

הסכם קיבוצי כללי – תומכות חינוך

שנחתם בתל אביב ביום 8 בחודש אוגוסט 2023

בין: מרכז השלטון המקומי בישראל (להלן: "מש"מ") בשם הרשויות המקומיות החברות בו, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג ע"י מר חיים ביבס – ראש עיריית מודיעין מכבים רעות ויו"ר מש"מ, מר שלמה דולברג – מנכ"ל מש"מ וגב' חגית מגן ראש מנהל שכר והסכמי עבודה במש"מ;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל-אביב-יפו, חיפה) המיוצגות ע"י מר אברהם פרץ – סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בעיריית תל-אביב-יפו;

מרכז השלטון האזורי בשם המועצות האזוריות החברות בו, המיוצג על ידי מר שי חגיגי – ראש מועצה אזורית מרחבים, יו"ר מרכז השלטון האזורי ומר יצחק אשכנזי, מנכ"ל מרכז השלטון האזורי;

(להלן: "המעסיקים")

מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף, המיוצגת על-ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר ארנון בר-דוד ויו"ר הסתדרות המעו"ף, עו"ד גיל בר-טל;

(להלן: "ההסתדרות")

מצד שני;

הואיל: והצדדים הסכימו על רפורמה בתנאי עבודה, ההכשרות והשכר של סקטור העובדות שכונה בעבר "סייעות";

והואיל: והצדדים רואים חשיבות רבה בהתפתחות של העובדות כנשות מקצוע, בין היתר באמצעות רכישת ידע עדכני, כלים ומיומנויות, וזאת לצורך שיפור השירות לציבור ועל כן הסכימו על שיפור בתנאי השכר והתגמול של תומכות החינוך ועל מנגנון להכשרה וקידום מקצועי שהולמים את המקצוע;

והואיל: והצדדים הסכימו כי החל ממועד הביצוע, עבודה של תמיכה בהוראה, טיפול והשגחה בילדים בגני הילדים ובבתי הספר תדורג בדירוג ייעודי: "תומכת חינוך" או "תומך חינוך" (להלן לשם הנוחות בהסכם זה: "תומכות חינוך");

והואיל: והצדדים מעוניינים לעגן את הסכמותיהם בהסכם זה;

א.נ.
א.נ.

לפיכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסכם זה מובאות לשם הנוחות בלבד, ולא ישמשו לפרשנותו.
3. הסכם זה מנוסח בלשון נקבה מטעמי נוחות והוא חל על נשים וגברים כאחד.
4. הסכם זה מתייחס ליחיד ולרבים כאחד, ולשון רבים גם לשון יחיד במשמע ולהיפך.
5. אין באזכור הסדר, נוהל, הוראה, חוזר, מכתב או כל הוראה מנהלית אחרת בהסכם זה, לרבות כללים או הנחיות, כדי לשנות ממעמדם הנורמטיבי.
6. כל שינוי בהסכם זה ייעשה על ידי הצדדים לו, בכתב, ויוגש לרישום כנדרש בהתאם לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.
7. טיטות שהוחלפו בין הצדדים עובר לחתימת הסכם זה, לא ישמשו לפרשנותו.

ב. הגדרות

8. להלן הגדרות לעניין הסכם זה:

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| הסכם קיבוצי (מסגרת) מיום 17.7.2023 ; | "הסכם מסגרת 2023" - |
| חוק עבודת נשים, תשי"ד – 1954 ; | "חוק עבודת נשים" - |
| חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ; | "חוק פיצויי פיטורים" - |
| חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], תשי"ל-1970 ; | "חוק הגמלאות" - |
| אטיזום, ליקויי שמיעה, ליקויי ראייה, מוגבלות שכלית התפתחותית ברמה קלה בינונית וקשה, מוגבלויות פיזיות, סיעודיים, מתמודדי נפש ולקויות נוספות שייכללו בהגדרה זו על ידי משרד החינוך ; | "חינוך מיוחד בינוני וקשה" - |
| עיכוב התפתחותי-שפתי, הפרעות התנהגות רגשיות וכתות ליקויי למידה בבית ספר רגיל ; | "חינוך מיוחד קל" - |
| 1.4.2023 ; | "מועד הביצוע" - |
| עובדת ותיקה כהגדרתה בהסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 3.3.1999 ושמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7014/99 (להלן: "הסכם מרץ 99") ; | "עובדת דור א" - |
| עובדת חדשה כהגדרתה בהסכם מרץ 99 ; | "עובדת דור ב'" - |
| עובדת שהחלה לעבוד ברשות ומקומיות, בתפקיד עליו חל הסכם זה, עד ליום 1.9.2021 (כולל), ומועסקת באותה רשות מקומית, בתפקיד כאמור, במועד הביצוע ; | "עובדת קיימת" - |

ר.ב.ו.

עובדת שהחלה לעבוד ברשות המקומית, בתפקיד עליו חל הסכם זה, בתקופה שמיום 2.9.2021 ואילך;

"עובדת חדשה" -

שנת הלימודים המונהגת במערכת החינוך כפי שתהיה מעת לעת;

"שנת לימודים" -

תואר אקדמי בחינוך המוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה או תואר אקדמי מחו"ל שהוערך כתואר אקדמי בחינוך לצרכי דירוג ושכר במגזר הציבורי על-ידי הגף להערכת תארים אקדמיים מחו"ל במשרד החינוך.

"תואר אקדמי בחינוך" -

ג. תחולה

9. הסכם זה יחול על כל עובדת המועסקת על ידי המעסיקים, בהיקף עבודה ממוצע של 3 פעמים בשבוע ויותר, בתפקיד תומכת חינוך אישית, תומכת חינוך או תומכת חינוך בחינוך המיוחד (להלן: "עובדת/תומכת חינוך" או "עובדות" / "תומכות חינוך") (לרבות מי שהועסקה, ערב מועד הביצוע, באחד התפקידים שהוגדרו בכינויים המפורטים להלן והמקבילים להם בשלוש הערים הגדולות):

9.1 "תומכת חינוך גן/כתה" - תומכת חינוך לגננת או למורה, לרבות בחינוך המיוחד הקל, בגן ילדים, חטיבה צעירה או בית ספר, שתפקידה, בין היתר, תמיכה בהוראה, טיפול והשגחה בילדים ובכלל זה:

סייעת לגננת, לרבות סייעת שניה, סייעת מחליפה (עובדת המועסקת במספר מוסדות חינוך לפי סעיף 104.81 לחוקת העבודה (להלן: "תומכת חינוך מחליפה") לחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות (להלן: "חוקת העבודה"), ובתפקיד תואם בשלוש הערים הגדולות);

סייעת (טיפולית פדגוגית) בכתות אורגניות בחינוך המיוחד הקל (סעיף 106.1 לחוקת העבודה, ובתפקיד תואם בשלוש הערים הגדולות) (להלן: "תומכת חינוך פדגוגית קל");

סייעת (יחידה) לגננת בגן ילדים טיפולי לחינוך מיוחד (סעיף 106.2 לחוקת העבודה, ובתפקיד תואם בשלוש הערים הגדולות);

סייעת חינוכית בחטיבות הצעירות (סעיף 106.5 לחוקת העבודה, ובתפקיד תואם בשלוש הערים הגדולות);

סייעת תגבור בחינוך המיוחד הקל (הודעה בענייני עובדים שמספרה 12/2012, ובתפקיד תואם בשלוש הערים הגדולות) (להלן: "תומכת חינוך מתגברת").

9.2 "תומכת חינוך בחינוך המיוחד" - תומכת חינוך שאינה תומכת חינוך אישית שתפקידה, בין היתר, תמיכה בהוראה, טיפול והשגחה בילדים וזאת במסגרת חינוכית לילדי החינוך המיוחד בינוני וקשה, ובכלל זה:

סייעת פדגוגית לתלמידים אוטיסטיים קשים ותלמידים מתמודדי נפש ובעלי מוגבלות שכלית התפתחותית (בלשון חוקת העבודה - בעלי הפרעות נפשיות ופיגור שכלי קשה) (סעיף 106.6 לחוקת העבודה, ובתפקיד תואם בשלוש הערים הגדולות);

2.2.1

סייעת פדגוגית לתלמידים אוטיסטיים קשים ולתלמידים בעלי הפרעות נפשיות ופיגור שכלי בינוני/קשה/עמוק וסיעודיים בגני הילדים (סעיף 106.62 לחוקת העבודה, ובתפקיד תואם בשלוש הערים הגדולות);

סייעת תגבור בחינוך המיוחד הקשה (הודעה בענייני עובדים שמספרה 12/2012, ובתפקיד תואם בשלוש הערים הגדולות) (להלן: "תומכת חינוך מתגברת בחינוך המיוחד").

9.3. "תומכת חינוך אישית" - תומכת חינוך שצמודה לילד לרבות, רפואית, משלבת/מכילה, לרבות בבית הילד, לרבות בחינוך מיוחד קל, בינוני וקשה, ובכלל זה:

סייעת רפואית (מלווה אישית) (הודעה בענייני עובדים שמספרה 14/2015);

חונכת לתלמיד יחיד (בודד) (הודעה בענייני עובדים שמספרה 11/2014);

חונכת לתלמיד יחיד (בודד) במסגרת בית (הודעה בענייני עובדים שמספרה 15/2021).

10. בכל מקום בהסכם זה בו נכתב "העובדות" או "תומכות חינוך" הכוונה לכל עובדת עליה חל הסכם זה, קרי - תומכת חינוך גן/כתה, תומכת חינוך בחינוך מיוחד ותומכת אישית כאחד. מובהר כי כל הוראה החלה על העובדות בהתאם למערך ההסכמי כהגדרתו בהסכם זה שבה נכתב "סייעת" הכוונה היא לתומכת חינוך גן/כתה, תומכת חינוך בחינוך המיוחד ותומכת חינוך אישית, לפי העניין.

ד. תקופת ההסכם ותוקפו

11. הסכם זה יהיה בתוקף מיום 1.4.2023 (להלן: "מועד הביצוע") ועד ליום 31.12.2027.

הוראות הסכם זה יחולו על העובדות למפרע ליום 1.4.2023, וזאת במקום הוראות ההודעה בענייני עובדים מס' 12/2023 בעניין "הסדר ביניים - שלב א' לרפורמה בשכר תומכות החינוך", וההודעה האמורה בטלה.

ה. שכר ותנאי עבודה

12. הסכם זה קובע מודל שכר חדש לעובדות עליהן חל הסכם זה.

13. החל מיום 1.4.2023 השכר לערך שעה המשולם ערב ה-1.4.2023 יומר לשכר החדש על פי הסכם זה. במקום כלל רכיבי השכר הקיימים לחישוב ערך שעה בלבד החלים אצל המעסיקים ערב ה-1.4.2023 לרבות תוספות מקומיות ורכיבים המשולמים מכוח הסכמים קיבוציים (לחישוב ערך שעה בלבד) וכן תוספת 3.3% מהסכם 1998 של דירוג האחיות ותוספת 10% מהסכם 1999 של דירוג האחיות, אשר נכללות במשכורת הקובעת לצורך חישוב קצבה ואינן מובאות בחשבון בחישוב ערך שעה ואשר שולמו לתומכת חינוך, ערב מועד הביצוע, לפי הוראות הסכם מרץ 99 (להלן: "שכר בסיס ישן"), יבוא שכר בסיס חדש ובו ייכללו (לפי העניין, בהתאם לרכיבים הנכללים בשכרה של העובדת): שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת שמירת שכר, תוספת שימור פיצוי בגין עבודה במשרה חלקית, תוספת שהייה ותוספת רמה מקצועית (להלן: "שכר הבסיס החדש").

סעיף זה חל גם על רכיבי שכר לערך שעה המשולמים מכוח הסכם מרץ 99.

א.ר.ח.
11.11

ככל שיימצאו תוספות נוספות אשר נכללות במשכורת הקובעת לצורך חישוב קצבה ואינן מובאות בחשבון בחישוב ערך שעה ואשר שולמו לעובדות בתפקידים עליהם חל הסכם זה, ערב מועד הביצוע, לפי הוראות הסכם מרץ 99, יובא הנושא לדיון בוועדת המעקב.

14. להסרת הספק, תוספות מקומיות שאינן לערך שעה המשולמות לעובדות כדין ימשיכו להשתלם לעובדות בהתאם למפורט בפרק י' להלן. החל ממועד הביצוע, יהיו העובדות זכאיות ל"שכר בסיס חדש" על רכיביו השונים בהתאם להוראות הזכאות המפורטות בפרק ו' להסכם זה ולפיהן בלבד.

15. בכל ענין שמוסדר בהסכם זה במפורש, יגברו הוראות הסכם זה. מובהר כי אין בהוראות הסכם זה כדי לשנות, לבטל או לגרוע מהוראות חוקת העובדה וההודעות בענייני עובדים או מכל הוראות, ההסכמים (לרבות הסכם מרץ 99), ההסדרים, הנהגים, הנהלים, והכללים החלים או שיחולו אצל המעסיקים אשר הוסכמו והונהגו כדין, כפי שיהיו מעת לעת, שאינן קובעות את שכר הבסיס הישן (להלן: "המעורר ההסכמי"), לרבות מענק יובל; תוספת מעונות; דמי הבראה; קצובת נסיעה; תגמול עבור עבודה נוספת; דמי חבר באגודות מקצועיות; מועדון "שלך" ו"מעוף לעמית", ככל שעובדת זכאית להן; מספר ימי עבודה בשבוע (מבלי לגרוע מהוראות החלות על העובדות בעניין קיצור שבוע עבודה), למעט נושאים שהוסדרו במפורש בהסכם זה.

בכל ענין כאמור אשר לא הוסדר במפורש בהסכם זה ואשר ערב חתימת הסכם זה חלו עליו הכללים החלים על העובדים בדירוג המנהלי, כללים אלו ימשיכו לחול כפי שיעודכנו מעת לעת.

מובהר כי סעיפי חוקת העבודה המפורטים ב**נספח א'** לא יחולו עוד על העובדות עליהן חל הסכם זה.

16. כל הסכומים הנקובים בהסכם זה הינם לעובדת במשרה מלאה וישולמו גם לעובדת במשרה חלקית, בהתאם לחלקיות משרתה, אלא אם כן נקבע במפורש אחרת.

17. עובדת המועסקת במספר תפקידים לפי הסכם זה, תהיה זכאית לשכר, תוספות וזכויות נלוות בהתאם לשיעור המשרה שלה בכל תפקיד.

לדוגמה:

תומכת חינוך מחליפה מועסקת בסך הכל ב - 100% משרה, בחצי מהחודש בגן חינוך רגיל ובחצי מהחודש בגן חינוך מיוחד. היא תהיה זכאית ל-50% שכר היסוד לתפקיד תומכת חינוך גן/כתה ו-50% שכר היסוד לתומכת חינוך בחינוך המיוחד.

למען הסר ספק, עובדת שמועסקת בתפקיד אחר אצל המעסיקים שלא לפי הסכם זה, תהיה זכאית לשכר, תוספות וזכויות נלוות בהתאם לחלקיות משרתה כתומכת חינוך גן/כתה, תומכת חינוך בחינוך מיוחד או תומכת חינוך אישית, לפי העניין ולשכר תוספות וזכויות נלוות לפי תפקידה הנוסף בהתאם להוראות החלות על אותו תפקיד.

לדוגמה:

תומכת חינוך מועסקת ב-83% משרה בתפקיד תומכת חינוך גן/כתה וב-15% משרה בתפקיד מלוות הסעה. היא תהיה זכאית ל-83% שכר וזכויות בהתאם להסכם זה, ול-15% שכר וזכויות בהתאם להוראות חוקת העבודה החלות על תפקידה כמלוות הסעות.

ל.ר.ח.
ל.ר.ח.
ל.ר.ח.

1. שכר בסיס חדש

18. החל ממועד הביצוע, שכר הבסיס הישן החודשי של עובדת יומר לשכר בסיס חדש ויורכב מהרכיבים הבאים, בהתאם לזכאות העובדת, ומהם בלבד:

(א) "שכר יסוד" - כפי שיפורט בפרק 1.1 להסכם זה;

(ב) "תוספת ותק לשכר" - כפי שיפורט בפרק 2.1 להסכם זה;

(ג) "תוספת רמה מקצועית" - כפי שיפורט בפרק 3.1 להסכם זה;

(ד) "תוספת שהייה" - כפי שיפורט בפרק 4.1 להסכם זה.

19. לעניין עובדת קיימת, שכר הבסיס החודשי יורכב מהרכיבים המפורטים בסעיף 18 לעיל בצירוף הרכיבים הבאים:

(א) "תוספת שימור שכר" – לעובדת קיימת שזכאית לכך כמפורט בפרק 5.1 להסכם זה.

(ב) "שימור פיצוי בגין עבודה במשרה חלקית" – לעובדת קיימת שזכאית לכך כמפורט בפרק 6.1 להסכם זה.

20. כל רכיבי שכר הבסיס החדש, מהווים שכר לכל דבר ועניין, ויובאו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת, לרבות גמול בעד שעות נוספות, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, יילקחו בחשבון בחישוב משכורת קובעת לפי חוק הגמלאות (בכפוף ובהתאם להוראות האמורות בסעיף 33 להסכם זה בעניין תוספת רמה מקצועית), לצורך הפרשות לקופת גמל לקצבה (לגבי עובדות שחל לגביהן הסדר פנסיה צוברת ובכפוף ובהתאם להוראות האמורות בסעיף 33 להסכם זה בעניין תוספת רמה מקצועית), הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת כדין לגבי שכר הבסיס.

1.1 שכר היסוד

21. החל מה-1.4.2023, שכר היסוד החודשי של עובדת למשרה מלאה, יעמוד על:

(א) תומכת חינוך אישית – 7,000 ₪.

(ב) תומכת חינוך גן/כתה – 7,200 ₪.

(ג) תומכת חינוך בחינוך המיוחד – 8,000 ₪.

22. בתקופה שמיום 1.4.2023 ועד יום 1.5.2032, סכום שכר היסוד לכל אחד מהתפקידים המפורטים לעיל לא יפחת משכר המינימום החודשי לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987. ככל שבמועד כלשהו במהלך התקופה האמורה יעלה שכר המינימום כאמור על אחד הסכומים המפורטים לעיל (בערכם באותו מועד), יועלה אותו סכום (בלבד) ויושווה לסכום שכר המינימום החודשי. העלות של העלאת סכומי שכר היסוד לפי סעיף זה, ככל שיועלו, תופחת מהעלות של הסכמי השכר (מסגרת), לרבות הסכמים כאמור שייחתמו לאחר התקופה האמורה. אין באמור בהסכמה זו כדי לגרוע מהוראות השקט והמיצוי הקבועות בהסכם זה.

ל.ר.ל.
1.1.1

2.1 תוספת ותק

23. החל מיום 1.4.2023 תעמוד תוספת הוותק על סך של 50 ₪ לשנת וותק לשכר למשרה מלאה, וזאת חלף תוספת הוותק (לשעבר 1% או 0.75% לפי העניין) שהייתה קיימת ערב כניסת ההסכם לתוקף.
24. כללי ההכרה בוותק, גרירת ותק והתקדמות בוותק (לרבות מועדי העדכון), יהיו בהתאם לסעיף 26.4 לחוקת העבודה, כאשר החל מיום 1.9.2025 יחולו בכללים אלה השינויים המפורטים להלן בלבד:
- 24.1. מועד עדכון תוספת הוותק יהיה בחודש ספטמבר (משכורת חודש ספטמבר המשולמת בחודש אוקטובר) מדי שנה, וזאת במקום חודש ינואר.
- 24.2. עובדת שנקלטה לפני יום 1.1.2025, ועבדה ברצף עד ליום 31.8.2025 - עדכון תוספת הוותק בגין התקופה שמחודש ינואר 2025 עד חודש אוגוסט 2025 (כולל), המשתלם בחודש ספטמבר 2025, יעמוד על 33.5 ₪ (50 ₪ * 67%) למשרה מלאה.
- 24.3. עם זאת, בעדכון של חודש ספטמבר 2025 (משכורת ספטמבר 2025 המשולמת בחודש אוקטובר 2025), לגבי עובדות שנקלטו בין יום 1.1.2025 לבין יום 31.8.2025, במקום הטבלה שבסעיף 26.411 ג' לחוקת העבודה, תחול הטבלה הבאה:

החל מיום	ועד ליום	אחוזי תוספת הוותק לאותה שנה	סכום תוספת הוותק למשרה מלאה בספטמבר 2025
1 בינואר	15 באפריל	67%	33.5 ₪
16 באפריל	31 במאי	34%	17 ₪
1 ביוני	31 באוגוסט	0%	0 ₪

- 24.4. החל מחודש ספטמבר 2026 ואילך תחול במקום הטבלה שבסעיף 26.411 ג' לחוקת העבודה, הטבלה הבאה:

החל מיום	ועד ליום	אחוזי תוספת הוותק לאותה שנה	סכום תוספת הוותק למשרה מלאה לאותה שנה
15 באוגוסט	30 בספטמבר	100%	50 ₪
1 באוקטובר	30 בדצמבר	75%	37.5 ₪
1 בינואר	31 במרץ	50%	25 ₪
1 באפריל	30 ביוני	25%	12.5 ₪
1 ביולי	14 באוגוסט	0%	0 ₪

א.א.א.
א.א.א.

25. למען הסר ספק, מובהר כי במהלך התקופה שמיום 2.4.2023 ועד ליום 31.8.2025, מועדי עדכון תוספת הוותק יהיו ביום 1.1.2024 וביום 1.1.2025.
דוגמה:
עובדת נקלטה ב-1.4.2023 עם ותק מוכר של שנתיים במשרה מלאה – תוספת הוותק של העובדת בין ה-1.4.2023 ל-31.12.2023 תעמוד על 100 ₪ = 50 ₪ X 2.
ב-1.1.2024 תוספת הוותק של העובדת תתעדכן ב-37.5 ₪ (50 ₪ X 75%) ותעמוד על 137.5 ₪.
ב-1.1.2025 תוספת הוותק של העובדת תתעדכן ב-50 ₪ ותעמוד על 187.5 ₪.
ב-1.9.2025 תוספת הוותק של העובדת תתעדכן ב-33.5 ₪ ותעמוד על 221 ₪.
ב-1.9.2026 תוספת הוותק של העובדת תתעדכן ב-50 ₪ ותעמוד על 271 ₪.

3.1 קידום ברמה מקצועית ותוספת רמה מקצועית

26. הגדרות לעניין פרק זה:
- "פרק הזמן לקידום ברמה המקצועית" - פרק הזמן הנדרש לצורך מעבר לרמה המקצועית הבאה בתפקיד עליו חל הסכם זה אצל כל אחד מהמעסיקים.
בחישוב פרק הזמן לקידום ברמה המקצועית יובאו בחשבון רק תקופות בהן הועסקה העובדת בתפקיד עליו חל הסכם זה, באותה רשות מקומית.
היעדרות בגינה משולם שכר (כגון חופשה שנתית, חופשת מחלה) וכן חופשה ללא משכורת לרגל מחלה, היעדרות לצורך תקופת לידה והורות בהתאם לחוק עבודת נשים והיעדרות עקב מילואים, ייחשבו כתקופות עבודה בפועל.
לא יובאו בחשבון תקופות בהן שהתה העובדת, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום.
"שעות הכשרה מקצועית" - שעות הלימוד שהעובדת תלמד בהכשרה מקצועית בסיסית או בפיתוח מקצועי, המבוצעות על ידי משרד החינוך באמצעות מרכזי פסגה. בשלב זה שעות הכשרה מקצועית יבוצעו על ידי הגופים המקיימים כיום קורסים/השתלמויות/הכשרות/לימודים לעובדי הרשויות המקומיות, קרי מרכז השלטון המקומי, עמותות לקידום מקצועי מבית הסתדרות המעו"ף, בכפוף לאישור משרד החינוך.
27. החל ממועד הביצוע, תהיה זכאית עובדת לתוספת רמה מקצועית בהתאם לתנאים ולתניות הקבועים בהסכם זה.
28. עובדת תהיה זכאית לקידום ברמה המקצועית בתחולה למועד שבו השלימה, הן את פרק הזמן לקידום ברמה מקצועית והן את שעות ההכשרה המקצועית, בהתאם לטבלה להלן, זאת אף אם הטיפול בזכאות הסתיים במועד מאוחר יותר.

א.ד.
א.ד.
א.ד.

29. התנאים המצטברים לצורך זכאות לקידום בין הרמות המקצועיות והתגמול מפורטים בטבלה שלהלן:

התגמול החודשי למשרה מלאה במצטבר	התגמול החודשי למשרה מלאה	שעות הכשרה מקצועית בסיסית/פיתוח מקצועי	פרק הזמן לקידום ברמה המקצועית	רמה מקצועית
-	-	-	-	מתחילה
₪ 400	₪ 400	220 שעות הכשרה מקצועית בסיסית.	מלאו לה 3 שנים ברמה מקצועית מתחילה	1
₪ 800	₪ 400	180 שעות פיתוח מקצועי במצטבר בפריסה על פני שלוש שנים אך לא יותר מ-120 שעות לימוד בשנה אחת.	מלאו לה 3 שנים ברמה מקצועית 1	2
₪ 1,200	₪ 400	180 שעות פיתוח מקצועי במצטבר בפריסה על פני שלוש שנים אך לא יותר מ-120 שעות לימוד בשנה אחת.	מלאו לה 3 שנים ברמה מקצועית 2	3
₪ 1,600	₪ 400	180 שעות פיתוח מקצועי במצטבר בפריסה על פני שלוש שנים אך לא יותר מ-120 שעות לימוד בשנה אחת.	מלאו לה 3 שנים ברמה מקצועית 3	4

30. עובדת חדשה תשובץ ברמה מקצועית מתחילה.

על אף האמור, עובדת שעברה מרשות מקומית אחת לרשות מקומית שניה אחרי מועד הביצוע וטרם המעבר הועסקה בתפקיד עליו חל הסכם זה, תשובץ ברשות המקומית השניה ברמה המקצועית שהיתה זכאית לה טרם המעבר.

לצורך קידום ברמה מקצועית ברשות המקומית השניה, יובאו בחשבון שעות ההכשרה שהשלימה העובדת ברשות המקומית טרם המעבר, אולם לא תובא בחשבון תקופת העסקתה ברשות המקומית טרם המעבר לצורך פרק הזמן הנדרש לקידום ברשות המקומית השניה.

ע.ח.
ה.ח.

31. על אף האמור בטבלה שבסעיף 29 לעיל:

31.1. עובדת חדשה שהועסקה ברשות מקומית אחת בתפקיד עליו חל הסכם זה, ועברה, בתקופה שמיום 2.9.2021 ועד מועד הביצוע, לרשות מקומית שניה, בה הועסקה בתפקיד כאמור, לרבות במועד הביצוע, ובסך הכל הועסקה בתפקידים האמורים ברשויות המקומיות לפחות עשר שנים רצופות, תשובץ ברמה מקצועית 1, למפרע למועד הביצוע. לצורך זכאות לשיבוץ כאמור, העובדת תידרש להציג אישור של הרשות המקומית הראשונה בדבר העסקתה בתפקיד עליו חל הסכם זה, באותה רשות מקומית.

31.2. עובדת חדשה אשר במועד הביצוע או במועד תחילת העסקתה ברשות המקומית, לפי המאוחר מביניהם, השלימה קורס הכשרה בסיסית, תשובץ ברמה מקצועית מתחילה ותהיה זכאית לקיצור של פרק הזמן הנדרש לקידום מרמה מקצועית מתחילה לרמה מקצועית 1, בשנה אחת, באופן חד פעמי. עובדת כאמור תידרש להשלים שנתיים ברמה המקצועית מתחילה וכן תידרש להשלים 120 שעות הכשרה מקצועית לצורך קידום לרמה מקצועית 1.

31.3. עובדת חדשה שבמועד הביצוע או במועד תחילת העסקתה בתפקיד עליו חל הסכם זה, לפי המאוחר מביניהם, היא בעלת תואר אקדמי בחינוך או בעלת תעודת הוראה, תשובץ ברמה מקצועית מתחילה. העובדת כאמור לא תידרש לבצע שעות הכשרה בסיסית לצורך קידום לרמה מקצועית 1 ותהיה זכאית לקיצור של פרק הזמן הנדרש לצורך קידום לרמה מקצועית 1, בשנתיים, באופן חד פעמי. העובדת תידרש להשלים שנה ברמה מקצועית מתחילה.

31.4. עובדת חדשה שבמועד תחילת העסקתה ברשות המקומית או במועד הביצוע, לפי המאוחר מביניהם, היתה זכאית לתשלום גמול השתלמות אחד במשכורתה, תשובץ ברמה מקצועית מתחילה ותהיה זכאית לקיצור של פרק הזמן הנדרש לצורך קידום לרמה מקצועית 1, בשנה אחת, באופן חד פעמי. העובדת תידרש להשלים שנתיים ברמה מקצועית מתחילה, זאת בנוסף להשלמת קורס הכשרה בסיסית באורך של 220 שעות.

31.5. עובדת שהועסקה ברשות המקומית בתפקיד שעליו לא חל הסכם זה, ולאחר מועד חתימת הסכם זה עברה ברצף להעסקה בתפקיד עליו חל הסכם זה, ובמועד בו עברה כאמור היתה זכאית לתשלום גמול השתלמות אחד במשכורתה, תשובץ ברמה מקצועית מתחילה ותהיה זכאית לקיצור של פרק הזמן הנדרש לצורך קידום לרמה מקצועית 1, בשנה אחת, באופן חד פעמי. העובדת תידרש להשלים שנתיים ברמה מקצועית מתחילה, זאת בנוסף להשלמת קורס הכשרה בסיסית באורך של 220 שעות.

31.6. עובדת חדשה אשר במהלך תקופת עבודתה ברשות המקומית, בתפקיד עליו חל הסכם זה, תשלם זכאות לתואר אקדמי בחינוך, תהיה זכאית לקיצור של פרק הזמן ושל מספר שעות ההכשרה הנדרשים לצורך קידום לרמה המקצועית הבאה, לאחר השלמת הזכאות כאמור, בשנתיים, באופן חד פעמי. כלומר, העובדת תידרש להשלים שנה ברמה המקצועית בה היא נמצאת במועד השלמת הזכאות לתואר וכן תידרש להשלים 60 שעות הכשרה מקצועית לצורך קידומה לרמה המקצועית הבאה. למען הסר ספק מובהר כי זכאות העובדת לקידום לרמה המקצועית הבאה לא תחול לגבי תקופה שקדמה למועד בו השלימה זכאות לתואר כאמור.

ח.ח.
ח.ח.

32. מובהר כי :

32.1. עובדת תהיה זכאית לכל היותר לקיצור אחד בלבד לצורך קידום מרמה מקצועית אחת לרמה המקצועית הבאה ;

32.2. עובדת תהיה זכאית לקיצור אחד בלבד בגין כל "השכלה" כאמור (תואר אקדמי או תעודת הוראה או גמולי השתלמות או קורס הכשרה בסיסית) בהתאם למפורט בסעיף 31 לעיל, במהלך תקופת עבודתה ברשות המקומית.

33. על אף האמור בסעיף 20 לעיל, מוסכם כי בהתייחס לתוספת רמה מקצועית 1, תוספת רמה מקצועית 2, תוספת רמה מקצועית 3 ותוספת רמה מקצועית 4, לעניין עובדות אשר לגביהן חל הסדר פנסיה תקציבית, יחול האמור להלן :

33.1. תוספת רמה מקצועית 1 ותוספת רמה מקצועית 2 יובאו בחשבון במלואן בחישוב המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית, כמשמעה לפי סעיף 8 לחוק הגמלאות (להלן: "המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית").

33.2. בעניין תוספת רמה מקצועית 3 יחולו הכללים הבאים :

33.2.1. בתקופה שמיום 1.4.2023 ועד יום 31.3.2024 (להלן: "התקופה הראשונה") :

(א) תוספת רמה מקצועית 3 (בסך של 400 ₪) לא תובא בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית ויבוצעו בגינה הפרשות לקופת גמל לקצבה, באותם שיעורי הפרשה החלים לגבי תוספת זו לגבי העובדות המבוטחות בפנסיה צוברת, בהתאם להסכם הקיבוצי בעניין המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת מיום 3.3.1999, כפי שמעודכן מעת לעת (להלן: "הסכם המעבר") (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על 13.5% הפרשת מעסיק, מתוכם 7.5% לתגמולים ו- 6% במקום פיצויים, ו- 7% הפרשת עובדת לתגמולים).

(ב) לאור האמור לעיל, לגבי עובדות שיסיימו את העסקתן במהלך התקופה הראשונה (לרבות מטעמי בריאות או מוות חו"ח) :

(1) תוספת רמה מקצועית 3 (בסך של 400 ₪) לא תיכלל במשכורת הקובעת לצורך חישוב קצבה של עובדת שתפרוש לגמלאות או קצבת שאירים או לצורך חישוב כל זכות אחרת לפי חוק הגמלאות.

(2) תוספת רמה מקצועית 3 (בסך של 400 ₪) תיחשב כרכיב המובא בחשבון בחישוב פיצויי פיטורים, ויחולו עליה הוראות סעיפים 1 ו- 2 בפרק ח' להסכם המעבר, וזאת על אף האמור בסעיף 5 בפרק ח' להסכם המעבר.

ל.ל.
מ.מ.

דוגמה:

חישוב השלמת פיצויי פיטורים בגין רכיב תוספת רמה מקצועית 3 במקרה בו עובדת אשר זכאית לתוספת רמה מקצועית 3 במשכורתה, במועד סיום העסקתה, סיימה את העסקתה, במהלך התקופה הראשונה, בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים לפי דין או לפי הסכם המעבר:

מועד תחילת עבודה: 1.1.2000

מועד סיום העסקה: 31.12.2023

$$2,576 \text{ ₪} = 28\% * 23 \text{ שנים} * 400 \text{ ₪}$$

33.2.2. בתקופה שמיום 1.4.2024 ועד יום 31.3.2025 (להלן: "התקופה השנייה"):

(א) בחישוב המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית, יילקח בחשבון סכום של 100 ₪ מתוך הסכום של תוספת רמה מקצועית 3. בגין היתרה של תוספת רמה מקצועית 3 (בסך של 300 ₪), יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה, בשיעורים המפורטים בסעיף קטן 33.2.1(א).

(ב) לאור האמור לעיל, לגבי עובדות שסיימו את העסקתן במהלך התקופה השנייה (לרבות מטעמי בריאות או מוות ח"ח):

(1) במשכורת הקובעת לצורך חישוב קצבה של עובדת שתפרוש לגמלאות או קצבת שאירים או לצורך חישוב כל זכות אחרת לפי חוק הגמלאות, יילקח בחשבון סכום של 100 ₪ מתוך הסכום של תוספת רמה מקצועית 3 ואילו יתרת תוספת רמה מקצועית 3 (בסך של 300 ₪) לא תיכלל במשכורת הקובעת לצורך חישוב קצבה של עובדת שתפרוש לגמלאות או קצבת שאירים או לצורך חישוב כל זכות אחרת לפי חוק הגמלאות.

(2) יתרת תוספת רמה מקצועית 3 (בסך של 300 ₪) תיחשב כרכיב המובא בחשבון בחישוב פיצויי פיטורים, ויחולו עליה הוראות סעיפים 1 ו-2 בפרק ח' להסכם המעבר, וזאת על אף האמור בסעיף 5 בפרק ח' להסכם המעבר.

דוגמה:

חישוב השלמת פיצויי פיטורים בגין רכיב תוספת רמה מקצועית 3 במקרה בו עובדת אשר זכאית לתוספת רמה מקצועית 3 במשכורתה, במועד סיום העסקתה, סיימה את העסקתה, במהלך התקופה השנייה, בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים לפי דין או לפי הסכם המעבר:

מועד תחילת עבודה: 1.1.2000

מועד סיום העסקה: 31.12.2024

$$2,016 \text{ ₪} = 28\% * 24 \text{ שנים} * 300 \text{ ₪}$$

ד"ר
ד"ר
ד"ר

33.2.3. בתקופה שמיום 1.4.2025 ועד יום 31.3.2026 (להלן: "התקופה השלישית"):

(א) בחישוב המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית, יילקח בחשבון סכום של 200 ₪ מתוך הסכום של תוספת רמה מקצועית 3. בגין היתרה של תוספת רמה מקצועית 3 (בסך של 200 ₪), יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה, בשיעורים המפורטים בסעיף קטן 33.2.1(א).

(ב) לאור האמור לעיל, לגבי עובדות שיסיימו את העסקתן במהלך התקופה השלישית (לרבות מטעמי בריאות או מוות חו"ח):

(1) במשכורת הקובעת לצורך חישוב קצבה של עובדת שתפרוש לגמלאות או קצבת שארים או לצורך חישוב כל זכות אחרת לפי חוק הגמלאות, יילקח בחשבון סכום של 200 ₪ מתוך הסכום של תוספת רמה מקצועית 3 ואילו יתרת תוספת רמה מקצועית 3 (בסך של 200 ₪) לא תיכלל במשכורת הקובעת לצורך חישוב קצבה של עובדת שתפרוש לגמלאות או קצבת שארים או לצורך חישוב כל זכות אחרת לפי חוק הגמלאות.

(2) יתרת תוספת רמה מקצועית 3 (בסך של 200 ₪) תיחשב כרכיב המובא בחשבון בחישוב פיצויי פיטורים, ויחולו עליה הוראות סעיפים 1 ו-2 בפרק ח' להסכם המעבר, וזאת על אף האמור בסעיף 5 בפרק ח' להסכם המעבר.

דוגמה:

חישוב השלמת פיצויי פיטורים בגין רכיב תוספת רמה מקצועית 3 במקרה בו עובדת אשר זכאית לתוספת רמה מקצועית 3 במשכורתה, במועד סיום העסקתה, סיימה את העסקתה, במהלך התקופה השלישית, בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים לפי דין או לפי הסכם המעבר:

מועד תחילת עבודה: 1.1.2000

מועד סיום העסקה: 31.12.2025

$1,400 \text{ ₪} = 28\% * 25 \text{ שנים} * 200 \text{ ₪}$

33.2.4. בתקופה שמיום 1.4.2026 ועד יום 1.3.2027 (להלן: "התקופה הרביעית"):

(א) בחישוב המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית, יילקח בחשבון סכום של 300 ₪ מתוך הסכום של תוספת רמה מקצועית 3. בגין היתרה של תוספת רמה מקצועית 3 (בסך של 100 ₪), יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה, בשיעורים המפורטים בסעיף קטן 33.2.1(א).

ר.צ.
1.1.2000

(ב) לאור האמור לעיל, לגבי עובדות שיסיימו את העסקתן במהלך התקופה הרביעית (לרבות מטעמי בריאות או מוות חו"ח):

(1) במשכורת הקובעת לצורך חישוב קצבה של עובדת שתפרוש לגמלאות או קצבת שאירים או לצורך חישוב כל זכות אחרת לפי חוק הגמלאות, יילקח בחשבון סכום של 300 ₪ מתוך הסכום של תוספת רמה מקצועית 3 ואילו יתרת תוספת רמה מקצועית 3 (בסך של 100 ₪) לא תיכלל במשכורת הקובעת לצורך חישוב קצבה של עובדת שתפרוש לגמלאות או קצבת שאירים או לצורך חישוב כל זכות אחרת לפי חוק הגמלאות.

(2) יתרת תוספת רמה מקצועית 3 (בסך של 100 ₪) תיחשב כרכיב המובא בחשבון בחישוב פיצויי פיטורים, ויחולו עליה הוראות סעיפים 1 ו- 2 בפרק ח' להסכם המעבר, וזאת על אף האמור בסעיף 5 בפרק ח' להסכם המעבר.

דוגמה:

חישוב השלמת פיצויי פיטורים בגין רכיב תוספת רמה מקצועית 3 במקרה בו עובדת אשר זכאית לתוספת רמה מקצועית 3 במשכורתה, במועד סיום העסקתה, סיימה את העסקתה, במהלך התקופה הרביעית, בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים לפי דין או לפי הסכם המעבר:

מועד תחילת עבודה: 1.1.2000

מועד סיום העסקה: 31.12.2026

$728 \text{ ₪} = 28\% * 26 \text{ שנים} * 100 \text{ ₪}$

33.2.5. החל מיום 1.4.2027, תוספת רמה מקצועית 3 תילקח בחשבון במלואה בחישוב המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית, ולא יבוצעו בגינה הפרשות לקופת גמל לקצבה.

לאור האמור לעיל, לגבי עובדות שיסיימו את העסקתן בתקופה שמיום 1.4.2027 ואילך, (לרבות מטעמי בריאות או מוות חו"ח):

(1) תוספת רמה מקצועית 3 תיכלל במלואה במשכורת הקובעת לצורך חישוב קצבה של עובדת שתפרוש לגמלאות או קצבת שאירים או לצורך חישוב כל זכות אחרת לפי חוק הגמלאות.

(2) תוספת רמה מקצועית 3 לא תיחשב כרכיב המובא בחשבון בחישוב פיצויי פיטורים והוראות סעיפים 1 ו- 2 בפרק ח' להסכם המעבר לא יחולו עליה.

33.3. תוספת רמה מקצועית 4 לא תובא בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית ויבוצעו בגינה הפרשות לקופת גמל לקצבה בשיעורים המפורטים בסעיף קטן 33.2.1(א).

ב.פ.מ.

לאור האמור לעיל:

(1) תוספת רמה מקצועית 4 לא תיכלל במשכורת הקובעת לצורך חישוב קצבה של עובדת שתפרוש לגמלאות או קצבת שאירים או לצורך חישוב כל זכות אחרת לפי חוק הגמלאות.

(2) תוספת רמה מקצועית 4 (בסך של 400 ₪) תיחשב כרכיב המובא בחשבון בחישוב פיצויי פיטורים, ויחולו עליה הוראות סעיפים 1 ו-2 בפרק ח' להסכם המעבר, וזאת על אף האמור בסעיף 5 בפרק ח' להסכם המעבר.

דוגמה:

חישוב השלמת פיצויי פיטורים בגין רכיב תוספת רמה מקצועית 4 במקרה בו עובדת אשר זכאית לתוספת רמה מקצועית 4 במשכורתה, במועד סיום העסקתה, סיימה את העסקתה, במהלך התקופה הרביעית, בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים לפי דין או לפי הסכם המעבר:

מועד תחילת עבודה: 1.1.2000

מועד סיום העסקה: 31.12.2027

$$3,024 \text{ ₪} = 28\% * 27 \text{ שנים} * 400 \text{ ₪}$$

33.4. כאמור בפרק 5.1 ובסעיף זה לעיל, תוספת רמה מקצועית 3 ותוספת רמה מקצועית 4 מובאות בחשבון לצורך בדיקת הזכאות של תומכת חינוך לתוספת שמירת שכר ולצורך חישוב התוספת האמורה, אולם לעניין המשכורת הקובעת של תומכת חינוך לצורך חישוב קצבה בפנסיה תקציבית (להלן: "**המשכורת הקובעת**"), תוספת רמה מקצועית 3 נכללת במשכורת הקובעת באופן מדורג, ותוספת רמה מקצועית 4 אינה נכללת במשכורת הקובעת.

בהמשך לכך, לגבי תומכת חינוך שחל לגביה הסדר פנסיה תקציבית, יחול האמור להלן:

במקרה בו משכורתה הקובעת של תומכת החינוך, ערב סיום העסקתה (מכל סיבה שהיא) ברשות המקומית (אלמלא הוראות סעיף זה), נמוכה ממשכורתה הקובעת כפי שהיתה כדין ערב מועד הביצוע, אזי במשכורת החודש האחרון להעסקתה, תשולם לתומכת החינוך תוספת בגובה הפרש שבין המשכורות הקובעות האמורות (להלן: "**תוספת תקציבית אישית**"). תוספת תקציבית אישית תובא בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת לצורך חישוב קצבה בפנסיה תקציבית.

34. ועדת מעקב תתכנס החל מחודש ינואר 2024 לבחינת יישום האמור בנוגע להכשרה המקצועית, לרבות בדיקת ההכשרות המזכות, אופן הביצוע, נגישות וזמינות. ככל שיתגלה קושי ביישום, יימצא פתרון על ידי הצדדים.

35. העובדת תישא ב- 20% מעלות קורס בלבד. נרשמה העובדת לקורס ונשאה בחלקה בעלות הקורס, ידאג המעסיק להשלמת רישומה ותחילת לימודיה.

א. ח. כ.

4.1 תוספת שהייה בוותק לרמה מקצועית

36. עובדת שצברה את פרק הזמן הנדרש לקידום לרמה המקצועית הבאה, אך טרם השלימה את שעות ההכשרה המקצועית הנדרשות לצורך קידום לרמה מקצועית 1 עד 4, תהיה זכאית, לאחר שצברה את פרק הזמן הנדרש כאמור, לתוספת שהייה בגין כל שנה מלאה נוספת בה היא שוהה באותה רמה מקצועית, בסך 50 ש"ח במשכורתה החודשית ולא יותר מ- 200 ש"ח בסך הכל (להלן: "תוספת שהייה").

37. לשם הנוחות להלן טבלה המפרטת את תנאי הזכאות לתוספת שהייה:

תוספת שהייה ברמה מקצועית	תנאים לקבלת תוספת שהייה	שהייה ברמה מקצועית
-	-	מתחילה
החל מתחילת השנה הרביעית ובגין כל שנה מלאה בה היא שוהה ברמה מקצועית מתחילה ועד להשלמת שעות ההכשרה המקצועית הנדרשות לצורך קידום לרמה מקצועית 1 – תוספת בסך של 50 ש"ח לשנה, ולא יותר מ- 200 ש"ח.	מלאו לה 3 שנים ברמה מקצועית מתחילה.	שהייה 1
החל מתחילת השנה הרביעית ובגין כל שנה מלאה בה היא שוהה ברמה מקצועית 1 ועד להשלמת שעות ההכשרה המקצועית הנדרשות לצורך קידום לרמה מקצועית 2 – תוספת בסך של 50 ש"ח לשנה, ולא יותר מ- 200 ש"ח.	מלאו לה 3 שנים ברמה מקצועית 1.	שהייה 2
החל מתחילת השנה הרביעית ובגין כל שנה מלאה בה היא שוהה ברמה מקצועית 2 ועד להשלמת שעות ההכשרה המקצועית הנדרשות לצורך קידום לרמה מקצועית 3 – תוספת בסך של 50 ש"ח לשנה, ולא יותר מ- 200 ש"ח.	מלאו לה 3 שנים ברמה מקצועית 2.	שהייה 3
החל מתחילת השנה הרביעית ובגין כל שנה מלאה בה היא שוהה ברמה מקצועית 3 ועד להשלמת שעות ההכשרה המקצועית הנדרשות לצורך קידום לרמה מקצועית 4 – תוספת בסך של 50 ש"ח לשנה, ולא יותר מ- 200 ש"ח.	מלאו לה 3 שנים ברמה מקצועית 3.	שהייה 4

P.O.V.

38. עובדת הזכאית לתוספת שהייה ואשר השלימה את שעות ההכשרה המקצועית הנדרשות לצורך קידום ברמה המקצועית, תהיה זכאית לתוספת רמה מקצועית הבאה והחל מאותו מועד לא תהיה זכאית עוד לתוספת שהייה.

לדוגמה:

תומכת חינוך ברמה מקצועית 2 זכאית לתוספות בגין רמה מקצועית בסך מצטבר של 800 ₪ בסה"כ. היא השלימה את פרק הזמן בן שלוש השנים לקידום מקצועי אולם לא השלימה את שעות ההכשרה המקצועית.

החל מתחילת השנה הרביעית לשהייתה ברמה מקצועית 2 תהיה זכאית לתוספות רמה מקצועית בסך מצטבר של 800 ₪ בסה"כ וכן לתוספת שהייה בסך של 50 ₪.

החל מתחילת השנה החמישית לשהייתה ברמה מקצועית 2 תהיה זכאית לתוספות רמה מקצועית בסך מצטבר של 800 ₪ בסה"כ וכן לתוספת שהייה בסך של 100 ₪.

במהלך השנה החמישית לשהייתה ברמה מקצועית 2, השלימה תומכת החינוך את שעות ההכשרה המקצועית הנדרשות לקידום המקצועי. משכך, לאחר שהשלימה את הדרישות לקידום, היא לא תהיה זכאית עוד לתוספת שהייה. היא תהיה זכאית לקידום לרמה מקצועית 3 ולתוספות רמה מקצועית בסך מצטבר של 1200 ₪ בסה"כ. לאחר השלמת הדרישות לקידום הרמה המקצועית 3, ייספר מחדש פרק הזמן הנדרש לקידום לרמה המקצועית הבאה ושלוש השנים תימנינה מההתחלה.

39. מובהר כי לצורך השלמת פרק הזמן הנדרש לקידום לרמה המקצועית הבאה, לא תימנה התקופה בגינה העובדת קיבלה תוספת שהייה.

40. עובדת אשר תעבור ברצף, מרשות מקומית אחת בה היתה זכאית במשכורתה לתשלום תוספת שהייה, אל רשות מקומית שניה, תהיה זכאית להמשך תשלום אותה תוספת שהייה במשכורתה ברשות המקומית השניה, כל עוד מתקיימים בה תנאי הזכאות לתוספת.

5.1 תוספת שמירת שכר

41. עובדת קיימת ששכר הבסיס החדש שלה נמוך משכר הבסיס הישן ששולם לה כדין ערב מועד הביצוע, תהיה זכאית לתוספת שמירת שכר שקלית במשכורתה החודשית, בסכום X שיחושב כדלהלן (להלן: "תוספת שמירת שכר"):

$$X=A-B$$

לעניין זה:

A – שכר הבסיס הישן ששולם לעובדת כדין ערב מועד הביצוע;

B – שכר הבסיס החדש של העובדת נכון למועד הביצוע, לאחר יישום הסכם זה;

ובלבד ש $X > 0$

תוספת שמירת שכר תובא בחשבון בחישוב ערך שעה ותשלום לעובדת כל עוד היא מועסקת אצל אותו מעסיק בתפקיד עליו חל הסכם זה.

מ.נ.
ד.ד.
ד.ד.

42. סכום תוספת שמירת שכר יקטן בשל כל עליה שתחול בשכר הבסיס של העובדת מכל סיבה שהיא, לרבות מכוח הסכמי שכר (מסגרת), בסכום שבו עלה שכרה ובאותו מועד.
- על אף האמור לעיל, סכום תוספת שמירת שכר לא יקטן בשל עליה בשכר הבסיס הנובע מאחד המפורטים להלן:
- (א) עליה בתוספת הוותק במהלך תקופת הסכם זה בלבד;
- (ב) עליה ראשונה של העובדת ברמה מקצועית לאחר חתימת הסכם זה;
- (ג) זכאות לתוספת שהייה טרם העלייה הראשונה של העובדת ברמה מקצועית לאחר חתימת הסכם זה.
43. תוספת שמירת שכר תקטן או תגדל בשל כל ירידה או עליה בחלקיות המשרה.
44. תוספת שמירת שכר לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר לפי הסכם זה. לגבי תוספות שכר ותוספות לשכר שיסוכמו בעתיד יחולו הכללים שייקבעו לגביהן.
45. תוספת שמירת שכר לא תיכלל בבסיס של הסכמי מסגרת עתידיים.
46. תוספת שמירת שכר לא תשתנה ולא תתעדכן אלא לפי האמור בפרק זה בלבד.
47. ועדת מעקב בהשתתפות יו"ר הסתדרות המעו"ף וראש מנהל שכר והסכמי עבודה במרכז שלטון המקומי או נציג שלוש הערים הגדולות לפני העניין, או מי מטעמם, תכריע פה אחד במחלוקות לגבי תוספת שמירת שכר.

6.1 תוספת שימור פיצוי בגין עבודה במשרה חלקית

48. החל מה-1.4.2023 לא תהיה לעובדות זכאות לפיצוי בגין עבודה במשרה חלקית וסעיף 27.3 לחוקת העבודה לא יחול עוד על העובדות עליהן חל הסכם זה, מבלי לגרוע מהאמור בפרק זה להלן.
49. על אף האמור לעיל, עובדות שהיו מועסקות אצל אותו המעסיק נכון ליום 31.3.2023, אשר שולם להן פיצוי בגין עבודה במשרה חלקית בהתאם להוראות סעיף 27.3 לחוקת העבודה כפי ששונה מעת לעת בהסכמים קיבוציים, יהיו זכאיות לתוספת שקלית (להלן: "**תוספת שימור פיצוי בגין עבודה במשרה חלקית**"), שתעמוד על הסכום השווה להפרש בין שיעור משרתן המוגדל כפי שחושב בהתאם להוראות הסעיף ערב מועד הביצוע לבין שיעור משרתן בפועל במכפלת שכר הבסיס הישן ששולם כדן. התוספת תשולם לעובדת כל עוד היא מועסקת אצל אותו המעסיק שאצלו היתה מועסקת נכון ליום 31.3.2023.

לדוגמה:

עובדת הועסקה בפועל ב- 50% משרה והיתה זכאית בהתאם לסעיף 27.3 לחוקת העבודה (כפי שעודכן) לחלקיות משרה לשכר של 55%.

נניח ששכרה של העובדת, ערב מועד הביצוע, בהתאם לחלקיות המשרה המוגדלת (55%), עמד על 3,850 ₪ (7,000 ₪ למשרה מלאה).

תוספת שימור פיצוי בגין עבודה במשרה חלקית לעובדת כאמור היא 350 ₪ (= 3,850 - 3,500).

ר.מ.צ.

במודל החדש נניח ששכרה של העובדת למשרה מלאה הוא 7,800 ₪ כולל תוספת ותק.

שכרה של העובדת כאמור בהתאמה לחלקיות משרתה בפועל (50%) יהיה 3,900 ₪ וכן תהיה זכאית לתוספת של 350 ₪ בגין שימור פיצוי בגין עבודה במשרה חלקית.

מכאן כי סה"כ שכרה יעמוד על 4,250 ₪.

50. תוספת "שימור פיצוי בגין עבודה במשרה חלקית" תישאר בערכה השקלי, ללא מנגנון עדכון. לגבי סייעות שנקלטו מה-2.9.2021 ואילך, תוספת זו תופחת כנגד תוספת רמה מקצועית עתידית ו/או תוספת שהייה להן תהיה זכאית העובדת על פי הסכם זה.

51. התוספת השקלית תשולם בערכה כאמור לעיל ללא תלות בשינויים בחלקיות המשרה של העובדת. אולם ככל שהעובדת תעבור לעבוד בהיקף משרה של 80% ומעלה התוספת תבוטל והעובדת לא תהיה זכאית לה. התוספת תחזור להשתלם בערכה כאמור לעיל ככל שהעובדת תחזור לעבוד בהיקף משרה נמוך מ-80%, במהלך פרק זמן של עד שנה מאז שחדלה לקבל את התוספת, וכל זמן שהיא תועסק ברצף בהיקף משרה כאמור.

52. סעיף 106.61 ס"ק ח'3 (למעט פסקה (ד)) לחוקת העבודה ימשיך לחול על תומכת חינוך מיוחד, לרבות אם נקלטה לאחר 2.9.2021. מובהר כי לגבי מי שמועסקת בתנאים כאמור בסעיף קטן 106.61 ח'3(ד) יחול האמור בסעיפים 49 - 51 לעיל, ורק כל עוד היא מועסקת בתנאים אלו.

53. כמו כן, סעיפים 106.111, 106.113 (למעט פסקה (ד)) ו-106.114 לחוקת העבודה ימשיכו לחול על תומכת חינוך קיימת ותומכת חינוך שתיקלט לעבודה עד ליום 14.8.2023. למען הסר הספק, סעיפים 106.111, 106.113 ו-106.114 לא יחולו לגבי תומכת חינוך שתיקלט לעבודה החל מיום 15.8.2023 ואילך. מובהר כי לגבי מי שמועסקת בתנאים כאמור בסעיף קטן 106.113(ד) יחול האמור בסעיפים 49 - 51 לעיל, ורק כל עוד היא מועסקת בתנאים אלו.

7.1 הסדרת שכר

54. החל מיום 1.4.2023, לעובדת דור ב' שהתחילה לעבוד לפני יום 2.9.2021 ואשר שעות עבודתה הקבועות לא תואמות לחלקיות המשרה המשולמת לה, למעט חלקיות משרה הנובעת מסעיף 106.61 ס"ק ח' לחוקת העבודה וסעיפים 106.113 ו-106.114 לחוקת העבודה, יבוצע העדכון לתוספת הוותק, על אף האמור בהוראות פרק 2.1, באופן המפורט להלן:

54.1. לעובדת כאמור יבוצע חישוב "סכום הסדרת השכר", נכון למועד הביצוע, בהתאם למפורט להלן:

סכום הסדרת השכר (Z) יהיה שווה:

$$Z = T * S * G$$

G – סך רכיבי השכר במשכורתה של העובדת המובאים בחשבון לחישוב ערך שעה.

ר.נ.ו.
פ.נ.ו.

T – השיעור הנקוב בטבלה, בהתאם לרמה המקצועית בה משובצת העובדת במועד הביצוע:

T	רמה מקצועית
3%	מתחילה
4%	1
4.5%	2
5%	3
6%	4

S - יהיה שווה:

$$S = \text{MAX}\left(\frac{C}{A * 6}, 0\right)$$

A - חלקיות המשרה לפיה משולם השכר לתומכת החינוך (באחוזים).

B - שעות העבודה השבועיות הרגילות של העובדת.

C - יהיה שווה:

$$C = \text{MAX}(41 * A - B, 0)$$

טבלת ערכים לדוגמה של S מצורפת בנספח ב'.

54.2. חישוב עדכון תוספת הוותק ויתרת הסדרת השכר:

54.2.1. במהלך התקופה של 4 שנים ממועד הביצוע, בכל מועד של עדכון תוספת הוותק:

(א) ככל שיתרת הסדרת השכר העומדת לחובת העובדת עולה על תוספת הוותק לה היא זכאית בגין השנה שחלפה, אזי לא יבוצע לה באותו מועד עדכון של תוספת הוותק לה היא זכאית, וסכום עדכון תוספת הוותק שלא בוצע יפחת מיתרת הסדרת השכר.

(ב) ככל שיתרת הסדרת השכר העומדת לחובת העובדת נמוכה מתוספת הוותק לה היא זכאית בגין השנה שחלפה או שווה לה, אזי יבוצע לה באותו מועד עדכון של תוספת הוותק לה היא זכאית בסכום השווה להפרש שבין תוספת הוותק לה היא זכאית בגין השנה שחלפה לבין יתרת הסדרת השכר, וסכום עדכון תוספת הוותק שלא בוצע יפחת מיתרת הסדרת השכר.

2.1.1

(ג) למען הסר ספק, ככל שיתרת הסדרת השכר העומדת לחובת העובדת עומדת על אפס, תשולם לה תוספת הוותק לה היא זכאית בגין השנה שחלפה, במלואה.

54.2.2. החל מהשנה החמישית ממועד הביצוע ואילך:

(א) ככל שיתרת הסדרת השכר העומדת לחובת העובדת עולה על מחצית תוספת הוותק לה היא זכאית בגין השנה שחלפה, אזי יבוצע לה באותו מועד עדכון תוספת הוותק לה היא זכאית בסכום השווה למחצית תוספת הוותק לה היא זכאית בגין השנה שחלפה, וסכום עדכון תוספת הוותק שלא בוצע יפחת מיתרת הסדרת השכר.

(ב) ככל שיתרת הסדרת השכר העומדת לחובת העובדת נמוכה ממחצית תוספת הוותק לה היא זכאית בגין השנה שחלפה או שווה לה, אזי יבוצע לה באותו מועד עדכון של תוספת הוותק לה היא זכאית בסכום השווה להפרש שבין תוספת הוותק לה היא זכאית בגין השנה שחלפה לבין יתרת הסדרת השכר, וסכום עדכון תוספת הוותק שלא בוצע יפחת מיתרת הסדרת השכר.

(ג) למען הסר ספק, ככל שיתרת הסדרת השכר העומדת לחובת העובדת עומדת על אפס, תשולם לה תוספת הוותק לה היא זכאית בגין השנה שחלפה, במלואה.

54.2.3. לעניין סעיף זה, "יתרת הסדרת השכר" – סכום הסדרת השכר, בניכוי סכומי עדכון תוספת הוותק שלא שולמו לעובדת בהתאם לאמור לעיל.

55. בהסכמת העובדת והמעסיק ניתן יהיה להגדיל את היקף שעות העבודה הרגילות של העובדת ל-100% משרה ובמקרה זה יתאפס סכום רכיב הסדרת השכר.

מובהר כי ככל שהיקף שעות העבודה הקבועות של עובדת זו יפחתו שוב בעתיד, שכרה יחושב לפי שעות עבודתה בפועל.

56. דוגמאות לפרק זה מפורטות בנספח ג' להסכם זה.

ז. תמריץ חודשי ושנתי בגין אי היעדרות

57. החל מחודש אוקטובר 2023, עובדת שנכחה בפועל בעבודה משך כל ימי עבודתה הסדירה באותו חודש קלנדרי, תהיה זכאית בגין אותו חודש לתמריץ אי היעדרות חודשי בסך 600 ₪, שישולם במשכורת החודש העוקב (להלן: "תמריץ אי היעדרות חודשי"). בתלוש המשכורת יכונה רכיב זה "תמריץ חודשי".

לעניין יישום פרק זה, יום נוכחות ייחשב כיום שבו העובדת דיווחה כניסה ויציאה באותו יום עבודה באמצעי נוכחות (שאינו ידני ואינו ביומטרי, כגון - טלפון, שעון נוכחות) שיימצא במוסד החינוכי. מובהר שאין באמור כדי לשלול תמריץ חודשי ושנתי בגין אי היעדרות במקרה חריג של אי דיווח עקב טעות או מניעה אחרת.

א.נ.ר.
ד.ר.

58. על אף האמור לעיל, עובדת שלא נכחה בעבודה יום אחד בלבד בחודש קלנדרי תהיה זכאית לתמריץ אי היעדרות חודשי בסך 400 ₪. עובדת שנעדרה מהעבודה יומיים בלבד באותו חודש קלנדרי תהיה זכאית לתמריץ אי היעדרות חודשי בסך 200 ₪. עובדת שלא נכחה בעבודה שלושה ימים ומעלה באותו חודש קלנדרי לא תהיה זכאית לתמריץ אי היעדרות חודשי.

59. להסרת הספק, החישוב מבוצע פר חודש. לפיכך, עובדת שהחלה להיות מועסקת ברשות במהלך חודש כלשהו או שהעסקתה ברשות הסתיימה במהלך חודש כלשהו, תהיה זכאית לתמריץ בגין אי היעדרות חודשי בהתאם לתנאים הקבועים בפרק זה, בהתאם לחלק היחסי של התקופה בה הועסקה ברשות באותו חודש.

לדוגמה:

עובדת שהחלה לעבוד ב-15 בחודש ולא נעדרה כלל תהיה זכאית בגין חודש זה למחצית סכום תמריץ אי היעדרות החודשי (300 ₪); ככל שנעדרה יום אחד תהיה זכאית ל-200 ₪ בגין חודש זה; ככל שנעדרה יומיים תהיה זכאית ל-100 ₪ בגין חודש זה; ככל שנעדרה שלושה ימים לא תהיה זכאית לתמריץ אי היעדרות חודשי בגין חודש זה.

60. החל מחודש אוקטובר 2023, עובדת שנכחה בפועל בעבודה משך כל ימי עבודתה הסדירה על פי כללי תמריץ אי היעדרות החודשי שלעיל, במהלך החודשים ספטמבר עד אוגוסט (כולל) באותה שנת לימודים (להלן: "תקופת הבדיקה"), למעט 10 ימי היעדרות או פחות, תהיה זכאית, בגין תקופת הבדיקה, במשכורת חודש ספטמבר, לתמריץ אי היעדרות שנתי בסך 1,000 ₪ (להלן: "תמריץ אי היעדרות שנתי"). בתלוש המשכורת יכונה רכיב זה: "תמריץ שנתי" וזאת בנוסף לתמריץ אי היעדרות החודשי כאמור לעיל. לעניין סעיף זה, ימי היערכות שהעובדת לא נקראה על ידי מעסיקה לעבוד בהם לא ייחשבו ימי היעדרות וזאת מבלי לגרוע מסעיף 64 להלן.

61. עובדת שהועסקה בחלק מתקופת הבדיקה תהיה זכאית לתמריץ אי היעדרות שנתי באופן יחסי לתקופת עבודתה בפועל בתקופת הבדיקה.

62. לעניין חישוב תמריץ אי היעדרות חודשי בפגרת הקיץ (חודשים יולי-אוגוסט):

62.1. עובדת שנקראה לעבודה עם ילדים במהלך חודש יולי או חודש אוגוסט (למשל בקייטנה או עבודה בחינוך המיוחד) - יחול עליה המודל המפורט בסעיפים 57 – 59 לעיל לגבי אותו חודש.

62.2. עובדת שלא נקראה לעבוד עם ילדים במהלך חודש יולי או חודש אוגוסט תהיה זכאית לממוצע תמריץ אי היעדרות חודשי שקיבלה בחודשים ספטמבר – יוני האחרונים בגין אותו חודש.

62.3. על אף האמור בסעיף קטן 62.2, עובדת כאמור שדיווחה על יום מחלה אחד או יותר בחודש בו לא נקראה לעבוד עם ילדים כאמור, תהיה זכאית, בגין אותו חודש, לנמוך מבין שני אלה:

(1) ממוצע תמריץ אי היעדרות חודשי שקיבלה בחודשים ספטמבר – יוני האחרונים;

(2) תמריץ אי היעדרות חודשי לפי המודל המפורט בסעיפים 57 – 59 לעיל.

ר.נ.ו.
ד.נ.ו.

63. תמריץ אי היעדרות חודשי ותמריץ אי היעדרות שנתי ישולמו במלואם לעובדת במשרה של 80% ומעלה. עובדת המועסקת בהיקף משרה נמוך מ-80%, תהיה זכאית לחלק היחסי של תמריץ אי היעדרות חודשי או תמריץ אי היעדרות שנתי, לפי העניין, בהתאם לחלקיות משרתה.

64. לעניין תמריץ אי היעדרות חודשי ותמריץ אי היעדרות שנתי, לא ייחשבו כימי היעדרות מהעבודה:

- (א) ימים בהם המסגרת החינוכית אינה פועלת, למשל ערב חג;
 - (ב) ימי עבודה שהעובדת לא עובדת בהם באופן סדיר לפי משרתה, כגון יום חופשי שבועי;
 - (ג) ימי עבודה בפגרות החגים בהם המסגרת החינוכית פועלת והעובדת לא נדרשה על ידי המעסיק להגיע לעבודה;
 - (ד) ימי אבל לפי דתה של העובדת, כהגדרתם בסעיף 43 לחוקת העבודה;
 - (ה) יום בחירה במהלך ימי ההיערכות בחודש אוגוסט, לפי סעיף 103 להלן;
 - (ו) היעדרות לצורך שירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון, תשי"ט – 1949 ואולם מובהר כי לא יהיה כפל תשלום מהמעסיק ומהמוסד לביטוח לאומי בגין יום מילואים;
 - (ז) היעדרות לצורך בדיקות רפואיות בהריון, ללא הפחתה בשכר, בהתאם לסעיף 7 (ה) (1) לחוק עבודת נשים;
 - (ח) היעדרות לצורך טיפולי פוריות, בהתאם לסעיף 47(4) לחוק עבודת נשים;
 - (ט) תקופת לידה והורות כמשמעה בחוק עבודת נשים, אשר לגביה יחול האמור להלן:
- עובדת שנעדרה מעבודתה בחלק מחודש קלנדרי או בחלק משנת הלימודים עקב תקופת לידה והורות, תהיה זכאית לתמריץ אי היעדרות חודשי ותמריץ אי היעדרות שנתי באופן יחסי לתקופה בה הועסקה בפועל ברשות המקומית באותו חודש או בתקופת הבדיקה לפי העניין. למשל: עובדת שיצאה לתקופת לידה והורות ב-15 בחודש כלשהו, תהיה זכאית לתמריץ אי היעדרות חודשי בסכום של עד 300 ₪, בהתאם למודל המפורט בסעיפים 57 - 59 לעיל.

65. תמריץ אי היעדרות חודשי ותמריץ אי היעדרות שנתי אינם מהווים שכר לכל דבר ועניין, לא יובאו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, תוספות אחוזיות (ככל שהעובדת זכאית להן), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה, פדיון חופשה, לא יילקחו בחשבון לעניין גמלאות, ולא יבוצעו בגינם הפרשות לקרן השתלמות.

בגין תמריץ אי היעדרות חודשי ותמריץ אי היעדרות שנתי יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה לפי השיעורים בהם מבוצעת הפרשה לגבי רכיבי "עבודה נוספת", כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 3.3.99 בעניין המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת בשיעורים כפי שיעודכנו מעת לעת (נכון למועד חתימת ההסכם: 7.5% תגמולי מעסיק, 6% לפיצויים ו-7% תגמולי עובד).

למען הסר ספק מובהר, כי אין באזכור הרכיבים לעיל כדי לקבוע זכאות להם.

66. האמור בפרק זה יבוא במקום כל תגמול בגין אי היעדרות אשר קיים ערב חתימת ההסכם זה (לרבות תגמול בגין אי היעדרות לעובדות דור א'), אם וככל שקיים.

א.י.ח.
א.י.ח.

ח. תוספת ספיגת תפקיד של תומכת חינוך אישית המלווה ילד עם אלרגיה למוצרי מזון

מסכנת חיים

67. בפרק זה, "ילד עם אלרגיה למזון" – ילד עם אלרגיה מסכנת חיים למוצרי מזון בלבד אשר קיבל אישור של הוועדה המשותפת למשרד החינוך ולמשרד הבריאות כי הוא בעל זכאות לליווי של תומכת חינוך אישית הממלאת תפקיד של סייעת רפואית (מלווה אישית).

בגן ילדים שבו לומדים ילדים עם אלרגיה למזון, ולא יותר משלושה ילדים באותה כיתה גן ילדים, תומכת חינוך גן/כתה שתסכים, לבקשת המעסיק, בנוסף לעבודתה השוטפת, לבצע את תפקיד תומכת החינוך האישית הממלאת תפקיד של סייעת רפואית (מלווה אישית) כאמור בסעיף זה, כפי שנקבע על ידי משרד החינוך לרבות בהתייחס להיקף שעות העבודה של תומכת החינוך האישית, תהיה זכאית לתוספת בשיעור של 10% מסכום הרכיבים הבאים להם היא זכאית במשכורתה: שכר היסוד, תוספת ותק ותוספת רמה מקצועית 1 בלבד, ככל שהיא זכאית לתוספת (להלן: "תוספת ספיגת תפקיד").

להסרת הספק, ככל שתומכת חינוך גן/כתה הסכימה כאמור לבקשת המעסיק, לבצע את התפקיד, וכל עוד היא מסכימה לכך, היא תהיה זכאית למלוא תוספת ספיגת תפקיד במשכורתה החודשית, ובלבד שבכיתה הגן לא מועסקת תומכת חינוך אישית הממלאת תפקיד של סייעת רפואית (מלווה אישית) במהלך אותו חודש.

עובדת כאמור תהיה זכאית למלוא תוספת ספיגת תפקיד במשכורתה החודשית ככל שהילד עם האלרגיה נמצא במסגרת החינוכית במהלך אותו חודש.

68. האמור לעיל יחול גם בחודשים יולי ואוגוסט ובלבד שלגבי כל אחד מחודשים אלה התקיימו התנאים המפורטים לעיל.

69. המעסיק ידאג כי עובדת כאמור בסעיף 67 תעבור, בטרם ספיגת התפקיד, הדרכות הנוגעות לאלרגיות הרלבנטיות במסגרת החינוכית וכי יינתנו לה הנחיות מתאימות בהתאם לחוזר מנכ"ל משרד החינוך בנושא. להסרת הספק, העובדת לא תישא בעלויות בגין האמור.

70. תוספת ספיגת תפקיד אינה מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות ותוספות אחוזיות (ככל שהעובדת זכאית להן), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה, פדיון חופשה, לא תילקח בחשבון לעניין גמלאות, ולא יבוצעו בגינה הפרשות לקרן השתלמות.

בגין תוספת ספיגת תפקיד יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה לפי השיעורים בהם מבוצעת הפרשה לגבי רכיבי "עבודה נוספת", כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 3.3.99 בעניין המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת בשיעורים כפי שיעודכנו מעת לעת (נכון למועד חתימת הסכם זה: 7.5% תגמולי מעסיק, 6% לפיצויים ו-7% תגמולי עובד).

למען הסר ספק מובהר כי אין באזכור הרכיבים לעיל כדי לקבוע זכאות להם.

מ.ר.ח.
מ.ר.ח.

ט. תוספת יוח"א

71. תוספת יוח"א תמשיך להיות משולמת בגני הילדים הנכללים בהוראות צו יום חינוך ארוך ולימודי העשרה (החלה בגני ילדים), התשס"ז-2007 (להלן: "צו יוח"א") והכל בהתאם ובכפוף לכללים החלים בעניין זה.

72. תומכת חינוך אשר מועסקת ברשות מקומית שלא נכללת בצו יוח"א ערב מועד הביצוע ועובדת בהתאם לכללים החלים בעניין עבודה ביוח"א, ואשר משולמת לה תוספת יוח"א ערב מועד הביצוע, תהיה זכאית להמשיך ולקבל את תוספת יוח"א וזאת כל עוד היא עובדת כאמור והכל בהתאם ובכפוף לכללים החלים בעניין זה.

י. רכיבי שכר מקומיים

73. רכיב שכר מקומי המחושב על בסיס השכר לערך שעה (שלמען הסר ספק אינו חלק מהשכר לערך שעה) המשולם לעובדת ותיקה בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי בעניין הכשרת חריגות שכר מיום 3.3.1999 בעניין, ימשיך להשתלם לעובדת כאמור בערכו השקלי נכון ליום 31.3.2023.

74. רכיב שכר כאמור בסעיף 73 יעודכן בשיעורים ובמועדים הבאים, וזאת מבלי לשנות ממעמדו של רכיב זה:

מועד	שיעור העדכון (מצטבר)
1 ביולי 2023	4%
1 באוקטובר 2024	השלמה ל- 5%
1 בדצמבר 2024	השלמה ל- 7%
1 באפריל 2025	השלמה ל- 8.5%
1 באפריל 2026	השלמה ל- 10%
1 באפריל 2027	השלמה ל- 11%

מ.ד.
מ.ד.
מ.ד.

יא. הוראות בעניין שיבוץ וקידום עובדות קיימות ברמה המקצועית

75. עובדת קיימת תשובץ ברמה מקצועית, למפרע למועד הביצוע, בהתאם למפורט בטבלה שלהלן:

רמה מקצועית	תנאים לשיבוץ ברמה המקצועית במועד הביצוע	גובה התגמול החודשי למשרה מלאה, מצטבר
מתחילה	ותק עבודה ברשות המקומית: 0 עד 3.99 שנים	₪ 0
1	ותק עבודה ברשות המקומית: 4 עד 6.99 שנים	₪ 400
2	ותק עבודה ברשות המקומית: 7 עד 9.99 שנים	₪ 800
3	ותק עבודה ברשות המקומית: 10 שנים ומעלה	₪ 1,200
4	ותק עבודה ברשות המקומית: 20 שנים ומעלה ובנוסף, במועד הביצוע היא עומדת באחד התנאים הבאים: (א) היא בעלת תואר אקדמי בחינוך; (ב) היא בעלת תעודת הוראה; (ג) היא השלימה קורס הכשרה בסיסית לסייעות באורך של 270 שעות וכן זכאית לגמול השתלמות אחד לפחות במשכורתה החודשית; (ד) היא זכאית לשני גמולי השתלמות במשכורתה החודשית.	₪ 1,600

מובהר כי לעניין האמור בטבלה לעיל, ותק עבודה ברשות המקומית משמעו שנות העבודה של העובדת ברשות המקומית בה היא מועסקת.

76. לאחר שיבוץ ברמה מקצועית במועד הביצוע, העובדת תתקדם ברמה מקצועית בהתאם לכללים המפורטים בפרק 3.1 לעיל. מובהר כי עובדת קיימת כאמור תהיה זכאית להתקדם לרמה המקצועית הבאה לאחר תום פרק הזמן הנדרש ולאחר שהשלימה את ההכשרה הנדרשת לצורך מעבר לרמה המקצועית הבאה.

Handwritten signature/initials in blue ink.

77. על אף האמור בסעיף 76:

77.1. עובדת אשר שובצה, במועד הביצוע, ברמה מקצועית מתחילה או 1, ובמועד הביצוע טרם השלימה קורס הכשרה בסיסית באורך של 270 שעות, תידרש, לצורך קידום לרמה המקצועית הבאה, להשלים את קורס ההכשרה הבסיסית באורך של 220 שעות (במקום השלמת 180 שעות הכשרה), וזאת בנוסף להשלמת פרק הזמן הנדרש לקידום לרמה המקצועית הבאה.

77.2. עובדת אשר שובצה, במועד הביצוע, ברמה מקצועית מתחילה או 1, אשר ערב מועד הביצוע טרם השלימה קורס הכשרה בסיסית באורך של 270 שעות והיתה זכאית לגמול השתלמות אחד במשכורתה, תהיה זכאית לקיצור של פרק הזמן הנדרש לקידום לצורך קידום לרמה המקצועית הבאה, בשנה אחת, באופן חד פעמי.

העובדת האמורה תידרש להשלים שנתיים ברמה מקצועית מתחילה או 1 לפי העניין. זאת בנוסף להשלמת קורס ההכשרה הבסיסית באורך של 220 שעות.

77.3. עובדת אשר שובצה, במועד הביצוע, ברמה מקצועית 2 או 3, תידרש להשלים 180 שעות בלבד וזאת בנוסף להשלמת פרק הזמן הנדרש לקידום לרמה המקצועית הבאה.

77.4. עובדת ששובצה, במועד הביצוע, ברמה מקצועית 2 או 3 ולא השלימה קורס הכשרה בסיסית, 180 שעות ההכשרה אותן היא נדרשת לבצע יכללו 120 שעות שייקבעו על-ידי המעסיק בשים לב לכך שלא השלימה את קורס ההכשרה הבסיסית.

77.5. עובדת אשר במועד הביצוע השלימה קורס הכשרה בסיסית באורך של 270 שעות, תהיה זכאית לקיצור של פרק הזמן הנדרש לקידום לצורך רמה המקצועית הבאה, בשנה אחת, באופן חד פעמי.

עובדת כאמור תידרש להשלים שנתיים ברמה המקצועית בה שובצה וכן תידרש להשלים 120 שעות הכשרה מקצועית לצורך קידום לרמה המקצועית הבאה.

77.6. עובדת אשר במועד הביצוע עומדת באחד התנאים הבאים:

(א) היא בעלת תואר אקדמי בחינוך;

(ב) היא בעלת תעודת הוראה;

(ג) היא השלימה קורס הכשרה בסיסית באורך של 270 שעות וכן זכאית לגמול השתלמות אחד לפחות במשכורתה;

(ד) היא זכאית לשני גמולי השתלמות במשכורתה;

תהיה זכאית באופן חד פעמי, לקיצור של פרק הזמן הנדרש לצורך קידום לרמה המקצועית הבאה, בשנתיים, וכן של מספר שעות ההכשרה הנדרשים לצורך קידום לרמה המקצועית הבאה, ב- 120 שעות, כך שעובדת כאמור תידרש להשלים שנה ברמה המקצועית בה שובצה וכן תידרש להשלים 60 שעות הכשרה מקצועית לצורך קידומה לרמה המקצועית הבאה.

77.7. עובדת אשר במועד הביצוע שובצה ברמה מקצועית מתחילה או 1, ואשר ערב מועד הביצוע היתה זכאית לשני גמולי השתלמות במשכורתה, תהיה זכאית לקיצור של פרק הזמן הנדרש לצורך קידום לרמה המקצועית הבאה, בשנתיים, באופן חד פעמי.

פ.ג.
ה.ה.

עובדת כאמור תידרש להשלים שנה ברמה מקצועית מתחילה או 1, לפי העניין. זאת בנוסף להשלמת קורס הכשרה בסיסית באורך של 220 שעות, במקום השלמת 180 שעות הכשרה בהתאם לקבוע בסעיף 76 לעיל.

77.8. הוראת מעבר:

האמור בסעיפים קטנים 77.6 ו- 77.7 יחול אף לגבי עובדת אשר תעמוד בתנאים המנויים בסעיפים קטנים אלה במהלך התקופה שעד ליום 28.2.2025. למען הסר ספק מובהר כי זכאות העובדת לקידום לרמה המקצועית הבאה לא תחול לגבי תקופה שקדמה למועד בו עמדה בתנאים כאמור.

לעניין זה, ההכרה בשעות לימודים לצורך זכאות לגמול השתלמות ואישור הזכאות לגמול ההשתלמות יהיו בהתאם לכללים החלים לגבי עובדים בדירוג האחד (מינהלי) ברשויות המקומיות.

77.9. עובדת אשר במהלך תקופת עבודתה ברשות, בתפקיד עליו חל הסכם זה, לאחר תום התקופה האמורה בסעיף קטן 77.8 לעיל, תשלים זכאות לתואר אקדמי בחינוך, תהיה זכאית לקיצור של פרק הזמן הנדרש לקידום לצורך רמה המקצועית הבאה, בשנתיים, באופן חד פעמי, וכן של מספר שעות ההכשרה הנדרשות לצורך קידום לרמה המקצועית הבאה, לאחר השלמת הזכאות כאמור.

עובדת כאמור תידרש להשלים שנה ברמה המקצועית בה היא נמצאת במועד השלמת הזכאות לתואר וכן תידרש להשלים 60 שעות הכשרה מקצועית לצורך קידומה לרמה המקצועית הבאה. למען הסר ספק מובהר כי זכאות העובדת לקידום לרמה המקצועית הבאה לא תחול לגבי תקופה שקדמה למועד בו השלימה זכאות לתואר כאמור.

77.10. האמור בסעיף 77 זה לעיל לא יחול לגבי קידום של עובדת, ששובצה במועד הביצוע ברמה מקצועית 3, לרמה מקצועית 4, אף אם העובדת עומדת בתנאים המפורטים לעיל.

78. מובהר כי:

78.1. עובדת תהיה זכאית לכל היותר לקיצור אחד בלבד לצורך קידום מרמה מקצועית אחת לרמה המקצועית הבאה;

78.2. עובדת תהיה זכאית לקיצור אחד בלבד בגין כל "השכלה" כאמור (תואר אקדמי או תעודת הוראה או גמולי השתלמות או קורס הכשרה בסיסית), בהתאם למפורט בסעיף 77 לעיל, במהלך תקופת עבודתה ברשות המקומית.

79. למען הסר ספק, ההוראות בעניין קיצור פרק הזמן הנדרש לצורך קידום לרמה המקצועית אינן חלות ביחס לזכאות לתוספת שהייה. לגבי זכאות לתוספת שהייה יחולו הוראות פרק 4.1 לעיל.

יב. קביעות

80. תומכת חינוך גן/כתה ותומכת חינוך בחינוך המיוחד שתועסק בתפקיד זה במשך 24 חודשים רצופים במוסד חינוכי תהיה זכאית לקביעות בתום תקופה זו.

24
חודשים

81. על אף האמור בסעיף 80 לעיל, תומכת חינוך גן/כתה ותומכת חינוך בחינוך המיוחד המועסקת בתפקידים הבאים לא תהיה זכאית לקביעות כל עוד היא מועסקת בתפקיד: תומכת חינוך מתגברת, תומכת חינוך מתגברת בחינוך המיוחד ותומכת חינוך מחליפה.

על תומכת חינוך מחליפה ימשיכו לחול הוראות סעיף 104.812 ג' לחוקת העבודה לעניין קדימות בשיבוץ במוסד חינוכי קבוע מתום שנת הלימודים החמישית.

82. תומכת חינוך אישית לא תהיה זכאית לקביעות כל עוד היא מועסקת בתפקיד זה.

83. למען הסר ספק עובדת קבועה ששובצה לתפקיד שאינו מזכה בקביעות תישאר במעמד של עובדת קבועה.

י.ג. שבוע העבודה

84. אורך שבוע העבודה הרגיל לעובדת המועסקת במשרה מלאה נכון למועד הביצוע הוא 42 שעות.

85. להסרת הספק, בעניין קיצור שבוע העבודה יחולו ההוראות הקבועות בהסכם מסגרת 2023 ובהחלטת ועדת המעקב מיום 17.7.2023 בעניין הרשויות המקומיות שהתקבלה מכוח הסכם מסגרת 2023.

86. סעיף 106.61 ס"ק ח'3 (למעט פסקה ד') לחוקת העבודה ימשיך לחול על תומכת חינוך מיוחד, לרבות אם נקלטה לאחר יום 1.9.2021.

87. סעיפים 106.111, 106.113 (למעט פסקה ד') ו- 106.114 לחוקת העבודה ימשיכו לחול אך ורק על עובדת שהועסקה בתפקיד כאמור באותם סעיפים נכון ליום 14.8.2023.

88. מובהר כי הכללים הקבועים בסעיפי חוקת העבודה האמורים בסעיפים 86 ו- 87 לעיל הם בגדר "הסדר צמצום" כאמור בפרק יד(1) להסכם מסגרת 2023, ויחולו ההוראות הקבועות בהסכם מסגרת 2023 לעניין זה.

89. בנוסף לקיצור שבוע העבודה שיחול בהתאם להסכם מסגרת 2023 והחלטת ועדת המעקב מיום 17.7.2023, החל מיום 1 בספטמבר 2027, משרה מלאה של עובדת עליה חל הסכם זה תעמוד על 39 שעות שבועיות, למעט במקרה בו יהיה מחסור ארצי משמעותי בעובדות בתפקידים עליהם חל הסכם זה.

לעניין זה, קיומו של מחסור ארצי משמעותי ייקבע באופן הבא: המחסור ייבחן, בהתאם לנתונים של שנת הלימודים תשפ"ז (2026-2027), על ידי ועדה שתורכב מיו"ר ההסתדרות ויו"ר מרכז השלטון המקומי, והחלטתה תתקבל בהסכמה פה אחד, לא יאוחר מיום 1.4.2027.

ככל שלא תתקבל החלטה מוסכמת כאמור לעיל, לא יחול שינוי בשבוע העבודה. ככל שתתקבל החלטה מוסכמת כאמור, ייחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי להסדרת הנושאים הכרוכים בנושא זה.

90. עובדת קיימת אשר שעות עבודתה הקבועות בפועל, ערב מועד הביצוע, פחותות משיעור המשרה לפיו משולם שכרה ערב מועד הביצוע, תמשיך לעבוד את אותו מספר שעות אשר עבדה ערב מועד הביצוע. שכרה של העובדת ישולם לפי שיעור המשרה שלפיו משולם שכרה ערב מועד הביצוע.

ר.ח.ו.

91. ככל שכתוצאה מקיצור שבוע העבודה, תוצאת החלוקה של מספר שעות העבודה הקבועות בפועל של העובדת במספר שעות העבודה למשרה מלאה החלות במועד חישוב השכר לגבי עובדת חדשה, גבוה משיעור המשרה שלפיו משולם שכרה, לפי סעיף 90 לעיל, שכרה ישולם בהתאם לשיעור משרה השווה לתוצאת החלוקה האמורה.
92. מובהר כי ההסדר הקבוע בסעיף 90 לעיל הוא בגדר "הסדר צמצום" כאמור בפרק יד(1) להסכם המסגרת 2023, ויחולו ההוראות הקבועות בהסכם מסגרת 2023 לעניין זה.
93. מובהר כי האמור בסעיפים 90 ו-91 אינו חל על עובדות המועסקות בחלקיות משרה הנובעת מסעיף 106.61 ס"ק ח'3 (למעט פסקה (ד)) לחוקת העבודה או מסעיפים 106.113 (למעט פסקה (ד)) ו-106.114 לחוקת העבודה, ועניינן של עובדות אלה מוסדר בסעיפים 86 ו-87 לעיל.
94. יובהר בזאת כי לעובדת שתידרש לעבוד בשעות עודפות או בשעות נוספות, כגון במסגרת מסיבות החגים וסוף שנה או ימי הורים, ישולם תגמול עבור שעות עודפות או שעות נוספות לפי העניין, בהתאם לקבוע בדין ולסעיף 106.118 לחוקת העבודה.
95. בגין ליווי טיולים מעבר לשעות העבודה, תקבל העובדת תשלום בהתאם להוראות סעיף 101.29 לחוקת העבודה.

יד. ימי עבודה וחופשה

96. החל מיום 1.9.2023 תומכת חינוך גן/כתה, תומכת חינוך בחינוך המיוחד ותומכת חינוך אישית (להלן בסעיף זה: "עובדת") תעבוד בימים בהם מתקיימים הלימודים במערכת החינוך וכן בימים בפגרות החגים והקיץ בהם מתקיימת פעילות במסגרת חינוכית עם ילדים (לרבות קייטנות) וימי היערכות (להלן בסעיף זה: "ימי עבודה") והכל בהתאם ובכפוף למפורט בפרק זה.
97. ככלל במהלך ימי העבודה לא ניתן יהיה לנצל ימי חופשה שנתית וימי השתלמות, ואולם אין באמור כדי לגרוע מזכות להיעדרות שאינה ימי חופשה ואינה ימי השתלמות (כגון: מחלה, ימי אבל, חופשת נישואים וכו')
98. **ימי עבודה בפגרות למעט חודשים יולי-אוגוסט:**

98.1 תומכת חינוך גן/כתה - ימי עבודה בקייטנות בפגרות למעט חודשים יולי-אוגוסט:

5 ימי עבודה רצופים בחנוכה/פגרת החורף (להלן: "קייטנת חנוכה/חורף") במסגרת פעילות במסגרת החינוכית עם ילדים;

5 ימי עבודה רצופים בחופשת פסח/פגרת האביב (להלן: "קייטנת פסח/אביב") בפעילות במסגרת החינוכית עם ילדים.

98.2 תומכת חינוך אישית:

5 ימי עבודה רצופים בחנוכה/פגרת החורף (להלן: "קייטנת חנוכה/חורף") במסגרת פעילות במסגרת החינוכית עם ילדים, בין אם היא צמודה לילד אותו היא מלווה ובין אם היא מבצעת עבודה של תומכת גן/כתה;

ר.פ.ו.

5 ימי עבודה רצופים בחופשת פסח/פגרת האביב (להלן: "קייטנת פסח/אביב") בפעילות במסגרת החינוכית עם ילדים, בין אם היא צמודה לילד אותו היא מלווה ובין אם היא מבצעת עבודה של תומכת גן/כתה;

עד 4 ימי עבודה במסגרת פעילות במסגרת החינוכית עם ילדים בחינוך המיוחד (שאינה בחופשת הקיץ) ובכלל זה במסגרת קייטנת חנוכה / חורף וקייטנת פסח/אביב

98.3. תומכת חינוך בחינוך המיוחד:

11 (אחד עשר) ימים במצטבר, במהלך הפגרות הבאות: חול המועד פסח, חול המועד סוכות, חג החנוכה, פורים, פגרת הלימודים שלפני חג הפסח. בחירת ימי העבודה תיעשה, ככל האפשר, במשותף בין תומכות החינוך למעסיק.

למניעת ספק לא תועסק תומכת חינוך בחינוך המיוחד בשתי תקופות "חול-המועד" שונים באותה שנת לימודים אלא בהסכמתה בלבד.

למען הסר ספק מובהר בזאת כי לא ניתן יהא לכפות על תומכת חינוך בחינוך המיוחד להיות מועסקת בימי הפגרות שאינן מחויבות בהם והיא תועסק בימים אלו על פי הסכמתה בלבד.

99. ימי עבודה במסגרת חינוכית עם ילדים בחופשת הקיץ:

99.1. תומכת חינוך גן/כתה – 15 ימי עבודה בחודש יולי בפעילות במסגרת חינוכית עם ילדים, שייקבעו מראש בהתחשב ככל הניתן בצרכי העובדת. ביתרת ימי חופשת הקיץ, לא כולל ימי ההיערכות, העובדת תנצל ימי חופשה שנתית (עד 22 ימי חופשה שנתית לשנת עבודה מלאה);

99.2. תומכת חינוך אישית – עד 27 ימי עבודה במסגרת חינוכית עם ילדים, בחודשים יולי-אוגוסט. המעסיק יאפשר לעובדת, ככל הניתן, לנצל בחודשים יולי ואוגוסט את ימי החופשה השנתית שלה (עד 22 ימי חופשה שנתית לשנת עבודה מלאה);

99.3. תומכת חינוך בחינוך המיוחד – 20 ימי עבודה ביולי-אוגוסט, כולל ימי ההיערכות, ועד לא יאוחר מה – 15.8 במסגרת חינוכית עם ילדים ובלבד שהמעסיק יאפשר לעובדת לנצל את מלוא ימי החופשה השנתית המגיעים לה באותה שנה (ככלל בימים שאינם ימי עבודה כאמור בסעיף 96 לעיל).

1ד. שיבוץ לעבודה בפגרות החגים ובפגרת הקיץ

100. רשות מקומית תוכל לשבץ תומכת חינוך גן/כתה (למעט תומכת חינוך פדגוגית קל, לגביה יחולו הוראות סעיפים 101 - 102 להלן) ותומכת חינוך אישית לעבודה עם ילדים בפגרות החגים ובפגרת הקיץ לפי סדר השיבוץ הבא:

100.1. תחילה תשובץ לעבודה תומכת חינוך גן/כתה שהחלה את עבודתה בתקופה שמחודש אוגוסט 2016 ואילך, לפי סדר שיבוץ מבעלת הוותק הנמוך ביותר עד בעלת הוותק הגבוה ביותר באותה רשות;

ר.פ.ו.

- 100.2. לאחר מכן תשובצנה לעבודה: תומכת חינוך מחליפה, תומכת חינוך אישית אשר הילד עליו היא אמונה אינו רשום לקייטנה באותה חופשה;
- 100.3. לאחר מיצוי האמור בסעיפים קטנים 100.1 ו- 100.2 ורק ככל שייווצר צורך בתומכות חינוך נוספות, תשובץ לעבודה תומכת חינוך גן/כתה שהחלה את עבודתה לפני חודש אוגוסט 2016, לפי סדר שיבוץ מבעלת הוותק הנמוך ביותר עד בעלת הוותק הגבוה ביותר באותה רשות מקומית. בכל מקרה עובדת דור א' לא תשובץ לעבודה אלא אם היה נהוג לגביה אחרת במועד הקובע כמשמעותו בהסכם מרץ '99.
- 100.4. הרשות המקומית תתחשב ככל הניתן בצרכי העובדת ובנתונייה, טרם השיבוץ.
101. תומכת חינוך פדגוגית קל בגן או בבית ספר אשר החלה לעבוד ברשות המקומית עד ליום 14 באוגוסט 2023 תועסק בימים בהם מתקיימים לימודים במערכת החינוך וכן במשך 10 ימים במהלך החודשים יולי-אוגוסט על-פי קביעת הרשות וזאת בהתאם לאמור בסעיפים 106.112(ד) ו- 106.117 לחוקת העבודה.
102. תומכת חינוך פדגוגית קל בגן אשר החלה לעבוד ברשות המקומית עד ליום 14 באוגוסט 2023 – ניתן יהיה לשבץ אותה, בנוסף ל- 10 ימים האמורים לעיל, בהתאם למפורט להלן:
- 102.1. ברשות מקומית בה היה נהוג ערב חתימת הסכם זה לזמן את תומכת החינוך הפדגוגית קל לעבודה בפעילות במסגרת חינוכית עם ילדים (לרבות קייטנות) בפגרות החגים או בפגרות הקיץ ימשיכו לנהוג בהתאם לכך.
- 102.2. ברשות מקומית בה לא היה נהוג, ערב חתימת הסכם זה, לזמן את תומכת החינוך הפדגוגית קל לעבודה בפעילות במסגרת חינוכית עם ילדים (קייטנות) בפגרות החגים או פגרות הקיץ, תומכת חינוך פדגוגית קל שהיא עובדת דור א' לא תשובץ לעבודה כאמור, ואילו תומכת חינוך פדגוגית קל שהיא עובדת דור ב' תשובץ לעבודה כאמור אחרונה בסדר השיבוץ, אף לאחר תומכת חינוך גן/כתה.
- 2ד. עבודה בימי היערכות**
103. מעסיק יוכל לקרוא לעובדת לימי היערכות, שהם ימי עבודה ללא ילדים, למעט בערבי חג, בימים כמפורט להלן:
- תומכת חינוך גן/כתה - עד 11 ימי היערכות בסך הכל, מתוכם 8 ימי העבודה האחרונים בחודש אוגוסט בצמוד לפתיחת שנת לימודים.
- על אף האמור לעיל, תומכת חינוך גן/כתה תהיה רשאית לממש יום בחירה באחד בימי היערכות, למעט יום היערכות באחד מ- 3 ימי העבודה הסמוכים ליום תחילת שנת הלימודים, תוך תיאום עם המעסיק, 7 ימים מראש.
- תומכת חינוך בחינוך המיוחד – עד 3 ימי העבודה האחרונים בחודש אוגוסט בצמוד לפתיחת שנת לימודים.
104. המעסיק יודיע לעובדת את המועדים בהם יחולו ימי היערכות, ככל הניתן 7 ימים מראש.

י.ר.
מ.י.

105. ימי היערכות לא יחולו בערבי חג.
106. ימי היערכות שבהן העובדת לא נקראה לעבודה אינם ניתנים להעברה משנה לשנה על ידי המעסיק.

3.ד. הוראות כלליות לעניין פגרות החגים, פגרת הקיץ וימי היערכות

107. רשות מקומית שלא קראה לעובדת לימי היערכות או לעבודה במסגרת חינוכית עם ילדים (לרבות קייטנות) בשנת לימודים כלשהי, אין בכך כדי לגרוע מהאפשרות שתקרא לעובדת בשנת לימודים אחרת.
108. ימים שאינם ימי העבודה של העובדת ייחשבו כימי חופשה שנתית המגיעים לה לפי חוקת העבודה (22 ימי חופשה שנתית לעובדת המועסקת 5 ימים בשבוע בכל שנת הלימודים). ימי חופשה מעבר למכסת החופשה השנתית כאמור ייחשבו לעניין תשלום שכר, כימי חופשה לכל דבר ועניין (להלן: "חופשה פנימית"). חופשה פנימית אינה ניתנת לצבירה או לפדיון. האמור בא במקום הסדרי חופשה פנימית אחרים שהיו קיימים עובר לחתימת ההסכם.
- עובדת שלא נקראה לעבודה בפגרות החגים או בפגרת הקיץ תיחשב כעובדת בחופשה ויחולו לגביה הוראות סעיף זה.
109. הוראות הסכם זה בעניין ימי עבודה, ימי חופשה וימי היערכות באות במקום ההוראות בעניין ימי בחירה בחוקת העבודה וההוראות המקבילות בשלוש הערים הגדולות.

טו. תוספת גמול עבודה בפגרות / קייטנות חנוכה/חורף, פסח/אביב ובחופשת הקיץ

110. החל מחודש ינואר 2024, בגין עבודה בפועל במסגרת חינוכית עם ילדים בפגרות או בקייטנות חנוכה/חורף ובקייטנות פסח/אביב ובחופשת הקיץ ישולם לעובדת, בנוסף לשכרה הרגיל לפי הסכם זה, גמול מיוחד כמפורט בסעיפים 111 עד 113 להלן.
111. **בפגרות או בקייטנות חנוכה/חורף ובקייטנות פסח/אביב:**
- 111.1. תומכת חינוך גן/כתה - תוספת לשכר בסך של 37 ₪ לשעת עבודה.
 - 111.2. תומכת חינוך בחינוך המיוחד - בגין עבודה כאמור בסעיף 98.3, תוספת לשכר בסך של 40 ₪ לשעת עבודה. סעיף 106.61ט2(ז) לחוקת העבודה לא יחול.
 - 111.3. תומכת חינוך אישית (שצמודה לילד) - תוספת לשכר בסך של 75 ₪ ליום עבודה בן חמש שעות לפחות.
 - 111.4. מובהר שתומכת חינוך אישית שתבצע, בחופשות החגים, עבודה של תומכת חינוך גן/כתה (ואינה צמודה לילד) תהיה זכאית לגמול בסכום לו זכאית תומכת חינוך גן/כתה, כלומר תוספת לשכר בסך של 37 ₪ לשעת עבודה.
 - 111.5. תומכת חינוך אישית, אשר הילד אליו היא צמודה לא משתתף בקייטנה ואינה צמודה לילד אחר, שתבצע עבודה של תומכת חינוך בחינוך המיוחד כאמור בסעיף 98.2, תהיה זכאית לתוספת לשכר בסך של 100 ₪ ליום עבודה בן חמש שעות לפחות.

2.2.2
1.1.1

112. בחופשת הקיץ (יולי – אוגוסט):

- 112.1. תומכת חינוך גן/כתה – תוספת לשכר בסך של 180 ₪ ליום עבודה בן חמש שעות לפחות.
- 112.2. תומכת חינוך בחינוך המיוחד – תוספת לשכר בסך של 40 ₪ לשעת עבודה. סעיף 106.61 ט(ז) לחוקת העבודה לא יחול.
- 112.3. תומכת חינוך אישית (שצמודה לילד) – תוספת לשכר בסך של 75 ₪ ליום עבודה בן חמש שעות לפחות עבודה.
- 112.4. מובהר שתומכת חינוך אישית, אשר הילד אליו היא צמודה לא משתתף בקייטנה ואינה צמודה לילד אחר, ושתבצע בחופשת הקיץ עבודה של תומכת חינוך גן/כתה, תהיה זכאית לגמול בסכום לו זכאית תומכת חינוך גן/כתה, כלומר תוספת לשכר בסך של 180 ₪ ליום עבודה בן חמש שעות לפחות.
- 112.5. תומכת חינוך אישית, אשר הילד אליו היא צמודה לא משתתף בקייטנה ואינה צמודה לילד אחר, שתבצע בחופשת הקיץ עבודה של תומכת חינוך בחינוך המיוחד, תהיה זכאית לתוספת לשכר בסך של 100 ₪ ליום עבודה בן חמש שעות לפחות.
- 112.6. תומכת חינוך פדגוגי קל בבית ספר שהחלה את עבודתה עד ליום 14 באוגוסט 2023 תמשיך לעבוד במתכונת העבודה והתגמול כיום, כאמור בסעיף 106.117 לחוקת העבודה ולא יחול עליה האמור בפרק זה.
- 112.7. על תומכת חינוך פדגוגי קל בגן יחול האמור בפרק זה כמפורט לגבי תומכת חינוך גן/כתה.
113. תוספת גמול עבודה בפגרות / קייטנות חנוכה/חורף, פסח/אביב ובחופשת הקיץ אינה מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא תובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות ותוספות אחוזיות (ככל שהעובדת זכאית להן), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, פיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה, פדיון חופשה, לא תילקח בחשבון לעניין גמלאות, ולא יבוצעו בגינה הפרשות לקרן השתלמות.
- בגין תוספת גמול עבודה בפגרות / קייטנות חנוכה/חורף, פסח/אביב ובחופשת הקיץ יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה לפי השיעורים בהם מבוצעת הפרשה לגבי רכיבי "עבודה נוספת", כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 3.3.99 בעניין המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת בשיעורים כפי שיעודכנו מעת לעת (נכון למועד חתימת הסכם זה: 7.5% תגמולי מעסיק, 6% לפיצויים ו-7% תגמולי עובד).
- למען הסר ספק מובהר כי אין באזכור הרכיבים לעיל כדי לקבוע זכאות להם.
- סכומי תוספת גמול עבודה בפגרות / קייטנות חנוכה/חורף, פסח/אביב ובחופשת הקיץ (יולי – אוגוסט) כמפורט בפרק זה יעודכנו בשיעורים של תוספות היוקר, במועדי התשלום של תוספות אלו.

ר.ח.ו.

טז. קצובת ביגוד

114. החל ממשכורת חודש יולי 2025 :
- עובדת שמועסקת ברשות המקומית פחות מ - 10 שנים תהיה זכאית לקצובת ביגוד למקבלי קהל לפי רמה 3.
- עובדת שמועסקת ברשות המקומית 10 שנים ומעלה תהיה זכאית לקצובת ביגוד למקבלי קהל לפי רמה 4.
- עובדת קיימת שקבלה במשכורת חודש יולי 2023 קצובת ביגוד למקבלי קהל לפי רמה 4 תמשיך לקבל תשלום כאמור באותה רשות מקומית.
- סכום קצובת הביגוד יהיה כקבוע בהודעות בענייני עובדים בנושא זה, כפי שמתעדכנות מעת לעת. למען הסר ספק, האמור בסעיף זה בא במקום ביגוד בעין.

יז. קצובת טלפון

115. עובדת תהיה זכאית לקצובת טלפון, כמפורט להלן:

רמה מקצועית	מכסת השיחות החודשיות לתשלום	תשלום חודשי (₪)
מתחילה ו-1	175	₪ 42.55
2 ומעלה	200	₪ 48.6

116. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מזכותה של עובדת דור א' שמקבלת כדין קצובת טלפון עדיפה. על עובדת כאמור לא יחולו הוראות סעיף 115.

יח. הוראות נוספות

117. בעניין דמי החלפת גנת, הודעה בענייני עובדים מספר 8/2022 תמשיך לחול.
118. בעניין תומכת חינוך מובילה יימשך הדיון בין הצדדים כאמור במכתב מיום 8.8.2023. אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מההוראות בעניין שקט תעשייתי החלות בין הצדדים.

יט. הפרשים והפרשות

119. התשלומים השוטפים הנובעים מהסכם זה ישולמו החל ממשכורת אוגוסט 2023 המשולמת בחודש ספטמבר 2023, ולא יאוחר ממשכורת חודש ספטמבר 2023 המשולמת בחודש אוקטובר 2023.
120. תשלום הפרשים וההפרשות (לרבות הניכויים) בגינם יבוצעו לכל המאוחר במשכורת חודש אוקטובר 2023 המשולמת בחודש נובמבר 2023.

י.א.
2.2

121. מובהר כי האמור בפרק זה יחול גם לגבי תומכות חינוך אשר סיימו העסקתן בתקופה שמיום 1.4.2023 ועד למועד ביצוע התשלום בפועל לפי הסכם זה.

כ. הכרעה בחילוקי דעות

122. ועדת מעקב בהשתתפות יו"ר הסתדרות המעו"ף וראש מנהל שכר והסכמי עבודה במרכז שלטון המקומי או נציג שלוש הערים הגדולות לפני העניין, או מי מטעמם, תעקוב אחר ביצוע הסכם זה ותכריע פה אחד בחילוקי דעות הנוגעים לו.

כא. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

123. מובהר, למען הסר ספק, כי על הצדדים להסכם זה ועל תומכות החינוך חלים סעיפים 98 עד 105 להסכם הקיבוצי (מסגרת) שנחתם ביום 17.7.2023, שעניינם מיצוי תביעות ושקט תעשייתי.

כב. כללי

124. אין באזכור הוראה, כלל או נוהל בהסכם זה כדי לשנות את מעמדו הנורמטיבי.

125. הסכם זה ייכנס לתוקפו עם קבלת אישור הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

ולראיה באו הצדדים על החתום

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

מרכז השלטון המקומי

שלוש הערים הגדולות

מרכז השלטון האזורי

נספח א'

(סעיף 15 להסכם הקיבוצי)

למען הסר ספק, ההוראות הבאות בחוקת העבודה וההוראות המקבילות בשלוש הערים הגדולות לא יחולו לגבי תומכות החינוך עליהן חל הסכם זה בלבד.

- א. סעיף 25.42 שעניינו "לוח תפקידים ועיסוקים לחוקת העבודה";
- ב. סעיף 25.5 לחוקת העבודה שעניינו תוספת שהייה בדרגה;
- ג. סעיף 26.83 שעניינו "גמול השתלמות" וזאת מבלי לגרוע מהאמור בהסכם בעניין זה;
- ד. סעיף 27.3 שעניינו "חלקיות המשרה בשעות ובאחוזים לחוקת העבודה";
- ה. סעיף 79.2 שעניינו "הענקת דרגה לפורש לגמלאות";
- ו. סעיף 104.111 שעניינו היקף משרת הסייעות;
- ז. סעיפים 104.413, 104.511 עד וכולל 104.514.
- ח. האמור בסעיף 104.833 ב: "תוספת השכר האמורה בסעיף זה, הינה בגין עבודה נוספת שאינה מונעת תשלום תוספת שכר של 6.85% לסייעות לגננות כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 3.3.99 (סעיף 26.816 לחוקת העבודה)" – בטל;
- ט. סעיף 106.54 שעניינו "מסלול קידום בדרגות";
- י. סעיף 106.61 (ד) שעניינו מסלול קידום לסייעות חינוך מיוחד בינוני וקשה.

מ.א.ו.
ל.ר.
ד.ר.

נספח ב' (סעיף 54 : הסדרת השכר)

שעות עבודה בפועל – B									
42	41	40	39	38	37	36	35		
0%	0%	17%	33%	50%	67%	83%	100%	100%	A – חלקיות המשרה
0%	0%	10%	27%	44%	60%	77%	94%	99%	
0%	0%	3%	20%	37%	54%	71%	88%	98%	
0%	0%	0%	13%	30%	48%	65%	82%	97%	
0%	0%	0%	6%	24%	41%	58%	76%	96%	
0%	0%	0%	0%	17%	34%	52%	69%	95%	
0%	0%	0%	0%	10%	27%	45%	63%	94%	
0%	0%	0%	0%	2%	20%	38%	56%	93%	
0%	0%	0%	0%	0%	13%	31%	49%	92%	
0%	0%	0%	0%	0%	6%	24%	42%	91%	
0%	0%	0%	0%	0%	0%	17%	35%	90%	
0%	0%	0%	0%	0%	0%	9%	28%	89%	
0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	20%	88%	
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	13%	87%	
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	86%	
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	85%	
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	84%	
0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	83%	

א. נ
ב. ח

נספח ג'

(דוגמאות - סעיף 56 להסכם הקיבוצי)

דוגמה 1:

עובדת ששעות עבודתה השבועיות הרגילות עומדות על 35 שעות ושכרה משולם לפי 100 אחוז משרה.

$$100\% = A$$

$$35 = B$$

$$6 = C$$

$$100\% = S$$

$T = 3\%$ לעובדת ברמה מקצועית מתחילה; 4% לרמה מקצועית 1 וכן הלאה.

$$G = 8,500 \text{ ₪}$$

סכום הסדרת השכר לעובדת ברמה מקצועית מתחילה יעמוד על 3% כפול 100% כפול $8,500 \text{ ₪}$, כלומר - 255 ₪ .

סכום הסדרת השכר לעובדת רמה מקצועית 1 יעמוד על 4% כפול 100% כפול $8,500 \text{ ₪}$, כלומר - 340 ₪ .

להלן דוגמא לעדכון הוותק לגבי עובדת ברמה מקצועית מתחילה:

תאריך	יתרת הסדרת השכר (פתיחה)	סכום תוספת הוותק לה זכאית העובדת בגין השנה שחלפה (אלמלא סעיף זה)	סכום עדכון תוספת הוותק בפועל	יתרת הסדרת השכר (סיום)
1.1.2024	255	50	0	205
1.1.2025	205	50	0	155
1.9.2025	155	33.5	0	121.5
1.9.2026	121.5	50	0	71.5
1.9.2027	71.5	50	25	46.5
1.9.2028	46.5	50	25	21.5
1.9.2029	21.5	50	28.5	0
1.9.2030	0	50	50	0

מ.מ.מ.מ.מ.

דוגמה 2:

עובדת ששעות עבודתה השבועיות הרגילות עומדות על 36 שעות ושכרה משולם לפי אחוז משרה.

$$95\% = A$$

$$36 = B$$

$$2.95 = C$$

$$51.75\% = S$$

$$8,500 = G$$

סכום הסדרת השכר לעובדת ברמה מקצועית מתחילה יעמוד על 3% כפול 51.75% כפול 8,500 ₪, כלומר - 131.75 ₪.

סכום הסדרת השכר לעובדת ברמה מקצועית 1 יעמוד על 4% כפול 51.75% כפול 8,500 ₪, כלומר - 175.95 ₪.

להלן דוגמא לעדכון הוותק לגבי עובדת ברמה מקצועית מתחילה:

תאריך	יתרת הסדרת השכר (פתיחה)	סכום תוספת הוותק לה זכאית העובדת בגין השנה שחלפה (אלמלא סעיף זה)	סכום עדכון תוספת הוותק בפועל	יתרת הסדרת השכר (סיום)
1.1.2024	132	47.5	0	84.5
1.1.2025	84.5	47.5	0	37
1.9.2025	37	31.83	0	5.17
1.9.2026	5.17	47.5	42.33	0
1.9.2027	0	47.5	47.5	0

הערה

(ח) מבנה העסקה, לפי סעיף 56 להסכם זה.

למען הסר ספק, אין באמור בסעיף 104 זה כדי לגרוע מטענות מי מהצדדים לגופו של עניין.
105. למען הסר ספק, ומבלי לגרוע מהאמור לעיל, הוראות הסכם זה מוסיפות להוראות שקט תעשייתי החלות לגבי מעסיקים במגזר הציבורי או שיחולו לגבי מעסיקים במגזר הציבורי, לרבות חלק מהם.


(כג) הכרעה בחילוקי דעות

106. ועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות תמשיך לעקוב ולסייע בביצוע של הסכם זה ולהכריע בחילוקי הדעות הנוגעים לו.
החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

(כד) הארכת הסכם המוסד לבוררות מוסכמת

107. מוסכם על הארכת תוקפו של הסכם המוסד לבוררות מוסכמת בשירותים הציבוריים עד לחתימת הסכם השכר הבא ברמה הארצית.
108. מתוך הכרה בחשיבות קיום יחסי עבודה של שיתוף פעולה וגישור, נחתם במקביל לחתימת הסכם זה הסכם קיבוצי בעניין תיקון הסכם המוסד לבוררות מוסכמת בשירותים הציבוריים כך שיכלול אפשרות לפגייה להליך גישור בהסכמה.
109. מוסכם כי המדינה וההסתדרות יפעלו לכך שעד תום 90 יום ממועד חתימת הסכם זה:
(א) תעודכן רשימת החברים ('בוררים') במוסד, בהסכמה בין המדינה וההסתדרות כאמור בסעיף 3 להסכם המוסד לבוררות מוסכמת בשירותים הציבוריים;
(ב) תוכן רשימה של מגשרים, בהסכמה בין המדינה לבין ההסתדרות, אשר תשמש כמאגר לצורך מינוי מגשר (או מגשרים) להליך גישור מסוים, בהתאם להסכם האמור בסעיף 108 לעיל.
110. מובהר כי הוראות פרק (כד') זה חלות על מעסיקים שהם צד להסכם המוסד לבוררות מוסכמת בשירותים הציבוריים או אשר יצטרפו אליו בהתאם להוראותיו.

ולראיה באו הצדדים על החתום:


הסתדרות העובדים הכללית החדשה


מדינת ישראל

מרכז השלטון המקומי


שלוש הערים הגדולות