

הסכם קיבוצי

ליישום רפורמת "אופק חדש" במערכת החינוך

שנחתם ביום _____ לחודש _____ 2008

- בין:** ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר אילן לוי, ועל ידי מנכ"ל משרד החינוך, גב' שלומית עמיחי;
- (להלן: "המדינה")
מצד אחד
- לבין:** הסתדרות המורים בישראל, המיוצגת על-ידי המזכיר הכללי, מר יוסי וסרמן;
- (להלן: "הסתדרות המורים")
מצד שני
- והואיל:** וממשלת ישראל קיבלה החלטה בדבר ביצוע רפורמה במערכת החינוך;
- והואיל:** והושגה הסכמה בין הצדדים להסכם זה בדבר שיתוף פעולה בכל הנוגע ליישום רפורמת "אופק חדש" עם הסתדרות המורים, בבתי הספר היסודיים, בחטיבות הביניים, בגני הילדים, בחינוך המיוחד, במתי"אות, במרכזים הטיפוליים, באשכולות הפיס ובמרכזי פסג"ה לרבות בתנאי העבודה והשכר של עובדי ההוראה שם (להלן: "הרפורמה");
- והואיל:** והוסכם בין הצדדים על ניהול משא ומתן בעניין השינויים בהסכמים הקיימים בין הצדדים, הדרושים לצורך יישום הרפורמה כאמור;
- והואיל:** וביום 16.5.07 נחתם בין הצדדים מסמך אשר כותרתו "מתווה עקרונות לרפורמה", בו פורטו עקרונות הרפורמה העתידה להיות מיושמת בבתי הספר היסודיים ובחטיבות הביניים ועוגנו ההסכמות שהושגו בין הצדדים עד אותו מועד;
- והואיל:** והצדדים הסכימו להמשיך בניהול משא ומתן במטרה להגיע להסכם קיבוצי אשר בו יעוגן מכלול ההסכמות בין הצדדים בדבר שינויים בהסכמים הקיימים הדרושים לצורך יישום הרפורמה;
- והואיל:** והצדדים לא הספיקו לסיים את המשא ומתן המורכב לגבי הסכם קיבוצי מפורט וכולל ליישום הרפורמה לפני תחילת שנת הלימודים התשס"ח;
- והואיל:** והצדדים היו מעוניינים להתחיל ביישום הרפורמה ב- 1.9.07, והגיעו לשם כך להסכם קיבוצי זמני, מיום 10.9.07, לתקופה שתוקדש לתחילת יישום הרפורמה (להלן – ההסכם הזמני) שבמסגרתו הסכימו להמשיך במשא ומתן אינטנסיבי על מנת לחתום על הסכם כולל ומפורט ליישום הרפורמה;
- והואיל:** ובמהלך התקופה שחלפה מאז חתימת ההסכם הזמני המשיכו הצדדים לנהל משא ומתן אינטנסיבי כאמור, להשלמת ההסכמות וההסדרים הנדרשים לצורך יישום הרפורמה, והצדדים מעוניינים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם קיבוצי כולל ומפורט כאמור לעיל;

והואיל וביום 31.8.08 וביום 3.11.08 הסכימו הצדדים להאריך את תקופת תוקפו של ההסכם הזמני וכן נחתם בין הצדדים, ביום 31.8.08, הסכם קיבוצי בדבר הסדר הפנסיה שיחול על עובדי ההוראה שעברו להעסקה על-פי תנאי הרפורמה ושחל עליהם הסדר הפנסיה התקציבית;

והואיל: והצדדים הסכימו להמשיך בניהול משא-ומתן לשם חתימת הסכם קיבוצי ליישום הרפורמה לעובדים נוספים בדירוג עובדי הוראה: עובדי הוראה בתפקידי הדרכה, מפקחים, מורי של"ח, עובדי הוראה במכללות ובסמינרים להכשרת עובדי הוראה, עובדי הוראה בחוות חקלאיות ובמרכזים ימיים, גננות שלא נכללו בהגדרת "גננת" להלן ואוכלוסיות נוספות של עובדי הוראה בשירות המדינה, כפי שיוסכם בין הצדדים;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי:

1. המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. בכל מקום בהסכם זה בו דובר בלשון זכר, הכוונה גם ללשון נקבה ו/או רבים ו/או להיפך, אלא אם כן צוין אחרת במפורש.

ב. תחולה, תחילה ותוקף

3. הסכם זה יחול על כל העובדים המדורגים בדירוג עובדי הוראה המועסקים בבתי ספר או במוסדות חינוך בשירות המדינה (למען הסר ספק - גני ילדים, בתי הספר היסודיים וחיטובות הביניים, לרבות בתי ספר לחינוך מיוחד ולרבות עובדים כאמור המלמדים בכיתות חינוך מיוחד בבתי-ספר יסודיים או בחטיבות ביניים, שאינם בתי ספר לחינוך מיוחד), וכן על עובדים כאמור המועסקים במתי"א (מרכז תמיכה יישובי-אזורי), במרכזים טיפוליים, באשכולות פיס ובמרכזי פסג"ה (להלן ולעיל, לעניין הסכם זה, – עובדי הוראה וביחד "בית-ספר" או "מוסד חינוך" בהתאמה) והכל כמפורט בהסכם זה.
4. (א) תחילתו של הסכם זה ביום 1.9.08, למעט הוראות שבו שתחילתן קודמת לתאריך זה.
(ב) תקופת תוקפו הקצובה של הסכם זה תימשך עד להשלמת יישום הרפורמה בהתאם להוראות הסכם זה, דהיינו עד 1.9.2013.
(ג) למען הסר ספק, תקופת עבודה בתנאי הרפורמה בשנת-הלימודים תשס"ח, תיחשב כתקופת עבודה בתנאי הרפורמה לכל דבר ועניין, לרבות לצרכי הסכם זה.

ג. יישום הרפורמה

5. הרפורמה תחול באופן הדרגתי על כלל עובדי ההוראה החל ביום 1.9.2007. השלמת יישום הרפורמה כאמור לא תהא מאוחרת מיום 1.9.2013.

6. במהלך התקופה האמורה בסעיף 5, תיושם הרפורמה בבתי הספר לפי רשימות בתי ספר שתגובשנה לגבי כל שנה על-ידי משרד החינוך, וכן לגבי כל מורה חדש כמפורט בהסכם זה, החל בשנת הלימודים התשס"ח.

7. הגדרות לעניין הסכם זה

7. (א) עובד הוראה – כהגדרתו בסעיף 3 לעיל.

(ב) מורה – מי שעוסק בהוראה של תלמידים בגילאי 6 – 18, הלומדים במוסדות חינוך רשמיים.

(ג) מורה אם – מורה שהיקף משרתה אינו פחות מ – 79% משרה וכן היא אם לילד עד גיל 14, בתחילת שנת הלימודים וכן מורה שמתקיימים בו התנאים האמורים, אשר היה נשוי ואשר ילדיו נמסרו לחזקתו על-פי חוזה גירושין מאושר ותקף או על-פי פסק-דין תקף, או שנמצא בהליכי גירושין ומגדל לבד את ילדיו על-פי אישור של גורמי הרווחה המוסמכים או אלמן המגדל לבד את ילדיו.

לעניין סעיף זה: "ילד עד גיל 14" – לרבות ילד מאומץ.

(ד) מורה אקדמאי – מורה שהינו בעל תואר אקדמאי כהגדרתו להלן, וכן, לעניין הסכם זה בלבד, מורה בעל דרגת שכר שוות ערך לדרגת שכר אקדמית, שאושרה על-ידי אגף כוח אדם בהוראה במשרד החינוך או על-ידי גפי כוח-אדם בהוראה במחוזות משרד החינוך.

(ה) תואר אקדמאי – תואר אקדמאי ממוסד מוכר להשכלה גבוהה בארץ (שהוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה לפי סעיף 9 לחוק המועצה להשכלה גבוהה, התשי"ח – 1958), או תואר אקדמי ממוסד מוכר להשכלה גבוהה בחו"ל, שאושר כשקול לתואר מהתארים האקדמיים הנהוגים בישראל, לפי אישור שקילות שניתן על-ידי הגוף להערכת תארים אקדמיים בחו"ל, בהתאם לכלליו ותנאיו כפי שיהיו מעת לעת.

(ו) מורה מוסמך – מי שהינו אחד מאלה:

- (1) בעל תעודת מורה מוסמך או מוסמך בכיר ממוסד מוכר מהארץ להכשרת עובדי הוראה;
- (2) בעל הסמכה על סמך בחינות מילואים;
- (3) בעל רישיון הוראה קבוע לחינוך העל-יסודי;
- (4) בעל רישיון לעסוק בהוראה;
- (5) בעל תעודת הוראה אוניברסיטאית מהארץ.

(ז) מורה בכיר – מורה מוסמך בכיר שקיבל דרגתו על-פי אחד משני אלה:

- (1) סיום לימודים במכללה להכשרת עובדי הוראה שזיכה אותו בדרגת מורה מוסמך בכיר;
- (2) תעודה (לדרגת שכר) של מורה מוסמך בכיר שהוענקה על-סמך השתלמויות;

(ח) מורה בלתי מוסמך – מורה שאין ברשותו תעודת הסמכה להוראה;

(ט) עובד הוראה / מורה קיים – אחד מאלה:

- (1) עובד הוראה/מורה אשר ערב חתימת הסכם זה וכן ערב המעבר שלו לרפורמה התקיים בו אחד מהתנאים הבאים:
 - (א) עסק בהוראה או ניהול בית ספר בפועל והתקיימו יחסי עובד-מעביד בינו לבין המדינה באופן ששנת עבודתו עובר לרפורמה הוכרה כשנת ותק לשכר;

(ב) שהה בחל"ת, לרבות חל"ת חלקי, או בשנת שבתון או בהיעדרות מותרת אחרת בה מתקיימים יחסי עובד מעביד ואשר אינה מזכה בשכר כלל, במסגרת העסקתו כעובד הוראה/מורה במשרד החינוך.

(2) עובד הוראה אשר החל להיות מועסק בשירות המדינה בשנת הלימודים תשס"ח או לאחריה, הזכאי להכרה, לצורך ותק לשכר, בשנות העסקה בהוראה, אצל מעסיק שאינו שירות המדינה, או בשנות העסקה בהוראה בשירות המדינה שבהן לא הועסק בתנאי הרפורמה ואשר לאחריהן חלה הפסקה בעבודתו בשירות המדינה. לעניין סעיף-קטן (2) בלבד, שנות ותק - למעט שנת סטאז' ולמעט שירות בצה"ל בהוראה או שירות לאומי בהוראה כאמור בסעיף 37 להלן.

(י) עובד הוראה/מורה חדש - עובד הוראה/מורה שאינו עובד הוראה/מורה קיים.

(יא) מנהל - מי שמשמש כמנהל מוסד חינוך רשמי ואשר מונה לתפקידו על-פי ההוראות הקבועות לכך בחוזר מנכ"ל משרד החינוך לעניין נוהל מינוי מנהלים במוסדות חינוך רשמיים, למעט מנהל של בית-ספר הכולל חטיבה עליונה.

(יב) סגן מנהל - מי שמשמש כסגן מנהל מוסד חינוך רשמי ואשר מונה לתפקידו על-פי ההוראות הקבועות לכך בחוזר מנכ"ל משרד החינוך לעניין נוהל מינוי סגן מנהל במוסד חינוך רשמי.

(יג) סגן מנהל ראשון - סגן המנהל שמונה לתפקיד זה, על פי הכללים המחייבים (בבית ספר בו קיים סגן מנהל אחד - אותו סגן מנהל).

(יד) סגן מנהל שני - כל סגן מנהל שאינו סגן מנהל ראשון;

(טז) יועץ חינוכי - מי שמהווה חלק מהצוות החינוכי של בית הספר ועוסק בבריאות הנפש ובקידום הרווחה הנפשית של הפרט - התלמיד, הצוות החינוכי וההורה והינו בעל רישיון קבוע או זמני ביועץ חינוכי, כהגדרתו בחוזר מנכ"ל משרד החינוך.

(יז) גננת - למעט גננת משלבת, גננת פארא-רפואית (גננת שי"ח), מנהל/ת אשכול גנים, גננת מילו"א (מרכז להעשרה אומנותית), גננת בתי חולים

ה. יישום ההסכם

8. עובד הוראה חדש יהיה מועסק, מיד עם תחילת העסקתו, על-פי תנאי הרפורמה הקבועים בהסכם זה, אף אם בית הספר בו הינו מועסק טרם נכלל ברשימת בתי הספר בהם מיושמת הרפורמה.

9. בבית ספר אשר לגביו הוחלט כי תיושם בו הרפורמה, יועסקו כל עובדי ההוראה על-פי תנאי הרפורמה, החל בשנת הלימודים בה יושמה הרפורמה באותו בית ספר, למעט עובדי הוראה שאינם אקדמאים, אשר חל עליהם סעיף 51 (א) (2) להלן ולמעט ממלאי מקום בתנאים מסויימים כמפורט בסעיף 13 להלן.

10. על אף האמור בסעיף 9 לעיל, ובכפוף לאמור בסעיף 5 לעיל:

(א) עובד הוראה קיים אשר עבר להעסקה על-פי תנאי הרפורמה, בשנת הלימודים תשס"ח בלבד, היה רשאי לבחור, בהודעה שנמסרה עד יום 1.5.08, שלא להיות מועסק בתנאי הרפורמה, בשנת הלימודים תשס"ט בלבד.

- (ב) עובד הוראה קיים אשר מועסק בבית ספר בו יושמה הרפורמה החל בשנת הלימודים תשס"ח, ואשר בחר שלא להיות מועסק בתנאי הרפורמה בשנת הלימודים תשס"ח, היה רשאי שלא להיות מועסק בתנאי הרפורמה בשנת הלימודים תשס"ט בלבד.
- (ג) לגבי עובד הוראה אשר בחר כאמור בסעיפים קטנים (א) ו- (ב) לעיל, יחול האמור להלן:
- (1) הסטאטוס בשכרו, לצורך ההמרה כמשמעותה בסעיף 44 להלן, יהיה אותו סטאטוס שהיה קיים לגביו במועד בו יושמה הרפורמה בבית הספר בו הנו מועסק.
- (2) לצורך המרת השכר יובאו בחשבון רק גמולי תפקיד (למעט גמולי התפקיד המפורטים בסעיף 39 להלן) להם היה זכאי במועד בו יושמה הרפורמה בבית הספר בו הנו מועסק.
- (ד) בבית ספר אשר עבר לעבודה בתנאי הרפורמה, בשנת הלימודים תשס"ט בלבד, ואשר בו, בתום שנת הלימודים תשס"ט, רוב עובדי ההוראה הנמנים על הסגל הקבוע של בית הספר מבקשים להיות מועסקים שלא על-פי תנאי הרפורמה, ישובו עובדי ההוראה לעבודה שלא על-פי תנאי הרפורמה, בשנת הלימודים תש"ע בלבד.
- (ה) על עובדי הוראה כאמור בסעיפים קטנים (א), (ב) ו- (ד) יחולו תנאי העסקה כמפורט בסעיף 11 להלן, כל עוד הנם מועסקים שלא על-פי תנאי הרפורמה.
- (ו) לגבי עובד הוראה אשר מועסק בחלק ממשרתו במוסד חינוכי ובחלק ממשרתו בתפקיד של הדרכה, יחול המעבר להעסקה על-פי תנאי הרפורמה רק על חלק המשרה בו הנו מועסק במוסד חינוכי, ואילו על העסקתו בתפקיד הדרכה יחולו תנאי העסקה כמפורט בסעיף 11, בשינויים המחוייבים.
- (ז) לגבי עובד הוראה אשר מועסק בחלק ממשרתו בחטיבת ביניים ובחלק ממשרתו בהשאלה לחטיבה עליונה (בהתאם להסכם שאילה והשאלה מיום 15.8.82), יחול המעבר להעסקה על-פי תנאי הרפורמה רק על חלק המשרה בו הנו מועסק בחטיבת ביניים.

11. מובהר, כי על עובד הוראה קיים, המועסק בבית-ספר אשר בו טרם יושמה הרפורמה וכל עוד היא לא יושמה, ימשיכו לחול כל ההסכמים, ההסדרים והנהגים (מבלי לגרוע ממעמדם הנורמטיבי של כל אחד מאלו) אשר היו קיימים ערב חתימת הסכם זה, וכפי שיעודכנו ו/או ישונו מעת לעת (להלן ולעיל – "ההסכמים הקיימים").

12. עובד הוראה שהועסק בבית ספר שבו יושמה הרפורמה ולאחר מכן עבר להיות מועסק בבית ספר שבו טרם יושמה הרפורמה, ימשיך להיות מועסק על פי תנאי הרפורמה הקבועים בהסכם זה.

13. עובד הוראה במילוי מקום לתקופה העולה על חודש ימים

- (א) עובד הוראה מסגל בית הספר, אשר ממלא את מקומו של עובד הוראה אחר לתקופה העולה על חודש ימים (תקופה אשר ידוע מראש כי תהיה ארוכה מחודש, כגון חופשת לידה, שירות ארוך במילואים וכיו"ב), יועסק כממלא מקום על פי תנאי העסקתו שלא במסגרת מילוי המקום, בין אם הינו מועסק בתנאי הרפורמה ובין אם הינו מועסק שלא בתנאי הרפורמה.
- (ב) עובד הוראה שאינו מסגל בית הספר, ואשר ממלא את מקומו של עובד הוראה אחר, אשר הועסק על פי תנאי הרפורמה, לתקופה העולה על חודש ימים (כאמור בסעיף-קטן (א) לעיל), יועסק על פי תנאי הרפורמה.
- עובד הוראה כאמור, אשר ממלא את מקומו של עובד הוראה אשר לא הועסק על פי תנאי הרפורמה, יועסק שלא על פי תנאי הרפורמה.

ו. מבנה שבוע העבודה החדש של מורים בין כתלי בית הספר

14. ימי עבודה בשבוע

- (א) במסגרת הרפורמה, מורה במשרה מלאה יעבוד 5 ימי עבודה בשבוע, גם בבתי ספר הפועלים 6 ימים בשבוע.
- (ב) מורה המועסק בבית-ספר בו הונהג שבוע לימודים של 5 ימים בשבוע, ואשר ערב המעבר לרפורמה עבד 4 ימים בשבוע, יהיה רשאי, בהסכמת מנהל בית הספר, להמשיך לעבוד 4 ימים בשבוע, ובלבד שיום העבודה שלו לא יארך יותר מ- 9 שעות במערכת השעות הבית-ספרית.

15. מורה בבית-ספר יסודי

מבנה שבוע העבודה למורה בהיקף משרה של 100% במסגרת הרפורמה:

- (א) שבוע העבודה בבית הספר יהיה בהיקף של 36 שעות, בחלוקה כמפורט להלן.
- (ב) מספר שעות העבודה הפרונטליות בפני כיתה (מתוך השעות המפורטות בסעיף-קטן (א)) יהיה 26 שעות שבועיות.
- (ג) מספר שעות העבודה בהן יעבוד המורה עם קבוצת תלמידים (עד 5 תלמידים) או באופן פרטני עם תלמיד (מתוך השעות המפורטות בסעיף-קטן (א)) יהיה 5 שעות שבועיות. תוכן השעות הפרטניות ייקבע על ידי מנהל בית הספר על פי הנחייה כללית מטעם משרד החינוך.
- (ד) ביתרת השעות - 5 שעות שבועיות (להלן: "שעות השהיה") - ישהה המורה בבית הספר ויעסוק בפעילויות הבאות:
- (1) ישיבות עבודה (עד 2 שעות שבועיות) לעניין זה ישיבות עבודה כוללות ישיבות המועצה הפדגוגית, ישיבות הצוותים המקצועיים עם רכזי המקצוע, ישיבות הצוותים הרב מקצועיים: מורה, יועץ, פסיכולוג, רכז חינוך חברתי, רב ועוד.
- (2) ביתרת שעות השהיה:
- הכנת חומרי למידה ותכנון ההוראה.
 - מפגשים פרטניים עם הורים.
 - בדיקת עבודות ומבחנים.
- (ה) לגבי מורה בבית ספר יסודי אשר בו קיימות כיתות ז', ח' או ט', המשמש בתפקיד של ממונה שכבה, יחול האמור בסעיף זה לעיל, ואולם חלוקת שבוע העבודה לגביו תהיה כדלהלן:

<u>שעות שהייה</u>	<u>שעות פרטניות</u>	<u>שעות פרונטאליות</u>	<u>מספר הכיתות בשכבה של ממונה השכבה</u>
<u>6</u>	<u>4</u>	<u>26</u>	<u>עד 4</u>
<u>8</u>	<u>3</u>	<u>25</u>	<u>6 - 5</u>
<u>9</u>	<u>3</u>	<u>24</u>	<u>8 - 7</u>
<u>10</u>	<u>3</u>	<u>23</u>	<u>9 ומעלה</u>

16. מורה המלמד בבית ספר יסודי לפי בסיס משרה של חטיבת ביניים

מורה המלמד בבית ספר יסודי, אשר על פי ההסכמים הקיימים בין הצדדים נשמר בסיס משרתו לפי בסיס המשרה בחטיבת ביניים (24 ש"ש למשרה), או מורה חדש המועסק בבית ספר יסודי (8 או 9 שנתי) בכיתות ז'-ט', יועסק לפי מבנה שבוע עבודה של מורה בבית ספר יסודי כמפורט בסעיפים 14 ו-15 לעיל.

17. מורה בחטיבת ביניים

מבנה שבוע העבודה למורה בהיקף משרה של 100% במסגרת הרפורמה:

- (א) שבוע העבודה בחטיבת הביניים יהיה בהיקף של 36 שעות.
- (ב) מספר שעות העבודה הפרונטאליות בפני כיתה (מתוך השעות המפורטות בסעיף-קטן (א)) יהיה 23 שעות שבועיות.
- (ג) מספר שעות העבודה בהן יעבוד המורה עם קבוצת תלמידים (עד 5 תלמידים) או באופן פרטני עם תלמיד (מתוך השעות המפורטות בסעיף-קטן (א)) יהיה 4 שעות שבועיות. תוכן השעות הפרטניות יקבע על ידי מנהל בית-הספר על פי הנחייה כללית מטעם משרד החינוך.
- (ד) ביתרת השעות - 9 שעות שבועיות (להלן: "שעות השהיה") – ישהה המורה בבית הספר ויעסוק בפעילויות הבאות:
- (1) ישיבות עבודה (עד 4 שעות שבועיות). לעניין זה ישיבות עבודה כוללות ישיבות של המועצה הפדגוגית, ישיבות של הצוותים המקצועיים עם רכזי המקצוע, ישיבות של הצוותים הרב מקצועיים: מורה, יועץ, פסיכולוג, רכז חינוך חברתי, רב ועוד.
- (2) ביתרת שעות השהיה:
- הכנת חומרי למידה ותכנון ההוראה.
 - מפגשים פרטניים עם הורים.
 - בדיקת עבודות ומבחנים.
- (ה) לגבי מורה בחטיבת ביניים המשמש בתפקיד של ממונה שכבה, יחול האמור בסעיף זה לעיל, ואולם חלוקת שבוע העבודה לגביו תהיה כדלהלן:

<u>שעות שהייה</u>	<u>שעות פרטניות</u>	<u>שעות פרונטאליות</u>	<u>מספר הכיתות בשכבה של ממונה השכבה</u>
<u>10</u>	<u>3</u>	<u>23</u>	<u>עד 4</u>
<u>12</u>	<u>2</u>	<u>22</u>	<u>5 - 6</u>
<u>13</u>	<u>2</u>	<u>21</u>	<u>7 - 8</u>
<u>14</u>	<u>2</u>	<u>20</u>	<u>9 ומעלה</u>

מובהר, כי שעות השהיה ישמשו, בין היתר, למילוי התפקיד של ממונה שכבה.

18. מורה לחינוך מיוחד

על מורה בבית ספר לחינוך מיוחד, במת"א או במרכז טיפולי, וכן על מורה לחינוך מיוחד בבית ספר רגיל (בסעיף זה – מורה לחינוך מיוחד), יחולו הוראות סעיפים 15 – 17 בכפוף לשינויים הבאים:

(א) שעות פרטניות:

- (1) בשעות הפרטניות, מורה לחינוך מיוחד יעבוד עם קבוצה המונה עד 3 תלמידים או באופן פרטני עם תלמיד.
- (2) תוכן השעות הפרטניות ייקבע על-ידי מנהל בית הספר על-פי הנחייה כללית מטעם משרד החינוך לעניין תוכן השעות הפרטניות בבתי ספר לחינוך מיוחד.

(ב) שעות השהיה:

בשעות השהיה יעסוק מורה לחינוך מיוחד בפעילויות הבאות:

- (1) ישיבות עבודה (עד 2 שעות שבועיות בבית ספר יסודי ועד 4 שעות שבועיות בחטיבת הביניים). לעניין זה ישיבות עבודה כוללות ישיבות של המועצה הפדגוגית, ישיבות עם מורים אחרים לגבי תלמידים משותפים, ישיבות הצוותים המקצועיים עם רכזי המקצוע, ישיבות הצוותים הרב מקצועיים: מורה, יועץ, פסיכולוג, רכז חינוך חברתי, רב, פגישות עם גורמים חיצוניים ועוד.

(2) ביתרת שעות השהיה:

- התאמה של תוכנית הלימודים ושל הסביבה הלימודית לצרכיו של התלמיד בחינוך המיוחד.
- מפגשים פרטניים עם הורים.
- בדיקת עבודות ומבחנים.
- היערכות להשתתפות בוועדות, כגון ועדות השמה, ועדות עזר וועדות שילוב, והשתתפות בוועדות כאמור.
- תכנון עבודת הסייעות בחינוך המיוחד והנחייתן.
- תיאום עם גורמים חוץ בית-ספריים לצורך שילוב התלמיד בקהילה.
- תיאומים לצורך יצירת רצף חינוכי בין מסגרות לימוד שונות.

19. מורה משלב/ת

מבנה שבוע העבודה של מורה משלב/ת יהיה כשל מורה לחינוך מיוחד, בשינויים הבאים:

- (א) בבית ספר יסודי – מספר השעות הפרטניות יהיה 3 ומספר שעות השהיה יהיה 7.
- (ב) בחטיבת ביניים – מספר השעות הפרטניות יהיה 2 ומספר שעות השהיה יהיה 11.

20. עובדי הוראה בתפקידים פארא-רפואיים

מבנה שבוע העבודה של עובדי הוראה בתפקידים פארא-רפואיים יהיה כשל מורה משלב/ת כמפורט בסעיף 19 לעיל.

21. מורה בבית ספר יסודי לחינוך מיוחד הכולל כיתות א'-ו', א'-ח' או א'-ט'

מורה המועסק בבית ספר יסודי לחינוך מיוחד שבו לומדים בכיתות א' עד ו', א' עד ח' או א' עד ט', לרבות מורה קיים המועסק כאמור ואשר על פי ההסכמים הקיימים בין הצדדים נשמר בסיס משרתו לפי בסיס המשרה בחטיבת ביניים (24 שעות שבועיות), יועסק לפי מבנה שבוע עבודה של מורה בבית ספר יסודי לחינוך מיוחד, כמפורט בסעיף 18 לעיל.

22. מורה בבית ספר לחינוך מיוחד הכולל מספר שלבי חינוך

מורה המועסק בבית ספר לחינוך מיוחד, הכולל מספר שלבי חינוך בבית ספר אחד (כגון יסודי, חטיבת ביניים וחטיבה עליונה), ושאינו בית-ספר כאמור בסעיף 21 לעיל, יועסק כדלהלן:

- (א) מורה המועסק בכיתות א'-ו', לרבות מורה קיים כאמור אשר על פי ההסכמים הקיימים בין הצדדים נשמר בסיס משרתו לפי בסיס המשרה בחטיבת ביניים (24 שעות שבועיות) יועסק על-פי מבנה שבוע עבודה של מורה בבית ספר יסודי לחינוך מיוחד כמפורט בסעיף 18 לעיל.
- (ב) מורה המועסק בכיתות ז'-ט' יועסק על-פי מבנה שבוע עבודה של מורה בחטיבת ביניים לחינוך מיוחד כמפורט בסעיף 18 לעיל.
- (ג) מורה המועסק בכיתות י' ומעלה יועסק על-פי מבנה שבוע עבודה של מורה בחטיבת ביניים לחינוך מיוחד כמפורט בסעיף 18 לעיל, בכפוף לאמור במכתבו של הממונה על השכר מיום 25.12.08.

23. מורה שעבר מהעסקה לפי מבנה שבוע עבודה של חטיבת ביניים להעסקה לפי מבנה שבוע עבודה של בית-ספר יסודי

- (א) מורה קבוע (בלבד) אשר הועסק בתנאי הרפורמה לפי מבנה שבוע עבודה של חטיבת ביניים, ואשר עבר להעסקה לפי מבנה שבוע עבודה של בית ספר יסודי, עקב דרישה של משרד החינוך או עקב סגירת בית הספר בו הועסק, יועסק לפי מבנה שבוע עבודה של מורה בבית ספר יסודי כמפורט בסעיפים 15 ו-18 לעיל בהתאמה, ויהיה זכאי לתוספת אישית בשיעור של 12.5% משכרו המשולב, מוכפל בחלקיות משרתו בחטיבת הביניים ערב המעבר להעסקה לפי מבנה שבוע עבודה של בית ספר יסודי.
- (ב) מדינת ישראל תפעל להכרה בתוספת האמורה בסעיף-קטן (א) כתוספת קבועה לעניין חוק שירות המדינה [גמלאות] [נוסח משולב], התש"ל - 1970. עבור עובדי הוראה המבוטחים בפנסיה צוברת תבוצענה הפרשות לפנסיה צוברת בגין התוספת.
- (ג) בגין התוספת יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות.

24. מורה אם

מבנה שבוע העבודה של מורה אם במסגרת הרפורמה, יהיה כמפורט בסעיפים 15 עד 23 בהתאמה, ואולם, מורה אם המועסקת בהיקף משרה של 100% תהיה זכאית להפחית חצי שעה ביום (2.5 שעות שבועיות) משעות השהיה המפורטות בסעיפים 15 עד 22 בהתאמה, מבלי שיופחתו שכרה או שיעור משרתה בשל כך.

25. עובדת הוראה לאחר חופשת לידה

עובדת הוראה לאחר חופשת לידה, אשר היקף העסקתה הינו 90% משרה ומעלה, תהיה זכאית, במשך ארבעה חודשים ממועד תום חופשת הלידה על-פי חוק, להפחתה של שעה אחת ביום משעות השהייה (ובסך הכל להפחתה של חמש שעות שהיה שבועיות) מבלי שיופחת שכרה או היקף משרתה בשל כך. לגבי עובדת הוראה כאמור לא יחולו הוראות סעיף 24, לגבי התקופה בה חל לגביה סעיף זה.

למען הסר ספק, עובדת הוראה כאמור, אשר שיעור משרתה הינו 79% עד 90%, תהיה זכאית להפחתת שעות שהיה החלה לגבי מורה אם המועסקת במשרה חלקית, כאמור בסעיף 27 (ט) להלן.

- (א) מורה קיים שגילו 50 עד 55 (לא כולל), המועסק במשרה מלאה, יהיה זכאי להפחתה של שתי שעות הוראה פרונטאליות שבועיות.
- (ב) מורה קיים שגילו 55 ומעלה, המועסק במשרה מלאה, יהיה זכאי להפחתה של שלוש שעות הוראה פרונטאליות ושעה פרטנית אחת בשבוע.
- (ג) מורה חדש שגילו 50 ומעלה, יהיה זכאי להפחתה של שתי שעות הוראה פרונטאליות שבועיות. לגבי מורה חדש לא תהיה הפחתה נוספת מגיל 55.
- (ד) זכאותו של מורה להפחתת שעות על-פי סעיף זה, בכל שנת לימודים, תיקבע בתחילת שנת הלימודים על-פי גילו ביום 31 בדצמבר באותה שנת הלימודים, ותחול מתחילת שנת הלימודים.

27. מורה במשרה חלקית

מבנה שבוע העבודה של מורה המועסק במשרה חלקית יהיה כדלהלן:

- (א) מורה המועסק בתנאי הרפורמה, יועסק בהיקף משרה שאינו נמוך מ- $1/3$ משרה, בכפוף לאמור להלן.
- (ב) מורה קיים, אשר הועסק, בשנה הקודמת למעבר בית הספר לרפורמה, בהיקף שהינו בין $1/3$ משרה ל- 50% משרה, יהיה רשאי לעבור להעסקה בתנאי הרפורמה באותו היקף משרה בו הועסק בשנה הקודמת כאמור, או בהיקף משרה גבוה יותר.
- (ג) מורה חדש, למעט מורה חדש בחינוך מיוחד בבית ספר לחינוך מיוחד או בכיתות חינוך מיוחד בבית ספר רגיל, לא יועסק בחלקיות משרה הנמוכה מ- 50% אלא אם העסקתו האמורה ומבנה שבוע העבודה שלו אושרו על ידי מנהל אגף כוח אדם בהוראה במשרד החינוך.
- (ד) מורה חדש בחינוך מיוחד בבית ספר לחינוך מיוחד או בכיתות חינוך מיוחד בבית ספר רגיל יועסק בתנאי הרפורמה בהיקף משרה שאינו נמוך מ- $1/3$ משרה.
- (ה) מורה המועסק בתפקיד פארא רפואי או כמורה משלב/ת יוכל להיות מועסק בהיקף משרה נמוך מ- $1/3$ משרה.
- (ו) היקף המשרה של מורה המועסק בתנאי הרפורמה במהלך שנת שבתון או שנת חל"ת חלקי, ואשר היקף משרתו נמוך מ- $1/3$ משרה, ייקבע על-ידי חלוקת מספר השעות הפרונטאליות השבועיות בהן הנו מועסק במספר הכולל של השעות השבועיות המהווה משרה מלאה לגביו.
- (ז) לגבי מורה שחלקיות משרתו הינה $1/3$ משרה ומעלה, יהיו מספר שעות עבודתו השבועיות בהתאם לשיעור חלקיות משרתו, ביחס למספר השעות השבועיות למשרה מלאה המפורט בסעיפים 15 עד שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא. 23 לעיל, כמפורט בטבלאות המצ"ב כנספחים א' ו- ב'.
- (ח) עובדי הוראה בתפקידים פארא-רפואיים ומורות משלבות, המועסקים בבית ספר בהיקף נמוך מ- $1/3$ משרה וכן עובדי הוראה אחרים אשר מועסקים במספר בתי ספר בתנאי רפורמה (בהיקף משרה כולל שאינו נמוך מ- $1/3$ משרה, כאמור בסעיף – קטן (א) לעיל), ואשר היקף משרתם באחד מבתי הספר הנו נמוך מ- $1/3$ משרה (על-פי אישור מאגף כוח-אדם בהוראה במשרד החינוך אשר ניתן לעניין מקצועות שמורה יהיה רשאי ללמדם ביותר משני בתי ספר), יועסקו באותו בית ספר בהתאם לטבלאות שעות עבודה המצ"ב כנספחים ג' ו- ג'.
- (ט) מבנה שבוע העבודה של מורה אם במשרה חלקית, הכולל את ההפחתה בשעות השאייה, יהיה בהתאם למפורט בטבלאות המצ"ב כנספחים א' ו- ב'.
- (י) לגבי מורה המועסק במספר בתי ספר יחושבו השעות לכל בית-ספר בנפרד לפי הטבלאות.
- (יא) הפחתת שעות גיל (כאמור בסעיף 26 לעיל) למורה המועסק במשרה חלקית תיעשה על-פי הטבלאות המצורפות כנספחים א' ו- ב'.

28. פעילויות נוספות

מנהל בית ספר יוכל להטיל על עובד הוראה פעילויות נוספות, המחייבות נוכחות בבית הספר, וזאת במסגרת תפקידיו של המורה כפי שפורטו בחוזר מנכ"ל משרד החינוך בעניין זה, ומעבר למטלות המוטלות עליו במסגרת מכסת שעות השהייה החדשיות של עובד ההוראה, כמפורט בהסכם זה. בכל מקרה שהוטלו פעילויות כאמור בסעיף זה יבואו השעות בהן הן מבוצעות על חשבון שעות השהייה האמורות בסעיפים 15(ד), 17(ד) ו-18 (ב) (1) לעי, לפי העניין. לצורך עניין זה ייערך חישוב חודשי של שעות השהייה.

29. שעות מילוי מקום

- (א) מילוי מקום יבוצע בהתאם לכללים שהיו נהוגים ערב חתימת הסכם זה.
- (ב) התמורה עבור שעת מילוי מקום, לעובד הוראה מסגל בית הספר המועסק בתנאי הרפורמה, תהיה בשיעור של 125% כפול ערך שעה, המחושב כאמור בסעיף 31 להלן.
- (ג) עובד הוראה כאמור המבצע שעת מילוי מקום ביום החופשי שלו יהיה זכאי לתמורה כאמור בסעיף-קטן (ב) (125%).
- (ד) עובד הוראה כאמור המבצע שעת מילוי מקום במקום שעת שהיה באותו יום יהיה זכאי לתמורה כאמור בסעיף קטן (ב) (125%) ולא תשולם לו התמורה הרגילה עבור אותה שעת שהיה (100%).
- (ה) עובד הוראה כאמור המבצע שעת מילוי מקום במקום שעת שהיה באותו יום ובוחר לבצע אותה שעת שהיה ביום אחר יהיה זכאי לתמורה כאמור בסעיף-קטן (ב) (125%) ובנוסף יהיה זכאי לתמורה הרגילה עבור אותה שעת שהיה (100%).
- (ו) בגין התמורה עבור ביצוע שעות מילוי מקום, כמפורט בסעיפים-קטנים (ב) עד (ה) לעיל, אשר אינה כלולה בשכר המשולם עבור משרתו הרגילה של עובד ההוראה, יבוצעו הפרשות לקופת גמל לא משלמת לקצבה (5% מעסיק 5% עובד) על-פי עקרונות ההסכם מיום 17.12.98.
- (ז) למען הסדר ספק מובהר, כי לגבי מי שמועסק במילוי מקום ואינו מועסק (מלבד במילוי מקום) כעובד הוראה בשירות המדינה, יחולו הכללים שהיו קיימים ערב חתימת הסכם זה.

30. פעילויות בית ספריות

- (א) עובד הוראה המועסק בתנאי הרפורמה, למעט מנהל בית ספר ולמעט סגן מנהל ראשון שאינו מחנך כיתה, יהיה זכאי לתשלום תמורה עבור ביצוע פעילויות בית ספריות, כהגדרתן בסעיף-קטן (ג), בשיעור של 125% כפול ערך שעה, המחושב כאמור בסעיף 31 להלן, בגין מספר שעות שלא יעלה על 18 שעות בכל מחצית של שנת הלימודים.
- (ב) שעות הפעילות הבית ספרית יוקצו לעובדי ההוראה כאמור בסעיף-קטן (א), בהתאם לצרכי בית הספר. בכל מקרה, עובד הוראה לא יהיה זכאי להקצאה של יותר מ- 18 שעות פעילות בית ספרית בכל מחצית של שנת לימודים.
- (ג) פעילויות בית ספריות:
 - (1) אסיפה בית ספרית כללית (עד 4 שעות במחצית);
 - (2) אסיפת הורים וילדים פרטנית (עד 8 שעות במחצית);
 - (3) פעילות לאחר שעות בית הספר – מסיבה נושאת, מסיבת סיום וכדו' (עד 6 שעות במחצית).
- (ד) עובד הוראה המבצע פעילות בית ספרית ביום החופשי שלו יהיה זכאי לתמורה כאמור בסעיף-קטן (א) (125%).

- (ה) עובד הוראה המבצע פעילות בית ספרית במקום שעת שהיה באותו יום יהיה זכאי לתמורה כאמור בסעיף קטן (א) (125%) ולא תשולם לו התמורה הרגילה עבור אותה שעת שהיה (100%).
- (ו) עובד הוראה המבצע פעילות בית ספרית במקום שעת שהיה באותו יום ובוחר לבצע אותה שעת שהיה ביום אחר יהיה זכאי לתמורה כאמור בסעיף-קטן (א) (125%) ובנוסף יהיה זכאי לתמורה הרגילה עבור אותה שעת שהיה (100%).
- (ז) תשלום התמורה עבור ביצוע שעות פעילות בית ספרית מותנה בדיווח של עובד ההוראה על שעות הפעילות הבית ספרית שביצע. הדיווח יהיה טעון אישור של מנהל בית הספר.
- (ח) התשלום יבוצע במשכורת החודש שלאחר החודש בו בוצעו השעות האמורות, ובתנאי שהדיווח האמור הוגש עד למועד שנקבע לצורך כך על-ידי משרד החינוך.
- (ט) בגין התמורה המשולמת עבור שעות פעילות בית-ספרית יבוצעו הפרשות לקופת גמל לא משלמת לקצבה (5% מעסיק 5% עובד) על-פי עקרונות ההסכם מיום 17.12.98.

31. חישוב ערך שעה

(א) הבסיס לחישוב ערך שעה לעניין הנושאים הבאים, לגבי עובד הוראה המועסק בתנאי הרפורמה, יהיה כדלקמן:

- (1) לעניין שעת מילוי מקום, למעט שעת מילוי מקום המבוצעת במקום שעת שהיה כאמור בסעיף 29 (ד) לעיל – השכר המשולם; ולגבי מורה לחינוך מיוחד, מורה במתי"א, מורה במרכז טיפולי או מורה משלב/ת המבצע מילוי מקום בכיתה לחינוך מיוחד – השכר המשולם וגמול חינוך מיוחד;
- (2) לעניין שעת מילוי מקום המבוצעת במקום שעת שהיה – השכר המשולם וגמולי התפקיד המובאים בחשבון לצורך חישוב המשכורת הקובעת לפנסיה, להם זכאי המורה בשכרו הרגיל;
- (3) לעניין פעילויות בית ספריות - השכר המשולם וגמולי התפקיד המובאים בחשבון לצורך חישוב המשכורת הקובעת לפנסיה, להם זכאי המורה בשכרו הרגיל;
- (4) לעניין הפחתת שכר בשל שעת היעדרות - השכר המשולם וגמולי התפקיד המובאים בחשבון לצורך חישוב המשכורת הקובעת לפנסיה, להם זכאי המורה בשכרו הרגיל;

(ב) אופן חישוב ערך השעה:

$$\text{הבסיס לחישוב ערך שעה ל} - 100\% \text{ משרה} \\ 4.33 \text{ (שבועות) } \times 36 \text{ (שעות)}$$

32. הסדר כולל

- (א) עובד הוראה המועסק בתנאי הרפורמה לא יועסק במשך יום עבודה, בשעות עבודתו הרגילות (כמפורט בסעיפים 15 עד 27 לעיל), במילוי מקום ובפעילויות בית ספריות, מעבר ל – 10.5 שעות.
- (ב) התמורה בגין עבודתו של עובד ההוראה בשעות עבודתו הרגילות, במילוי מקום ובפעילויות בית ספריות כמפורט לעיל מהווה הסדר תמורה כולל בגין כל עבודתו של עובד ההוראה בתנאי הרפורמה, למעט תשלום גמול עבור ליווי טיולים כמפורט בסעיף 40 להלן.
- (ג) אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מהזכויות של עובד ההוראה על-פי דין.

33. היקף העסקה

- (א) עובד הוראה יועסק בתנאי הרפורמה בהיקף משרה של עד 100% בלבד.
- (ב) (1) עובד הוראה יהיה רשאי להיות מועסק בלא יותר משני בתי-ספר (בין אם יושמה בשניהם הרפורמה ובין אם רק באחד מהם).
- (2) האמור בפסקה (1) לעיל לא יחול על מורה משלב/ת, מורה בתפקיד פארא-רפואי וכן על מורה המלמד מקצוע שלגביו הוחלט על-ידי אגף כוח אדם בהוראה במשרד החינוך, כי מורה יהיה רשאי ללמדו ביותר משני בתי ספר.
- (3) במקרה בו עובד הוראה מועסק באחד מבתי הספר האמורים בפסקה (1) שלא בתנאי הרפורמה, המספר הכולל של השעות בהן הנו מועסק לא יעלה על 42. כל מקרה כאמור בסעיף זה יהיה כפוף לאישור משרד החינוך.
- (ג) משרד החינוך מודיע כי המגמה במערכת החינוך תהיה לעשות מאמץ, לגבי עובדי הוראה שבחרו לעבור לתנאי הרפורמה ואשר היקף משרתם הנו 80% ומעלה, להשלים את היקפי משרתם למשרה מלאה, בהתאם לבקשת המורה ובכפוף ליכולת התקציבית, לצורכי בית-הספר ולשיקול דעתו של משרד החינוך.
- כמו כן מודיע משרד החינוך, כי תינתן עדיפות להשלמת היקף משרה לעובד הוראה כאמור על פני קליטת מורים חדשים, בכפוף לצרכי בית הספר ולשיקול דעתו של משרד החינוך.
- (ד) על אף האמור בסעיף-קטן (א), עובדי הוראה, למעט מנהלים וסגני מנהלים ראשונים, שלגביהם יוחלט, על ידי מנהלי כוח-אדם בהוראה במחוזות, על פי קריטריונים שיגובשו ויפורסמו על ידי מנהל כוח-אדם בהוראה במשרד החינוך, כי הם דרושים לעבודה בהיקף שהינו מעבר ל-100% משרה, יוכלו להיות מועסקים בהיקף שהינו מעבר ל-100%, על פי הכללים שלהלן:

- (1) שעות העבודה, שהינן בנוסף להעסקה בהיקף של 100% משרה, יהיו שעות הוראה פרונטאליות בלבד.
- (2) המספר הכולל של השעות הפרונטאליות, השעות הפרטניות ושעות השהיה לא יעלה על 8.5 שעות ביום אחד, בימים א' עד ה', וביום ו' -5 שעות, וכן לא יעלה על 42 שעות בשבוע אחד.
- (3) התגמול עבור שעת עבודה מעבר ל - 100% משרה יהיה בשיעור של 100% כפול ערך שעה. לעניין זה, הבסיס לחישוב ערך השעה יהיה כאמור בסעיף 31(א)(1) לעיל, ואופן חישוב ערך השעה יהיה כאמור בסעיף 31(ב) לעיל.
- (4) בגין התגמול כאמור בפסקה (3) יבוצעו הפרשות לקופת גמל לא משלמת לקצבה, בשיעורים של 13 1/3% - הפרשת מעסיק (8 1/3% פיצויים ו- 5% לתגמולים) ו- 5% ניכוי משכר עובד ההוראה, בהתאם לכללים הקבועים בהסכם הקיבוצי מיום 27.12.84 ("הסכם דפנה").
- (5) הצדדים ינהלו משא ומתן, במסגרת האמור בסעיף 155 להלן, למען הזהירות, על-מנת להבהיר את ניסוחו של סעיף 3.ה. להסכם מיום 27.12.84.

34. עובדי הוראה הלומדים לימודי הסמכה או לימודים אקדמאיים

- (א) החל בשנת הלימודים תשס"ט, לגבי עובדי הוראה המועסקים בתנאי הרפורמה, תבוטל האפשרות שהיתה קיימת, לעובדי הוראה הלומדים לימודי הסמכה או לימודים אקדמאיים, לבחור בהפחתת שעות. מורים כאמור יוכלו לקבל החזרי שכר לימוד בלבד, על פי הכללים הקיימים כיום וכפי שיהיו מעת לעת.
- (ב) במשרד החינוך תוקם ועדת חריגים, בהשתתפות הסתדרות המורים, אשר תפקידה יהיה לדון ולהכריע בבקשות של עובדי הוראה המועסקים בתנאי הרפורמה, למתן אישור להפחתת שעות במקום החזרי שכר לימוד, על-פי הכללים הקיימים באותה עת לגבי עובדי הוראה המועסקים שלא בתנאי הרפורמה, (ולאחר המעבר של כלל עובדי הוראה להעסקה בתנאי הרפורמה - על-פי הכללים שהיו קיימים ערב המעבר של מערכת החינוך להעסקה בתנאי הרפורמה) בקשות כאמור יידונו ויוכרעו בהתאם לקריטריונים שיגובשו בועדה כאמור.

ז. מבנה השכר החדש למורים אקדמאיים

35. טבלת השכר המשולב החדשה

(א) טבלאות השכר המשולב החדשות (למורים בעלי תואר ראשון ולמורים בעלי תואר שני) במסגרת הרפורמה, המעודכנות ליום 1.12.08, מצורפות להסכם זה כנספחים ד' ו-ה'.

(ב) טבלאות השכר בנספחים ד' ו-ה' יעודכנו בשיעורים ובמועדים המפורטים להלן:

(1) 1.12.09 – שיעור המהווה השלמה לשיעור של 3% ביחס לטבלאות שצורפו להסכם לתחילת יישום הרפורמה מיום 10.9.07.

(2) במועדי תשלום תוספת יוקר ובשיעוריה.

36. שיבוץ בטבלאות השכר

(א) מורים חדשים אקדמאיים (לאחר סיום שנת ההתמחות) ישובצו בטבלאות השכר בדרגה 1 ובותק 0. מורה חדש אקדמאי בעל ותק מוכר משירות בצה"ל בהוראה או משירות לאומי בהוראה, כאמור בסעיף 37 להלן, ישובץ בהתאם לויתקו האמור.

(ב) מורה בעל תואר ראשון ישובץ בטבלת השכר לבעלי תואר ראשון;

(ג) מורה בעל תואר שני ישובץ בטבלת השכר לבעלי תואר שני;

(ד) מורה בעל תואר שלישי (ד"ר):

(1) ישובץ בטבלת השכר לבעלי תואר שני;

(2) יהיה זכאי בנוסף לתוספת שכר בשיעור של 5% משכרו המשולב בטבלה.

(3) מדינת ישראל תפעל להכרה בתוספת האמורה בפסקה (2) כתוספת קבועה לעניין חוק שירות המדינה [גמלאות] [נוסח משולב], התש"ל – 1970. עבור עובדי הוראה המבוטחים בפנסיה צוברת תבוצענה הפרשות לקופת גמל לקצבה בגין התוספת.

(4) בגין התוספת יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות.

(ה) על אף האמור בסעיפים קטנים (ג) ו- (ד) לעיל, מורה בעל תואר שני או שלישי, אשר אינו בעל תעודת הוראה או הסמכה להוראה, ואשר הנו בעל ותק בהוראה (כהגדרתו בסעיף 37 להלן) נמוך מ- 25 שנים, לא יוכל להתקדם בדרגות עד שיהיה זכאי לתעודת הוראה או להסמכה להוראה. לעניין קידום כאמור תובא בחשבון התקופה שתחילתה במועד תחילת לימודיו של המורה לתעודת הוראה או להסמכה להוראה, אך לא יותר מפרק הזמן הנדרש לצורך קידום בדרגה אחת. כמו כן, הלימודים האמורים לצורך רכישת תעודת הוראה או לצורך קבלת הסמכה להוראה יובאו בחשבון לעניין עמידה בקריטריונים לקידום בדרגות כמפורט בסעיף 38(א)(2).

(ו) לעניין סעיף זה –

(1) "תואר" הנו תואר אקדמאי כהגדרתו בסעיף 7 לעיל.

(2) כבעל הסמכה להוראה ייחשב מי שקיבל הסמכה על סמך בחינות מילואים, בהתאם להוראות חוזרי מנכ"ל משרד החינוך בנושא.

37. ותק בהוראה

- (א) ותק מוכר לצורך התקדמות בותק בטבלת השכר החדשה הינו ותק בהוראה (בסעיף זה – ותק מוכר), כהגדרתו היום בתקנון שירות עובדי הוראה וכפי שיהיה מעת לעת, לא כולל תקופת ההתמחות, למעט תקופת שירות חובה בצה"ל, אך לרבות שירות בצה"ל בהוראה או שירות לאומי בהוראה בהתאם לכללים שייקבעו בתקנון שירות עובדי הוראה.
- (ב) על אף האמור בסעיף-קטן (א), לגבי עובד הוראה קיים, ייכללו בותק המוכר כל שנות הותק בהוראה אשר הוכרו לצורך שכרו ערב המעבר שלו להעסקה בתנאי הרפורמה.

38. קידום בדרגות

- (א) התנאים המצטברים לקידום לדרגות 2 עד 6 הינם:
- (1) שהייה בדרגה הקודמת במשך פרק זמן כקבוע בסעיף קטן (ב);
 - (2) עמידה בקריטריונים שנקבעו על-ידי משרד החינוך, כמפורט במכתב של משרד החינוך להסתדרות המורים מיום 25.12.08.
- (ב) להלן פרקי זמן שהייה הנדרשים לצורך קידום לדרגות 2 עד 6:
- (1) קידום מדרגה 1 לדרגה 2 - שתי (2) שנות שהיה בדרגה 1;
 - (2) קידום מדרגה 2 לדרגה 3 - שתי (2) שנות שהיה בדרגה 2;
 - (3) קידום מדרגה 3 לדרגה 4 - שלוש (3) שנות שהיה בדרגה 3;
 - (4) קידום מדרגה 4 לדרגה 5 - שלוש (3) שנות שהיה בדרגה 4;
 - (5) קידום מדרגה 5 לדרגה 6 - שלוש (3) שנות שהיה בדרגה 5;
- (ג) לצורך פרקי הזמן המפורטים בסעיף-קטן (ב) יובאו בחשבון גם תקופות שהייה כמפורט להלן:
- (1) חופשת לידה לפי חוק;
 - (2) שירות מילואים;
 - (3) תקופת עבודה רצופה בה שימש המורה כמנהל או כסגן מנהל ראשון, ואשר לא הקנתה לו קידום בדרגה בתפקידים הנ"ל;
 - (4) חופשת מנוחה בשכר וחופשת מחלה בשכר;
 - (5) שנת שבתון – אך ורק אם התקיים בעובד ההוראה אחד התנאים הבאים:
- (א) במהלך שנת השבתון המשיך להיות מועסק כעובד הוראה ב-1/3 משרה לפחות, בהתאם לכללים הקבועים בעניין זה בתקנון שירות עובדי הוראה, ובלבד שהיה זכאי להכרה בהעסקה זו לצורך ותק לשכר, אילו לא היה בשבתון;
- (ב) נקבע על-ידי האגף להשתלמויות ולהדרכה לעובדי הוראה במשרד החינוך, כי עובד ההוראה למד, במהלך שנת השבתון, לימודים בתחומים חינוכיים – דידקטיים; מקצועות הוראה, שיטות ודרכים להוראה, נושאים חינוכיים ערכיים ופיתוח תפקידים במערכת החינוך, כהגדרתם לזכאות לגמול השתלמות כמפורט בחוזר מנכ"ל ס/3 (ב) בסעיף 6.1.1 – 6.4.1, או כפי שתשונה ההגדרה האמורה מעת לעת, בכפוף לקיום היועצות עם הסתדרות המורים לגבי תחולת שינוי כאמור לעניין זה.
- במקרה כזה תיחשב שנת השבתון כחצי שנה לעניין פרק זמן שהייה הנדרש כאמור בסעיף-קטן (ב).

(ד) לצורך פרקי הזמן המפורטים בסעיף-קטן (ב) לא יובאו בחשבון התקופות הבאות:

- (1) חופשה ללא תשלום (לסוגיה השונים);
- (2) שנת שבתון שבה לא התקיים בעובד ההוראה אחד התנאים המפורטים בסעיף קטן (ג) (5) לעיל.

(ה) התנאים המצטברים לקידום לדרגות 7 עד 9 הינם:

- (1) שהייה בדרגה הקודמת במשך פרק זמן כקבוע בסעיף קטן (ו);
- (2) עמידה בקריטריונים שנקבעו על-ידי משרד החינוך, כמפורט במכתב של משרד החינוך להסתדרות המורים מיום 25.12.08.
- (3) תוצאות ההערכות של המורה, שבוצעו בהתאם להנחיות מקצועיות של משרד החינוך (שיסתייע ברשות הארצית למדידה והערכה (ראמ"ה)) כפי שייקבעו מעת לעת, בהיוועצות מוקדמת עם הסתדרות המורים, שיש בהן כדי להמליץ על קידומו של המורה.

(ו) להלן פרקי זמן השהייה הנדרשים לצורך קידום לדרגות 7 עד 9:

- (1) קידום מדרגה 6 לדרגה 7 - שלוש (3) שנות שהיה בדרגה 6;
- (2) קידום מדרגה 7 לדרגה 8 - שלוש (3) שנות שהיה בדרגה 7;
- (3) קידום מדרגת 8 לדרגה 9 - שלוש (3) שנות שהיה בדרגה 8;

(ז) על אף האמור בסעיף-קטן (ו), מספר המשרות המשובצות בדרגות 7 עד 9 לא יעלה בכל עת על השיעורים הבאים:

- (1) בדרגה 7 – 10% מכלל המשרות של עובדי הוראה;
- (2) בדרגה 8 – 5% מכלל המשרות של עובדי הוראה;
- (3) בדרגה 9 – 3% מכלל המשרות של עובדי הוראה;

"כלל המשרות של עובדי הוראה" - לרבות משרות של עובדי הוראה בבתי ספר יסודיים רשמיים, בחטיבות ביניים רשמיות ובגני ילדים, בהם טרם יושמה הרפורמה ומשרות לחינוך מיוחד בבתי ספר לחינוך מיוחד ולמעט משרות של מנהלים, סגני מנהלים ראשונים, מפקחים ומורים מדריכים בחלקיות העסקתם בהדרכה.

מובהר כי לצורך האמור בסעיף זה "כלל המשרות" לא יפחת ממספר המשרות הקיים ערב חתימת הסכם זה.

(ח) מובהר, כי לצורך קיום האמור בסעיף-קטן (ז), תבוצע מידי שנת לימודים בדיקה, על-פי נוהל שיסכם בין הצדדים, האם לאור שיעור המשובצים בכל דרגה, ניתן לקדם מורים לכל אחת מן הדרגות 7 עד 9, בשנת הלימודים הבאה. ככל שניתן לקדם מורים כאמור, יקודמו מורים אשר עמדו בתנאים (1) ו- (2) בסעיף קטן (ה) לעיל ואשר קיבלו את הציונים הגבוהים ביותר בהערכה שבוצעה לפי תנאי (3) בסעיף קטן (ה) לעיל.

(ט) על אף האמור בסעיף-קטן (ח), עובד הוראה, אשר מילא את התנאים לקידום לדרגות 7 - 9, כמפורט בסעיף קטן (ה) שלעיל, לא יימנע קידומו לדרגות 7 - 9 ליותר ממספר השנים כמפורט להלן, ובכפוף לקיומה של מכסה פנויה:

- (1) לדרגה 7 - 3 שנים.
- (2) לדרגה 8 - 4 שנים.
- (3) לדרגה 9 - 5 שנים.

(י) מובהר, כי לצורך מילוי המכסות המפורטות בסעיף-קטן (ז), יובאו בחשבון גם המורים הקיימים אשר שובצו בדרגות 7 - 9 בהליך ההמרה וכן המורים הקיימים אשר קודמו לאחת הדרגות 7 - 9 בקידום ראשון לאחר ההמרה בהתאם לאמור בסעיף 48.

(יא) על אף האמור בסעיף-קטן (ז), לא יימנע בשל כך שיבוצם של עובדי הוראה קיימים בדרגות 7 עד 9 כתוצאה מההמרה או כתוצאה מקידום ראשון לאחר ההמרה בהתאם לאמור בסעיף 48.

39. גמולי תפקיד אשר ימשיכו להתקיים ברפורמה

(א) החל מהמועד בו עבר מורה לרפורמה יהיה המורה זכאי לגמול תפקיד, בגין מילוי התפקידים הבאים בלבד, בשיעור הקבוע לכל תפקיד, כדלהלן:

- (1) מחנך כיתה – 10% מהשכר המשולב;
- (2) מחנך כיתה א' – 11.5% מהשכר המשולב;
- (3) מורה לחינוך מיוחד בבית ספר יסודי או בחטיבת ביניים – 5.5%, 8.5%, 9% או 14% מהשכר המשולב, לפי כללי הזכאות שהיו קיימים ערב חתימת הסכם זה;
- (4) מורה משלב/ת – 5.5% או 9% מהשכר המשולב, לפי כללי הזכאות שהיו קיימים ערב חתימת הסכם זה;
- (5) רכז מקצועי בבית ספר יסודי – 6% מהשכר המשולב;
בחטיבת ביניים – 8% מהשכר המשולב.
- (6) רכז זהירות בדרכים (ז.ה.ב.) – 6% מהשכר המשולב;
- (7) רכז בטחון – 6% מהשכר המשולב;
- (8) רכז חינוך חברתי בבית ספר יסודי – 6% מהשכר המשולב;
בחטיבת ביניים – 10% מהשכר המשולב.
- (9) ממונה (רכז) שכבה: – מעל 4 כיתות בשכבה – 6% מהשכר המשולב;
עד 4 כיתות בשכבה – 7% מהשכר המשולב;
- (10) רכז מעבדה – 3% מהשכר המשולב;
- (11) רכז הערכה ומדידה – 6% מהשכר המשולב;

לעניין סעיף זה, למעט סעיפים-קטנים (א)(3) ו- (א)(4), "שכר משולב" – שכר משולב למשרה מלאה (100%), ובלבד שעובד ההוראה הועסק ב- 1/3 משרה לפחות.

(ב) מורה יהיה זכאי, לכל היותר, בגין מילוי תפקידים כאמור, לשני גמולי תפקיד, למעט אם אישר מנהל המחוז לשלם גמול בגין תפקיד נוסף. לעניין זה בלבד, גמול חינוך מיוחד לא ייחשב כגמול תפקיד.

(ג) לצורך חישוב גמול חינוך מיוחד בלבד, למורה המועסק בכיתה לחינוך מיוחד ובכיתה רגילה, יחושב היקף משרתו בהתאם לשיעור שעות ההוראה הפרונטאליות בכיתה לחינוך מיוחד מתוך כלל שעות ההוראה הפרונטאליות של המורה.

(ד) בכפוף לאמור לעיל, הכללים והתנאים שחלו לגבי גמולי התפקיד המפורטים לעיל בטרם המעבר לרפורמה ימשיכו לחול גם לאחר המעבר לרפורמה, למעט הכללים בעניין הפחתת שעות (מובהר כי גמול בגין תפקיד לא ישולם בדרך של תוספת / הפחתה של שעות שבועיות מכל סוג בהיקף המשרה).

40. גמול ליווי טיולים

גמול ליווי טיולים ישולם בהתאם להסכם הקיבוצי מיום 8.9.98, אולם בשינוי להסכם האמור, הגמול ישולם אך ורק עבור שעות שהינן מעבר לשעות העבודה החדשות כמפורט בפרק ו' לעיל.

41. גמול למורה המלמד בכיתות המאוכלסות בתלמידים מחוננים

- (א) מורה המלמד בכיתה המאוכלסת בתלמידים מחוננים, כפי שזו הוגדרה על-ידי משרד החינוך, יהיה זכאי לגמול בשיעור של 14% מהשכר המשולב, בהתאם להיקף משרתו בכיתה כאמור. לעניין סעיף זה בלבד יחושב היקף משרתו של המורה בהתאם לשיעור שעות ההוראה הפרונטאליות בכיתה כאמור מתוך כלל שעות ההוראה הפרונטאליות של המורה.
- (ב) מדינת ישראל תפעל להכרה בגמול הקבוע בסעיף-קטן (א) כתוספת קבועה לעניין חוק שירות המדינה [גמלאות] [נוסח משולב], התש"ל – 1970. עבור עובדי הוראה המבוטחים בפנסיה צוברת תבוצענה הפרשות לקופת גמל לקצבה בגין הגמול.
- (ג) בגין הגמול יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות.

42. גמולי תפקיד שהיו קיימים ערב הרפורמה ואשר יחדלו להתקיים

מובהר, כי אין בביטול גמולי התפקיד, אשר היו נהוגים ערב הרפורמה, כדי לגרוע מתפקידים ו/או מטלות שהוטלו או שנהוג היה להטילן על עובדי ההוראה ערב יישום הרפורמה.

ח. המרת שכר למורים קיימים שהנם אקדמאים

43. ההמרה

למורים קיימים שהנם אקדמאים, אשר יעברו להעסקה על פי מבנה ההעסקה החדש, כאמור בפרקים ו' - ז' לעיל, תבוצע המרה של השכר לו היו זכאים בהתאם למפורט להלן.

44. נוסחת ההמרה

(א) (1) X – שכר להמרה:

- השכר לו היה זכאי מורה, בשל העסקה ב – 100% משרה, על-פי תפקידיו, במשכורת חודש מרץ של שנת הלימודים שקדמה למעבר של המורה לרפורמה (להלן – החודש הקובע), בגין הרכיבים המפורטים בסעיף-קטן (ב) להלן בלבד.
- (2) לגבי מורה אשר שהה בחל"ת, לרבות שבתון, או בתקופת היעדרות מותרת אחרת שאינה מזכה בשכר כלל, ערב המעבר של המורה לרפורמה, יחושב השכר שלו להמרה על בסיס השכר שהיה משתלם לו עבור חודש ספטמבר בשנת המעבר שלו לרפורמה, אילו הועסק שלא על-פי תנאי הרפורמה.
- (3) לגבי מורה אשר שהה בחופשת מילואים או בחופשת לידה בחודש הקובע, ייקבע X על-פי השכר כאמור אשר לו היה זכאי בשל העסקה ב- 100% משרה לולא שהה בחופשת לידה או בשירות מילואים.

(ב) (1) הרכיבים:

- שכר משולב;
- תוספת '87;
- תוספת '94;
- תוספת 2001;
- תוספת 2008 (בהתאם להסכם מיום 22.1.08);
- גמולי תפקיד שלא ימשיכו להתקיים (בכלל) על-פי הסכם זה;
- גמול השתלמות;
- גמול כפל תואר;
- תוספת שכר מינימום;
- תוספת יוקר, במקרה בו לא תיכלל בשכר המשולב ו/או ברכיבי שכר אחרים, בכפוף להסכמה בין הצדדים;
- רכיבים אחרים אשר לגביהם יוסכם (אם ובמידה שיוסכם), במסגרת הסכמי שכר עתידיים בגין התקופה עד ליום 31.8.2013, או בעקבות תשלום תוספת שכר (למעט תשלום חד פעמי) בגין שחיקת שכר עובדי הוראה בגין התקופה עד ליום 31.8.2013, כי ייכללו בשכר להמרה (X).

מובהר כי לגבי מורים כאמור בסעיף 10(א) ו- 10(ב) יחול האמור בסעיף 10(ג).

- (2) לגבי מורה אשר במשכורתו בגין החודש הקובע נכלל גמול ניהול נגרר, והוא אינו משמש כמנהל, או שבמשכורתו נכלל גמול ייעוץ נגרר ואינו משמש כיועץ, ייכללו רכיבים אלו בשכר להמרה (X) בהתאמה.
- (3) לגבי מורה שהיה מנהל בשנת הלימודים שקדמה למעבר שלו להעסקה בתנאי הרפורמה, אשר אינו מכהן כמנהל בשנת הלימודים בה עבר לרפורמה ואשר אינו עומד בתנאים לגרירת גמול אשר היו קיימים ערב המעבר שלו לרפורמה – גמול הניהול לא ייכלל בשכרו להמרה.
- (4) לגבי מורה אשר השלים זכאות לתואר אקדמי או לגמול השתלמות בין חודש מרץ בשנה שקדמה למעבר שלו לרפורמה לבין תחילת שנת הלימודים (1 בספטמבר) בה עבר לרפורמה, תילקח בחשבון, בשכר להמרה, זכאותו לתואר אקדמי או לגמול השתלמות כאמור.
- (5) לגבי מורה אשר השלים זכאות לתואר אקדמי או לגמול השתלמות בין תחילת שנת הלימודים (1 בספטמבר) בה עבר לרפורמה לבין ה- 31 בדצמבר באותה שנת לימודים, תבוצע לגביו המרת שכר מחודשת, בה תילקח בחשבון, בשכר להמרה, זכאותו לתואר אקדמי או לגמול השתלמות כאמור, בתחולה ממועד הזכאות.
- (6) לגבי מורה שעבר להעסקה בתנאי הרפורמה בשנת הלימודים תשס"ח, יחול האמור בסעיף-קטן (5) לעיל, גם אם השלים זכאות לתואר אקדמי או לגמול השתלמות בתקופה שמ- 1.1.08 ועד 31.8.08.

(ג) Y – מקדם המרה: שיעור התוספת (באחוזים) למורה קיים בגין המעבר למבנה ההעסקה החדש.

מקדם ההמרה (Y) למורה שעבד לפי בסיס משרה אחיד (בסיס של 24 ש"ש בלבד בחטיבת ביניים או בסיס של 30 ש"ש בלבד בבית ספר יסודי):

חטיבת ביניים (שיעור התוספת באחוזים)	בית-ספר יסודי (שיעור התוספת באחוזים)	בי"ס בו יועסק סטאטוס
27	17	מורה רגיל
34	24	מורה אם
30	20	מורה מחנך/ת
37	27	מורה מחנכת+אם

למורה בבית-ספר לחינוך מיוחד הכולל מספר שלבי חינוך תבוצע ההמרה על-פי בסיס המשרה בו הועסק ערב המעבר לרפורמה.

מובהר כי לגבי מורים כאמור בסעיף 10(א) ו- 10(ב) יחול האמור בסעיף 10(ג).

מקדם ההמרה (Y) למורה שהועסק לפי בסיסי משרה שונים (גם לפי בסיס משרה של 24 ש"ש לחטיבת ביניים וגם לפי בסיס משרה של 30 ש"ש בבית-ספר יסודי)

H = שיעור (באחוזים) של היקף משרה בבסיס משרה של 24 ש"ש (חטיבת ביניים) מתוך מלוא היקף משרה בפועל, גם אם עולה על 100% משרה.

S = שיעור (באחוזים) של היקף משרה בבסיס משרה של 30 ש"ש (יסודי) מתוך מלוא היקף משרה בפועל, גם אם עולה על 100% משרה.

אופן החישוב:

$$Y = (תוספת לפי סטאטוס בבית ספר יסודי) כפול S + (תוספת לפי סטאטוס בחטיבת ביניים) כפול H$$

מובהר כי לגבי מורים כאמור בסעיף 10(א) ו- 10(ב) יחול האמור בסעיף 10(ג).

דוגמא:

עבור מורה רגיל (שאינו מורה מחנך ואינו מורה אם) שהועסק ב-110% היקף משרה, אשר 70% מתוכם בבסיס 30 (בית ספר יסודי) ו-40% מתוכם בבסיס 24 (חטיבת ביניים).

$$40/110 = H$$

$$70/110 = S$$

החישוב (Y):

$$(40/110 \text{ כפול } 27) + (70/110 \text{ כפול } 17) = 20.64$$

(ד) A - החישוב להמרה (הן למורה שעבד לפי בסיסי משרה שונים והן למורה שעבד לפי בסיס משרה אחיד):

$$X = A \cdot (100 + Y)\%$$

45. המרה למורה קיים שלא הועסק בשירות המדינה ערב המעבר שלו לרפורמה

לגבי מורה קיים כהגדרתו בסעיף 7(ט)(2) לעיל, אשר מיד עם תחילת העסקתו בשירות המדינה הועסק בתנאי הרפורמה, ייקבעו הסטאטוס והשכר להמרה בהתאם לסטאטוס ולשכר להם היה זכאי אילו היה נקלט בשירות המדינה שלא על-פי תנאי הרפורמה.

46. שיבוץ מורה אקדמאי בטבלת השכר המשולב

(א) לצורך ההמרה בלבד יכללו טבלאות השכר המשולב החדשות גם דרגות ביניים. טבלאות השכר הכוללות דרגות ביניים מצורפות להסכם זה כנספחים ו' ו' - ז'. על טבלאות השכר האמורות יחולו העדכונים הקבועים בסעיף 35 (ב) לעיל.

(ב) מורה בעל תואר ראשון ישובץ בטבלת השכר המשולב החדשה הרלוונטית, בשורת הותק הנוכחי לשכר שלו במועד ההמרה, בדרגה או בדרגת הביניים בה השכר המשולב הינו הקרוב ביותר ל- A (שווה ל-A או גבוה ממנו).

(ג) מובהר, כי בכל מקרה, השכר המשולב של מורה כאמור לא יפחת מהשכר הקבוע בדרגה התחילית בשורת הותק של אותו מורה במועד ההמרה. כך, בתחילת שנת הלימודים התשס"ט, שכרו הטבלאי המינימאלי של מורה אקדמאי שעובר לרפורמה לא יפחת מ- 5,300 ₪ למשרה מלאה בותק 0 (ובמשכורת דצמבר 2008 לא יפחת מ- 5379.5 ₪ למשרה מלאה בותק 0).

(ד) מורה, אשר לפי אופן החישוב המפורט לעיל, שכרו (A) יהיה גבוה מהשכר שנקבע לדרגה המקסימאלית (9), בשורת הותק לשכר הנוכחי שלו במועד ההמרה, ישובץ בטבלה בדרגה 9.

(ה) לגבי מורה בעל תואר שני יבוצע השיבוץ באופן הבא:

(1) תימצא הדרגה בה היה משובץ המורה, בהתאם לתוצאת החישוב של A, אילו היה משובץ בטבלת השכר המשולב למורים בעלי תואר ראשון, על פי סעיף קטן (ב).

(2) המורה ישובץ באותה דרגה בטבלת השכר המשולב למורים בעלי תואר שני.

(ו) לגבי מורה בעל תואר שלישי יבוצע השיבוץ באופן הבא:

(1) תימצא הדרגה בה היה משובץ המורה, בהתאם לתוצאת החישוב של A, אילו היה משובץ בטבלת השכר המשולב למורים בעלי תואר ראשון, על-פי סעיף-קטן (ב).

(2) המורה ישובץ באותה דרגה בטבלת השכר המשולב למורים בעלי תואר שני. מובהר, כי בנוסף יהיה המורה זכאי לתוספת בשיעור של 5% משכרו המשולב כאמור בסעיף 36 (ד) לעיל.

(ז) מובהר כי השכר שישולם למורה ששובץ על-פי סעיף זה יחושב בהתאם להיקף משרתו ברפורמה. היקף המשרה כאמור לא יעלה בכל מקרה על 100%, בכפוף לאמור בסעיף 33 (ד) לעיל.

47. חישוב ושיבוץ עתידיים

- (א) החישוב והשיבוץ על-פי סעיפים 44 - 46 לעיל יבוצעו, ערב המעבר לתנאי הרפורמה, על-פי X כפי שהינו ערב המעבר לתנאי הרפורמה, וכן (בחישובים נפרדים) על-פי X כפי שהוא יהיה במועדים המופיעים בסעיף 4 להסכם הקיבוצי מיום 21.2.08 (הסכם תוספת השכר במגזר הציבורי) ואשר יחולו לאחר מועד המעבר של המורה לתנאי הרפורמה.
- (ב) ככל שהחישוב העתידי האמור בסעיף-קטן (א) ישפיע על שיבוצו של המורה בדרגה או בדרגת ביניים, יתוקן שיבוצו של המורה בדרגה בתחולה מהמועד הרלוונטי הקבוע בסעיף 4 להסכם הקיבוצי מיום 21.2.08 (הסכם תוספת השכר במגזר הציבורי), ופרק זמן השהיה של המורה בדרגה או בדרגת ביניים בה שובץ מחדש ייספר מאותו מועד.
- (ג) כל עובד הוראה שלגביו מבוצעים חישוב ושיבוץ עתידיים, יקבל במועד ההמרה פירוט, על-גבי טופס, של השכר להמרה, השכר הקובע, ותק שכר לשיבוץ, דרגת שיבוץ נוכחית ועתידית, בהתאם להסכם זה.

דוגמא:

אופן החישוב והשיבוץ העתידי של מורה רגיל בדרגת B.A, במשרה מלאה (100%) בבית ספר יסודי (תוספת לפי סטאטוס = 17%) בותק לשכר 15, אשר שכרו להמרה (X) = 7,000 ₪, והמורה עבר לרפורמה בספטמבר 2007.

1. חישוב המרה במועד מעבר המורה לרפורמה:

א. חישוב השכר A:

$$7,000 = 8,190 \text{ כפול } (100 + 17)\%$$

ב. שיבוץ בטבלת B.A של הסכם הרפורמה (הנכונה לספטמבר 2007), בשורת הותק לשכר 15, בדרגת הביניים הקרובה הגבוהה = 8,414 (דרגה 4.5).

2. חישוב המרה נוסף (למורה שעבר להעסקה בתנאי הרפורמה בשנת-הלימודים תשס"ח) שבוצע במועד תשלום תוספת 1.5% (לפי ההסכם הקיבוצי מיום 21.2.08, להלן: "תוספת 2008") ביום 1.1.2008

א. חישוב השכר A:

$$8,312.85 = 8,414 \text{ כפול } (101.5\%) \text{ כפול } (7,000 \text{ כפול } (100+17)\%)$$

ב. שיבוץ בטבלת B.A של הסכם הרפורמה (הנכונה לספטמבר 2007 - אין שינוי בטבלאות הרפורמה בינואר 2008), בשורת הותק לשכר 15, בדרגת הביניים הקרובה הגבוהה.

$$8,414 = 8,414 \text{ (ותק 15, דרגה 4.5 - לא השתנה).}$$

3. עדכון שכר עקב תוספת 1.5% לטבלת השכר של הסכם הרפורמה ביום 1.12.08 וכן עדכון תוספת 2008 בשכר הישן ל - 3% ביום 1.12.08 - אין צורך לעשות חישוב מחדש של ההמרה אלא רק לחשב את שכרו בהתאם לטבלת הסכם הרפורמה המעודכנת, המצורפת כנספח להסכם זה.

שכר בטבלת B.A של הסכם הרפורמה המעודכנת ליום 1.12.08, ותק לשכר 16 (כיוון שחלפה שנת לימודים ובהנחה שהמורה עמד בתנאים לצבירת שנת ותק), דרגה 4.5:

$$8,625.22 = 8,414 \text{ (ותק 16, דרגה 4.5 - לא השתנה)}$$

4. חישוב המרה נוסף (למורה שעבר להעסקה בתנאי הרפורמה בשנת הלימודים תשס"ח, תשס"ט או תש"ע) במועד עדכון "תוספת 2008" ביום 1.12.09 ב- 2% להשלמה ל-5% תוספת שכר על השכר להמרה (X), וכן, עדכון טבלת השכר החדשה בשיעור של 3% ביחס לטבלאות הסכם הרפורמה המקוריות שצורפו להסכם לתחילת יישום הרפורמה (מיום 10.9.07):

א. חישוב השכר A:

$$8599.5 = (105\% \text{ כפול } 7,000) \text{ כפול } (100+17)\%$$

ב. שיבוץ בטבלת B.A, אשר גבוהה ב- 3% מטבלת השכר המקורית, שצורפה כנספח להסכם לתחילת יישום הרפורמה (מיום 10.9.07) בשורת הותק בהתאם לקידום הותק שנצבר ממועד ההמרה הראשון - ותק 17 - (חלפו יותר משנתיים ממועד ההמרה הראשון), בדרגה או בדרגת הביניים הקרובה הגבוהה:
שכר טבלאי חדש = 8840.49 ₪ (ותק 17, דרגה 4.5 לא השתנה).

* בדוגמא זו, אין התייחסות למקרה בו המורה מילא את התנאים לקידום בדרגות. במקרה של קידום בדרגה בתקופה שבין ההמרה הראשונה לאחרונה, ישובץ המורה, לאחר תהליכי השיבוץ האמורים, בדרגה או בדרגת הביניים הקרובה הגבוהה, אשר אליה קודם, בהתאם לשורת הותק של המורה.

48. קידום ראשון לאחר ההמרה לדרגה השלמה הקרובה

(א) בעת השיבוץ כאמור בסעיף 46 לעיל:

- (1) מורה ששובץ בדרגה שלמה ייחשב כמי ששהה במשך 0 שנים בדרגה זו;
 - (2) מורה ששובץ באחת מדרגות הביניים המצויות בין דרגה 1 לדרגה 3 ייחשב כמי ששהה במשך שנה בדרגה זו;
 - (3) מורה ששובץ באחת מדרגות הביניים המצויות בין דרגה 3 לדרגה 9 ייחשב כמי ששהה במשך שנה וחצי בדרגה זו;
- (ב) למען הסר ספק, לגבי הקידום הראשון לדרגות השלמות 2 - 6 יחולו הוראות סעיף 38 (א)-(ב), ואולם לגבי מורה ששובץ בהמרה בדרגת ביניים, הקריטריונים כאמור בסעיף 38 (א) (2) יותאמו לפרק הזמן שנותר לו לשהות בדרגת הביניים.
- (ג) על אף האמור בסעיף 38 לעיל, יהיו התנאים לצורך קידום לדרגה השלמה הבאה בדרגות 7 - 9, לאחר ההמרה (ולצורך זה בלבד), כדלהלן:
- לעניין הקידום הראשון לדרגה 7 או 8 או 9 יחולו רק התנאים הקבועים בסעיף 38 (ה) (1)-(2), קרי, שהייה בדרגה ועמידה בקריטריונים, ולא יחול סעיף קטן (ה) (3) הדורש התחשבות בתוצאות הערכה של המורה.

49. המרה למורים המלמדים בבית-ספר יסודי לפי בסיס משרה של חטיבת ביניים (24 ש"ש), לרבות מורה כאמור בבית-ספר לחינוך מיוחד

- (א) המרת השכר למורה שלימד בכיתות ז'-ט', למעט בבית ספר לחינוך מיוחד הכולל מספר שלבי חינוך כאמור בסעיף 22 לעיל, לפי בסיס משרה של 24 ש"ש, בבית ספר יסודי, בשנת הלימודים שבה חל החודש הקובע, תחושב לפי המרת השכר למורה בחטיבת הביניים, אולם מקדם ההמרה Y יהיה גדול ב- 12.5% מהתוספת הקבועה בסעיף 44.
- (ב) המרת השכר למורה שלימד בכיתות א'-ו לפי בסיס משרה של 24 ש"ש (היות שעל פי ההסכמים הקיימים בין הצדדים נשמר בסיס משרתו לפי בסיס המשרה בחטיבת ביניים כאמור בסעיף 16 לעיל) בשנת הלימודים שבה חל החודש הקובע, תחושב כאמור בסעיף-קטן (א).

(ג) בהמרת השכר למורה שלימד גם בכיתות א'-ו' וגם בכיתות ז'-ט' (למעט בבית ספר לחינוך מיוחד) הכולל מספר שלבי חינוך כאמור בסעיף 22 לעיל) בבית ספר יסודי, לפי בסיסי משרה שונים, בשנת הלימודים שבה חל החודש הקובע, תחושב התוספת Y כממוצע משוקלל בהתאם להיקף משרתו לפי בסיס משרה של 30 ש"ש' ולהיקף משרתו לפי בסיס משרה של 24 ש"ש', לפי חישוב מקדם ההמרה Y למורה שהועסק לפי בסיסי משרה שונים כאמור בסעיף 44, אולם מקדם ההמרה Y שייקח בחשבון לעניין ההעסקה בבסיס משרה של 24 ש"ש יוגדל ב- 12.5% כאמור בסעיף-קטן (א).

דוגמא:

למורה רגיל בבית-ספר יסודי, אשר מלוא היקף משרתו הוא 110%, ואשר מלמד בהיקף משרה של 70% בכיתות א'-ו' ובהיקף משרה של 40% בכיתות ז'-ט' יחושב מקדם ההמרה (Y) כדלהלן:

$$(70/110 \text{ כפול } (100+17)\%) + (40/110 \text{ כפול } (100+27 +12.5)\%) = 25.18$$

50. למען הסר ספק מובהר כי לאחר ביצוע הוראות פרק זה לגבי מורה אקדמאי קיים, יחול לגביו האמור בסעיפים 39 עד - 42.

ט. מורים קיימים שאינם אקדמאים

51. תנאי ההעסקה של מורים קיימים שאינם אקדמאים

- (א) מורה בעל ותק לשכר של שנה אחת עד 27 שנים (כולל) (בהתאם לכללים בנושא ותק לשכר שהיו קיימים ערב חתימת הסכם זה) שאינו אקדמאי, המועסק בבית ספר בו יושמה הרפורמה, יתבקש לחתום על כתב התחייבות לפיו הנו מתחייב להשלים השכלה אקדמאית תוך 4 שנים מהמועד בו חתם על ההתחייבות (אשר נוסחו מצ"ב כנספח ח') ויחולו לגביו הוראות הבאות:
- (1) חתם המורה על כתב התחייבות כאמור, יועסק על-פי תנאי הרפורמה החלים על מורים לא אקדמאים ויחולו עליו גם הוראות סעיפים 59 ו- 60 להלן.
 - (2) לא חתם המורה על התחייבות כאמור וכל עוד לא חתם, יועסק על-פי מבנה ההעסקה ותנאי השכר הקיימים ולא יעבור להעסקה על-פי תנאי הרפורמה.
- (ב) מורה בעל ותק לשכר של 28 שנים ומעלה (בהתאם לכללים בנושא ותק לשכר שהיו קיימים ערב חתימת הסכם זה) שאינו אקדמאי, המועסק בבית ספר בו יושמה הרפורמה לא יתבקש לחתום על כתב התחייבות כמפורט בסעיף-קטן (א) לעיל, ויחול לגביו האמור להלן:
- (1) יועסק על פי תנאי הרפורמה החלים על מורים שאינם אקדמאים;
 - (2) אם השלים תואר אקדמי בתוך 4 שנים ממועד יישום הרפורמה בבית הספר בו הנו מועסק, יחולו עליו הוראות סעיפים 59(א) ו- 60 להלן.
 - (3) החלת האמור בסעיף-קטן (2) על מורה שהשלים תואר אקדמי בתוך תקופה העולה על 4 שנים ממועד יישום הרפורמה בבית הספר בו הנו מועסק, תידון בהתאם להוראות פרק מט להלן.
- (ג) לעניין סעיף זה, "ותק לשכר" – במועד מעבר בית הספר, בו מועסק המורה, לתנאי הרפורמה;

52. מבנה שבוע העבודה של מורים שאינם אקדמאים

מבנה שבוע העבודה של מורים שאינם אקדמאים המועסקים לפי תנאי הרפורמה יהיה כשל מבנה שבוע העבודה של מורים אקדמאים.

53. טבלאות השכר המשולב החדשות למורים שאינם אקדמאים

טבלאות השכר המשולב החדשות למורים שאינם אקדמאים המועסקים בתנאי הרפורמה מצורפות להסכם זה כנספחים ט', י', י"א'.
על הטבלאות האמורות יחולו העדכונים הקבועים בסעיף 35 (ב) לעיל.

י. המרת שכר למורים קיימים שאינם אקדמאים העוברים להעסקה על-פי תנאי הרפורמה

54. ההמרה

המרת השכר למורים שאינם אקדמאים, העוברים להעסקה על-פי תנאי הרפורמה, כאמור בסעיפים קטנים 51 (א) ו- (ב) תיעשה בהתאם לכללי המרת השכר של מורה אקדמאי קיים.

55. נוסחת ההמרה למורה קיים שאינו אקדמאי:

לגבי מורה שאינו אקדמאי העובר להעסקה על-פי תנאי הרפורמה תחול נוסחת ההמרה הקבועה בסעיף 44, בשינוי הבא:

אופן החישוב של A:

$$A = (Y + 100) \% \text{ כפול } X$$

56. שיבוץ מורה קיים שאינו אקדמאי בטבלאות השכר המשולב

מורה שאינו אקדמאי העובר להעסקה בתנאי הרפורמה, ישובץ לאחר ההמרה בטבלת השכר המשולב החדשה הרלוונטית (מצ"ב כנספחים ט', י', י"א'), בשורת הותק לשכר הנוכחי שלו במועד ההמרה, בדרגה או בדרגת הביניים בה השכר הינו הקרוב ביותר ל-A (שווה ל-A או גבוה ממנו):

(א) מורים בעלי דרגת מורה מוסמך בכיר ישובצו בטבלה חדשה למורים בדרגת מורה מוסמך בכיר (נספח ט').

(ב) מורים בעל דרגת מורה מוסמך ישובצו בטבלה חדשה למורים בדרגת מוסמך (נספח י').

(ג) מורים בדרגות מורים ומדריכים בלתי מוסמכים ישובצו בטבלה חדשה למורים בלתי מוסמכים (נספח י"א').

יא. קידום בדרגות למורה קיים שאינו אקדמאי

57. (א) מורה כאמור בסעיף 51(א)(1) לעיל יוכל להתקדם בדרגות בהתאם לטבלת השכר הרלוונטית כאמור בסעיף 56 לעיל, ואולם מורה כאמור לא יהיה זכאי לשכר הצמוד לדרגה אליה התקדם כאמור עד למועד התואר האקדמי.
לעניין סעיף זה - מועד התואר האקדמי – מועד הזכאות לתואר האקדמי.
- (ב) הקידום בדרגה כאמור בסעיף-קטן (א) ייעשה כאילו היה המורה משובץ בדרגה בה היה משובץ אילו בוצעה המרה לפי מקדם המרה מלא (קרי, ללא הכפלה ב-80%).
- (ג) התנאים לקידום בדרגה יהיו כשל התנאים הקיימים לגבי מורים אקדמאים, כאמור בסעיף 38(א) עד (ד) (שהיה במשך פרק זמן, וקריטריונים המפורטים במכתב של משרד החינוך להסתדרות המורים).
58. התנאים לקידום בדרגה (בפועל) למורה כאמור בסעיף 51(ב) לעיל יהיו כשל התנאים הקיימים לגבי מורה אקדמאי, כאמור בסעיף 38, בשינויים הבאים:
(1) פרק הזמן הדרוש להתקדמות מדרגה לדרגה, לעיל, יהיה 4 שנים.
(2) הקריטריונים יהיו בהתאם למפורט במכתב של משרד החינוך להסתדרות המורים, לגבי מורים לא אקדמאים.

יב. הפרשי שכר ושיבוץ בטבלת השכר של מורים אקדמאים לאחר השלמת התואר

59. הפרשי שכר

במועד התואר האקדמי, ובלבד שמועד זה הינו בתוך 4 שנים ממועד יישום הרפורמה בבית הספר בו הנו מועסק (או – אם עבר מבית ספר אחד לבית ספר אחר, לאחר שחתם על כתב ההתחייבות – בתוך 4 שנים ממועד יישום הרפורמה בבית הספר בו הועסק בעת שחתם על כתב ההתחייבות), יהא מורה כאמור בסעיף 51(א) זכאי לתשלום הפרשי שכר כמפורט להלן:

(א) הפרש בגין מקדם המרה - בגין כל חודש בתקופה שממועד ההמרה ועד מועד התואר האקדמי יהיה המורה זכאי להפרשי שכר בגין המעבר למבנה העסקה חדש בגובה ההפרש, אם קיים, בין השכר שהיה מתקבל כתוצאה מהמרה לטבלה עם מקדם המרה Y מלא, לבין שכרו בפועל, כפי ששובץ בטבלה. יובהר כי טבלה לעניין סעיף זה היא טבלת השכר המשולב למורה שאינו אקדמאי, כמפורט בסעיף 56 (א) שלעיל.

(ב) הפרש בגין קידום בדרגה - במקרה בו המורה היה זכאי לקידום בדרגה לפי סעיף 57, יהיה זכאי להפרשי שכר בגין הקידום בדרגה כאמור, למפרע ממועד הזכאות לקידום בדרגה.

60. שיבוץ בטבלת השכר של מורים אקדמאיים

תהליך שיבוץ מורה כאמור בסעיף 51(א) או (ג) אשר השלים תואר יהיה כדלהלן:

(א) חישוב מקדם ההמרה לטבלת B.A :

מכפלת מקדם ההמרה המלא (Y) לו היה זכאי במועד המעבר לרפורמה בשיעור הקידום בגין כל שנת ותק שנצברה ממועד ההמרה עד מועד התואר, מוכפל בשיעור הקידום בדרגות, כאמור בסעיף 57 לעיל, עד מועד התואר, ומוכפל בשיעור התוספת בגין קבלת תואר לפי הפירוט הבא :

- (1) מורה מוסמך בכיר - 5%
 (2) מורה מוסמך - 15%
 (3) מורה או מדריך בלתי מוסמך - 25%

(ב) קביעת השכר להמרה לטבלת B.A (A):

(השכר להמרה X ביום המעבר לרפורמה) כפול (מקדם ההמרה לטבלת B.A בהתאם לסעיף (א) לעיל).

(ג) המורה ישובץ בטבלת השכר המשולב החדשה למורים אקדמאיים לפי ותקו בדרגה השלמה או בדרגת הביניים אשר בה השכר הנו הקרוב ביותר לשכר הטבלאי (שווה לו או גבוה ממנו) שנקבע למורה לאחר ביצוע סעיפים-קטנים (א) ו- (ב).

61. למען הסר ספק מובהר, כי סעיפים 59 ו- 8660 לא יחולו על מורה לא אקדמאי אשר עבר לרפורמה ולא השלים השכלה אקדמאית כאמור.

דוגמא:

עבור מורה מוסמך בכיר, בהיקף משרה 100%, בותק לשכר 15, בבית ספר יסודי, אשר עבר לרפורמה בספטמבר 2009, ואשר מועד התואר האקדמי שלו הנו כעבור 4 שנים:

$$5,500 = X$$

$$17\% = Y$$

(א) המרת השכר במועד המעבר לרפורמה:

• חישוב (A):

$$5,500 \text{ כפול } (100 + 17\% \text{ כפול } 0.8) = 6,248$$

• שיבוץ בטבלת מורה מוסמך בכיר, בשורת הותק לשכר 15, בדרגת הביניים הקרובה הגבוהה:
 שכר בטבלה החדשה = 6,405 (דרגה 4.5)

(ב) תשלום הפרשים והמרה לטבלת B.A עם השלמת התואר, לאחר ארבע שנים (ספטמבר 2013):

1. בדיקה של הדרגה בה היה המורה משובץ על פי מקדם המרה מלא (17%):

• חישוב A:

$$5,500 \text{ כפול } (100 + 17\%) = 6,435$$

• שיבוץ בטבלת מורה מוסמך בכיר, שכר = 6,636 (דרגה 5)

2. זכאות להפרשי שכר בגין כל חודש ממועד המעבר של המורה לרפורמה (בדוגמא: ספטמבר 2009) על-פי ההפרש בין השיבוץ בטבלת המורה המוסמך בכיר על פי מקדם המרה מלא (לפי סעיף ב.1. לעיל) לבין השכר

בדרגה בה שובץ בפועל (לפי החישוב בסעיף א לעיל) בהתאם לותקו מדי חודש בחודשו.

- עבור כל חודש בשנה הראשונה, בותק 15: 231 = 6405 - 6636.
- עבור כל חודש בשנה השנייה, בותק 16: 235 = 6468 - 6703 עבור כל חודש בשנה השלישית, בותק 17: 236 = 6534 - 6770
- עבור כל חודש בשנה הרביעית, בותק 18: 239 = 6599 - 6,838

3. זכאות להפרשי שכר בגין הקידום בדרגה (בטבלת המורה המוסמך בכיר) עבור כל חודש ממועד הזכאות לדרגה ועד מועד התואר האקדמי. ההנחה בדוגמא הזו היא כי המורה היה זכאי לקידום מדרגה 4 לדרגה 5 לאחר 3 שנים (בדוגמא הזו המורה יהיה בותק 18).
- שכר בדרגה 6, ותק 18 = 7,350
- שכר בדרגה 5, ותק 18 = 6,838

$$7,350 - 6,838 = 512 : 18 \text{ בותק, כל חודש, בותק } 18$$

4. המרה לטבלת B.A:

א. מכפלת מקדם ההמרה המלא (Y) לו היה זכאי במועד המעבר לרפורמה בשיעור הקידום בגין כל שנת ותק שנצברה ממועד ההמרה עד מועד התואר, מוכפל בשיעור הקידום בדרגות, עד מועד התואר, ומוכפל בשיעור התוספת בגין קבלת תואר.

בדוגמא זו – 17% - מקדם ההמרה המלא; 1% - שיעור הקידום עבור כל שנת ותק; 7.5% - שיעור הקידום בגין הדרגה; 5% - שיעור התוספת בגין קבלת תואר.

$$1.17 \text{ כפול } 1.01 \text{ כפול } 1.01 \text{ כפול } 1.075 \text{ כפול } 1.05 = 1.36$$

ב. קביעת השכר להמרה (A): מכפלת השכר להמרה (X) ביום המעבר לרפורמה, במקדם שיעור ההמרה לטבלת B.A שחושב לעיל:
 $5,500 \text{ כפול } 1.36 = 7,480$

ג. שיבוץ בטבלת B.A בהתאם לותק המורה (בדוגמא זו – 18), בדרגה או בדרגת הביניים הקרובה ביותר (שווה או גבוהה): שכר טבלאי חדש = 7,614 בדרגה 2.5

לשם הפשטות נלקחו הערכים בדוגמא זו רק מטבלאות השכר החדשות והמעודכנות, כפי שהן מופיעות בנספחים להסכם זה. בחישובים שיבוצעו לאחר מועדי העדכונים העתידיים (כהגדרתם בהסכם זה) כגון העדכון של 1.5% ביום 1.12.09, יש להשתמש בערכים שבטבלאות המעודכנות. כמו-כן, בעת חישוב הפרשים, במועד הזכאות לתואר האקדמי, יש להשתמש בשכר להמרה (X), כפי שהוא מעודכן כאמור בסעיף 47 שלעיל.

יג. שבוע העבודה של מנהלי בתי ספר

62. הוראות פרק זה ופרקים יד' עד יט' יחולו גם על מנהל מתי"א, מנהל מרכז טיפולי ומנהל מרכז פסג"ה ולא יחולו על מנהל אשכול פיס, אשר יועסק בהתאם לתנאי ההעסקה של סגן מנהל ראשון בחטיבת ביניים, כאמור בסעיף 89 להלן, לפי רמת המורכבות הקבועה בסעיף 66(ט) להלן.

63. היקף שבוע העבודה של מנהל בית ספר במשרה מלאה

- (א) שבוע העבודה של מנהל בית ספר במסגרת הרפורמה יהיה בן 40 שעות.
(ב) מנהל במשרה מלאה יעבוד במסגרת הרפורמה 5 ימי עבודה בשבוע, גם בבית ספר הפועל 6 ימים בשבוע.
(ג) הכללים בדבר הפחתת שעות למורה אם, כאמור בסעיף 24 לעיל, ובדבר הפחתת שעות לעובדת הוראה לאחר חופשת לידה, כאמור בסעיף 25 לעיל, יחולו על מנהלים. למען הסר ספק, הפחתת השעות לא תבוצע משעות ההוראה הפרונטאלית.
(ד) מנהל שגילו 50 ומעלה, יהיה זכאי להפחתה של שעתיים שבועיות משעות העבודה שאינן שעות הוראה פרונטאלית. למען הסר ספק, ההפחתה האמורה לא תגרע מהיקף המשרה של המנהל או משכרו.

64. שעות הוראה פרונטאליות למנהלים

שעות ההוראה הפרונטאליות למנהלים במסגרת הרפורמה יהיו כדלהלן:

שעות הוראה פרונטאליות שבועיות	רמת מורכבות בית הספר
9	1
8	2
7	3
6	4

יד. שכר מנהלי בתי ספר

65. שכר מנהלים חדשים

- (א) שכרו של מנהל בית ספר, אשר החל את עבודתו כמנהל בבית-ספר בו מיושמת הרפורמה, ישולם בהתאם לטבלת השכר המצורפת כנספח י"ב להסכם זה. על טבלת השכר האמורה יחולו עדכוני השכר הקבועים בסעיף 35 (ב) לעיל.
(ב) מנהל כאמור ישובץ בדרגה 1 ועל-פי רמת המורכבות של בית הספר אותו הינו מנהל. כך שבתחילת שנת הלימודים התשס"ט שכרו של מנהל במשרה מלאה בדרגה 1 לא יפחת מ – 12,200 ₪ (ובמשכורת דצמבר 2008 לא יפחת מ – 12,383 ₪).
(ג) עובד הוראה המועסק לפי תנאי הרפורמה, אשר מונה לתפקיד של מנהל בית ספר, בין אם יושמה הרפורמה באותו בית ספר ובין אם לאו, ישובץ בטבלת השכר למנהלים, על פי רמת המורכבות של בית-הספר אותו הוא ינהל, בדרגה אשר בה השכר הנו הקרוב ביותר לשכר הכולל את שכרו הטבלאי האחרון ואת גמולי התפקיד להם היה זכאי ערב המינוי (שווה לו או גבוה ממנו).
(ד) שכרו של עובד הוראה אשר אינו מועסק לפי תנאי הרפורמה, ואשר מונה לתפקיד של מנהל בית ספר בו מיושמת הרפורמה, ייקבע באופן הבא:
(1) תבוצע המרה של שכרו (חישוב A) בהתאם לסעיפים 44 - 45 לעיל.
(2) הוא ישובץ בטבלת השכר המשולב החדשה למנהלים, על פי רמת המורכבות שנקבעה לבית הספר אותו הנו מנהל, בדרגה או בדרגת הביניים בה השכר הינו הקרוב ביותר ל – A (שווה ל-A או גבוה ממנו).
(ה) עובד הוראה אשר אינו מועסק לפי תנאי הרפורמה, ואשר מונה לתפקיד של מנהל בית ספר בו לא מיושמת הרפורמה, יועסק לפי ההסכמים הקיימים, כל עוד לא יושמה הרפורמה בבית הספר אותו הנו מנהל.

(א) משרד החינוך יקבע רמת מורכבות 1 - 4 לכלל בתי הספר היסודיים וחיטבות הביניים, רמת מורכבות 2 - 4 לבתי ספר לחינוך מיוחד ורמת מורכבות כמפורט בסעיף זה להלן למתי"א, מרכזים טיפוליים, אשכולות פיס ומרכזי פסג"ה. הודעה בעניין זה תימסר להסתדרות המורים לא יאוחר מ- 30 ביוני בכל שנה בין אם חל שינוי ברמת המורכבות של בתי הספר וחיטבות הביניים ובין אם לאו.

(ב) לצורך קביעת רמת מורכבות לבית ספר, למעט בית-ספר לחינוך מיוחד, מתי"א, מרכז טיפולי, אשכול פיס ומרכז פסג"ה, יילקחו בחשבון הפרמטרים הבאים:

- (1) מספר התלמידים בבית הספר;
- (2) מספר הכיתות התקניות בבית הספר;
- (3) מדד טיפוח, כפי שייקבע על ידי משרד החינוך;
- (4) קיומן של כיתות מיוחדות בבית ספר רגיל: כיתות חינוך מיוחד, כיתות ז' - ט' בבית ספר יסודי וכיתות גן בבית ספר יסודי;
- (5) שלב החינוך (בית ספר יסודי או חטיבת ביניים).

(ג) שיעור בתי הספר, לפי רמת מורכבות, מכלל בתי הספר היסודיים וחיטבות הביניים (לרבות בתי ספר אשר טרם עברו לרפורמה) יהיה בכל שנת לימודים כדלהלן:

- (1) רמת מורכבות 1 - 16%;
- (2) רמת מורכבות 2 - 34%;
- (3) רמת מורכבות 3 - 34%;
- (4) רמת מורכבות 4 - 16%.

(ד) לצורך קביעת רמת מורכבות לבית ספר לחינוך מיוחד יילקחו בחשבון הפרמטרים הבאים:

- (1) מספר הכיתות התקניות בבית הספר;
- (2) מספר התלמידים בבית הספר;
- (3) מספר שעות ההוראה בתקן.

(ה) שיעור בתי הספר לחינוך מיוחד בכל אחד מרמות המורכבות, מתוך כלל בתי הספר לחינוך מיוחד (לרבות בתי הספר לחינוך מיוחד אשר טרם עברו לרפורמה) יהיה שווה (שליש בכל רמת מורכבות 2 - 4).

(ו) למען הסר ספק, בחלוקת כלל בתי הספר לרמות מורכבות, כאמור בסעיפים קטנים (ג) ו - (ה), לא יובאו בחשבון מתי"א, מרכזים טיפוליים, אשכולות פיס ומרכזי פסג"ה.

(ז) רמת המורכבות של מתי"א תהיה כדלהלן:

רמת מורכבות	מספר הכיתות אותן משרת המתי"א	
1	עד 400	קטן
2	400 - 800	בינוני
2	800 - 1000	גדול
3	+ 1000	גדול מאוד

(ח) רמת המורכבות של מרכז טיפולי תהיה רמת מורכבות 2.

(ט) רמת המורכבות של אשכול פיס תהיה כדלהלן:

- (1) אשכול פיס אשר בו היקף הפעילות הינה עד 280 שעות שבועיות – רמת מורכבות 2.
- (2) אשכול פיס אשר בו היקף הפעילות הנו גדול מ – 280 שעות שבועיות – רמת מורכבות 3.

(י) רמת המורכבות של מרכז פסג"ה תהיה כדלהלן:

רמת מורכבות	מספר עובדי הוראה אותם משרת המרכז	
1	עד 1,000	קטן
2	1000-2500	בינוני
2	2500 – 4000	גדול
3	4000 +	גדול מאוד

(יא) למען הסר ספק, בכל מקום בהסכם זה בו נזכרת "רמת מורכבות" הכוונה היא, אם לא נקבע במפורש אחרת, לרמת מורכבות הנקבעת בהתאם לסעיף זה.

(יב) יודגש כי רמת המורכבות שנקבעה לבית-ספר בתחילת שנת לימודים לא תשתנה במהלך אותה שנה.

67. שינוי בשכר המנהל כתוצאה מרמת מורכבות בית הספר

- (א) במקרה בו חל שינוי ברמת המורכבות של בית הספר (עליה או ירידה), כתוצאה משינוי שחל בבית הספר עצמו (ולא רק שינוי הנובע משינויים שחלו בבתי ספר אחרים), יחול שינוי בשכרו של מנהל בית-הספר.
- (ב) במקרה של עליה ברמת המורכבות, יהיה המנהל זכאי לשכר המשולב הקבוע לגבי רמת המורכבות החדשה.
- (ג) במקרה של ירידה ברמת המורכבות, יחול שינוי בתוספת רמת המורכבות לה זכאי מנהל בית הספר. לעניין סעיף זה, "תוספת רמת מורכבות" – ההפרש בין השכר המשולב לו זכאי המנהל לבין השכר המשולב לו זכאי מנהל באותה דרגה עבור ניהול בית ספר ברמת מורכבות 1.
- (ד) במקרה כאמור בסעיף-קטן (ג) לעיל, ייחשב מנהל בית ספר, לצורך חישוב תוספת רמת המורכבות, כמי שצבר בכל שנה, החל בשנתו הראשונה בניהול אותו בית ספר, 10% מתוספת רמת המורכבות לה היה זכאי באותה שנה בהתאם לרמת המורכבות של בית הספר. תוספת רמת המורכבות החדשה, לה הינו זכאי, תחושב כסכום של שני הסכומים הבאים:

(1) הסכום הצבור של תוספת רמת המורכבות כאמור לעיל;

(2) ההפרש בין 100% לבין המכפלה של 10% במספר שנות העבודה בבית הספר כשהוא מוכפל בתוספת רמת המורכבות המגיעה על-פי רמת המורכבות החדשה של בית הספר.

דהיינו:

תוספת המורכבות לפי רמת מורכבות חדשה X [(מספר שנות העבודה בבית הספר X 10%) - 100%]

דוגמאות:

(1) תוספת רמת המורכבות למנהל שניהל בית ספר, אשר רמת מורכבות שלו היתה רמה 3 במשך 4 שנים ולאחר מכן ירדה לרמה 2, תחושב באופן הבא:

$$(4 \text{ שנים}) \text{ כפול } 10\% \text{ כפול } (2,436) \text{ ועוד } (60\% \text{ כפול } 1,218) = 1,705$$

(2) תוספת רמת המורכבות למנהל שניהל בית ספר, אשר רמת המורכבות שלו היתה 3, במשך 4 שנים, במשך השנתיים שלאחר מכן – רמת מורכבות 2, ולאחר מכן ירדה לרמה 1, תחושב באופן הבא:

$$(4 \text{ כפול } 10\% \text{ כפול } (2,436) \text{ ועוד } (2 \text{ כפול } 10\% \text{ כפול } 1,218) \text{ ועוד } (40\% \text{ כפול } 0) = 1,218$$

68. מנהלים המועסקים לפי תנאי הרפורמה – קידום בדרגות

התנאים המצטברים לקידום מנהל בדרגות הינם:

- (א) שהייה בדרגה הקודמת במשך שלוש שנים.
- (ב) עמידה בקריטריונים שנקבעו על-ידי משרד החינוך, כמפורט במכתב של משרד החינוך להסתדרות המורים מיום 25.12.08.
- (ג) תוצאות ההערכה של המנהל, אשר בוצעה בהתאם להנחיות משרד החינוך (שיסתייע ברשות הארצית למדידה והערכה (ראמ"ה)) כפי שייקבעו מעת לעת, בהיוועצות מוקדמת עם הסתדרות המורים, שיש בהן כדי להמליץ על קידומו של המנהל.

טו. המרת השכר למנהלים הקיימים

69. כל מנהל קיים (לרבות מנהל שאינו אקדמאי) יעבור למבנה ההעסקה שברפורמה, עם יישום הרפורמה בבית הספר אשר בניהולו. למנהל כאמור תבוצע המרה של השכר לו היה זכאי בהתאם למפורט להלן.

70. נוסחת ההמרה

(א) (1) X – שכר להמרה:

השכר, למעט החזרי הוצאות, תשלומים שנתיים, גילום מס וזקיפת הטבה למס, לו היה זכאי מנהל, בשל העסקה ב – 100% משרה, על-פי תפקידיו, במשכורת חודש מרץ של שנת הלימודים שקדמה למעבר של המנהל לרפורמה (להלן – החודש הקובע).

(2) לגבי מנהל אשר, ערב יישום הרפורמה בבית הספר אותו הנו מנהל, שהה בחל"ת, לרבות שבתון, או בתקופת היעדרות מותרת אחרת שאינה מזכה בשכר כלל, יחושב השכר שלו להמרה על בסיס המשכורת שהיתה משתלמת לו עבור חודש ספטמבר בשנת המעבר שלו לרפורמה, אילו הועסק שלא על-פי תנאי הרפורמה.

- (3) לגבי מנהל אשר שהה בשירות מילואים או בחופשת לידה בחודש הקובע, ייקבע X על-פי השכר כאמור אשר לו היה זכאי בשל העסקה ב- 100% משרה לולא שהה בחופשת לידה או בשירות מילואים.
- (4) על המרת השכר של מנהל לפי סעיף זה יחולו גם הוראות סעיף 44 (ב), (4), (5) ו- (6) לעיל.

(ב) Y – מקדם ההמרה:
 שיעור התוספת למנהל קיים בגין המעבר למבנה ההעסקה החדש.
 שיעור מקדם ההמרה: 15%

(ג) החישוב:

$$X = A \text{ כפול } (100 + Y)\%$$

71. שיבוץ בטבלת השכר המשולב למנהלים

- (א) לצורך ההמרה בלבד תכלול טבלת השכר החדשה למנהלים גם דרגות ביניים. טבלת השכר הכוללת דרגות ביניים מצורפת להסכם זה כנספח י"ג. על טבלת השכר האמורה יחולו עדכונים כאמור בסעיף 35(ב) לעיל.
- (ב) מנהל, ישובץ בטבלת השכר המשולב החדשה, על פי רמת המורכבות שנקבעה לבית הספר אותו הנו מנהל, בדרגה או בדרגת הביניים בה השכר הינו הקרוב ביותר ל- A (שווה ל-A או גבוה ממנו).
- (ג) מנהל, שלפי אופן החישוב המפורט לעיל, שכרו (A) יהיה גבוה מהשכר שנקבע לדרגה המקסימאלית (4) ברמת המורכבות של בית הספר אותו הנו מנהל ישובץ בטבלת השכר המשולב למנהלים בדרגה 4.

72. תוספת אישית אחוזית למנהל קיים במעבר לרפורמה.

(א) למנהל שעבר לרפורמה תשולם תוספת אישית אחוזית אשר תחושב כדלהלן:

T – השכר, למעט החזרי הוצאות, תשלומים שנתיים, גילום מס וזקיפת הטבה למס, לו היה זכאי מנהל, בשל העסקה במלוא היקף משרתו, על-פי תפקידו, במשכורת חודש מרץ של שנת הלימודים שקדמה למעבר של המנהל לרפורמה (להלן – החודש הקובע).
 לגבי מנהל אשר שהה בחל"ת, לרבות בשבתון, או בתקופת היעדרות מותרת אחרת שאינה מזכה בשכר כלל, ערב יישום הרפורמה בבית הספר אותו הנו מנהל יבוא במקום החודש הקובע חודש מרץ של שנת הלימודים שקדמה לתקופת האמורות.
 לגבי מנהל אשר שהה בשירות מילואים או בחופשת לידה בחודש הקובע, ייקבע T על-פי השכר כאמור אשר לו היה זכאי לולא שהה בחופשת לידה או בשירות מילואים בהתאם לשיעור משרתו בחודש שקדם לחופשת הלידה או לשירות המילואים.

חישוב סכום התוספת האישית:

$$T = B \text{ כפול } (100 + Y)\%$$

$$C = B \text{ שכר טבלאי חדש} - B$$

התוספת השקלית האישית (C) תומר לתוספת אחוזית, כשיעור משכרו המשולב של המנהל.

(ב) התוספת האישית האחוזית לא תוכר כתוספת קבועה לעניין המשכורת הקובעת לפנסיה תקציבית ולא יבוצעו בגינה הפרשות לקרן פנסיה צוברת.

(ג) בגין התגמול כאמור בפסקה (3) יבוצעו הפרשות לקופת גמל לא משלמת לקצבה, בשיעורים של $13 \frac{1}{3}\%$ – הפרשת מעסיק ($8 \frac{1}{3}\%$ פיצויים ו- 5% לתגמולים) ו- 5% ניכוי משכר עובד ההוראה, בהתאם לכללים הקבועים בהסכם הקיבוצי מיום 27.12.84 ("הסכם דפנה").

(ד) הצדדים ינהלו משא ומתן, במסגרת האמור בסעיף 155 להלן, למען הזהירות, על-מנת להבהיר את ניסוחו של סעיף 3.ה. להסכם מיום 27.12.84.

73. על החישוב והשיבוץ לפי סעיפים 69 עד 72 לעיל יחולו גם הוראות סעיף 47 לעיל.

74. קידום ראשון לאחר ההמרה

(א) בעת השיבוץ כאמור בסעיף 71 לעיל:

- (1) מנהל ששובץ בדרגה שלמה ייחשב כמי ששהה במשך 0 שנים בדרגה זו;
- (2) מנהל ששובץ בדרגת ביניים ייחשב כמי ששהה במשך שנה וחצי בדרגה זו;

(ב) למען הסר ספק לגבי הקידום הראשון לאחר ההמרה יחולו הוראות סעיף 68 ואולם לגבי מנהל ששובץ בהמרה בדרגת ביניים, הקריטריונים כאמור בסעיף 68(ב) יותאמו לפרק הזמן שנותר לו לשהות בדרגת הביניים.

דוגמא:

עבור מנהל אשר מועסק בהיקף משרה 120% בבי"ס ברמת מורכבות 3, ואשר שכרו ברוטו, ללא החזר הוצאות, במלוא היקף משרתו (T) הוא 15,000 ₪.

1. חישוב X (שכר להמרה, ללא החזר הוצאות, מתוקנן למשרה מלאה)

$$15,000 / 120\% = 12,500$$

2. חישוב A:

$$12,500 = 14,375 \text{ כפול } (100 + 15)\%$$

3. שיבוץ בדרגה קרובה גבוהה של טבלת שכר החדשה למנהלים (כולל דרגות ביניים), ברמת מורכבות 3:

$$\text{שכר טבלאי חדש} = 14,819 \text{ (דרגה 1)}$$

4. חישוב תוספת אישית (B):

$$a. 17,250 = 15,000 \text{ כפול } (100 + 15)\%.$$

b. סך התוספת האישית:

$$17,250 - 14,819 = 2,431$$

c. המרת התוספת השקלית האישית לתוספת אחוזית, כשיעור משכרו הטבלאי

$$2,431 / 14,819 = 16.4\%$$

טז. מנהלים קיימים שאינם אקדמאיים

75. תנאי ההעסקה של מנהלים קיימים שאינם אקדמאיים

- (א) מנהל קיים בעל ותק לשכר של שנה אחת עד 27 שנים (בהתאם לכללים בנושא ותק לשכר שהיו קיימים ערב חתימת הסכם זה) שאינו אקדמאי, המועסק בבית ספר בו יושמה הרפורמה, יתבקש להשלים השכלה אקדמאית תוך 4 שנים ממועד מעבר בית הספר שבניהולו לרפורמה, וזאת על מנת להמשיך להחזיק במשרת מנהל. מנהל כאמור יועסק על-פי תנאי הרפורמה החלים על מנהלים שאינם אקדמאיים, כל עוד לא השלים תואר אקדמי כאמור.
- (ב) מנהל קיים בעל ותק לשכר של 28 שנים ומעלה (בהתאם לכללים בנושא ותק לשכר שהיו קיימים ערב חתימת הסכם זה) שאינו אקדמאי, המועסק בבית ספר בו יושמה הרפורמה, יועסק על-פי תנאי הרפורמה החלים על מנהלים שאינם אקדמאיים.
- (ג) על-אף האמור בסעיף קטן (ב), על מנהל קיים בעל ותק לשכר של 28 שנים ומעלה אשר ישלים השכלה אקדמאית כאמור בסעיף קטן (א), בתוך 4 שנים ממועד יישום הרפורמה בבית הספר בו הנו מועסק, יחולו התנאים הקבועים בסעיפים 85 שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא. (א) ו- 86 להלן.
- (ד) החלת האמור בסעיף-קטן (ג) על מנהל שהשלים תואר אקדמי בתוך תקופה העולה על 4 שנים ממועד יישום הרפורמה בבית הספר בו הנו מועסק, תידון בהתאם להוראות פרק מט להלן.
- (ה) לעניין סעיף זה, "ותק לשכר" – במועד מעבר בית הספר, בו מועסק המנהל, לתנאי הרפורמה;

76. מבנה שבוע העבודה של מנהלים קיימים שאינם אקדמאיים

מבנה שבוע העבודה של מנהלים קיימים שאינם אקדמאיים יהיה כשל מבנה שבוע העבודה של מנהלים אקדמאיים.

77. טבלאות השכר המשולב החדשות למנהלים קיימים שאינם אקדמאיים

טבלאות השכר המשולב החדשות למנהלים קיימים שאינם אקדמאיים המועסקים בתנאי הרפורמה מצורפות להסכם זה כנספחים י"ד, ט"ו ו-ט"ז.
על הטבלאות האמורות יחולו העדכונים הקבועים בסעיף 35 (ב) לעיל.

יז. המרת שכר למנהלים קיימים שאינם אקדמאיים

78. ההמרה

המרת השכר למנהלים קיימים שאינם אקדמאים, כאמור בסעיף 75, תיעשה בהתאם לכללי המרת השכר של מנהל אקדמאי קיים.

79. נוסחת ההמרה למנהל קיים שאינו אקדמאי

לגבי מנהל קיים שאינו אקדמאי העובר להעסקה על-פי תנאי הרפורמה תחול נוסחת ההמרה הקבועה בסעיף 70, בשינוי הבא:

אופן החישוב של A:

$$A = (0.8 Y + 100) \% \text{ כפול } X$$

80. שיבוץ מנהל קיים שאינו אקדמאי בטבלאות השכר המשולב

(א) מנהל קיים שאינו אקדמאי העובר להעסקה בתנאי הרפורמה, ישובץ לאחר ההמרה בטבלת השכר המשולב החדשה הרלוונטית (מצ"ב כנספחים י"ד, ט"ו ו ט"ז), על פי רמת המורכבות שנקבעה לבית הספר אותו הנו מנהל, בדרגה או בדרגת הביניים בה השכר הינו הקרוב ביותר ל-A (שווה ל-A או גבוה ממנו):

- (1) מנהלים קיימים בעלי דרגת מורה מוסמך בכיר ישובצו בטבלה חדשה למנהלים בדרגת מנהל מוסמך בכיר (נספח י"ד).
- (2) מנהלים קיימים בעלי דרגת מורה מוסמך ישובצו בטבלה חדשה למנהלים בדרגת מוסמך (נספח ט"ו).
- (3) מנהלים קיימים בדרגת מורה בלתי מוסמך ישובצו בטבלה חדשה למנהלים בלתי מוסמכים (נספח ט"ז).

(ב) על מנהל כאמור בסעיף קטן (א) יחולו גם הוראות סעיף 71(ג) לעיל.

81. תוספת אישית אחוזית למנהל קיים שאינו אקדמאי במעבר לרפורמה

בעניין זה יחול סעיף 72 לעיל, בכפוף לשינוי הבא:

אופן החישוב של B:

$$T = B \% (100 + 0.8 Y)$$

82. שינוי בשכר מנהל קיים שאינו אקדמאי כתוצאה משינוי רמת מורכבות בית הספר

בעניין זה יחולו הוראות סעיף 67 לעיל.

יה. קידום בדרגות למנהל קיים שאינו אקדמאי

83. (א) מנהל כאמור בסעיף 75(א) לעיל יוכל להתקדם בדרגות בהתאם לטבלת השכר הרלוונטית כאמור בסעיף 80 (א) לעיל, ואולם מנהל כאמור לא יהיה זכאי לשכר הצמוד לדרגה אליה התקדם כאמור עד למועד התואר האקדמי.
לעניין סעיף זה - מועד התואר האקדמי - מועד הזכאות לתואר האקדמי.
(ב) הקידום בדרגה כאמור בסעיף-קטן (א) ייעשה כאילו היה המנהל משובץ בדרגה בה היה משובץ אילו בוצעה המרה לפי מקדם המרה מלא (קרי, ללא הכפלה ב-0.8).
(ג) התנאים לקידום בדרגה יהיו כשל התנאים הקיימים לגבי מנהלים אקדמאים, כאמור בסעיף 38(א) עד (ג) (שהיה במשך פרק זמן, וקריטריונים המפורטים במכתב של משרד החינוך להסתדרות המורים).

84. התנאים לקידום בדרגה (בפועל) למנהל כאמור בסעיף 75(ב) לעיל יהיו כשל התנאים הקיימים לגבי מנהל אקדמאי, כאמור בסעיף 68, בשינויים הבאים:
(1) פרק הזמן הדרוש להתקדמות מדרגה לדרגה, לעיל, יהיה 4 שנים
(2) הקריטריונים יהיו בהתאם למפורט במכתב של משרד החינוך להסתדרות המורים מיום 25.12.08.

יט. הפרשי שכר ושיבוץ בטבלת השכר של מנהלים אקדמאים, לאחר השלמת התואר

85. הפרשי שכר

במועד התואר האקדמי, ובלבד שמועד זה הינו בתוך 4 שנים ממועד יישום הרפורמה בבית הספר בו הנו מועסק (או - אם עבר מבית ספר אחד לבית ספר אחר לאחר שבית הספר שבניהולו עבר לרפורמה - בתוך 4 שנים ממועד יישום הרפורמה בבית הספר בו הועסק בעת שעבר לרפורמה), יהא מנהל כאמור בסעיף 75 (א) זכאי לתשלום הפרשי שכר כמפורט להלן:

(א) הפרש בגין מקדם המרה - בגין כל חודש בתקופה שממועד ההמרה ועד מועד התואר האקדמי יהיה המנהל זכאי להפרשי שכר בגין המעבר למבנה העסקה חדש בגובה הפרש, אם קיים, בין השכר שהיה מתקבל כתוצאה מהמרה לטבלה וחישוב תוספת אישית עם מקדם המרה Y מלא, לבין שכרו בפועל, כפי ששובץ בטבלה וכפי ששולמה לו התוספת האישית בפועל. יובהר כי טבלה לעניין סעיף זה היא טבלת השכר המשולב למנהל קיים שאינו אקדמאי, כמפורט בסעיף 80 שלעיל.

(ב) הפרש בגין קידום בדרגה - במקרה בו המנהל היה זכאי לקידום בדרגה לפי סעיף 57, יהיה זכאי להפרשי שכר בגין הקידום בדרגה כאמור, למפרע ממועד הזכאות לקידום בדרגה.

86. שיבוץ בטבלת השכר של מנהלים אקדמאים

תהליך שיבוץ מנהל כאמור בסעיף 75 (א) או (ג) אשר השלים תואר אקדמי יהיה כדלהלן:

(א) חישוב מקדם ההמרה לטבלת B.A :
מכפלת מקדם ההמרה המלא (Y) לו היה זכאי במועד המעבר לרפורמה בשיעור הקידום בדרגות, כאמור בסעיף 83 לעיל, עד מועד התואר, ומוכפל בשיעור התוספת בגין קבלת תואר, לפי הפירוט הבא:

- (1) מנהל מוסמך בכיר - 5%
 (2) מנהל מוסמך - 15%
 (3) מנהל בלתי מוסמך - 25%

(ב) קביעת השכר להמרה לטבלת B.A (A):

(השכר להמרה X ביום המעבר לרפורמה) כפול (מקדם ההמרה לטבלת B.A בהתאם לסעיף (א) לעיל).

(ג) המנהל ישובץ בטבלת השכר המשולב החדשה למנהלים אקדמאיים, ברמת המורכבות הנוכחית, בדרגה השלמה או בדרגת הביניים אשר בה השכר הנו הקרוב ביותר לשכר הטבלאי (שווה לו או גבוה ממנו) שנקבע למנהל לאחר ביצוע סעיפים-קטנים (א) ו - (ב).

(ד) תחשוב מחדש התוספת האישית כאמור בסעיף 72 לעיל בהתאם למקדם ההמרה כמפורט בסעיף-קטן (א) לעיל.

(ה) במקרה בו זכאי המנהל לתוספת רמת מורכבות כאמור בסעיף 67 לעיל, ימשיך להיות זכאי לתוספת על-פי הוראות הסעיף האמור, גם לאחר השיבוץ על-פי סעיף זה.

87. למען הסר ספק מובהר, כי סעיפים 85 ו - 86 לא יחולו על מנהל לא אקדמאי אשר עבר לרפורמה ולא השלים השכלה אקדמאית כאמור.

דוגמא:

עבור מנהל קיים בעל המאפיינים הבאים:

- § דרגתו - 'מורה מוסמך בכיר';
- § היקף משרתו ערב המעבר לרפורמה - 120%;
- § שכרו ברוטו, ללא החזר הוצאות, במלוא היקף משרתו (T) - 12,000 ₪;
- § בית ספר אותו הנו מנהל עבר לרפורמה בספטמבר 2009;
- § רמת המורכבות שנקבעה לבית הספר במועד המעבר לרפורמה - רמת מורכבות 3;
- § מועד זכאותו לתואר אקדמי - כעבור 4 שנים (ספטמבר 2013);

$$10,000 = X$$

$$12,000 = T$$

$$15\% = Y$$

(א) המרת השכר במועד המעבר לרפורמה:

1. חישוב (A):

$$10,000 \text{ כפול } \% (100 + 15 \text{ כפול } 0.8) = 11,200$$

2. שיבוץ בטבלת מנהלים קיימים בדרגת 'מוסמך בכיר', ברמת מורכבות 3, בדרגת הביניים הקרובה הגבוהה:

$$\text{שכר בטבלה החדשה} = 11,521 \text{ (דרגה 1.5)}$$

3. חישוב תוספת אישית (B):

$$12,000 \text{ כפול } \% (100 + 15 \text{ כפול } 0.8) = 13,440$$

סך התוספת האישית:

$$11,521 - 13,440 = 1919$$

המרת התוספת השקלית האישית לתוספת אחוזית, כשיעור משכרו הטבלאי

$$1919 / 11,521 = 16.6\%$$

(ב) תשלום הפרשים והמרה לטבלת B.A עם השלמת התואר, לאחר ארבע שנים (ספטמבר 2013):

1. חישוב השכר (T), כולל התוספת האישית (B), על פי מקדם המרה המלא (15%), ובהתבסס על השכר להמרה (T) כפי שהיה ערב המעבר לרפורמה:

$$12,000 \text{ כפול } \% (100 + 15) = 13,800$$

2. זכאות להפרשי שכר בגין כל חודש ממועד המעבר של המנהל לרפורמה (בדוגמא: ספטמבר 2009) על-פי ההפרש בין סך השכר של המנהל, כולל התוספת האישית, שחושב לגביו בהתאם למקדם ההמרה המלא (15%), לפי סעיף (ב) 1. לעיל, לבין סך השכר של המנהל, כולל התוספת האישית, שחושב לגביו במועד המעבר שלו להעסקה על-פי תנאי הרפורמה על פי מקדם ההמרה ששימש בחישוב בפועל (12%) לפי החישוב בסעיף (א) לעיל.

$$\text{עבור כל חודש מספטמבר 2009 שבהם שימש מנהל: } 13,800 - 13,440 = 360$$

3. זכאות להפרשי שכר בגין הקידום בדרגה (בטבלת המנהל המוסמך בכיר) עבור כל חודש ממועד הזכאות לדרגה ועד מועד התואר האקדמי. ההנחה בדוגמא זו היא כי המנהל היה זכאי לקידום מדרגה 1.5 לדרגה 2 לאחר 1.5 שנים.

- שכר בדרגה 1.5, רמת מורכבות 3, כולל תוספת אישית בשיעור 16.6% (כפי שחושבה לגביו בסעיף (א) 3. $13,440 =$

- שכר בדרגה 2, רמת מורכבות 3 כולל תוספת אישית בשיעור 16.6% (כפי שחושבה לגביו בסעיף (א) 3. $13,907 =$

עבור כל חודש, ממועד הזכאות לדרגה ועד התואר האקדמי: $13,907 - 13,440 =$
467

4. המרה לטבלת B.A:

א. חישוב המכפלה הבאה: מקדם ההמרה המלא (Y) לו היה זכאי במועד המעבר לרפורמה, מוכפל בשיעור הקידום בדרגות, עד מועד התואר, ומוכפל בשיעור התוספת בגין קבלת תואר. בדוגמא זו - 15% - מקדם ההמרה המלא; 8.75% - שיעור הקידום בגין הדרגה; 5% - שיעור התוספת בגין קבלת תואר.

$$1.15 \text{ כפול } 1.0875 \text{ כפול } 1.05 = 1.313$$

ב. קביעת השכר להמרה (A): מכפלת השכר להמרה (X) ביום המעבר לרפורמה, במקדם שיעור ההמרה לטבלת B.A שחושב לעיל:
 $10,000 \text{ כפול } 1.313 = 13,130$

ג. שיבוץ בטבלת מנהלים אקדמאים בהתאם לרמת המורכבות הנוכחית של בית הספר (בדוגמא זו - 3), בדרגה או בדרגת הביניים הקרובה ביותר (שווה או גבוהה): שכר טבלאי חדש = 14,819 בדרגה 1.

לשם הפשטות נלקחו הערכים בדוגמא זו רק מטבלאות השכר החדשות והמעודכנות, כפי שהן מופיעות בנספחים להסכם זה. בחישובים שיבוצעו לאחר מועדי העדכונים העתידיים (כהגדרתם בהסכם זה) כגון העדכון של 1.5% ביום 1.12.09, יש להשתמש בערכים שבטבלאות המעודכנות. כמו-כן, בעת חישוב הפרשים, במועד הזכאות לתואר האקדמי, יש להשתמש בשכר להמרה (X), כפי שהוא מעודכן כאמור בסעיף 47 שלעיל.

כ. אופן ההעסקה של מנהלי בתי-ספר

88. מינוי לתקופה קצובה ושיבוץ נוסף

- (א) עובד הוראה שייבחר במכרז לתפקיד של מנהל בית ספר, החל בשנת הלימודים התשס"ח, יתמנה לתקופה של עשר שנים.
- (ב) לגבי מנהל קיים התקופה הקבועה בסעיף קטן (א) תחל ביום מעבר המנהל להעסקה על-פי תנאי הרפורמה.
- (ג) במהלך התקופה כאמור בסעיף קטן (א) תבוצע הערכה של המנהל. המנגנון להערכה ייקבע על-ידי משרד החינוך (שיסתייע ברשות הארצית למדידה והערכה (ראמ"ה)), בהיוועצות מוקדמת עם הסתדרות המורים.
- (ד) בתום התקופה הקצובה של ניהול בית הספר, ישובץ המנהל בתפקיד של מנהל בבית ספר אחר, ללא הליך של מכרז. במקרים חריגים ישובץ המנהל בבית הספר בו כיהן כמנהל, בהתאם לקריטריונים שייקבעו על-ידי משרד החינוך, בהיוועצות עם הסתדרות המורים.
- (ה) אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מהאפשרות להביא לסיום עבודתו של המנהל על-פי הכללים וההליכים הקיימים בעניין זה.

כא. שבוע העבודה של סגני מנהלים

89. הוראות פרק זה ופרקים כב' יחולו גם על סגן מנהל ראשון במתי"א או במרכז פסג"ה (גדול או גדול מאד), וכן על מנהלי אשכול פיס, כדלהלן:

- (א) על סגן מנהל ראשון במתי"א או במרכז פסג"ה יחולו ההוראות החלות על סגן מנהל ראשון בבית ספר יסודי.
- (ב) על מנהל אשכול פיס יחולו ההוראות החלות על סגן מנהל ראשון בחטיבת ביניים.

90. שבוע העבודה של סגן ראשון

(א) שבוע העבודה של סגן ראשון בבית ספר יסודי ובחטיבת ביניים יהיה בן 40 שעות.

(ב) שעות ההוראה הפרונטליות לסגן ראשון יהיו כדלהלן:

בבית ספר יסודי (לרבות סגן מנהל ראשון בבית ספר לחינוך מיוחד הכולל מספר שלבי חינוך ואשר ערב המעבר לרפורמה הועסק בבסיס משרה של בית-ספר יסודי):

שעות הוראה פרונטליות שבועיות	רמת מורכבות בית הספר
21	1
20	2
19	3
18	4

בחטיבת ביניים (לרבות סגן מנהל ראשון בבית ספר לחינוך מיוחד הכולל מספר שלבי חינוך ואשר ערב המעבר לרפורמה הועסק בבסיס משרה של בית-ספר על יסודי):

שעות הוראה פרונטליות שבועיות	רמת מורכבות בית הספר
11	1
11	2
9	3
9	4

(ג) הכללים בדבר הפחתת שעות למורה אם, כאמור בסעיף 24 לעיל, ובדבר הפחתת שעות לעובדת הוראה לאחר חופשת לידה, כאמור בסעיף 25 לעיל, יחולו על סגני מנהלים ראשונים. למען הסר ספק, הפחתת השעות לא תבוצע משעות ההוראה הפרונטליות.

(ד) סגן מנהל ראשון שגילו 50 ומעלה, יהיה זכאי להפחתה של שעתיים שבועיות משעות העבודה שאינן שעות הוראה פרונטליות. למען הסר ספק, ההפחתה האמורה לא תגרע מהיקף המשרה (100% משרה) של סגן המנהל הראשון או משכרו.

91. שבוע העבודה של סגן שני ואילך

מבנה שבוע העבודה של סגן שני ואילך בבית ספר יסודי ובחטיבת ביניים יהיה כשל מורה אקדמאי בבית הספר בו הנו מכהן. בשעות הפרטניות יעסוק הסגן בעבודה הנובעת מתפקידו כסגן.

כב. שכר סגני מנהלים ראשונים

92. שכר סגני מנהלים ראשונים חדשים בבתי ספר שעברו לרפורמה

- (א) שכרו של סגן ראשון, אשר החל עבודתו כסגן ראשון בבית ספר בו מיושמת הרפורמה, ישולם בהתאם לטבלת השכר המצורפת כנספח י"ז להסכם זה (הנגזרת בשיעור של 75% מטבלת השכר של המנהלים). על טבלת השכר האמורה יחולו העדכונים הקבועים בסעיף 35 (ב) לעיל.
- (ב) סגן ראשון כאמור ישובץ בדרגה 1 ועל-פי רמת המורכבות של בית הספר בו הנו מכהן כסגן ראשון.
- (ג) עובד הוראה המועסק לפי תנאי הרפורמה, אשר מונה לתפקיד של סגן ראשון בבית ספר, בין אם יושמה הרפורמה באותו בית ספר ובין אם לאו, ישובץ בטבלת השכר לסגנים ראשונים על פי רמת המורכבות של בית-הספר בו יכהן כסגן ראשון, בדרגה אשר בה השכר הנו הקרוב ביותר לשכר הכולל את שכרו הטבלאי האחרון וגמול חינוך מיוחד אם היה זכאי לו ערב המינוי (שווה לו או גבוה ממנו).
- (ד) שכרו של עובד הוראה אשר אינו מועסק לפי תנאי הרפורמה, ואשר מונה לתפקיד של סגן מנהל ראשון בבית ספר בו מיושמת הרפורמה, ייקבע באופן הבא:
(1) תבוצע המרה של שכרו (חישוב A) בהתאם לסעיפים 44 - 45 לעיל.
(2) הוא ישובץ בטבלת השכר המשולב החדשה לסגני מנהלים ראשונים, על פי רמת המורכבות שנקבעה לבית הספר בו הוא יכהן כסגן מנהל ראשון, בדרגה או בדרגת הביניים בה השכר הינו הקרוב ביותר ל-A (שווה ל-A או גבוה ממנו).
- (ה) עובד הוראה אשר אינו מועסק לפי תנאי הרפורמה, ואשר מונה לתפקיד של סגן ראשון בבית ספר בו לא מיושמת הרפורמה, יועסק לפי ההסכמים הקיימים.

93. שינוי בשכר של סגן מנהל ראשון כתוצאה משינוי רמת מורכבות בית הספר

במקרה של שינוי ברמת מורכבות בית הספר יחולו על סגני מנהלים ראשונים הוראות סעיף 67 לעיל. בכל מקום בו נאמר שם "מנהל" ייקרא: "סגן מנהל ראשון". למען הסר ספק, תוספת רמת מורכבות תחושב בהתאם לטבלת השכר המשולב של סגני המנהלים הראשונים.

94. גמול חינוך לסגני מנהלים ראשונים

החל בשנת הלימודים תשס"ט, יהיה סגן מנהל ראשון, המועסק על-פי תנאי הרפורמה ואשר הינו משובץ בתפקיד של מחנך, זכאי לגמול למחנך כיתה המחושב על בסיס שכרו המשולב (לסגן מנהל ראשון קיים – שכר משולב לאחר ההמרה), כמפורט בסעיף 39 לעיל. למען הסר ספק מובהר כי סגן מנהל ראשון לא יהיה זכאי לגמולי תפקיד אחרים.

95. סגני מנהלים ראשונים – קידום בדרגות

התנאים המצטברים לקידום סגן ראשון בדרגות הינם:

- (א) שהייה בדרגה הקודמת במשך שלוש שנים.
- (ב) עמידה בקריטריונים שייקבעו על-ידי משרד החינוך, כמפורט במכתב של משרד החינוך להסתדרות המורים מיום 25.12.08.
- (ג) תוצאות ההערכה של הסגן הראשון, אשר בוצעה בהתאם להנחיות משרד החינוך ו/או ראמ"ה כפי שייקבע מעת לעת, בהיועצות מוקדמת עם הסתדרות המורים, שיש בהן כדי להמליץ על קידומו של הסגן הראשון.

כג. המרת השכר לסגנים ראשונים קיימים

96. ההמרה

כל סגן ראשון קיים יידרש לעבור למבנה ההעסקה שברפורמה, עם יישום הרפורמה בבית הספר בו הנו מכהן כסגן ראשון. לסגן ראשון כאמור תבוצע המרה של השכר לו היה זכאי בהתאם למפורט להלן.

97. נוסחת ההמרה

(א) (1) X – השכר להמרה:

השכר, למעט גמול חינוך, החזרי הוצאות, תשלומים שנתיים, גילום מס וזקיפת הטבה למס, לו היה זכאי סגן ראשון, בשל העסקה ב- 100% משרה, על-פי תפקידיו, במשכורת חודש מרץ של שנת הלימודים שקדמה למעבר של הסגן הראשון לרפורמה (להלן – החודש הקובע).

(2) לגבי סגן ראשון אשר שהה בחל"ת, לרבות שבתון, או בתקופת היעדרות מותרת אחרת שאינה מזכה בשכר כלל, ערב יישום הרפורמה בבית הספר בו הנו מכהן כסגן ראשון יחושב השכר שלו להמרה על בסיס השכר שהיה משתלם לו עבור חודש ספטמבר בשנת המעבר שלו לרפורמה, אילו הועסק שלא על-פי תנאי הרפורמה.

(3) לגבי סגן ראשון אשר שהה בשירות מילואים או בחופשת לידה בחודש הקובע, ייקבע X על-פי השכר כאמור אשר לו היה זכאי בשל העסקה ב- 100% משרה לולא שהה בחופשת לידה או בשירות מילואים.

(4) על המרת השכר של סגן מנהל ראשון לפי סעיף זה יחולו גם הוראות סעיף 44 (ב) (4), (5) ו- (6) לעיל.

(ב) Y – מקדם ההמרה

שיעור התוספת לסגן ראשון קיים בגין המעבר למבנה ההעסקה החדש.

שיעור מקדם ההמרה Y : 20%

(ג) החישוב:

$$X = A \text{ כפול } (100 + Y)\%$$

98. שיבוץ בטבלת השכר המשולב לסגנים ראשונים

(א) לצורך ההמרה בלבד תכלול טבלת השכר החדשה לסגנים ראשונים גם דרגות ביניים. טבלת השכר הכוללת דרגות ביניים מצורפת להסכם זה כנספח י"ח. על טבלת השכר האמורה יחולו העדכונים הקבועים בסעיף 35 (ב) לעיל.

(ב) סגן ראשון ישובץ בטבלת השכר המשולב החדשה (הנגזרת בשיעור 75% מטבלת שכר המנהלים החדשה), על פי רמת המורכבות שנקבעה לבית הספר בו הוא מכהן כסגן ראשון, בדרגה או בדרגת הביניים בה השכר הינו הקרוב ביותר ל-A (שווה ל-A או גבוה ממנו).

(ג) סגן ראשון, שלפי אופן החישוב המפורט לעיל, שכרו (A) יהיה גבוה מהשכר שנקבע לדרגה המקסימאלית (4) ברמת המורכבות של בית הספר בו הנו מכהן כסגן ראשון, ישובץ בטבלת השכר המשולב לסגנים ראשונים בדרגה 4.

99. חישוב תוספת אישית אחוזית לסגן ראשון קיים במעבר לרפורמה.

(א) לסגן מנהל שעבר לרפורמה תשלום תוספת אישית אחוזית אשר תחושב כדלהלן:

T – השכר, למעט גמול חינוך, החזרי הוצאות, תשלומים שנתיים, גילום מס וזקיפת הטבה למס, לו היה זכאי סגן ראשון, בשל העסקה במלוא היקף משרתו, על-פי תפקידו, במשכורת חודש מרץ של שנת הלימודים שקדמה למעבר של המנהל לרפורמה (להלן – החודש הקובע).
לגבי סגן ראשון אשר שהה בחל"ת, לרבות שבתון, או בתקופת היעדרות מותרת אחרת שאינה מזכה בשכר כלל, ערב יישום הרפורמה בבית הספר בו הנו מכהן כסגן ראשון, יבוא במקום החודש הקובע חודש מרץ של שנת הלימודים שקדמה לתקופת האמורות.
לגבי סגן ראשון אשר שהה בשירות מילואים או בחופשת לידה בחודש הקובע, ייקבע T על-פי השכר כאמור אשר לו היה זכאי לולא שהה בחופשת לידה או בשירות מילואים, בהתאם לשיעור משרתו בחודש שקדם לחופשת הלידה או לשירות במילואים.

חישוב סכום התוספת האישית:

$$T = B \text{ כפול } (100 + Y)\%$$

$$C = B \text{ שכר טבלאי חדש} - B$$

התוספת השקלית האישית תומר לתוספת אחוזית, כשיעור משכרו המשולב של הסגן הראשון.

- (ב) התוספת האישית האחוזית לא תוכר כתוספת קבועה לעניין המשכורת הקובעת לפנסיה ולא יבוצעו בגינה הפרשות לקרן פנסיה צוברת.
- (ג) בגין התגמול כאמור בפסקה (3) יבוצעו הפרשות לקופת גמל לא משלמת לקצבה, בשיעורים של 13 1/3% – הפרשת מעסיק (8 1/3% פיצויים ו- 5% לתגמולים) ו- 5% ניכוי משכר עובד ההוראה, בהתאם לכללים הקבועים בהסכם הקיבוצי מיום 27.12.84 ("הסכם דפנה").
- (ד) הצדדים ינהלו משא ומתן, במסגרת האמור בסעיף 155 להלן, למען הזהירות, על-מנת להבהיר את ניסוחו של סעיף 3.ה. להסכם מיום 27.12.84.

100. המרה לסגנים ראשונים המועסקים בבית ספר יסודי, לרבות בבית ספר לחינוך מיוחד (הכולל כיתות א' ו', א'-ח' או א' ט'), לפי בסיס משרה של חטיבת ביניים (24 ש"ש),

על סגנים ראשונים המועסקים בבית ספר יסודי, לרבות בבית ספר לחינוך מיוחד (הכולל כיתות א' ו', א'-ח' או א' ט'), לפי בסיס משרה של חטיבת ביניים (24 ש"ש), יחולו הוראות סעיף 4949 לעיל.

101. המרה לסגני מנהלים ראשונים - הוראות מעבר

(א) סגן מנהל ראשון אשר בשנת הלימודים תשס"ח אינו משובץ בתפקיד של מחנך ובשנת הלימודים תשס"ז היה משובץ בתפקיד של מחנך (ועל כן בשכרו להמרה נכלל גמול חינוך) תבוצע המרה מחודשת של שכרו, לקראת שנת הלימודים תשס"ט באופן שגמול החינוך לא ייכלל בשכר להמרה (X) ובשכר לחישוב התוספת האישית (T).
סגן מנהל ראשון כאמור, אשר ישובץ בתפקיד של מחנך בשנת הלימודים תשס"ט, יהיה זכאי לגמול למחנך כיתה, כאמור בסעיף 94 לעיל.

(ב) מובהר כי לגבי סגן מנהל ראשון אשר בשנת הלימודים תשס"ח היה משובץ בתפקיד של מחנך, ואשר גם בשנת הלימודים תשס"ז היה משובץ בתפקיד של מחנך (ועל כן בשכרו להמרה בשנת הלימודים תשס"ח נכלל גמול למחנך כיתה), מבוצעת המרה מחודשת של שכרו באופן שגמול החינוך לא ייכלל בשכר להמרה (X) ובשכר לחישוב התוספת האישית (T). סגן המנהל האמור זכאי, בגין שנת הלימודים תשס"ח, לתשלום גמול למחנך כיתה, המחושב על בסיס שכרו המשולב לאחר ההמרה המחודשת. תחולת ההמרה המחודשת והזכאות לגמול למחנך כיתה – החל במועד תחילת העסקתו ברפורמה.

102. על החישוב והשיבוץ לפי סעיפים 69 עד 72 לעיל יחולו גם הוראות סעיף 47 לעיל.

103. קידום ראשון לאחר ההמרה

- (א) בעת השיבוץ כאמור בסעיף 98 לעיל:
- (1) סגן מנהל ראשון ששובץ בדרגה שלמה ייחשב כמי ששהה במשך 0 שנים בדרגה זו;
 - (2) סגן מנהל ראשון ששובץ בדרגת ביניים ייחשב כמי ששהה במשך שנה וחצי בדרגה זו;
- (ב) למען הסר ספק לגבי הקידום הראשון לאחר ההמרה יחולו הוראות סעיף 95 ואולם לגבי סגן מנהל ראשון ששובץ בהמרה בדרגת ביניים, הקריטריונים כאמור בסעיף (ב) יותאמו לפרק הזמן שנותר לו לשהות בדרגת הביניים.

כד. סגני מנהלים ראשונים שאינם אקדמאיים

104. תנאי העסקה של סגני מנהלים ראשונים שאינם אקדמאיים

- (א) סגן מנהל ראשון קיים בעל ותק לשכר של שנה אחת עד 27 שנים (בהתאם לכללים בנושא ותק לשכר שהיו קיימים ערב חתימת הסכם זה) שאינו אקדמאי, המועסק בבית ספר בו יושמה הרפורמה, יתבקש להשלים השכלה אקדמאית תוך 4 שנים ממועד מעבר בית הספר, שבו הוא מכהן כסגן מנהל ראשון, לרפורמה, וזאת על מנת להמשיך להחזיק במשרת סגן מנהל ראשון. סגן מנהל ראשון כאמור יועסק על-פי תנאי הרפורמה החלים על סגני מנהלים ראשונים שאינם אקדמאים, כל עוד לא השלים תואר אקדמי כאמור.
- (ב) סגן מנהל ראשון קיים בעל ותק לשכר של 28 שנים ומעלה (בהתאם לכללים בנושא ותק לשכר שהיו קיימים ערב חתימת הסכם זה) שאינו אקדמאי, המועסק בבית ספר בו יושמה הרפורמה, יועסק על-פי תנאי הרפורמה החלים על סגני מנהלים ראשונים שאינם אקדמאים.
- (ג) על-אף האמור בסעיף קטן (ב), על סגן מנהל ראשון קיים בעל ותק לשכר של 28 שנים ומעלה אשר ישלים השכלה אקדמאית כאמור בסעיף קטן (א), בתוך 4 שנים ממועד יישום הרפורמה בבית הספר בו הנו מועסק, יחולו התנאים הקבועים בסעיפים 0 שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא. (א) ו- 115 להלן.
- (ד) החלת האמור בסעיף-קטן (ג) על סגן מנהל ראשון שהשלים תואר אקדמי בתוך תקופה העולה על 4 שנים ממועד יישום הרפורמה בבית הספר בו הנו מועסק, תידון בהתאם להוראות פרק מט להלן.
- (ה) לעניין סעיף זה, "ותק לשכר" – במועד מעבר בית הספר, בו מועסק סגן המנהל הראשון, לתנאי הרפורמה;

105. מבנה שבוע העבודה של סגני מנהלים ראשונים שאינם אקדמאיים

מבנה שבוע העבודה של סגני מנהלים ראשונים שאינם אקדמאיים יהיה כשל מבנה שבוע העבודה של סגני מנהלים אקדמאיים.

106. טבלאות השכר המשולב החדשות לסגני מנהלים ראשונים שאינם אקדמאים

טבלאות השכר המשולב החדשות לסגני מנהלים ראשונים שאינם אקדמאים המועסקים בתנאי הרפורמה מצורפות להסכם זה כנספחים י"ט, כ' ו- כ"א.
על הטבלאות האמורות יחולו העדכונים הקבועים בסעיף 35 (ב) לעיל.

כה. המרת שכר לסגני מנהלים ראשונים שאינם אקדמאים

107. ההמרה

המרת השכר לסגני מנהלים ראשונים שאינם אקדמאים, כאמור בסעיף 104104, תיעשה בהתאם לכללי המרת השכר של סגן מנהל ראשון אקדמאי קיים.

108. נוסחת ההמרה לסגן מנהל ראשון שאינו אקדמאי

לגבי סגן מנהל ראשון שאינו אקדמאי תחול נוסחת ההמרה הקבועה בסעיף 70, בשינוי הבא:

אופן החישוב של A:

$$A = (0.8 Y + 100)\% \text{ כפול } X$$

109. שיבוץ סגן מנהל ראשון שאינו אקדמאי בטבלאות השכר המשולב

(א) סגן מנהל ראשון שאינו אקדמאי העובר להעסקה בתנאי הרפורמה, ישובץ לאחר ההמרה בטבלת השכר המשולב החדשה הרלוונטית (מצ"ב כנספחים י"ט, כ' ו- כ"א), על פי רמת המורכבות שנקבעה לבית הספר בו הנו מכהן כסגן מנהל ראשון, בדרגה או בדרגת הביניים בה השכר הינו הקרוב ביותר ל- A (שווה ל- A או גבוה ממנו):

- (1) סגני מנהלים ראשונים בעלי דרגת מורה מוסמך בכיר ישובצו בטבלה חדשה לסגני מנהלים ראשונים בדרגת סגן מנהל ראשון מוסמך בכיר (נספח י"ט).
- (2) סגני מנהלים ראשונים בעלי דרגת מורה מוסמך ישובצו בטבלה חדשה לסגני מנהלים ראשונים בדרגת מוסמך (נספח כ').
- (3) סגני מנהלים ראשונים בדרגת מורה בלתי מוסמך ישובצו בטבלה חדשה לסגני מנהלים ראשונים בלתי מוסמכים (נספח כ"א).

(ב) על סגן מנהל ראשון כאמור בסעיף קטן (א) יחולו גם הוראות סעיף 71 (ג) לעיל.

110. תוספת אישית אחוזית לסגן מנהל ראשון לא אקדמאי במעבר לרפורמה

בעניין זה יחול סעיף 72 לעיל, בכפוף לשינוי הבא:

אופן החישוב של B:

$$T = B \text{ כפול } (100 + 0.8 Y)\%$$

111. שינוי בשכר סגן מנהל ראשון לא אקדמאי כתוצאה משינוי רמת מורכבות בית הספר

בעניין זה יחולו הוראות סעיף 67 לעיל.

כו. קידום בדרגות לסגן מנהל ראשון שאינו אקדמאי

112. (א) סגן מנהל ראשון כאמור בסעיף 104(א) לעיל יוכל להתקדם בדרגות בהתאם לטבלת השכר הרלוונטית כאמור בסעיף 109 לעיל, ואולם סגן מנהל ראשון כאמור לא יהיה זכאי לשכר הצמוד לדרגה אליה התקדם כאמור עד למועד התואר האקדמי.
לעניין סעיף זה - מועד התואר האקדמי – מועד הזכאות לתואר האקדמי
(ב) הקידום בדרגה כאמור בסעיף-קטן (א) ייעשה כאילו היה סגן המנהל הראשון משובץ בדרגה בה היה משובץ אילו ברצעה המרה לפי מקדם המרה מלא (קרי, ללא הכפלה ב-0.8).
(ג) התנאים לקידום בדרגה יהיו כשל התנאים הקיימים לגבי סגני מנהלים ראשונים אקדמאים, כאמור בסעיף 38(א) עד (ג) (שהיה במשך פרק זמן, וקריטריונים המפורטים במכתב של משרד החינוך להסתדרות המורים).

113. התנאים לקידום בדרגה (בפועל) לסגן מנהל ראשון כאמור בסעיף 104(ב) לעיל יהיו כשל התנאים הקיימים לגבי סגן מנהל ראשון אקדמאי, כאמור בסעיף 68, בשינויים הבאים:
(1) פרק הזמן הדרוש להתקדמות מדרגה לדרגה, לעיל, יהיה 4 שנים.
(2) הקריטריונים יהיו בהתאם למפורט במכתב של משרד החינוך להסתדרות המורים.

כז. הפרשי שכר ושיבוץ בטבלת השכר של סגני מנהלים ראשונים אקדמאים לאחר השלמת התואר

114. הפרשי שכר

במועד התואר האקדמי, ובלבד שמועד זה הינו בתוך 4 שנים ממועד יישום הרפורמה בבית הספר בו הנו מועסק (או – אם עבר מבית ספר אחד לבית ספר אחר לאחר שבית הספר, בו הנו מכהן כסגן מנהל ראשון, עבר לרפורמה – בתוך 4 שנים ממועד יישום הרפורמה בבית הספר בו הועסק בעת שעבר לרפורמה), יהא סגן מנהל ראשון כאמור בסעיף 104 (א) זכאי לתשלום הפרשי שכר כמפורט להלן:

(א) הפרש בגין מקדם המרה - בגין כל חודש בתקופה שממועד ההמרה ועד מועד התואר האקדמי יהיה סגן המנהל הראשון זכאי להפרשי שכר בגין המעבר למבנה העסקה חדש בגובה ההפרש, אם קיים, בין השכר שהיה מתקבל כתוצאה מהמרה לטבלה וחישוב תוספת אישית עם מקדם המרה Y מלא, לבין שכרו בפועל, כפי ששובץ בטבלה וכפי ששולמה לו התוספת האישית בפועל. יובהר כי טבלה לעניין סעיף זה היא טבלת השכר המשולב לסגן מנהל ראשון שאינו אקדמאי, כמפורט בסעיף 80 שלעיל.

(ב) הפרש בגין קידום בדרגה - במקרה בו סגן המנהל הראשון היה זכאי לקידום בדרגה לפי סעיף 57, יהיה זכאי להפרשי שכר בגין הקידום בדרגה כאמור, למפרע ממועד הזכאות לקידום בדרגה.

115. שיבוץ בטבלת השכר לסגני מנהלים ראשונים אקדמאיים

תהליך שיבוץ סגן מנהל ראשון כאמור בסעיף 75 (א) או (ג) אשר השלים תואר אקדמי יהיה כדלהלן:

(א) חישוב מקדם ההמרה לטבלת B.A.:

מכפלת מקדם ההמרה המלא (Y) לו היה זכאי במועד המעבר לרפורמה בשיעור הקידום בדרגות, כאמור בסעיף 97 לעיל, עד מועד התואר, ומוכפל בשיעור התוספת בגין קבלת תואר, לפי הפירוט הבא:

- (1) סגן מנהל ראשון מוסמך בכיר - 5%.
- (2) סגן מנהל ראשון מוסמך - 15%.
- (3) סגן מנהל ראשון בלתי מוסמך - 25%.

(ב) קביעת השכר להמרה לטבלת B.A. (A):

(השכר להמרה X ביום המעבר לרפורמה) כפול (מקדם ההמרה לטבלת B.A. בהתאם לסעיף (א) לעיל).

(ג) סגן המנהל הראשון ישובץ בטבלת השכר המשולב החדשה לסגני מנהלים ראשונים אקדמאיים, ברמת המורכבות הנוכחית, בדרגה השלמה או בדרגת הביניים אשר בה השכר הנו הקרוב ביותר לשכר הטבלאי (שווה לו או גבוה ממנו) שנקבע לסגן המנהל הראשון לאחר ביצוע סעיפים-קטנים (א) ו- (ב).

(ד) תחושב מחדש התוספת האישית כאמור בסעיף 99 לעיל בהתאם למקדם ההמרה כמפורט בסעיף-קטן (א) לעיל.

(ה) במקרה בו זכאי סגן המנהל הראשון לתוספת רמת מורכבות כאמור בסעיף 93 לעיל, ימשיך להיות זכאי לתוספת על-פי הוראות הסעיף האמור, גם לאחר השיבוץ על-פי סעיף זה.

[לעניין הדגמת אופן החישוב – ראו דוגמא של המנהלים הקיימים שאינם אקדמאים]

116. למען הסר ספק מובהר, כי סעיפים 114 - 114 לא יחולו על סגן מנהל ראשון שאינו אקדמאי אשר עבר לרפורמה ולא השלים השכלה אקדמאית כאמור.

כה. שכר סגני מנהלים שניים

117. טבלאות השכר המשולב וגמול סגנות

(א) על סגני מנהלים שניים שהנם אקדמאיים, המועסקים בתנאי הרפורמה, יחולו טבלאות השכר המשולב החדשות למורים אקדמאים.

(ב) בנוסף לשכרו המשולב יהיה זכאי הסגן השני לגמול סגנות בשיעור 13% משכרו המשולב.

(ג) מדינת ישראל תפעל להכרה בגמול הקבוע בסעיף-קטן (ב) כתוספת קבועה לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל - 1970. עבור עובדי הוראה המבוטחים בפנסיה צוברת תבוצענה הפרשות לקופת גמל לקצבה בגין הגמול.

(ד) בגין גמול סגנות יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות.

118. גמולי תפקיד לסגני מנהלים שניים ומעלה

- (א) סגן מנהל שני ומעלה, המועסק על-פי תנאי הרפורמה, יהיה זכאי לגמולי תפקיד המפורטים בסעיף 39 לעיל, בגין מילוי תפקידים כמפורט באותו סעיף ועל-פי הכללים המפורטים שם.
- (ב) מובהר, כי לעניין סעיף 39(ג), גמול הסגנות ייחשב לאחד משני גמולי התפקיד אשר להם יוכל סגן מנהל שני ומעלה להיות זכאי.

119. קידום בדרגות

הקידום בדרגות לסגן השני יהיה כשל מורה.

כ. המרת השכר לסגני מנהלים שניים

120. נוסחת ההמרה

(א) המרת השכר לסגנים השניים הקיימים תיעשה בהתאם לאופן המרת השכר של עובדי ההוראה, בשינויים הבאים:

- (1) התוספת Y אשר תיקבע לסגנים שניים על-פי הסטאטוס שלהם תהיה גדולה ב - 10% מהתוספת הקבועה למורים כמפורט בסעיף 44.
- (2) יובהר כי בחישוב השכר לצורך המרה (X) לא יובא בחשבון גמול הניהול לו היה זכאי הסגן השני ערב המעבר לרפורמה.

(ב) לאחר השיבוץ בטבלת השכר החדשה יהיו זכאים הסגנים השניים לגמול סגנות בשיעור 13% משכרם המשולב, כאמור בסעיף 117.

ל. סגני מנהלים שניים קיימים שאינם אקדמאיים

121. על סגני מנהלים שניים שאינם אקדמאיים יחולו הוראות פרקים ט. עד יב. לעיל.

לא. מנהלי חטיבה צעירה המכהנים בתפקיד של סגן מנהל ראשון

122. על מנהלי חטיבה צעירה המכהנים, ערב המעבר של בית הספר לרפורמה, כתפקיד של סגן מנהל ראשון יחולו ההוראות בעניין מבנה שבוע עבודה, שכר, המרת שכר וקידום בדרגות החלים על סגן מנהל ראשון. למען הסר ספק מובהר כי שבוע העבודה של מנהלי החטיבה צעירה האמורים יכלול הן את המטלות הנובעות מהתפקיד של מנהל חטיבה צעירה והן את המטלות הנובעות מהתפקיד של סגן מנהל ראשון.

לב. מנהלי חטיבה צעירה שאינם מכהנים בתפקיד של סגן ראשון

123. מבנה שבוע העבודה

מבנה שבוע העבודה של מנהל חטיבה צעירה שאינו מכהן בתפקיד של סגן מנהל ראשון יהיה כשל מורה אקדמאי. בשעות הפרטניות יעסוק מנהל חטיבה צעירה בעבודה הנובעת מתפקידו כמנהל חטיבה צעירה.

124. טבלאות שכר משולב וגמול סגנות

- (א) על מנהל חטיבה צעירה אקדמאי שאינו מכהן בתפקיד של סגן מנהל ראשון יחולו טבלאות השכר המשולב למורים אקדמאיים.
- (ב) בנוסף לשכר המשולב יהיה מנהל חטיבה צעירה, אשר אינו מכהן בתפקיד של סגן מנהל ראשון, זכאי לגמול ניהול חטיבה צעירה בשיעור 13% משכרו המשולב, בהתאם לחלקיות משרתו (עד 100% משרה).
- (ג) מדינת ישראל מתחייבת לפעול להכרה בגמול ניהול חטיבה צעירה כתוספת קבועה לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל - 1970. עבור עובדי הוראה המבוטחים בפנסיה צוברת תבוצענה הפרשות לקופת גמל לקצבה בגין גמול ניהול חטיבה צעירה.
- (ד) בגין גמול ניהול חטיבה צעירה יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות.
- (ה) למען הסר ספק, מנהל חטיבה צעירה המכהן בתפקיד של סגן מנהל שני יהיה זכאי לגמול ניהול חטיבה צעירה בלבד.

125. גמולי תפקיד

- (א) מנהל חטיבה צעירה שאינו מכהן בתפקיד של סגן מנהל ראשון יהיה זכאי לגמולי תפקיד המפורטים בסעיף 39 לעיל, בגין מילוי תפקידים כמפורט באותו סעיף ועל-פי הכללים המפורטים שם.
- (ב) מובהר, כי לעניין סעיף 39(ג), גמול ניהול חטיבה צעירה ייחשב לאחד משני גמולי התפקיד אשר להם יוכל מנהל חטיבה צעירה להיות זכאי.

126. המרת שכר

- (א) המרת השכר של מורה שכהן כמנהל חטיבה צעירה ערב המעבר להעסקה בתנאי הרפורמה וממשיך לכהן ברפורמה כמנהל חטיבה צעירה תהיה בהתאם להוראות סעיף 120 לעיל (המרת שכר לסגן שני).
- (ב) המרת השכר של מורה שכהן כמנהל חטיבה צעירה, ערב המעבר להעסקה בתנאי הרפורמה, ואשר אינו ממשיך לכהן כמנהל חטיבה צעירה עם כניסתו לרפורמה, תהיה בהתאם להוראות סעיף לעיל. עבור מורה כאמור אשר היה זכאי, ערב המעבר להעסקה בתנאי הרפורמה, לגמול ניהול נגד, ייכלל הגמול בשכר להמרה (X).

לג. מנהלי חטיבה צעירה קיימים שאינם אקדמאיים

127. על מנהלי חטיבה צעירה שאינם אקדמאיים (ואינם מכהנים בתפקיד של סגן מנהל ראשון) יחולו הוראות פרקים ט. עד יב. לעיל.

לד. שבוע העבודה של יועצים חינוכיים בתנאי הרפורמה

128. מבנה שבוע העבודה של יועצים חינוכיים

(א) מבנה שבוע העבודה החדש של יועץ חינוכי יהיה כשל מורה אקדמאי בשינויים הבאים:

- (1) השעות הפרונטליות לפי היקף המשרה יחולקו לשעות הוראה פרונטליות ולשעות ייעוץ בהתאם לקביעת מנהל בית הספר.
- (2) השעות הפרטניות יהיו שעות ייעוץ (לא הוראה).
- (3) שעות השהיה של יועץ חינוכי יהיו כשל מורה אקדמאי, ואולם הן ישמשו גם לצורך מילוי תפקידו כיועץ.

(ב) יועץ חינוכי יידרש לעבוד לא פחות מ- 1/6 ממשרתו (כלומר – 6 מתוך 36 שעות ליועץ חינוכי במשרה מלאה) בהוראה פרונטאלית בבתי ספר יסודיים ובחטיבות הביניים, ובכל אופן לא פחות מ- 4 שעות פרונטאליות לכל שיעור משרה.

לה. שכר יועצים חינוכיים

129. טבלאות השכר המשולב וגמולים

על יועצים חינוכיים יחולו ההוראות החלות לעניין שכר מורים אקדמאיים, אלא אם נקבע אחרת.

130. קידום בדרגות

הקידום בדרגות ליועץ חינוכי יהיה כשל מורה אקדמאי, כאמור בסעיף 38 לעיל, אך בהתאם להתאמת הקריטריונים ליועץ חינוכי על-ידי משרד החינוך, כמפורט במכתב של משרד החינוך להסתדרות המורים מיום 25.12.08.

131. גמול ייעוץ

- יועץ חינוכי המועסק בלפחות 7 שעות ייעוץ יהיה זכאי לגמול ייעוץ כמפורט להלן:
- (א) השיעור המירבי של גמול ייעוץ ליועץ חינוכי בעל רישיון זמני בייעוץ יהיה 6%.
 - (ב) השיעור המירבי של גמול ייעוץ ליועץ חינוכי בעל רישיון קבוע לייעוץ יהיה 9%.
 - (ג) שיעור גמול הייעוץ יחושב כדלהלן:

גמול הייעוץ המירבי כפול "מספר שעות הייעוץ"

16

"מספר שעות הייעוץ" יחושב כדלהלן:

X – שעות הוראה פרונטליות בפועל

Y – שעות ייעוץ בפועל

$Y+X$ – סך השעות הפרונטליות במשרת היועץ החינוכי (לפי שיעור משרתו, כמפורט בנספחים א' ו' – ב', עבור משרה מלאה: בבית ספר יסודי – 26 שעות, בחטיבת ביניים – 23 שעות)
 Z – סך השעות במשרת היועץ החינוכי, כולל שעות פרטניות ושעות שהיה (לפי שיעור משרתו, כמפורט בנספחים א' ו' – ב')

$$\frac{Y}{Y+X} Z = \text{"מספר שעות הייעוץ"}$$

עבור יועץ חינוכי, אשר לגביו מספר שעות הייעוץ שחושב כאמור עולה על 16 שעות, יחושב הגמול לפי 16 שעות ייעוץ בלבד.

דוגמא:

עבור יועץ חינוכי בעל רשיון קבוע (גמול ייעוץ מירבי - 9%), אשר מועסק בבית ספר יסודי, ב-14 שעות הוראה פרונטליות ו-10 שעות ייעוץ:
 $14 = X$ שעות.
 $10 = Y$ שעות.
 $24 = Y + X$, שהן סך השעות הפרונטליות במשרת היועץ: קרי היקף משרה 93%, בהתאם לטבלת שבוע עבודה בבית ספר יסודי כמפורט בנספח א'.
 $34 = Z$, בהתאם לטבלת שבוע עבודה בבית ספר יסודי כמפורט בנספח א' להסכם זה.
 חישוב הגמול:

(1) חישוב "מספר שעות הייעוץ" לצורך חישוב הגמול:

$$\frac{10}{14 + 10} \cdot 34 = 14.16$$

(2) חישוב הגמול (באחוזים):

$$9\% = \frac{9}{14.16} \text{ כפול } 14.16$$

16

- (ד) מובהר, כי לעניין סעיף 39(ג), גמול הייעוץ ייחשב לאחד משני גמולי התפקיד אשר להם יוכל יועץ חינוכי להיות זכאי.
- (ה) מדינת ישראל מתחייבת לפעול להכרה בגמול הייעוץ הקבוע בסעיף זה כתוספת קבועה לעניין חוק שירות המדינה [גמלאות] [נוסח משולב], התש"ל-1970. עבור עובדי הוראה המבוטחים בפנסיה צוברת תבוצענה הפרשות לקופת גמל לקצבה בגין גמול הייעוץ.
- (ו) בגין גמול הייעוץ יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות.

לו. המרת השכר ליועצים החינוכיים

132. (א) המרת השכר ליועצים החינוכיים הקיימים תיעשה בהתאם לאופן המרת השכר של המורים הקיימים.
(ב) יובהר כי בחישוב השכר לצורך המרה (X) כאמור בסעיף 44 לא יובא בחשבון גמול הייעוץ לו היה זכאי היועץ החינוכי ערב המעבר לרפורמה.
(ג) לאחר השיבוץ בטבלת השכר יהיו זכאים היועצים החינוכיים לגמול ייעוץ לפי הכללים המפורטים בסעיף 131 לעיל.

לז. מבנה שבוע העבודה של גננות בתנאי הרפורמה

133. ימי עבודה, שעות עבודה ובסיס משרה

(א) במסגרת הרפורמה, גננת במשרה מלאה תעבוד 5 ימי עבודה בשבוע.

(ב) שעות העבודה בגן יהיו כדלקמן:

בימים א'-ה': מהשעה 7:55 עד השעה 14:00;
ביום ו': מהשעה 7:55 עד השעה 12:45.

(ג) בסיס המשרה (100% משרה) של גננת יגדל בהתאם.

134. שעות גיל

ההסדר הקיים בעניין שעות גיל לגננות ימשיך לחול (מבלי לשנות ממעמדו הנורמטיבי).

135. יתר הכללים והתנאים הקיימים בעניין מבנה שבוע העבודה של הגננות ימשיכו לחול ללא שינוי (מבלי לשנות ממעמדם הנורמטיבי) לרבות בעניין תוספת להיקף המשרה עבור גננת אם ועבור עבודה ב – 6 ימי עבודה.

לח. שכר הגננות

136. טבלאות השכר המשולב

על הגננות המועסקות בתנאי הרפורמה יחולו טבלאות השכר המשולב החדשות למורים אקדמאים (למען הסר ספק - לרבות הכללים הקבועים בסעיפים 36 ו- 37 לעיל).

137. קידום בדרגות

הקידום בדרגות לגננת יהיה כשל מורה אקדמאי, כאמור בסעיף 38 לעיל, אך בהתאם להתאמת הקריטריונים לגננת על-ידי משרד החינוך, כמפורט במכתב של משרד החינוך להסתדרות המורים.

הגמולים הבאים המשולמים לגננות ימשיכו להתקיים ברפורמה, בכפוף ובהתאם למפורט בסעיף זה להלן:

(א) גמול ניהול:

(1) שיעורי גמול הניהול ישונו ברפורמה ויהיו כדלהלן:

שיעור הגמול	גנת חדשה	גנת קיימת
17%	בדרגה 1 עד 2	בעלת ותק בניהול של עד 5 שנים (כולל)
20%	בדרגה 3 עד 4	בעלת ותק בניהול של 6 עד 10 שנים (כולל)
21%	בדרגה 5 עד 9	בעלת ותק בניהול מעל 10 שנים

(2) יתר הכללים בעניין גמול ניהול, לרבות כללי הזכאות לגמול, ימשיכו לחול ללא שינוי.

(ב) גמול חינוך:

שיעורי גמול חינוך לגננות, כללי הזכאות לגמול, ויתר הכללים והתנאים הקיימים לגבי גמול חינוך ימשיכו לחול ללא שינוי.

139. על הגננות יחולו הוראות סעיף 40 לעיל (בעניין גמול ליווי טיולים).

לט. המרת השכר לגננות

140. (א) המרת השכר לגננות אקדמאיות קיימות תיעשה בהתאם לאופן המרת השכר של מורים אקדמאיים קיימים, אולם מקדם ההמרה Y יהיה 16%, באופן קבוע, ללא קשר לסטאטוס.

(ב) המרת השכר לגבי גנת בחטיבה צעירה או לגבי גנת - מורה תיעשה בהתאם לסטאטוס שלה (מורה או גנת) בחודש מרץ בשנת הלימודים שלפני מעבר המוסד החינוכי לרפורמה.

(ג) על אף האמור בסעיף-קטן (ב) לעיל, על מי שמועסקת כמורה בשנת הלימודים בו עבר המוסד החינוכי לרפורמה, ואשר בחודש מרץ שלפני שנת הלימודים האמורה היתה מועסקת כגנת, יחולו כללי המרת השכר החלים על מורים.

(ד) יובהר, כי בחישוב השכר לצורך המרה (X), כאמור בסעיף 44, לא יובאו בחשבון גמול ניהול או גמול חינוך לו היתה גנת זכאית ערב המעבר לרפורמה.

(ה) לאחר השיבוץ בטבלת השכר יחולו על הגנת הוראות סעיף 138 לעיל.

141. גננת בבית ספר לחינוך מיוחד, וגננת משתלבת

בנוסף לאמור בסעיפים 133 עד 140 לעיל, גננת בבית ספר לחינוך מיוחד וגננת משתלבת תהיינה זכאיות לגמול חינוך מיוחד, על פי הכללים הקיימים.

142. גננת משלימה

(א) ימי עבודה ושעות עבודה:

שעות העבודה של גננת משלימה יהיו כדלקמן:

בימים א'-ה': מהשעה 7:55 עד השעה 14:00;
ביום ו': מהשעה 7:55 עד השעה 12:45.

(ב) גננת משלימה העובדת 5 ימים בשבוע תמשיך לקבל 90% מהשכר בגין העסקה במשרה מלאה. על גננת משלימה המועסקת בחלקיות משרה ימשיכו לחול הכללים הקיימים בעניין חישוב שכרה והיקף משרתה.

143. האמור בסעיף 135 בעניין תוספת להיקף המשרה עבור גננת אם ועבור עבודה ב - 6 ימי עבודה יחול גם על גננות משלימות.

מ. גננות קיימות לא אקדמאיות

144. על גננות קיימות לא אקדמאיות יחולו הוראות פרקים ט. עד יב. בשינויים המחוייבים, ובכפוף לכך שהמכפיל של מקדם ההמרה יהיה 0.9 (במקום 0.8).

מא. מתמחים בהוראה (סטאז')

145. העסקה בתנאי הרפורמה

החל בשנת הלימודים תשס"ט, מתמחה בהוראה יועסק אך ורק בתנאי הרפורמה.

146. שכר מתמחה בהוראה בשנת ההתמחות בהוראה שהיא שנת לימודיו האחרונה, ובשנה הראשונה שלאחריה, בהעסקה בתנאי הרפורמה

שכר מתמחה בשנת ההתמחות בהוראה (סטאז'), שהיא שנת לימודיו האחרונה (במכללות לחינוך - שנת הלימודים הרביעית, באוניברסיטאות - שנה שנייה ללימודים לתעודת הוראה), יהיה כדלהלן:

(1) מתמחה אשר סיים 80% או יותר מחובותיו הלימודיים בשנים א' - ג' (לא כולל שנה אחרונה), יהיה זכאי, בשנת ההתמחות, לשכר של מתמחה, שהוא 90% משכר מורה מתחיל בעל תואר B.A., בותק 0 ובדרגה 1.

(2) מתמחה שלא סיים 80% מחובותיו הלימודיים בשנים א' - ג' (לא כולל שנה אחרונה), יהיה זכאי לשכר של מורה בלתי מוסמך ברפורמה, בותק 0 ובדרגה 1, למשך שנת התמחות זו. אם סיים בתום שנה זו את חובותיו לשנים א' עד ד', יחולו עליו, בשנת ההוראה שלאחר מכן, הוראות פסקה (3) להלן. אם בתום שנה זו, לא סיים את חובותיו

- לשנים א' עד ד', ימשיך להשתכר על פי טבלת שכר של מורה בלתי מוסמך ברפורמה, אך לא מעבר לתקופה של שנתיים.
- (3) (א) מתמחה, לפי סעיף זה, שעמד בהצלחה בשנת ההתמחות הראשונה, וסיים 80% או יותר מחובות לימודיו בשנים א' עד ד', יהיה זכאי, בשנת ההוראה שלאחר מכן, לשכר של מורה בעל תואר B.A, בותק 0 ובדרגה 1, עד לסוף חודש מרץ של אותה שנה. עד אותו מועד עליו להשלים את חובותיו ולהמציא אישור על זכאותו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה.
- (ב) אם היה המתמחה זכאי לתואר ולתעודת הוראה והמציא אישור על זכאותו עד סוף חודש מרץ כאמור, ישובץ בטבלת B.A ושנת עבודתו זו, לאחר ההתמחות, תיחשב לו לעניין הוותק המוכר לשכר ולעניין פרק הזמן המינימאלי לקידום בדרגה.
- (ג) אם לא היה המתמחה זכאי לתואר ולתעודת הוראה עד סוף חודש מרץ כאמור, יהיה זכאי לדרגת שכר של מתמחה, כאמור בפסקה (1) לעיל, למפרע מתחילת שנת הלימודים, ובגין החודשים אשר עבורם שולם לו שכר של מורה בעל תואר B.A, בותק 0 ובדרגה 1, ינוכה משכרו ההפרש בין השכר האמור לבין השכר של מתמחה בהוראה, בהתאם לתקופה בה הועסק כאמור ולהיקף משרתו.
- (ד) אם היה המתמחה זכאי לתואר ולתעודת הוראה עד סוף חודש מרץ כאמור, אך לא המציא אישור, עד סוף חודש מרץ, על זכאותו האמורה, יחול עליו האמור בסעיף קטן (ג) לעיל, כל עוד לא המציא אישור על זכאותו. המציא המתמחה אישור על זכאותו – יתוקן שכרו למפרע בהתאם לאמור בסעיף קטן (ב) לעיל.
- (ה) המתמחה יקבל הודעה אישית, בכתב, בדבר האמור בסעיפים קטנים (ב) עד (ד), עד לאחד בספטמבר של אותה שנת לימודים.
- (ו) כל עוד לא המציא המתמחה אישור על זכאותו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה יהיה זכאי לשכר של מתמחה, אך לא מעבר לתקופה של שנתיים ממועד תחילת התמחותו.
- (ז) למען הסר ספק מובהר, כי מורה לא יכול להתמחות ולקבל שכר מתמחה במשך יותר משנתיים.

147. שכר מתמחה בהוראה בשנת ההתמחות בהוראה שלאחר סיום הלימודים, ובשנה הראשונה שלאחריה, בהעסקה בתנאי הרפורמה

- (א) מתמחה אשר תקופת ההתמחות שלו היא בשנה שלאחר סיום הלימודים לתואר אקדמי ולתעודת הוראה, במכללות או באוניברסיטאות, וכן מתמחה בוגר "תכנית המצוינים" (תכנית המאושרת על-ידי משרד החינוך ועל-ידי המועצה להשכלה גבוהה אשר מאפשרת סיום הלימודים בשלוש שנות לימודים במקום ארבע שנות לימודים), אשר סיים את לימודיו בשלוש שנים ואשר שנת ההתמחות שלו היא בשנה שלאחר סיום הלימודים, יהיו זכאים, בתקופת ההתמחות, לשכר של מורה מתחיל בעל תואר B.A, בותק 0 ובדרגה 1, בהתאם להיקף משרתם בפועל, עד לסוף חודש מרץ של אותה שנה.
- (ב) אם היה המתמחה זכאי לתואר אקדמי ולתעודת הוראה, והמציא אישור על זכאותו, עד סוף חודש מרץ בשנת ההתמחות, ישובץ בטבלת B.A וימשיך לקבל שכר כאמור בסעיף-קטן (א), במשך תקופת העסקתו באותה שנת הלימודים.
- (ג) אם לא היה המתמחה זכאי לתואר אקדמי ולתעודת הוראה עד סוף חודש מרץ כאמור, יהיה זכאי לדרגת שכר של מתמחה, כאמור בסעיף 146(א) (1) לעיל, למפרע מתחילת שנת הלימודים, ובגין החודשים אשר עבורם שולם לו שכר של מורה בעל תואר B.A, בותק 0 ובדרגה 1, ינוכה משכרו ההפרש בין השכר האמור לבין דרגת השכר של מתמחה בהוראה, בהתאם לתקופה בה הועסק כאמור ולהיקף משרתו.
- (ד) אם היה המתמחה זכאי לתואר ולתעודת הוראה עד סוף חודש מרץ כאמור, אך לא המציא אישור, עד סוף חודש מרץ, על זכאותו האמורה, יחול עליו האמור בסעיף קטן (ג) לעיל, כל עוד לא המציא אישור על זכאותו. המציא המתמחה אישור על זכאותו – יתוקן שכרו למפרע בהתאם לאמור בסעיף קטן (ב) לעיל.

- (ה) המתמחה יקבל הודעה אישית, בכתב, בדבר האמור בסעיפים קטנים (ב) עד (ד), עד לאחד בספטמבר של אותה שנת לימודים.
- (ו) כל עוד לא המציא המתמחה אישור על זכאותו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה יהיה זכאי לדרגת שכר של מתמחה, אך לא מעבר לתקופה של שנתיים ממועד תחילת התמחותו.
- (ז) האמור בסעיף זה (סעיף 147) יחול גם על בעל תואר אקדמי ממועד מוקדם מהמפורט בסעיף קטן (א) אשר השלים לימודים לתעודת הוראה ומבצע התמחות, בשינויים המחוייבים (כגון בעניין ותק בהוראה, ככל שרלוונטי).

148. תקופת ההתמחות לא תובא בחשבון לעניין חישוב ותק לשכר ולעניין פרק הזמן המינימאלי לקידום בדרגה. תקופת ההתמחות תובא בחשבון לעניין וותק לצורך קביעות, וותק למענק יובל וותק להבראה.

מב. "איחוד משכורות"

149. למען הסר ספק, ההסכם הקיבוצי מיום 15.8.82 בעניין "איחוד משכורות" ימשיך לחול. למען הסר ספק, האמור בסעיף זה הנו בכפוף לאמור בסעיף 10 (ז) לעיל.

מג. משכורת קובעת בפנסיה תקציבית

150. בנושא זה חל, לגבי עובדי הוראה שעברו להעסקה בתנאי הרפורמה, ההסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 31.8.08.

מד. הפרשות לקופות גמל

151. למען הסר ספק, ההוראות בדבר הפרשות לקופות גמל (פנסיה, השתלמות, תגמולים ו/או תגמולים ופיצויים), שהיו קיימות ערב חתימת הסכם זה, ימשיכו לחול לגבי אותם רכיבי שכר הממשיכים להתקיים בתנאי הרפורמה.

מה. שעון נוכחות

152. (א) בכל בית-ספר בו תיושם הרפורמה, יבצעו עובדי ההוראה חתימת נוכחות, בכל כניסה לבית הספר ובכל יציאה ממנו, באמצעות שעון נוכחות ממוחשב שיותקן בבית הספר, בהתאם לכללי דיווח שייקבעו על-ידי משרד החינוך.
- (ב) עד להטמעת שעון נוכחות בבית הספר יבוצע דיווח הנוכחות באופן ידני בהתאם להנחיות שיפורסמו על-ידי משרד החינוך.
- (ג) שעות העבודה של עובד הוראה ייספרו מרגע ההחתמה בשעון הנוכחות, לגבי מנהל בית ספר וסגן מנהל ראשון – לא לפני השעה 7:00 בבוקר, ולגבי יתר עובדי ההוראה – לא לפני השעה 7:45 בבוקר. במקרים חריגים, בהם תידרש תחילת עבודה בשעה מוקדמת יותר בבוקר, ניתן יהיה לבקש את אישורו של מנהל המחוז, אשר ידון

בבקשות ויקבל החלטות לגביהן בהתאם להנחיות שייקבעו על-ידי משרד החינוך (ואשר יובאו לידיעת הסתדרות המורים מראש).

מו. הסכמים והסדרים קודמים

153. (א) הסכם זה בא לקבוע מחדש את שכרם ומבנה העסקתם של עובדי הוראה שעברו לרפורמה. עם זאת, תנאים ותניות, שנקבעו בעבר בין הצדדים בהסכמים קיבוציים או בהסדרים קיבוציים או בהתחייבויות אחרות שבכתב, ימשיכו להיות תקפים לתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם תוקנו או בוטלו כמפורש או במשתמע על ידי הוראה מהוראות הסכם זה. הצדדים מתחייבים לפעול ברוח האמור בסעיף זה ככל שיעלו נושאים שלא נדונו בהסכם זה.

(ב) ההוראות בהסכמים הקיבוציים בין הצדדים, שעניינן בדיקת שחיקת שכר עובדי ההוראה לעומת שכר המהנדסים, לא יחולו על עובדי הוראה המועסקים על-פי תנאי הרפורמה. מובהר, כי לגבי עובדי ההוראה המועסקים בשני בתי ספר – באחד לפי תנאי הרפורמה ובשני – שלא על-פי תנאי הרפורמה – האמור בסעיף זה מתייחס רק להעסקה על-פי תנאי הרפורמה.

154. מובהר, כי עדכון, בשל הסכם זה, של סכומים אשר מנגנון העדכון שלהם, על-פי הסכם או הסדר, כולל עדכון בהתאם לתוספות השכר של עובדי הוראה, ייעשה בהסכמה לאחר שינוהל משא ומתן בין הצדדים בו יסוכם שיעור העדכון ומועדיו. אם לא תושג הסכמה כאמור עד ליום 31.3.09, וכן לא תושג הסכמה בעניין זה בועדת המעקב העליונה, אזי כל צד שומר על טענותיו.

מז. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

155. מיצוי תביעות

הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בנושאים שהוסדרו בהסכם זה. לא ינוהל כל משא ומתן נוסף בנושאים אלו וכן לא ינוהל משא ומתן בנוגע לדרישות כלכליות חדשות אשר יגדילו את עלות ההעסקה. ואולם, האמור לא יחול על סעיף 154 לעיל ועל המפורט להלן:

(א) הצדדים ינהלו משא ומתן על יישום, לגבי עובדי ההוראה (ולמען הסר ספק הכוונה היא לעובדי הוראה בין אם אלה מועסקים בתנאי הרפורמה ובין אם על-פי ההסכמים הקיימים), של עלות הסכמי או הסדרי מסגרת, אשר ייחתמו, ככל שיחתמו, בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה לבין המדינה ו/או המעסיקים במגזר הציבורי, לאחר חתימתו ובמהלך תקופת תוקפו של הסכם זה. היה והצדדים לא יגיעו להסכמה לגבי היישום האמור בתוך 90 יום מיום חתימת הסכמי או הסדרי המסגרת כאמור, מוסכם כי יישום העלות האמורה תהיה כלהלן:

(1) לגבי עובדי הוראה שעברו להעסקה לפי תנאי הרפורמה - בדרך של הגדלת

טבלאות השכר של עובדי ההוראה בשיעור אחיד לפי גובה העלות;

(2) לגבי עובדי הוראה המועסקים לפי ההסכמים הקיימים - בדרך של תוספת שכר

אשר תירשם בשורה נפרדת בתלוש השכר ועדכון התוספות השקליות בשיעור

התוספת האמורה;

(3) תחולת יישום העלות כאמור תהיה למפרע בהתאם לפריסת העלות המוסכמת בין

המדינה להסתדרות העובדים הכללית החדשה.

(ב) הצדדים ימשיכו לנהל משא ומתן לשם חתימת הסכם קיבוצי ליישום הרפורמה לעובדים נוספים בדירוג עובדי הוראה: גננות, עובדי הוראה בתפקידי הדרכה, מפקחים, מורי של"ח, עובדי הוראה במכללות ובסמינרים להכשרת עובדי הוראה, עובדי הוראה בחוות חקלאיות ובמרכזים ימיים, גננות משלכות וגננות פארא רפואיות (גננות שי"ח), מנהלי אשכולות גנים, גננות מילו"א (מרכזים להעשרה אומנותית), גננות בתי חולים ואוכלוסיות נוספות של עובדי הוראה בשירות המדינה, כפי שיוסכם בין הצדדים.

(ג) ניהול משא ומתן בעניין תנאי המעבר של עובדי ההוראה מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת.

(ד) נושאים הנזכרים במכתבו של מזכ"ל הסתדרות המורים אל הממונה על השכר מיום 25.12.08.

(ה) המשא ומתן הנוסף האמור לעיל ינוהל באופן אינטנסיבי ויסתיים לא יאוחר מיום 31.3.09.

156. שקט תעשייתי

הצדדים מתחייבים, כי בתקופת תוקפו של הסכם זה, לא ינקוט צד מהצדדים או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או סדריה, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה. למען הסר ספק, סעיף זה לא יחול על העניינים המנויים בסעיף 154154 לעיל ובסעיף 155 (ב) – (ד) לעיל.

מח. הוראות כלליות לעניין הסכם זה

157. משרד החינוך מודיע כי בכוונתו לקלוט כעובדי הוראה חדשים (כהגדרתם בהסכם זה), בהעסקה בתנאי הרפורמה, רק מורים בעלי תואר אקדמי ותעודת הוראה.

158. שקיפות

המדינה תנהג בשקיפות מלאה ביחס לכל מידע שניתן למסרו על-פי חוק ואשר דרוש להסתדרות המורים לצורך ביצוע הסכם זה או מעקב אחר ביצועו.

מט. יישוב חילוקי דעות

159. ועדת היגוי

- (א) לצורך יישום הסכם זה תוקם ועדת היגוי פריטטית שתסייע בפירושו וביישומו של הסכם זה.
- (ב) ועדת ההיגוי תהיה מורכבת מנציגי האגף לשכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, נציגי משרד החינוך ונציגי הסתדרות המורים.
- (ג) ועדת ההיגוי תתכנס תוך 14 יום ממועד פניית כל אחד מהצדדים.
- (ד) החלטות ועדת ההיגוי יתקבלו בהסכמה פה אחד.

160. ועדת מעקב עליונה

- (א) אם במסגרת ועדת ההיגוי יתעוררו חילוקי דעות בנוגע לפירושו ו/או ייושמו של הסכם זה, תכריע בהם ועדת המעקב העליונה.
- (ב) ועדת המעקב העליונה תהיה פריטטית ותורכב מהממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מנכ"ל משרד החינוך ומזכ"ל הסתדרות המורים.
- (ג) החלטות ועדת המעקב העליונה יתקבלו בהסכמה פה אחד.
- (ד) במקרה בו ועדת המעקב העליונה לא הכריעה בחילוקי הדעות, יהיה כל צד רשאי לנקוט בצעדים המותרים לו על-פי כל דין.
- (ה) ועדת המעקב העליונה תתכנס תוך 14 יום ממועד פניית כל אחד מהצדדים.

ולראיה באו הצדדים על החתום

בשם הסתדרות מורים

בשם ממשלת ישראל

שכ. 2008-12156