**פרוטוקול ועד מנהל אס"ט**

**יום שני, 15.06.2020, שעת פתיחת מושב – 19:00**

נוכחים:

ועד מנהל:

**נעם כהן יו"ר כימיה ומזכירת הועד המנהל נטלי קורליק יו"ר ביו-רפואה**

**נתנאל קיפרמן יו"ר ארכיטקטורה שקד קגן יו"ר הנדסה כימית**

**שיר ברויר יו"ר מכונות גל גומפל נציג תארים מתקדמים**

**גיא שני יו"ר פיזיקה עילם שפירא יו"ר תעשייה וניהול**

**אילנה אליזרוב יו"ר ביוטכנולוגיה ומזון נועה בן משה יו"ר ועד חומרים**

**קורל כהן יו"ר חינוך שרון בן ישי יו"ר אווירונאוטיקה וחלל**

**זיו לוי יו"ר אזרחית**

ביקורת:

**איתן טוגנדהפט יו"ר ועדת ביקורת**

**משה גלזר סיו"ר ועדת ביקורת**

משקיפים:

**לינוי נגר שאול יו"ר אס"ט**

**עידו בירן סיו"ר אס"ט**

**טל כספני יו"ר ועדה אקדמית**

**אליאס באשארת רכז מחשבים**

**אור שמש מנהל המחלקה הטכנית**

**תומר רובינוב מנהל משרד חברה וקהילה**

**יאנה גרישצ'נקו מ"מ מנהל משרד פרסום**

**ליאור מן מנהל משרד קמפוס**

**חלקה הראשון של הישיבה עוסק בנושא המבקר הפנימי. ישנם שני מועמדים, כל מועמד יכנס בנפרד ויציג עצמו כעשר דקות ולאחר מכן יהיו עשר דקות לשאלות, לבסוף יהיה דיון סגור והצבעה כנהוג במכרזים.**

**הגעה אל המתמודדים – ועדת ביקורת עברה דרך מבקר הטכניון כדי לשמוע מה זה ביקורת ואם יש לו הצעות למועמדים, מבקר הטכניון נתן רשימה של מועמדים. לאחר שיחה עם המתמודדת הראשונה ובקשה להצעות, ועדת ביקורת התרשמה כי היא רלוונטית לאס"ט. המועמד השני עשה את סקר הסיכונים ב-2018, ועדת ביקורת התרשמה כי יש לו הבנה וידע מעמיקים על אס"ט היות ועשה כבר סקר סיכונים, וכן דברים שאמר היו רלוונטים לאס"ט ולכן גם הוא מועמד.**

**המועמדת הראשונה – הדס פריאון**

**עורכת דין, עוסקת בביקורת כ-7 שנים, עושה ביקורות בגופים גדולים כמו קופ"ח כללית, נתיבי ישראל, אונ' תל אביב, מרכז הספורט, עיריות וכו'. הבנתי כי היה מינוי של מישהו שעשה סקר סיכונים בשנת 2018 ונתן כל מיני נושאים לדיון והבנתי כי לא התקדם מאז דוח ביקורת. אני מציעה לעבוד בשיתוף פעולה עם הארגון, יחד עם מנהלים, איך מייעלים את הארגון, חוסכים כסף ומתנהלים בצורה טובה יותר לעתיד. ההצעה שלי זה לעשות פגישות היכרות בסיסיות עם המנכ"לים, סמנכ"לים, גזברות, המחלקה המשפטית, מי שקשור באס"ט, באפקט, הועד המנהל – וזאת על מנת לקבל תמונה מכל המקומות, לשמוע דברים העולים מהשטח, דברים שהייתם חושבים שצריך לטפל בהם, דברים שרוצים להעמיק בהם יותר. ישנם גם נושאים שאין סיבה להתעמק בהם כמו קופות קטנות, לרוב יש שם הרבה בעיות אך בראיה המאקרו לא מדובר בהרבה כסף ולכן לא כדאי להשקיע בזה את המשאבים של הביקורת. בשיתוף פעולה עם הועד, מה שחושבים ורואים לנכון להתעמק בו.**

**כמו כן, לעשות ריענון קצר על סקר סיכונים שנעשה בשנת 2018, לראות אם משהו השתנה, אם יש דברים נוספים, לקבל תמונת מצב על הארגון. עושים חישוב על הסיכון וההסתברות שהסיכון יתממש ועל פי זה אנו מדרגים את הנושאים להתעמק בהם, לפי החשיבות, חוות דעת של יו"ר הועד, סיו"ר, ועדת ביקורת. אתם מכירים את הארגון ועובדים בו יותר ממני, ישנה גם תחלופה גדולה של עובדים לאורך השנים ולכן תהליך הכשרה שעד שעובד מוכשר הוא הרבה פעמים עוזב, זה גם נושא שראוי לדון בו. התעמקות הלאה בנושאים לפי הדירוג של מה הכי חשוב להתעמקות. עובדת בגובה העיניים, ניתן להתקשר להתייעץ, המטרה זה שיתוף פעולה, להיכנס לארגון מתוך מטרה לשפרו ולחסוך לו כסף לשימושים אחרים.**

**מקריאת הדוח הקודם – שבעיקר היה על כך שאין תיקי חפיפה או נהלים או משהו מוסדר שעל פיו הארגון עובד ואז כל פעם מגיע עובד חדש עושה חניכה ומאוד מהר הוא גם עוזב ובעצם הידע הולך יחד איתו, ויש לשמרו, שמירה על הזיכרון הארגוני כדי לא להתחיל כל פעם מחדש. יש הרבה גופים שקשורים – עובדים שעתיים, קבועים, יש לראות כמה משאבים משקיעים מבחינת עובדים ושכר ודוחות נוכחות. עובדי חלקיקי משרה לעיתים לא שווה את המאמץ מסביב לזה. בקרה על התקציב, תשלומים על נכסים איתם אתם עובדים. ציוד טכני, כספים שניתן להגדיל מבחינתכם – כספי פרסום, שכירות, ניתן להגיע לנושאים של מערכות מידע אך לטעמי יש להתחיל מההתחלה, מע. מידע זהו שלב יותר מתקדם.**

**שאלות**

* **האם יש לך ניסיון עם עובדים של חלקיקי משרות, עם תחלופה גבוהה, יש לך איזה שהוא רעיון כבר להציג לנו, משהו שחשבת עליו?**

**עבדתי עם מועדון הספורט של אונ' ת"א – מדריכים בחלקיקי משרות. העמותה לגיל הרך בה אני עושה ביקורות, "וראייטי" – העובדים הם אנשי צוות של סייעות, מדריכת התנהגות, קלינאית תקשורת – חלקי משרות, הרבה חילופים, חופשות לידה, פיטורים וכו'. נושא שמעניין אותי – ויש מקום לדיון על כך, בחינת הוראות הקבע אם ישנן לאס"ט, אשר יורדות בדרך קבע מהחשבון, נחתמו בעבר והכל יורד כל חודש ולא תמיד נעשית בקרה מתאימה. זאת ביקורת שאני עושה בכל מיני מקומות ואז מגלים שמשלמים על כל מיני דברים שלא בשימוש, חיבורים פיראטיים על חשבון הארגון – דבר שחשוב לעשות. התחשבנויות עם ספקים מול הסכם ההתקשרות, בחירה של ספקים – תלוי איפה תרצו להתמקד, כל צורת התנהלות עם ספק – השוואה בין ההצעה לבין התמורה בפועל, האם יש מקום לקנוס ואיפה ניתן להגדיל רווחים ולקבל שירות טוב יותר. במידה ויש צורך בכך. דיווחי נוכחות של עובדים – השוואה, תהליכים – האם נעשה בצורה ידנית/קולט נתונים עם פלט ממוחשב. ישנם המון נושאים, השאלה במה תרצו להתמקד בעזרת הדירוג.**

* **האם יש לך ניסיון עם אגודות סטודנטים או גופים דומים? ההתנהלות היא שונה במעט מעמותות אחרות על אף כי חוקית היא עמותה בשל היותו גוף עצמי.**

**לאגודות סטודנטים באופן ספציפי לא עשיתי ביקורת, כן אוכל לומר כי עשיתי ביקורת לחברות למתנ"סים, החברה להגנת הטבע, חברה כלכלית, חברות נלוות לרשויות מקומיות – ז"א שיש ערבוב כספים גדול בין הארגונים וכל הועדות, דברים שהם מאוד דומים לאיך שאגודת הסטודנטים בנויה.**

* **ציינת הרבה חברות אך מבחינת עמותות..?**

**כאמור עשיתי ל"וראייטי", לעמותה לגיל הרך, עמותות לחינוך, חברה למתנ"סים, ברווחה בעמותות שונות, בגשר וכו'. אוכל למסור רשימה מדויקת של מקומות בהם עשיתי ביקורות.**

**המועמד השני – רועי וייסברג**

**תיקון בחוק העמותות קבע כי כל עמותה שמחזור הפעילות שלה הוא מעל 10 מיליון ש"ח, תידרש בביקורת פנימית. חוק ביקורת פנימית 1992, עד אותה תקופה היה מוחל על גופים נתמכים כדוג' הטכניון – יש לה מבקר פנימי במשרה מלאה וצוות, תכלית הביקורת הפנימית – בחינת תהליכי העבודה, בקרות, נאותות, יעילות וערכים נוספים על מנת לראות כי מקיימים תהליך סדור של קבלת החלטות וכן הוצאת התהליכים לפועל בצורה תקינה. לפני כשנתיים-שלוש כאשר פנו אלי יו"ר וסיו"ר אס"ט וביקשו שאנו נבוא ונבחן את חוסן תהליכי הליבה שזו עבודה מקיפה שביצענו באס"ט ואני מניח כי הממצאים של העבודה הגיעו אליכם כי למעשה הפניה שקיבלתי הייתה על בסיס אותו הדוח. מבחינת המשרד – חלק מרשת בינלאומית שפועלת כמעט בכל המדינות, לצורך העניין - מבצעים עבודה כעת במקביל עם המשרד בניגריה, הולנד, עבודות כלכליות. מעבר לכך מטפלים מתוך ישראל בשירותי ייעוץ כאשר אני השותף שאחראי בישראל על שירותי הייעוץ. חיפאי, המשרד במרחק דק ספורות מהקמפוס. אנו מטפלים בכ- 75 חברות ציבוריות שנסחרות בארץ ובעולם – 14 חברות שפעילותם בארה"ב. רואים שיטות ותהליכים אחרים מעבר לשוק הישראלי. הביקורת הפנימית מתנהלת ע"י שותפי, דורון רוזנבלום, עובד איתו ב-15 שנים האחרונות, הביקורת הפנימית מתחילה בסקר סיכונים, תכנית עבודה רב שנתית שמוצגת לכם. על בסיס התוכנית הזו פועלת הביקורת הפנימית ועורכת את הביקורות. המטרה – להשיא ערך מוסף, תרומה מהניסיון והידע שצברנו לאורך השנים על מנת לשדרג תהליכים בתוך אס"ט. מעבר לכך אנו בישראל כ-60 עובדים, 3 משרדים - כרמיאל, חיפה ות"א. בביקורת הפנימית מדורגים בין 3-4 בישראל, אוהבים את עבודתנו, חושב כי גם טובים בה. מבחינת מוסדות להשכלה גבוהה אנו עובדים עם הביקורת הפנימית באונ' חיפה, אנו המבקרים של מכללת שנקר, מכללת קיי, מכירים את העולם הזה וממשקיו. בזכות העבודה שביצענו – מכירים טוב את המבנה הארגוני, גם את החברה העוסקת בפעילויות ספורט, אפקט, ממשקי העבודה, העובדה כי הגרפיקאית נמצאת באפקט אבל שכרה הוא לא שמופיע באפקט. כל מיני נקודות שאח"כ יעזרו לנו לקצר תהליכים ולהתחיל לצלול בעבודת ביקורת שתקדם אתכם.**

**שאלות**

* **אמנם עבדתם פעם אחת עם אגודת הסטודנטים בטכניון בעניין סקר הסיכונים, מלבד זה יש לכם ניסיון עם אגודות סטודנטים או עמותות דומות בטווח קצת יותר ארוך?**

**מבחינת עמותות – נותנים שירותים לעמותות בסדרי גודל קצת שונים מאס"ט. אנו המבקרים הפנימיים של "יחד למען החייל", אשר מגלגלת מחזור של כמיליארד ש"ח, כ-3,000 עובדים וכ-7,000 מתנדבים. מטפלים גם בעמותות קטנות יותר – "דעת", "יוניסטרים" שמקדמת נוער מהפריפריה, "אחים לחיים" – תומכת בחיילים שנפצעו בשירותם הצבאי ועוד מס' עמותות קטנות יותר. מבחינת אגודות סטודנטים, אני סייעתי וייעצתי בתפקידים שונים באגודות סטודנטים בעבר, בבר אילן והמכללה למנהל. מה שאתם צריכים להבטיח זה שגם שאחרי שכהונתכם תסתיים התהליכים שאתם רוצים לשפר אותם ימשיכו לרוץ, הבעיה הכי קשה בארגון כמו שלכם זה שהזיכרון הארגוני הוא מאוד קצר ואז אחרי שנתיים הגורם הקבוע היחיד שקיים זה העובדים השכירים אשר מרכזים לתוכם הרבה כוח שצריך לראות שאתם כגוף הריבון שמנהל את העמותה יודע מה קורה, ואין מקרים לא תקינים.**

* **אחרי שכתבתם את הדוח ב-2017 , ראיתי את כל ההצעות שכתבתם, עשיתם איזה שהיא עבודה אח"כ עם אס"ט כדי לראות איך גורמים לדברים לקרות או שרק הגשתם את הדוח וזהו?**

**הגשנו על בסיס הדוח הזה תכנית לתקן ולשפר את הבקרות, לצערנו היו"ר והסיו"ר, מציע שתדברו איתם – עבדו צמוד אלינו במיוחד הסיו"ר, נמרוד, התחלפו בשל תום כהונה ומה שקרה זה שגיל מאוד לא רצה שנעשה עבודה שתגדיר לו את גבולות הגזרה ולא זכינו לממש את עקרונות הדוח.**

* **במקרה כמו שתיארת, איך לדעתך ניתן לצאת מזה ולהגיע למצב בו אנו מקבלים איזה שהיא ביקורת ולשתף אתכם ואתם רואים איזה שהוא ברקס אז מה אתה מציע לשנות ואיזה רעיונות יש לך כבר לשיפור מהיכרותך עם האגודה שלנו?**

**ראשית, זיהינו חולשות משמעותיות בתחום הכספים, כשישבנו עם גיל ודיברנו איתו על כספים הוא אמר בצורה ברורה כי הוא רואה עצמו כמי ששומר על הכספים כדי ש"הילדים לא יבזבזו את הכסף". לי ברמה האישית זה מאוד חרה הגישה הזו כאשר ברור לכל אחד מה תפקידו ואני לא תופס את הועד, היו"ר והסיו"ר כילדים שבאים לבזבז את הכסף. זאת אחריותכם ויכולתכם נגזרת מכך שתדעו מה קורה באס"ט. מבחינת מה שקורה ואיך לא גורמים למצבים ששים לנו ברקס - ברגע שממנים מבקר פנים אז יש לו אחריות וסמכויות וחובות שלא ניתן לבוא ולומר שלא יראה או יבדוק את התהליך הזה. לשם כך ממנים איש מקצוע וזהו תפקידו. לפעמים גם לעשות דברים שהם לא נעימים – לקיחת תהליך ולומר לאיש מקצוע כי תהליך שהוא מבצע הוא לא אופטימלי ולא נכון.**

**-דיון פתוח-**

**-בתקופה של עומר ונמרוד וגם בתקופה של אמיר ואמיר הייתי חלק מועדת כספים. עומר ונמרוד האמינו בביקורת הזו ורצו להמשיך אותה לשלב הבא, הם רצו שאמיר ואמיר ימשיכו עם התהליך, הנושא עלה בועדת כספים ובועד המנהל. העלות של הביקורת הייתה מאוד גבוהה ואמיר ואמיר לא התלהבו מהביקורת עצמה שהחברה כתבה לטענתם המסמך מאוד בסיסי שמדבר על דברים שגם ככה ידועים וזה בזבוז כסף מיותר על הדוח ותשלום כפול פי שלוש מעלות הדוח. ולכן לא המשיכו בשל העלות הגבוהה של התהליך, אני לא מכירה שגיל פעל נגד התהליך.**

**-מה בנוגע לחוק שאומר שצריך לעשות זאת?**

**-זה מה שאני מכירה, לא יכולה לערוב לנכונות של הדברים.**

**-איך ועדת הכספים אז הגיבה לכך שנשיאות אומרת שלא צריך את התהליך כי הוא יקר למרות החוק?**

**-הסכום שביקשו היה מאוד גבוה והנשיאות החליטה לא לעשות את הצעד הזה באותו הרגע.**

-דיון סגור בנושא המועמדים לתפקיד המבקר הפנימי (25 דק')-

**הצבעה למועמדת הראשונה – הדס פריאון לתפקיד מבקרת פנים באס"ט.**

**בעד – 12**

**נמנע – 0**

**נגד – 1**

**הצבעה למועמד השני – רועי וייסברג לתפקיד מבקר פנים באס"ט.**

**בעד – 2**

**נמנע – 8**

**נגד – 4**

הדס פריאון נבחרה ברוב קולות לתפקיד מבקרת הפנים באס"ט,

המינוי עד שנה – 15.06.21

**-דיון פתוח-**

**מכרזים**

**-בבסיס המסמך של ועדת כספים פן כלכלי וכספי. חסכון כסף לא על חשבון מקצועיות ועשיית דברים בצורה אופטימלית. במסמך ישנם נימוקים מעבר לפן הכלכלי. מבחינת הפן הכלכלי - סה"כ עלויות היום – 43 אלף ש"ח, במתווה א' חוסכים חצי ובמתווה ב' נשארים עם 16, קצת יותר מחצי. הדיון הוא על ההצעה והטבלה ולא מעבר לזה.**

**ישנם שלושה סוגי מכרזים – מנהל משרד, רכז ורכז אקדמי. צעדים על מנת להפחית את עלויות בשנה ולייעל את הדברים.**

**-בתפקידים מסוימים, בראש ובראשונה יו"ר ועדה אקדמית, אי אפשר שייבחר ע"י שלושה אנשים. עליו לייצג את כולם. הגמול של 250 ₪ הוא שרירותי, ניתן לקבוע 100 ש"ח ומי שרוצה יבוא.**

**-יש להבין כי זה משפיע על אנשים איך מגיעים ואיך מרגישים בתוך האגודה. כאשר מדובר על מכרזים האמירה מי שרוצה שיבוא היא לא נכונה. רכז אקדמי שייך לועדה אקדמית, חייב להיות בועדה אקדמית וזה מה שהופך אותה לועדה אקדמית מקצועית.**

**-במכרזים של מנהלי משרד – 2 חברי ועד מנהל. יש להסתכל במכרז בתור דבר מאוד מאיים, ראיון עבודה הוא בדר"כ מול אדם אחד, היום מי שנכנס למכרז עומד מול 6-8 אנשים, זהו דבר לא נכון, יכולים להיות משקיפים ומביעי דעה, אבל כך הגענו למספר הזה והוא אינו שרירותי.**

**-תפקיד הרכז נמצא תחת מנהל המשרד וראוי כי מנהל המשרד יכריע על מי שעובד איתו, תחתיו. הבעיה – יכול להוביל לחבר מביא חבר לטובה או לרעה. יש לבקר את העניין הזה. רכז אקדמי – נותן מענה לועד של עצמו, עליו לעבוד באופן יום יומי עם הנציגים ויו"ר הועד – מתלווה ליו"ר עבודה מול דיקנים, כפוף לועד ומשרת את הועד. קודם כל שייך לועד.**

**-רכז אקדמי הוא רכז באס"ט וכפוף לועדה האקדמית. רכז אקדמי פונה עצמאית לסגן דיקן בכל פקולטה, יש לו ממשקי עבודה עצמאים שלו. קיים ניגוד אינטרסים כשהנציגים בוחרים את הרכז האקדמי שלהם – רכז אקדמי צריך לגשר בין הנציגים, מקבל החלטות לטובת הסטודנטים של הפקולטה ועובד עם הנציגים והועד, אך כאשר רכז אקדמי מקבל החלטה לטובת רכז א' ולא רכז ב' מתוך ראיית טובת הסטודנטים, לעיתים נוטרים טינה על כך.**

**-ההצעה להוריד את גמול המכרזים ולהעלות את מספר חברי הועדה הוא רעיון טוב. רכז אקדמי נמצא תחת הועדה האקדמית ויש לכך סיבה, עובד בשיתוף עם הועד אך לא תחתיו.**

**-יש פה מתווים שניסו לנתק מהמדיניות של איך עושים מכרזים אך לא ניתן לנתק מהדיון, זה בא יחד. יש לדבר על איך בוחרים ועל שאלות מהותיות כמו הגבלת כמות חברי הועדה היושבים במכרז, האם מנהלי משרד צריכים רכזים וכו'. דיונים חשובים שעל סמך הדברים האלה ניתן לשנות את מבנה הועדה. הרכב ועדה הוא לא רק על סמך העלות.**

**-נכון היה להעביר את זה לועדת משנה שתשב עם מנהלי המשרדים והועד המנהל ולאחר מכן יעלה הדיון לועד מנהל.**

**-ועדת משנה זאת עבודה כפולה כי זה כבר נעשה. רכז אקדמי – היום ליו"ר או סיו"ר אין קול בבחירת הרכז. הדבר הנכון לעשות זה לתת כוחות שווים.**

**-דחיית הדיון וועדת משנה – יש לזכור שאחוז ניכר מהמשתתפים לא יהיה בועד הבא. יש לקבל החלטה ולא לדחות, גם אם אומר להצביע על חצי מתווה. ועדת כספים עשו את העבודה שאף אחד אחר לא היה מוכן לעשות.**

**-אין להצביע לשם ההצבעה, לא ניתן לדבר על הרכב מבלי לדבר על מהות חיכינו עם עניין המכרזים עד אחרי דיון ועד מנהל משום שכך חשבנו שנכון.**

**-אין קשר בין ההצעות ואין תלות, אין סיבה לחברם יחד ולומר הכל או כלום.**

**-מתווה א' – אופציה בת קיימא, השארת נוכחות של חברי ועד מנהל בבחירת האנשים שלהם, חסכון כסף. מנגנון שיותר מזמין אנשים להתמודד לאגודה. רבים מהסטודנטים שרצו להגיע לאגודה ושמעו כי הפורמט הוא מכרז טענו כי זה לא בשבילם. ישנם גם מתמודדים שפורמט המכרז פגע ביכולתם להביע את עצמם וכך מתפספסים אנשים טובים ולהיפך. שחרור ועד מנהל מבחירת כוח האדם יוצר תהליך ייעול בבחירת כוח האדם. בחירת הרכז האקדמי – צעד ראשון למקצע יותר את הועדה האקדמית ושיפור התפיסה שלנו כקליינטים של הועדה האקדמית כיצד אמורה להיבנות ומתווה א' מבזר את הכוח חצי חצי בין הועד לבין הועדה האקדמית. עובד בשיתוף פעולה עם היו"ר והכפיפות שלו היא לסיו"ר הועדה האקדמית והחניכה המקצועית היא מהרכזים ויו"ר הועדה האקדמית- טבעי שיקחו חלק בבחירתו.**

**-הבהרה - הרכז האקדמי לא משרת את הועד הוא משרת את הסטודנטים בשיתוף עם הועד ושיתוף פעולה עם היו"ר אך לא תחתיו.**

**-גם אם אין הסכמה עם כל ההצבעה, חבל להפיל את זה עכשיו.**

**-עליכם לבחור את ההרכב, אנו מנהלי המשרדים ויתרנו על הרבה רכזים ולקחנו על עצמנו את העבודה משום שאין לאגודה כסף בשל התקופה. ויתרנו על רכזים של 30 שעות ואתם יכולים להקצות את זה לשנה ללא גמול או בדומה על מכרזים, זה כסף שהאגודה צריכה. בחירת מנהלי משרדים היא פוזיציה מאוד מתגמלת – מעמד מכובד ויכול לספק אתכם. המכרזים הבודדים במידה ותעברו למתווה החדש זה יחסוך לאגודה כסף ויגרום לאנשים שבאמת רוצים להיכנס לדבר הזה ולהתנדב.**

**-יש להוריד את כמות האנשים במכרזים. המון אנשים שהמתמודד לא יודע מי הם. למקסם את מסוגלות המתמודדים. הרכז האקדמי בניגוד לרכזים אחרים באגודה משרת יותר את הפקולטה שלו.**

הצעת החלטה 1: **ועד מנהל מאשר את קבלת מתווה א' בהמלצת ועדת כספים עבור מכרזים.**

**בעד – 5**

**נמנע – 4**

**נגד – 5**

במתווה א' קיים שיוויון ולכן יתקיים דיון מחודש.

הצעת החלטה 2: **ועד מנהל מאשר את קבלת מתווה ב' בהמלצת ועדת כספים עבור מכרזים.**

**בעד – 3**

**נמנע – 6**

**נגד – 5**

ההצעה לא עברה.

דיון מחודש על מתווה א'

**-תסמכו על הועדה האקדמית, אף אחד בועדה לא יקח מכם את הסמכויות שלכם. בועדה האקדמית אנו עובדים ראשית אתכם, חלק מאחריותנו היא לעבוד בשיתוף פעולה אתכם. בנוהל המכרזים כרגע, מלבד ניגוד האינטרסים, אין לנו סיי.**

**-אני מסכים עם רוב מה שכתוב בהצעה משום שרכז עובד אצל המנהל שלו ועליו לבחור אותו, במכרזי מנהלי משרדים לא כולם באים מוכנים, הרבה מהשאלות לא רלוונטיות, כאשר יבואו 2-3 אנשים שבאמת יתעמקו וישאלו את השאלות הרלוונטיות.**

**-לחלק ניכר מהועד המנהל זאת הישיבה האחרונה שלו, בהרבה ישיבות נעשו דיונים אך לא קיבלו הרבה החלטות, החלטה גם בלי הסכמה מלאה היא צעד שיאפשר לועד מנהל הבא להמשיך את התהליך וזה נכון. ועדות המשנה שמונו עשו עבודה ודיברו עם נשיאויות ורכזים ובדקו ונכון יהיה עבוד האגודה והועד המנהל.**

**-לא ניתן כי שני אנשים יבצעו את בחירת מנהלי המשרדים ויו"ר הועדה האקדמית. הקטנת מספר הבוחרים ל-2 לאו דווקא אומר שהם יהיו מוכנים. עדיף לפתוח לכל מי שרוצה לבוא בסכום סמלי או בהתנדבות, מה שחשוב הוא שתנאי הפתיחה יהיו שווים לכולם, כל מי שירצה יכול לבוא ולבחור את יו"ר הועדה האקדמית ומנהלי משרדים. חשוב כי מישהו כמו יו"ר הועדה האקדמית יצליח להתמודד במכרז של יותר 2-3 חברי ועד מנהל. יש חשיבות גדולה שכמה שיותר אנשים יבחרו את יו"ר ועדה אקדמית ומנהלי מכרזים. אי אפשר להעביר את ההצעה בשל הסיפור של מנהלי מכרזים.**

**-נציג או חבר ועד מנהל שחשוב לו לבוא ולהשמיע את קולו על הרכז יכול לדבר בדיון הפתוח.**

הצבעה חוזרת

הצעת החלטה 1 (הצבעה חוזרת): **ועד מנהל מאשר את קבלת מתווה א' בהמלצת ועדת כספים עבור מכרזים.**

**בעד – 9**

**נמנע – 1**

**נגד – 4**

ההצעה עברה ברוב קולות.

**-במידה וארבעה שינו את דעתם, ניתן להעלות את הנושא שוב לסדר היום לפי התקנון.**

**ועדות ממליצות**

**קביעת שתי ועדות ממליצות, ועדה אחת בנוגע לבחירות הנציגים – הועדה תצטרך לפגוש את ועדת הבחירות שהייתה, ניתן גם של שנה שעברה, לבדוק מה היו הכשלים, מה ניתן לתקן, ספר בוחרים וכו'. אין מעוניינים להיות בועדה הממליצה הזו, לכן לא תהיה ועדה.**

**הועדה השניה, בנושא תקציבי ועדים, המעבר משנה לשנה.**

**-בשיחה עם גיל הגענו למסקנה כי אין שום החלטה שאומרת כי יש לקצץ בחצי. כרגע משנה לשנה הבאה יעבור כל התקציב, ניתן להחליט ולהנחות ולמנות ועדה, אך אני מניח כי כולם רוצים את ה100% מהתקציב אז חבל על הועדה.**

**-כל עוד גיל לא מוצא הנחיה כתובה של 50% יעבירו 100%. עד אז זה לא רלוונטי.**

**המשך כהונתה של מאור סוירי**

**מאור סוירי, היום יו"ר דירקטוריון אפקט, הייתי יו"ר ועד מכונות, כשסיימתי את התפקיד העליתי בקשה לועד מנהל להישאר בתפקיד משום שהייתי לבד בדירקטוריון והיו בלגנים עם תחקיר הפסטיבל דאז, הבאתי את ההערות שחלקם הפכו להחלטות שהיו אמורות להיות מיושמות בפסטיבל שלא יצא לפועל. מבקשת להישאר על מנת לממש את ההחלטות הללו. המון דברים השתנו גם בדירקטוריון עצמו. מתקרבים לתאריך שעד אז אישרו לי להישאר בדירקטוריון ואני רוצה להמשיך הלאה. רוצה להגיע למצב בו מייצבים את החברה כי עכשיו אין מנכ"ל והם בתהליכי חיפוש מנכ"ל והגדרה מחדש של הגדרות החברה, להמשיך עד יולי זה לא מספיק ואשמח להמשיך את הכהונה בתפקיד – הבקשה היא להישאר בתפקיד עד סוף השנה, עד סוף אוקטובר והבא שיכנס נוכל לחפוף אותו ולהגיע למצב שיחסית מייצבים את החברה.**

**-עבדתי עם מאור גם כשהייתי בועד מנהל וועדת כספים, היא מקצועית, חושבת שהיא צריכה להמשיך בתפקיד ושזה נכון לחברה ולאגודה. התקופה מאתגרת מבחינת כוח אדם, כספים, גיוס מנכל באפקט, ומאור מנצחת על זה בצורה טובה. הישארות שלה היא חלק מטובת החברה.**

**-חושב כי מאור מתאימה להמשך, לגבי דירקטריון אפקט, חושב שלא בריא לדירקטוריון או לעמותה שהדירקטוריון מורכב ברובו לא מאספת בעלי המניות. חשוב כי ברובו יורכב מאספת בעלתי המניות. אם מכניסים את מאור יש להכניס עוד שלושה חברי ועד מנהל לדירקטוריון אפקט שיהיה שם רוב של אספת בעלי המניות.**

**-זה דבר אפשרי אך במידה ויקרה זה יהיה במינויים באוגוסט.**

**-פיטורים של מנכ"ל ותהליך של גיוס עובד חדש במקומו, ישנה עבודה אינטנסיבית מול חברות השמה, מול ראיונות, מאור לוקחת על עצמה המון והיא מכירה כבר את החברה והמקום ולכן נכון יהיה להשאירה עד לסוף השנה עד שתהיה קרקע איתנה. היא מאוד מקצועית. יש צורך בעוד חבר ועד מנהל בדירקטוריון וזה צריך לקרות במינויים הבאים.**

**-יש מחר ראיונות של חמישה מועמדים לתפקיד, התהליך שהדירקטוריון עושה בהובלת מאור, לא לאפשר לה להמשיך תהווה קטיעה של תהליך בריא שקורה עכשיו לחברה.**

הצעת החלטה 3: **ועד מנהל מאשר את המשך כהונתה של מאור סוירי כחברת דירקטוריון אפקט עד לסוף אוקטובר 2020.**

ההצעה עברה ברוב מוחלט.

**שאילתות**

**התייחסותו של טל לשאילתא של עמית (חבר ועדת תקנון)**

**כל השאילתא מתבססת על ההנחה שכשעתודאי נקרא לראיון או כנס הוא נקרא לשירות מילואים. לפי הפורמליות של צהל זה לא נכון, כי עתודאי נמצא בסוג שירות שנקרא דח"ש לעתודאים, כאשר הוא נקרא בחזרה לראיון/כנס/מטרה אחרת, הוא חוזר לסוג שירות חובה.**

**בשאילתא נכתב כי סטודנט שנעדר מבחינה עקב שירות מילואים זכאי להבחן במועד נוסף אחר, הנוסח הזה מראש לא התייחס לעתודאים. לצורך העניין אתייחס לכך בהנחה וזה כן התייחס לעתודאים, בסעיף הראשון נשאלתי אם אנו מודעים לשינויים בתקנון הזה. הכרנו את השינוי הזה הוא נעשה לפני שנכנסתי לתפקיד, אבל האגודה הכירה אותו וזה נעשה בשיתוף איתנו.**

**הסיבות הכלליות לכך שאישרו את זה- ההטבה עבור משרתי המילואים נוצרה עבורם. נוצרה בעיה כי במספר רב של מקרים, עתודאים ניצלו את ההטבה הזו ומועד המילואים נקבע על הזמן שנוח לעתודאים ולא למשרתי המילואים שהם אלו שאמורים לקבל את ההטבה. הבעיה – פוגע במילואימניקים באופן ישיר כאמור וגם באופן עקיף – בגלל שהרבה עתודאים ניצלו את המקרה הזה.**

**לגבי שינוי של זה, אין לנו את הכלים לפתור שום דבר תקנוני בטווח המיידי, יש לערב גורמים בכירים בטכניון ואני לא רואה סיבה לעשות את זה במיוחד שלא לפני תקופת המבחנים הקרובה, שינויים בתקנון לוקחים חודשים במקרה בטוב, צריכים לעבור הרבה שינויים ואת ועדת הקבע. אם ישנם מקרים פרטניים של עתודאים שמרגישים שנעשה להם עוול ומרגישים שלא רוצים לפנות לשינויים של ראיון/כנס, יש רכז מילואים והתאמות והם מוזמנים לפנות אליו לעזרה ואם יש בעיה עם זה מוזמנים לפנות אלי ואעזור לכל מי שפונה אלי ויש לו פגיעה כלשהי.**

**-דיברתי גם עם יובל שהיה יו"ר הועדה האקדמית, להבנתי שינוי התקנון הזה היה שקוף להם.**

**עמית - השאילתא שיקפה פאניקה של הרבה אנשים, אני מקבל את התשובה ופשוט נפנה אליכם במידת הצורך.**

**התייחסותו של עמית לשאילתא של טל**

**ראשית, בשאילתא לא הייתה שאלה אז הגבתי את דעתי במייל ואחזור עליה – אני חבר ועדת תקנון אז את עמדת הועדה נכון יותר לשמוע מהיו"ר ולא ממני, אם הכוונה בשאילתא היא דעתי אז אני חושב ששאילתא זה כלי נכון – משפר את השקיפות, תעודת ביטוח שתשובה רצינית תינתן. שנית, זה מאפשר להביא דברים לתשומת לב של ועד מנהל. אם מנצלים זאת לרעה אז כן יש בזה נזק אבל לפעמים זה לטובה, ולכן למנוע את הדבר הזה לחלוטין זאת לדעתי טעות. שלישית, לגבי המענה ניתן בישיבה מוקלטת לפרוטוקול וניתן לציטוט, במקרים שצריך את זה זאת אופציה שלא ניתן להשיג במייל רגיל.**

**הצגת את הבעיות כמפורט בשאילתא - עומס השאלות שישתקו את הועד המנהל - אם יעשו שימוש מוגזם אני מסכים, ברמות הקיימות היום, אני חושב שזה לא קורה. אפשר לחשוב איך לנהל את זה. לא חושב שיש לועדת ביקורת סמכות להחליט מה רלוונטי ומה לא כי לא כל השאילתות הן על הפרת תקנון. אני לא חושב ששאילתא מכתיבה מדיניות משרדים.**

**לדעתי כן נכון להעלות לדיון בועדת תקנון, לייצר דרך יותר יעילה למצב בו תהיה כמות גדולה של שאילתות.**

**טל - לדרוש שאדם יענה בפני ועד מנהל זה כמו לדרוש לקחת אדם לבית משפט. אני מציע מנגנון בקרה כלשהו, לא יתכן שכל שאלה שיש לכל אחד באגודה תענה כשאילתא בישיבה. כדי למנוע את בזבוז כסף האגודה חשוב לדבר על זה עכשיו ולהוסיף תיקון בתקנון כדי שדברים כאלה לא יחזרו על עצמם וועד מנהל יוכל להתעסק בדברים החשובים.**

**-על פי התקנון , 4 חברי ועד חתמו על זה, ולכן יתקיים דיון.**

**-דיון-**

**-יש לשפר את הכלי, לא כל שאלה צריכה לעלות בפורום ועד מנהל בישיבה. לא מסכים לגבי ביטול כלי השאילתא, צריכה להיות בקרה על זה ולשפר אותו, לא חושב שצריך להעלות את הדיון של איך יהיה נוהל השאילתא עכשיו.**

**-אם כל סטודנט שאינו מרוצה היה מגיש שאילתות אז ועד מנהל היה צריך שלושה חודשים רק לענות לשאילתות האלה והייתה עוברת שנה עד שהדבר הזה היה משתנה בתקנון, יש לסגור את הפירצה הזאת עכשיו, זאת פירצה עצומה בתקנון.**

**-הסיבה שאתם לא שומעים על זה הרבה זה כי רוב הסטודנטים לא יודעים שיש דבר כזה שאילתא, זה כלי שכרגע מנוצל לטובה כי לא כולם שמעו עליו.**

**-כלי השאילתא חשוב, כן יש לשנות את הנוהל שלו, אפשר לחייב את שואל השאילתא לשאול בעל תפקיד במייל ואם אין מענה אז ניתן לשלוח שאילתא. במידה והתשובה במייל לא הייתה מספקת אז שואל השאילתא יגיש אותה באופן רשמי לועד מנהל לדון עליה בישיבה עצמה וזה רק במידה וועדת ביקורת או בעל תפקיד מוסמך אחר שכן יש פה עניין שבעל התפקיד לא נתן מענה מספיק טוב.**

**-יש לעשות ערכאות בדרך, לפני שמגיעים לשאילתא בפורום הזה. אפשר להעלות זאת לועדת תקנון שיתנו הצעה.**

**-במידה וזה יעלה עכשיו לועדת תקנון זה משהו שריאלי שיעבור במועצת נציגים הקרובה?**

**-בפועל אפשר להעלות הכל בתקנון, השאלה כמה שינויים רוצים לעשות בתקנון לפני שמעלים אותו.**

**-לקח יום וחצי להעביר שינוי בתקנון כתוב אז התשובה היא לא אלא אם כן יש גמישות של כלל המערכת.**

**-לא חייבים אישור רשמי של ועד מנהל בהצבעה של 12 בעד כדי להעלות תיקונים לתקנון.**

**-אולי להצביע על אמירה עקרונית שיש לשנות את הנושא הזה.**

הצעת החלטה 4: **ועד מנהל מורה לועדת תקנון להתעסק בסעיף 35 בתקנון.**

**בעד – 12**

**נמנע – 0**

**נגד – 0**

ההצעה עברה ברוב מוחלט.

**קמפוס רפואה**

**יעל- בדר"כ בחירות ליו"ר סיור הם ביוני, מסתבר שיש פער בין תקנון רפואה לבין אס"ט, בתקנון אס"ט כתוב כי יו"ר וסיור ועד רפואה נבחרים בנובמבר יחד עם הנציגים, ולכן יצא כי תקופת תפקידי הוארכה בחצי שנה, סיימתי את לימודי כך שלא סביר שאמשיך עד נובמבר, נוצר מצב שיש צורך בבחירות וקיים פער, בשביל בחירות ליו"ר ועד רפואה צריך ועדה שתיבחר ע"י ועד מנהל של שלושה אנשים. עד כה נציגת ביקורת ועד רפואה הריצה את הבחירות לבד, הבחירות נערכות בצורה ישירה, כל הסטודנטים לרפואה בוחרים מתוך רצון שיהיו מעורבים. נערכות בפורום אינטרנטי כי בכל זמן נתון בערך 4 מחזורים לא נמצאים בפקולטה וצריך מישהו שיהיה אחראי על הבחירות – קבלת קורות חיים, שליחת הטופס, ווידוא הקולות. כתוב כי הועדה צריכה להיבחר חודשיים לפני הבחירות. בשל סיום תפקידי הגשתי מכתב התפטרות בו כתבתי כי ביום בו יתקיימו הבחירות אעזוב ועדיין מתחייבת לזה, אך מבקשת כי הבחירות יהיו כמה שיותר מהר, עד חודש גג.**

**-קיימות שתי אפשרויות – הקמת ועדת בחירות, ההגבלה של התקנון, הגבלה של חודשיים לפני הבחירות – פחות ריאלי. הצעה נוספת היא להעביר את הבחירות באופן זמני לאחריות של ועד רפואה ואז בנובמבר יתקיימו בחירות בהתאם למה שהתקנון דורש יחד עם כל הנציגים ויו"ר.**

**יעל - מבחינתי לא פתרון ממש טוב כי צריך להכניס אותו לישיבות הנהלה וצריך להיות משהו שכבר נבחר ושיהיה לו פרסום, צריך לסגור את הנושא הזה, אפשר גם לקיים בחירות עכשיו, זה משהו שצריך להיות כלפי הפקולטה. זאת לא באמת החלפה אם אחפוף מישהו ובעוד חודשיים הוא יחליט שהוא לא רוצה, מה הוא אמור לעשות.**

**-בפקולטות אחרות זה מתבצע כבחירות רשמיות, ההבדל – לא בחירות ע"י כל הסטודנטים ישירות אלא בחירות ע"י הנציגים. מדובר על חמישה חודשים, אותו אדם יעשה עבודתו כמו כל יו"ר אחר ויצטרך להתמודד לבחירות ישירות בנובמבר יחד עם עוד מועמדים.**

**יעל- מבחינתי זה פלסטר, אבל לא יודעת מה אתם יכולים לעשות מבחינת התקנון. אי שידור הבחירות האלה לסטודנטים בעיני מפספס את המטרה כי זה אומר שבנובמבר אף אחד לא יצביע לזה כי כבר יש יו"ר, ומבחינת הפקולטה זה לא לשדר את תפקיד היו"ר בצורה רצינית. בחירות היו"ר שלנו תמיד היו ביוני, אף פעם בנובמבר, כששאלתי איך אני עושה את הבחירות, אז גילנו את הסיפור הזה.**

**-התקנון אומר כי צריך ועדת בחירות לנציגי סמסטר כדי לקיים את הבחירות, המלצתי היא שני חברי ועד מנהל יחד עם חברת קמפוס רפואה יהוו את ועדת הבחירות לבחירות הקרובות בסוף יוני או תחילת יולי, היו"ר הזה יבחר עד נובמבר הבא, אותו תאריך שאולי נצליח להעביר את השינוי של התקנון של הבחירות לנציגים ואז הם יכנסו ללופ יחד עם כולם.**

**-מבחינת התקנון אין התייחסות למצב בו יו"ר ועד רפואה מסיים את תפקידו לפני הזמן, זהו חור בתקנון שועדת תקנון תצטרך לתקן בהמשך. כעת ועד מנהל יכול להחליט לטפל בבעיה הזו בדרך יצירתית.**

**-חברי ועד המנהל שנמצאים בועדת בחירות צריכים לעשות פורום באינטרנט, לפנות ליאנה כדי לעשות פרסום לזה, ולהגיע לקמפוס כדי להתחבר למה שקורה שם, לקבוע תאריך, לדבר עם המועמדים ולראות שאין דבר לא חוקי. צריך מישהו ניטרלי לניהול הבחירות הללו.**

**-יעל מסיימת תפקידה עד סוף החודש. מומלץ לפרסם את הבחירות האלה כבר מחר.**

**-צריך דחיפה מועדת בחירות שתדאג שהבחירות האלה אכן יתקיימו בצורה תקינה ודחיפה מועד רפואה להביא מועמדים.**

**יעל- חבר ועדת ביקורת עד היום היה עושה את זה - מקבל את קורות החיים, מוודא את התקינות, קובע את תאריך הבחירות ומפרסם את הבחירות דרך המייל, מוודא שזה יעלה באתר של אס"ט וגם בפייסבוק. בונה את הפורום ושולח ומוודא תעודות זהות.**

**-מציע כי מי שימנה את אותו חבר ועדת בחירות יהיה ועד רפואה.**

**-המעוניינים להיות בועדת בחירות של קמפוס רפואה: נטלי נועה ונעם.**

הצעת החלטה 5: **ועד מנהל ממנה את נעם כהן, נועה בן משה ונטלי קורליק לחברות ועדת הבחירות לרפואה.**

ההצעה עברה ברוב קולות.

**-אנו חושבים שרוצים שהמצב הזה ישתמר? שאנו צריכים לעזור להם לבחור יו"ר בתור ועד מנהל או להפוך את זה**

**-זה דבר חריג בשל רצונה לצאת לפני הזמן.**

**-יש להם תיק נהלים של ועד רפואה בו נכתב כי הבחירות ליו"ר הועד ביוני, התקנון אומר אחרת ותיק הנהלים לא תקף בהקשר הזה באופן ספציפי ויש לתקנו.**

הישיבה ננעלה