

פרוטוקול ישיבת ועד מנהל

איגוד האינטרנט הישראלי (ע"ר)

תאריך	15 בינואר 2022 – ישיבת ועד – היברידי: משרד זום.
רשימת הנושאים	מצ"ב
חברי ועד משתתפים	ד"ר האמה אבו-קשק, עו"ד קרן אלבורג-רימון, ד"ר שרון בר-זיו, אבי נגר, עו"ד ורד זליכה, ד"ר תומר סיימון, אורי שדות.
חברי ועד נעדרים	
משתתפים נוספים	יורם הכהן, ד"ר אסף וינר, גלי אמיר, נהורא דגן-הס, ולרי שומסקי, עידן רינג.
תפוצה	חברי הוועד המנהל, מנכ"ל והנוכחים.
יו"ר הישיבה	ד"ר שרון בר-זיו
רישום ועריכה	נהורא דגן-הס

1. אישור סדר היום

סדר היום אושר, מפורט בנספח א'.

2. החלטות דוא"ל

אין.

3. הצגת ד"ר האמה אבו-קשק

יורם הכהן: ברוכה הבאה חברת הוועד המנהל החדשה - ד"ר האמה אבו-קשק.

ד"ר האמה אבו-קשק: אני שמחה להצטרף לוועד המנהל. אני חברת סגל בכירה במחלקה לתקשורת

במכללה האקדמית ספיר. לימדתי במכללת לוינסקי ומכללת קיי ושימשתי כראש מסלול יזמות טכנולוגית

בקריה האקדמית אונו.

12 תחומי המחקר שלי עוסקים באמצעי מדיה חדשים, פערים דיגיטליים, אקטיביזם דיגיטלי ולמידה דיגיטלית.
13 במכללה האקדמית ספיר, בנוסף על פעילות ההוראה במכללה, אני חברה בוועדת ההוראה המכללתית
14 ובוועדת ההיגוי להנגשת ההשכלה הגבוהה לאוכלוסייה הערבית וקידום ההוגנות והשותפות בין ערבים
15 ויהודים בקמפוס. כמו כן אני חברה מערכת בכתב העת "מסגרות מדיה – כתב עת ישראלי לתקשורת".

16 4. דיון בדוחות העומק של ביקורת הפנים

17 **ירם הכהן:** הוועד המנהל בחר בשנת 2022 לבצע דוחות ביקורת פנים בשלושה נושאים. שניים מתוכם
18 בוצעו - ויוצגו היום. בנוסף, נדון בהצעתו של מבקר הפנים לנושאי דוחות ביקורת הפנים לשנת 2023.

19 דו"ח ביקורת הפנים בנושא משאבי אנוש

20 **אלון עמית:** הנושא הראשון הנו דו"ח ביקורת הפנים בנושא משאבי אנוש. מטרת הביקורת היא בחינת
21 תהליכי העבודה הקיימים באיגוד, עמידה בהוראות החוק הרלוונטיות ובנהלי העבודה הפנימיים, בתחומי
22 איתור, מיון וגיוס עובדים, תהליך פיתוח ושימור עובדים, בחינת התאמת מצבת העובדים ליעדי הארגון,
23 עמידה בהוראות חוק ותקנות רלוונטיות ותהליך סיום העסקה.

24 על רקע השינוי מהותי בשוק העבודה בשנים האחרונות – אשר מציג מגמות של מחסור בעובדים בתחומים
25 רבים, והתנהלותו כ'שוק של עובדים' – ההסתכלות שלנו מכוונת לביצוע ההתאמות הנדרשות על מנת לגייס
26 ולשמר את העובדים.

27 נכון לחודש מאי 2022, מועסקים על ידי האיגוד כ- 25 עובדים קבועים, הכוללים עובדי מטה ועובדי תשתיות
28 וכן, שלושה בעלי תפקידים במיקור חוץ. עובדי המטה נקלטים בהסכמים אישיים. במסגרת הביקורת נערכו
29 שיחות עם גורמים רלוונטיים, וביניהם - מנכ"ל האיגוד, מנהלת משאבי אנוש (מיקור חוץ) יועץ משפטי
30 (מיקור חוץ), מנהלת הכספים, סמנכ"ל טכנולוגיות, מנהלת שיווק תוכן ויחסי ציבור ומנהלת מרשם שמות
31 המתחם. כמו כן בוצע עיון בתיקי עובדים, לרבות טפסי קליטה והסכמי העסקה, ובוצעה בחינה של הבקורות
32 הקיימות, סמכויות מאשרות ויישום הפרדת תפקידים בתהליכי העבודה השונים, בחינת תהליכי קליטה
33 ועזיבת עובדים ובחינת מסמכים שונים, כולל נוהלי עבודה, מבנה ארגוני, דוח CENTR בנושאים רלבנטיים
34 לנושאי ההון האנושי וניהול משאבי אנוש במרשמי שמות מתחם בעולם.

35 ההמלצה הראשונה - הנה לשפר את פרקטיקת ניהול המידע לגבי עובדים ומועמדים, ולקדם רכישה של
36 מערכת ייעודית של משאבי אנוש - שתנהל את המידע הקשור לעובדי ומועמדי האיגוד.

37 **אבי נגר:** מדוע לא נמצא עד כה פתרון פנימי לכך באמצעות הצפנה?

38 **ולרי שומסקי:** עד כה, לא הצלחנו למצוא פתרון לנושא שמירת המידע ללא חשיפתו לאנשי ה-ID. אנו נמצא
39 לכך פתרון.

40 **אלון עמית:** המלצה מרכזית נוספת שאני רוצה לציין בנוסף, היא שלאור מצב שוק העבודה בשנתיים
41 האחרונות, המלצנו להעניק גמישות ניהולית למנכ"ל בנושא המשכורות לעובדים.

42 **אבי נגר:** האם הכוונה היא לנושאי שכר?

43 **אלון עמית:** כן. למשל המשכורות בתחום המוכר לי, של המקצועות העוסקים בביקורת, עלו בשיעור של
44 20-30%. המלצתנו היא לאפשר למנכ"ל האיגוד סמכות לעדכן שכר ללא צורך באישור הוועד המנהל, כל
45 עוד מדובר בחריגה עד שיעור מסוים מהתקציב. (למשל עד ל- 5% מתקציב השכר)

46 **יורם הכהן:** אני המלצתי על קופת עדכוני שכר בתקציב של 5% מסך תקציב כח האדם הקיים. לפי התקציב
47 שאושר לשנת 2023 על ידי הוועד בחודש הקודם, קופת עדכוני השכר עומדת על 2.5%. אנחנו נבחן את
48 ההתפתחויות השנה, ולפיהן נדע כיצד ינוצל הסכום שהוקצב בקופת עדכוני השכר.

49 **אלון עמית:** בהבטי המשכיות עסקית הנוגעים לכח האדם- בתחום הטכנולוגי, האיגוד מעסיק עובדים בעלי
50 ידע ייחודי במספר תחומים כמפורט בדוח.. על מנת שלא להיות תלויים בעובד בודד, על האיגוד לדאוג
51 ליתירות ו/או להעברת הידע הצבור.

52 לאור זאת, המלצנו על תכנית הכשרות, שתקדם תהליך שייצור מצב שבו קיימים עובדים היודעים לגבות
53 עובדים אחרים בתפקידי מפתח, הוספת תקנים אשר יצמצמו את התלות באנשי מפתח, יוגדר מפרט
54 לתפקיד המנכ"ל העתידי וכמו כן תיבחן תכנית SUCCESSION לטובת המשכיות עסקית. כמו כן, התייחסנו
55 לנושא העובדים במיקור חוץ.

56 **אלון עמית:** כמו כן, הזכרנו בדו"ח את נושא התאמות תפקידים בכירים, אשר ייערך לגביו דיון בפורום
57 מצומצם יותר.

58 **אבי נגר:** לא הבנתי למה הכוונה בשורה "יצירת חדשנות באיגוד".

59 **יורם הכהן:** במחלקת התשתיות סוגיית החדשנות מהווה גם כלי לשימור עובדים, ואנו גוף תשתית קריטי,
60 ולכן קיימת זהירות בפעילות חדשנית – אולם תפיסתית, אנחנו רוצים לשאוף לחדשנות.

61 **מעוז פליר:** גוף שאינו מתחדש עלול למצוא עצמו מאחור.

62 **אלון עמית:** נושא נוסף הוא פערי השכר בין גברים לנשים, אשר קיים גם כאן – כמו בהרבה מקומות בעולם.

63 **יורם הכהן:** יש לחדד שהכוונה בביקורת הציבורית היא לתפקידים זהים שלא משולם עליהם שכר זהה,
64 וכאן לא קיים המצב הזה. אולם תפיסתית ואסטרטגית יש לשים לב לנושא הזה, ואנו עושים זאת.

65 **אלון עמית:** נושא שכר העובדים בתחום התשתיות נמצא כנמוך משכרם של בעלי תפקידים דומים בעולם,
66 ולכן אחד הכלים שהמלצנו עליו הוא כלי התגמול על בסיס השגים ומענקי התמדה.

67 **אבי נגר:** האם הכוונה לדו"ח השכר של CENTR? כי אני לא רואה אותו בדו"ח הביקורת. אני חושב שיש כאן
68 בעייה בהשוואה שנערכה. למשל – מספר העובדים לא יכול להיות זהה לארגונים אחרים, כי סך הדומיינים
69 שאנחנו מנהלים אינו דומה לארגונים אחרים בעולם.

70 **ד"ר תומר סיימון הצטרף לשיבה**

71	<u>ולרי שומסקי:</u> יש כאן שני נושאים שחשוב להיות מודעים אליהם. בעולם – רוב העובדים עוסקים ב-TLD,
72	ואילו באיגוד יש גם נושאים אחרים, בנוסף לניהול ה-TLD.
73	<u>יורם הכהן:</u> בקרב עמיתינו בעולם, אופי הפעילות הקהילתית הוא הרבה פחות יומרני מהאיגוד. הפעילות
74	של דו"ח הביקורת מתייחס לפעילות התשתית. כמות הדומיינים היא רק פרמטר אחד בבחינת פעילות
75	התשתית.
76	<u>אבי נגר:</u> יש עלות מסויימת שמחוייבת בכל ניהול תשתית כזו.
77	<u>אלון עמית:</u> נושא נוסף, הקשור לשיפור התנאים, שגם עלה בשיחות עם העובדים הנו תשלום דמי מחלה
78	החל מהיום הראשון. המלצנו על ביצוע שיפור תנאים בהיבט של תשלום מחלה החל מהיום הראשון, והדבר
79	בוצע. המלצנו לבחון בסוף שנת 2022, האם נעשה ניצול לרעה של הטבה זו.
80	<u>גלי אמיר:</u> לא ניכר שנעשה ניצול לרעה בשיפור תנאים זה.
81	<u>עו"ד ורד זליכה:</u> כמה ימי חופשה שנתיים יש כיום לעובדים?
82	<u>יורם הכהן:</u> המכסה של ימי החופש תלוייה בוותק של כל עובד.
83	<u>עו"ד ורד זליכה:</u> כיצד דנים בנושאי הביקורת? בסיום כל חלק שלו?
84	<u>אלון עמית:</u> ההמלצות נחלקות לכאלו שהוועד המנהל מאשר, וכאלו שמשתייכות לדרג הניהולי – מנכ"ל
85	וכספים – ואותן כבר נוכל להתחיל לבדוק במהלך שנת 2023.
86	<u>יורם הכהן:</u> ייתכן שיש המלצות שהיה עליי להכניס לתקציב 2023, אולם ציינתי במפורש בדיוני התקציב
87	כי יהיו נושאים שניישים בשנת 2023 על בסיס הדו"ח.
88	<u>עו"ד ורד זליכה:</u> תהליכית -חשוב ששמה שמופיע בדו"ח אולם לא נכנס לתכנית העבודה, לא יחמוק
89	מעיינו.
90	<u>אלון עמית:</u> נושא הנסיעות עלה אף הוא בשיחות העובדים – היו עובדים שטענו שתגמול הנסיעות לא
91	מכסה את עלויות הנסיעה לעבודה.
92	<u>אבי נגר:</u> האם סכום הנסיעות הוא סכום קבוע?
93	<u>גלי אמיר:</u> לא, אנשים מקבלים החזר על פי הימים בפועל שהם מגיעים למשרד, כלומר על פי החלק היחסי.
94	<u>אלון עמית:</u> נושא נוסף שהמלצנו לשפר הוא תהליכי משאבי האנוש בהיבט של תיעוד הגיוס והסדרה
95	פורמלית בנוהל כתוב, של תהליכי העבודה הנוגעים לניהול משאבי אנוש כגון: גיוון תעסוקתי, איתור
96	מועמדים, מיון וגיוס עובדים, וכן פעילויות רווחה, לימודים והשתלמויות והערכת עובדים. לאור זאת המלצנו
97	לעגן נוהל עבודה המסדיר את כלל תהליכי העבודה הנוגעים לניהול משאבי אנוש באיגוד. כמו כן, המלצנו
98	לבחון את שכר עובדי מחלקת המרשם בצורה השוואתית למרשמים אחרים בעולם.

נושא נוסף הנו הפעילות בתחום הקשרים הבינ"ל – אשר מהווה פעילות משמעותית בעיני האיגוד. בהקשר זה המלצנו שייבחן הצורך בהגדלת משאבי כח האדם העוסקים בקשרים בינ"ל.	99 100
<u>יורם הכהן:</u> הנושא מטופל ע"י הנק מול אסף. התקן שהוחלט עליו לאיוש נושא זה, בשנת 2020, מיושם ע"י הנק – ויש שיפור משמעותי של התחום, אולם אני בוחן עוד אדפציה לשיפור הנושא, מבלי להעלות את ההוצאה בצורה משמעותית – בדמות מעקב אחר המתרחש בעולם בצורה תמציתית. מבחינת הייצוג שלנו מול הארגונים שאנו עובדים מולם – קיים שיפור ברמה כזו שאנו נחשבים מול ISOC לאחד הארגונים הפעילים ביותר, ובנוסף – מול CENTR, אנו עובדים היטב, כל אחד בתחומו. מבחינת ICANN - קיים ייצוג סביר התואם את הפעילות מולו. חסר לנו ייצוג ב- IETF.	101 102 103 104 105 106
<u>אלון עמית:</u> עוד בנושא גיוס עובדים - תהליך המיון כאן הוא מאד קפדני, והשוק הוא מהיר. בהשוואה לשוק העבודה - אם תהליכי הגיוס והמיון אינם עומדים בקצב, המועמדים עלולים לא לחכות.	107 108
<u>יורם הכהן:</u> אנחנו מרגישים חוסר במועמדים בתשתיות, אולם מצאנו אפיק מתאים	109
<u>אלון עמית:</u> הכוונה שלנו היא להקפיד על כך שפגישות גיוס תיקבענה בזמן סביר ותהליך הגיוס לעובדי תשתיות יתאים לקצב הגיוס בשוק. הביקורת ממליצה, כי האיגוד ישקול לקצר את תהליך מיון המועמדים לעבודה תוך הגדרת התהליך בהתאם לסוג המשרה מבלי לוותר על הרמה המקצועית הגבוהה הנדרשת לעובדים באיגוד.	110 111 112 113
<u>יורם הכהן:</u> לא נתקלנו בבעייה של גיוס כח אדם על רקע זה.	114
<u>אלון עמית:</u> נושא נוסף הוא נושא הכיבוד במשרד, שעלה בשיחות שנערכו כטעון שיפור, וכמו כן, נושא נוסף שעלה הוא מיתוג האיגוד מחדש בהבטי שמו של הארגון ונראות המשרדים. נושא זה עלה גם כחלק מהקושי לגייס עובדים לתחום התשתיות. לאור זאת – המלצנו לשקול לשדרג את התגמול בגין חבר מביא חבר, כך שיהיה דומה לתגמול שמשלמים בחברות הייטק, לשקול להנפיק לעובדים כרטיס ארוחות שייתן לעובדים תחושת "תנאי הייטק" ולשקול מיתוג מחדש של האיגוד, כולל שינוי שם האיגוד.	115 116 117 118 119
גם נושא ההכשרה טעון שיפור – כולל פגישות מקצועיות עם ארגונים בחו"ל, שהוא אלמנט תורם וחשוב. המלצת הביקורת היא לייצר תהליך הכשרה מסודר עבור כל תפקיד באיגוד, ולגבש תכנית מובנית לקידום עובדים בכל הדרגים באיגוד, על מנת ליצור עבורם אופק תעסוקתי, לפתח אותם ולשמר אותם באיגוד.	120 121 122 123
המלצה נוספת נוגעת להיבטי גיון תעסוקתי – גיוס עובד.ת מהמגזר הערבי, שכבר בוצע.	124
והנושא האחרון – קו חם לעובדים.ות שיוכלו לשתף/להלין בפני גורם אובייקטיבי בארגון.	125
<u>יורם הכהן:</u> נטפל במינוי גורם כזה, כולל גורם לפניות בנושא הטרדות מיניות, שאויש בעבר ע"י מי-טל שאינה עובדת באיגוד כיום.	126 127
<u>דו"ח ביקורת הפנים בנושא המשכיות עסקית</u>	128

129 **אלון עמית:** ראשית – רמת ההמשכיות העסקית היא רמה גבוהה בארגון. מטרת הביקורת כאמור היא
130 להעריך את תוכנית ההמשכיות העסקית של האיגוד ביחס לנדרש בנהלים פנימיים, ולגבש המלצות
131 לשיפורה. נערכו שיחות ובירורים עם גורמים רלוונטיים באיגוד ועם ספקי שירותים ויועצים חיצוניים, ביקור
132 ב-SOC המנוהל על ידי חברת 2BeSecure בקרית שדה התעופה ובחינת מסמכים.

133 **אבי נגר:** מה נבדק?

134 **מעוז פליר:** התייחסנו לשלושת נושאי הליבה: רישום שמות מתחם, מחלף האינטרנט הישראלי והפצת ה-
135 DNS. התייחסנו לפעילות עצמה ולהתייחסות הרגולטור כלפי כל פעילות. הביקורת בחנה את היערכות
136 החברה לשעת חירום בהתאם לדרישות הרגולציה והפרקטיקות המקובלות

137 **המשך דיון פנימי לא לפרסום.**

138 **אלון עמית:** אמשיך להצעת התכנית לשנה הבאה – אלו הנושאים המוצעים:

- 139 • ניהול מרשם שמות המתחם.
- 140 • בחינת התקשרויות ספקים ויועצים.
- 141 • ניהול מחלף האינטרנט הישראלי.
- 142 • מעקב יישום ההמלצות – האם האיגוד מימש את דוחות הביקורת הקודמים?

143 **אלון עמית עזב את הישיבה**

144 **אבי נגר:** הייתי רוצה להעלות לבחינה בשנת 2023, את אופן תכנון התקציב השנתי, אישורו ובקרה על
145 ביצועו. (במקום אחד מהנושאים).

146 **עו"ד ורד זליכה:** בשנה שעברה הוצעה רשימת נושאים שמתוכה בחרנו, ושאלה נוספת – מדוע בחינת
147 יישום ההמלצות מוגדרת כנושא בפני עצמו? – זהו נושא שצריך להופיע כחלק מתכנית העבודה השנתית
148 ולהתבצע לאורך השנה.

149 **יורם הכהן:** מקובל שנושא יישום ההמלצות בדו"ח הביקורת יירשם כחלק מתכנית העבודה השנתית של
150 מבקר הפנים, ולא כנושא בפני עצמו, ומקובלת עליי הצעת אבי, להחליף את נושא תקשרויות וספקים
151 בנושא בקרה תקציבית.

152 **ולרי שומסקי:** יש לחדד: האם הבחינה של מרשם שמות המתחם, היא איך מנהלים מרשם או איך
153 מנהלים פרויקט במסגרת פעילות מרשם שמות המתחם.

154 **יורם הכהן:** ייתכן שכדאי לבחון את הפרויקט הארוך של ישראל, אולם זו החלטה של הוועד מה יבחן.

155 **הוחלט פה אחד:**

156 נושאי דוחות ביקורת הפנים לשנת 2023: (במסגרת כוללת של 330 ש"ע):

- 157 • ניהול מרשם שמות המתחם.

• בקרה תקציבית: תכנון, אישור, בקרה תקציבית שוטפת.	158
• ניהול מחלף האינטרנט הישראלי – ו.וו.	159
• מעקב יישום דו"ח הביקורת הפנימית – ייכלל בעבודה השנתית השוטפת.	160
יורם הכהן: אני רוצה להודות לכם על עבודת הביקורת הטובה שנעשתה, ואשר בחלקה כבר גם יושמה ע"י הדרג המקצועי.	161
מעוז פליר: תודה. אני רוצה לעדכן שאנו נמצאים לקראת סיום הדו"ח בנושא ניהול הידע הארגוני, בכל הקשור למערכות השונות הקיימות באיגוד – החל ממערכות רחביות כמו שרת הקבצים, גוגל DRIVE, מערכת לניהול מידע ויקי - של תעוד נהלי העבודה בתשתיות וכמו כן – גם SALES FORCE, ועוד מספר מערכות לשימור הידע. מספר נקודות שכבר ראינו שעלו - חסרה תפיסה ניהולית בהיבט של תיעוד ושמירת הנתונים. חסר פורטל ארגוני של נהלים שונים, גם ברמת מחלקה וגם ברמת הארגון - שיהיה נגיש לכולם ולא יהיה צורך לחפש כל נהל בנפרד. נושא נוסף – חסר ממונה על הידע הארגוני שמוודא שהעובדים שומרים את הנתונים כמו שצריך בתיקיות מסודרות, עץ ארגוני שמתווה כיצד לאתר מידע וכו". בנוסף – שמנו לב לחוסר בסיכומים של ישיבות פנימיות ומעקב סדור אחר ביצוע משימות. כמו כן, קיים קושי בכל הקשור לאיתור מידע בשרת הארגוני. לדוגמה, מחלקת קהילה עוסקת במנעד רחב של נושאים ונושאים מסויימים פוגשים את הארגון במחלקות שונות- קיים קושי בחיפוש לפי מילות מפתח והחיפוש בשרת הוא לפי שם קובץ.	162
נושא נוסף הוא שחל איסור לעשות שימוש בתכנת וואטסאפ ויש צורך בהבהרה ואכיפת הנושא. נקודות נוספות שעלו הן גיבוש נהל שימור ידע בכל הקשור לעובדים שעוזבים וכל הקשור להצפנת מסמכים. דוח זה נמצא בתהליכי גיבוש סופיים, ואנו פועלים לסגירת הטייטה בהקדם.	174
יורם הכהן: תודה מעוז על חלק זה.	175
יורם הכהן: את דיווח המנכ"ל – אעביר בכתב בגלל לוח הזמנים של ישיבה זו, שהתארכה.	176
ד"ר שרון בר-זיו: יש להבין איפה עומדים מבחינת רשימת הנושאים לישיבות הבאות, ונשמור רשימה זו לישיבת פברואר.	177
ד"ר תומר סיימון: אני מבקש להעלות גם את הנושא שעלה בתכתובת הוואטסאפ של הוועד המנהל.	178
יורם הכהן: בקשה נוספת - מחר קרן תסמיך את שרון להיות מורשית חתימה. אנו זקוקים לעוד מורשה חתימה וחבר ועדת כספים.	180
עו"ד ורד זליכה: אני מתנדבת לכהן בוועדת הכספים.	181
	182
	183
	184
	185
	186

5. איוש מורשי חתימה, ועדת כספים ונושאי ישיבות עתידיות

יורם הכהן: האמה, האם מוכנה לכהן כמורשת חתימה?

187

ד"ר האמה אבו-קשק: אשמח להבין במה מדובר.

188

עו"ד קרן אלבורג-רימון: זוהי משימה חשובה המצריכה הסתכלות מעמיקה במידע ובאישורי התשלומים.

189

ישיבות מתקיימות אחת לתקופה. משימת החתימה על התשלומים דורשת הכרות בתחילה, ומצריכה זמן

190

רב יותר, בהמשך הדבר קל יותר כי חלק מהנושאים חוזרים על עצמם, וככל שההכרות איתם עולה –

191

הזמן הנדרש קטן.

192

ד"ר האמה אבו-קשק: מאשרת.

193

הוחלט פה אחד:

194

ד"ר האמה אבו-קשק הוסמכה כמורשת חתימה; עו"ד ורד זליכה תכהן כחברה בוועדת הכספים.

195

להלן הרכב וועדת הכספים לשנת 2023: ד"ר שרון בר-זיו- ממשיכה לכהן כיו"ר ועדת כספים, עו"ד קרן

196

אלבורג-רימון – ממשיכה לכהן כחברת ועדה, עו"ד ורד זליכה – מצטרפת כחברה בוועדת הכספים.

197

להלן מורשי החתימה לשנת 2023: עו"ד קרן אלבורג-רימון, ד"ר האמה אבו-קשק, ד"ר שרון בר-זיו, גלי

198

אמיר, יורם הכהן.

199

200

נספח א' – סדר היום לישיבת הוועד המנהל

201

1. ד"ר האמה אבו-קשק, חברת וועד חדשה - ברכות והצגה עצמית בפני חברי הוועד המנהל.

202

2. הצגת דו"ח ביקורת הפנים בנושא משאבי אנוש - אלון עמית ומעוז פליר, מבקרי הפנים של האיגוד

203

3. הצגת דו"ח ביקורת פנים בנושא המשכיות עסקית - אלון עמית ומעוז פליר, מבקרי הפנים של האיגוד

204

4. הצגה של סטטוס העבודה על דו"ח ביקורת פנים בנושא ניהול ידע ארגוני - אלון עמית ומעוז פליר, מבקרי

205

הפנים של האיגוד.

206

5. דיון בהצעת מבקרי הפנים לתוכנית העבודה לביקורת הפנים בשנת 2023 - אלון עמית ומעוז פליר, מבקרי

207

הפנים של האיגוד.

208

6. אישור מורשה חתימה נוספת.

209

7. אישור חברה בוועדת הכספים

210

8. דיווח מנכ"ל.

211

212

מועד	אחריות	פעולה לביצוע	נושא
1.3.2023	יורם	יצירת תהליכי עבודה ליישום ההמלצות שעלו בדו"ח הביקורת	יישום המלצות דו"ח הביקורת
1.3.2023	שרון	גיבוש רשימת נושאים לישיבות וועד עתידיות.	נושאים לדין בוועד