

סמכויות ואחריות הועד המנהל בעמותה



יובהר, כי האמור בלומדה זאת מהווה תמצית ההנחיות המרכזיות, ונועד להציג באופן נגיש ופשוט חלק מהוראות החוק והנחיות הרשם. הנוסח הקובע והמחייב הוא הוראות החוק והנחיות הרשם להתנהלות עמותות בהתאם לחוק.

- הועד מהווה את המנהיגות המתנדבת של העמותה (המקבילה לדירקטוריון בחברה).
- לועד תפקידי פיקוח (כגון בקרה על פעילות המנכ"ל) ותפקידי ניהול והובלה (כגון הקניית מדיניות אסטרטגית).
- בידי הועד כל סמכות שלא ניתנה לפי חוק/תקנון למוסד אחר (סמכות ניהול העמותה אינה ניתנת להעברה).
- חבר ועד הוא תפקיד מרובה אחריות וחלות עליו חובות מיוחדות ומגבלות בנוגע ליכולתו (ויכולת קרוביו) לקבל הטבות מהעמותה.

קצת מספרים...

- הועד ייבחר בהתאם להוראות התקנון, ולכל היותר בכל 4 שנים.
- עד למינוי חברי הועד על ידי האסיפה הכללית, הועד ה-1 של העמותה מורכב ממייסדי העמותה.
- הועד מורכב לפחות מ-2 חברים ובהתאם למספר החברים שנקבעו בתקנון.
- רוב חברי הועד אינם יכולים להיות קרובי משפחה מדרגה 1

מי לא יכול לכהן כחבר ועד?

- מי שאינו חבר בעמותה
- מי שנותן לעמותה שירותים בשכר
- מי שהוכרז כפסול דין או פושט רגל
- מי שהורשע בעבירות המפורטות בחוק
- מי שהורשע בעבירות אחרות, אשר לדעת הרשם פוסלות אותו מלכהן כחבר ועד



קביעת מדיניות:

- יישום החלטות האסיפה הכללית וקביעת מדיניות בכפוף להן.
- הכנת תכניות העבודה של העמותה, קביעת עקרונות מימון וסדרי עדיפויות בין הפעילויות השונות.
- קביעת דרכי פעולה ספציפיות לביצוע מטרות העמותה.

קביעת מבנה ונהלים:

- קביעת המבנה הארגוני של העמותה כולל נושאי משרות, ומדיניות השכר והתשלומים.
- מינוי וביטול מינוי של מנכ"ל, מינוי מבקר פנימי (באישור ועדת הביקורת) ואישור תכנית העבודה שלו.

פיקוח ובקרה:

- פיקוח שלא מתבצעת חלוקת רווחים אסורה.
- מעקב אחר מצבה הכספית של העמותה וקביעת מסגרת האשראי שלה.
- פיקוח אחר עבודת המנכ"ל.
- רישום כל זכויות העמותה (לרבות זכויות בנכסים) על שם העמותה.

דיווח לאסיפה הכללית ולרשם העמותות:

- כינוס אסיפות כלליות מן המניין ושלא מן המניין, ובהן דיווח על ענייני העמותה.
- הכנת הדוחות הכספיים והמילוליים של העמותה והבאתם בפני ועדת הביקורת ובפני האסיפה הכללית לאישורה.

- על הועד לפעול במסגרת מטרות העמותה ובהתאם לתקנון ולהחלטות האסיפה הכללית.
- על חבר ועד מוטלת חובת האמון, הזהירות והמיומנות לפעול לטובת העמותה ולהגשמת מטרותיה באופן המיטבי.
- על חבר ועד האחריות לדאוג לכך שלא תבוצע חלוקת רווחים בעמותה.
- על חבר ועד לבצע את תפקידו כך שלא ייפגעו נכסים של העמותה או אינטרסים שלה. למשל, עליו להתעדכן במצב הפיננסי של העמותה כדי להימנע מיצירת גירעונות שיסכנו את החוסן הכלכלי שלה.
- על חבר ועד להיות בעל מיומנות בענייני העמותה וכישורים מתאימים לביצוע התפקיד.

סנקציות אישיות, שיפוי וביטוח

על חברי הועד ושאר נושאי המשרה בעמותה מוטלת חובת האמון והזהירות לפעול לטובת העמותה. לא ניתן לפטור אותם מראש מאחריות זו! אולם, העמותה יכולה לבטח ולשפות אותם בהתאם לחוק ולהנחיות הרשם. במידה והיא רוצה לעשות זאת עליה לכלול הוראה בתקנון

שיפוי וביטוח

- **שיפוי** - החזרת סכום כסף (או אף תשלום מראש) עבור תשלום שביצע נושא משרה מתוקף תפקידו.
- **ביטוח** - ביטוח של נושא משרה באמצעות חברת ביטוח.

באילו מקרים ניתן לבטח ולשפות חברי ועד?

- חבות כספית לאדם אחר שניתנה בפסק דין - **ניתן לבטח ולשפות**
- הוצאות התדיינות בגין חקירה שבה לא הוגש כתב אישום - **ניתן לשפות**
- הוצאות התדיינות בהליך שנפתח על ידי החברה או אדם אחר - **ניתן לשפות**
- הוצאות התדיינות באישום פלילי שהסתיים בזיכוי (או הרשאה בעבירה שאינה דורשת הוכחת מחשבה פלילית) - **ניתן לשפות**
- הפרת חובת אמונים כאשר חבר הועד פעל בתום לב (היה לו יסוד להניח שלא תפגע טובת העמותה) - **ניתן לבטח ולשפות**
- הפרת חובת זהירות שנעשתה ברשלנות (ולא בפזיזות או בכוונה) - **ניתן לבטח ולשפות (שיפוי רק בדיעבד)**



סנקציות אישיות, שיפוי וביטוח

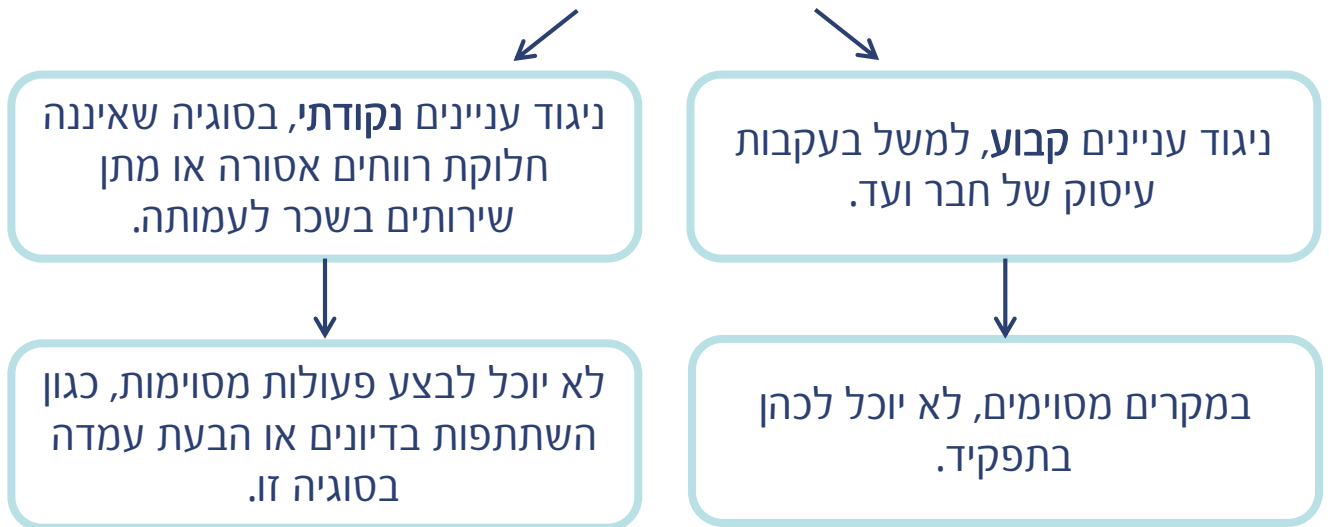
- לא ניתן לבטח/לשפות במקרה של קנס או כופר שהוטל על חבר ועד או במקרה שבו נעשתה פעולה מתוך כוונה להפיק רווח אישי שלא כדין.
- במקרים קיצוניים של פעולה תוך רשלנות חמורה, למשל במקרה של חלוקת רווחים אסורה, ייתכן כי נושא משרה יחויב על ידי העמותה, הרשם או בית המשפט לשאת באופן אישי בנזקי העמותה, כולם או חלקם.

כדאי לדעת! קנס מינהלי על עברה לפי סעיף 64א לחוק העמותות יכול להיות מוטל גם על חבר ועד

ניגוד עניינים והעסקת קרובי משפחה

העסקת עובדים או רכישת שירותים על ידי העמותה צריכה להתבצע על פי אמות מידה אובייקטיביות, תוך התחשבות בטובת העמותה ולא בשיקולים אישיים. לכן, חל איסור על חברי ועד להימצא בניגוד עניינים.

עניין של ניגודים



שימו לב! מדובר בדרך הכלל, אולם כל מקרה של ניגוד עניינים יבחן לגופו.
בעמותות שהנן גוף דו-מהותי מקרים של ניגוד עניינים ייבחנו באופן מחמיר.

העסקת קרוב משפחה של חבר ועד בעמותה (או בתאגיד בת שבשליטתה) עלולה:

- לפגוע ביכולתו לבצע חובתו לפקח על התנהלות העמותה.
- להיחשב לעקיפה של הוראות סעיף 33(א)(2) לחוק העמותות או לחלוקת רווחים אסורה.



ניגוד עניינים והעסקת קרובי משפחה

לכן:

- לא יועסקו בשכר יותר מ-10% קרובי משפחה של חברי ועד
 - לא ישולם לקרובי משפחה למעלה מ-10% מתקציב השכר.
- ובכל מקרה, ההחלטה להעסקת קרובי משפחה תתקבל על ידי גורם מוסמך בעמותה (כלומר, תעבור בצינורות המקובלים) וגם הועד יידרש להחלטה זו (ללא השתתפות החברים הנוגעים בדבר).

שימו לב! גם אם העסקת קרובי משפחה בעמותה היא בהיקף של עד 10% מהעובדים או השכר, היא כפופה לשני תנאים: אישור ועדת הביקורת ומידת הסבירות הראויה!

- ככלל, יש איסור על חבר ועד לתת שירותים בשכר לעמותה שלא במסגרת תפקידו.
- מטרת הוראה זו להבטיח כי בוועד יכהנו אנשים שלנגד עיניהם לא עומד דבר מלבד טובת העמותה.

מה לא?

- חבר ועד אינו עובד ולכן לא זכאי לתנאים סוציאליים.
- עסקאות עם חבר ועד או קרובו אסורות ומהוות חלוקת רווחים אסורה.

מה כן?

- תשלום גמול לחברי ועד עבור השתתפות בישיבות ועד והחזר הוצאות בהתאם לתקנות גמול והחזר הוצאות.
- חברי הוועד זכאים ליהנות משירותי העמותה, כחלק מכלל הזכאים בהתאם התקנון.