד מהליך בחירת ועד כמוגדר בתקנון זה, בהתאמות הנדרשות.
- 25.2. הליך השריון כמוגדר בסעיפים 4 ו-9 לתקנון אינו תקף בנוגע לבחירת חברי ועדת הביקורת.
- 25.3. ועדת הביקורת תכהן כל עוד מכהן הוועד שנחבר עמה.
- 25.4. חברי ועדת הביקורת לא יכהנו בעת ובעונה אחת כחברי ועד ולא ימלאו תפקידים אחרים מטעמה.
- 25.5. ועדת הביקורת של הוועד תבקר את פעילות הוועד בכללותה, תפקח על ניהול כספי הוועד, ותיתן דו"ח על פעולותיה בפני האסיפה הכללית השנתית.
- 25.6. פעולת ועדת הביקורת תעשה בתיאום עם ועדת הביקורת של ארגון העובדים. יובהר כי פעולת ועדת הביקורת אין בה בכדי לגרוע מסמכויות ועדת הביקורת של ארגון העובדים ביחס לפעולות הוועד.
- 25.7. לא הוגשו לידי ועדת הבחירות מועמדות לכהונה בוועדת הביקורת, תשמש ועדת הביקורת של ארגון העובדים כוועדת ביקורת לעניין סעיף זה, וזאת בהתאם לאמור בתקנון כוח לעובדים.

## **נספח מספר 1: הגדרת תפקידי חברי הוועד ותחומי אחריותם**

### **1. יושב ראש הוועד (יו"ר) –**

- א. מנהל את מכלול היחסים של הוועד אל מול ההנהלה. באחריותו להוביל את ניהול מו"מ מול ההנהלה, ישיבות מעקב, וכדומה.
- ב. מנהל את קשרי הוועד עם ועדים אחרים באו"פ או ועדים של מוסדות אקדמיים אחרים, ועם אגודת הסטודנטים.
- ג. אחראי לקשר שוטף עם היועץ המשפטי של הוועד, עם המלווה הארגוני של הוועד בכוח לעובדים ועם שכירי הוועד.
- ד. ממליץ לוועד למנות את חברי הוועד לתפקידים השונים. המלצתו טעונה אישור ברוב רגיל.
- ה. ליו"ר סמכות שיורית.

## 2. סגן יו"ר הוועד (סיו"ר) –

- א. מנהל את מכלול עבודת הוועד בהנחיית יו"ר הוועד, קביעת לוחות זמנים לביצוע פרויקטים ופעילויות הוועד, ומסייע ליו"ר במשימותיו לפי מה שנקבע בין שניהם.
- ב. מסייע ליו"ר לבצע תהליכי הערכה שוטפים של בעלי התפקידים בוועד, במיוחד בנוגע לזמינות, נגישות, ושיתוף פעולה של בעל התפקיד עם חברי הוועד האחרים ועם היו"ר והסיו"ר.
- ג. אחראי למעקב אחר משימות הוועד, כולל לוחות זמנים, ועמידה ביעדים.

## 3. אחראי כספים (גזבר), מנהל תקין ותקנון –

- א. אחראי למעקב וניהול ענייניו הכספיים של הוועד, שכר והחזרי הוצאות.
- ב. עומד בקשר רציף עם גזברות ארגון העובדים.
- ג. אחראי לניהול תקין, ישר, ושקוף של כספי הסגל.
- ד. אחראי לקשר עם ועדת ביקורת.
- ה. מרכז את ענייני הסדרי פנסיה, ביטוחי בריאות, ושאר העניינים הכספיים הנוגעים לסגל.

## 4. רכז פניות פרט –

- א. מעניק מענה לפניות אישיות ושוטפות של הסגל – כגון הריון ולידה וזכויות פרט אחרות.
- ב. באחריותו להכיר היטב את ה"זכותון" ולוודא עדכוננו מעת לעת.
- ג. מלווה חברי סגל לשימוע בטרם פיטורים.
- ד. בעל גישה ליועץ המשפטי של הוועד, מנהל משאבי אנוש ודיקנט.

## 5. רכז גיוס, שטח ואיגוד מקצועי –

- א. מקיים ומתחזק קשר ישיר ורציף עם פעילים לצורך פעולות שוטפות של הוועד.
- ב. מתכנן את אספות הסגל.
- ג. מארגן את הליך הבחירות – הקמת ועדת הבחירות.
- ד. אחראי להקמת ותפקוד פורום מלווה.
- ה. אחראי על קליטת עובדים חדשים באו"פ (קבלת פרטים אישיים, רישום כחברי הארגון).
- ו. נמצא בקשר עם רכזי מטה רלוונטיים בארגון העובדים.

## 6. רכז תקשורת –

- א. מנהל באופן שוטף את דף הפייסבוק, אתר האינטרנט של הוועד, קבוצות המייל של הוועד, ווטסאפ, זום ושאר אמצעי תקשורת.

- ב. שולט בעניינים הטכניים שקשורים לתפקוד המזכיר/ה במקרה של היעדרות.
- ג. אחראי על שליחת הודעות לסגל דרך המדיה האלקטרונית או הדפוס.
- ד. אחראי להפקתו של הניוזלטר.
- ה. אחראי על ניסוח מכתבים (להנהלה, לסגל וכו'), פרוטוקולים. ניסוחיו אמורים לקבל אישור יו"ר ו/או סיו"ר.