הסכם קיבוצי כללי

שנערך ונחתם ביום 23.9.2024

בין: מרכז השלטון המקומי בישראל, בשם כל הרשויות המקומיות החברות בו, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג על ידי מר חיים ביבס, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עירית מודיעין-מכבים-רעות, גב' לירון דורון לוי, מנכ"לית מרכז השלטון המקומי וגב' חגית מגן, ראש מנהל שכר והסכמי עבודה במרכז השלטון המקומי;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה) המיוצגות על ידי מר ליאור ישראלי ראש מנהל משאבי אנוש והמנהל העירוני בעיריית ירושלים;

מרכז השלטון האזורי בשם המועצות האזוריות החברות בו המיוצג על ידי מר שי חג'ג', יו"ר מרכז השלטון האזורי וראש מועצת מרחבים ומר איציק אשכנזי, מנכ"ל מרכז השלטון האזורי;

(להלן: "**המעסיקים**")

מצד אחד

לבין: ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים ובמכללות, המיוצג על ידי יו"ר הנהלת ארגון המורים, מר רן ארז;

(להלן: "**ארגון המורים**")

מצד שני

הואיל: וביום 31.08.2023 הגיעו הצדדים להבנות עקרוניות בענייני שכר ותנאי עבודה לתקופה שעד ליום 31.08.2028, שחלקן עוגנו בהסכם קיבוצי מיום 12.09.2023 (להלן: "**הסכם הביניים**");

והואיל: ובמסגרת ההבנות כאמור, הצדדים הכירו בצורך בשינוי מבנה שבוע העבודה כמפורט בהסכם זה להלן, בין היתר לאור האתגרים הקיימים במערכת החינוך, וכן בצורך בביצוע מהלכים נוספים להשבחת מערכת החינוך ויצירת כלים נוספים הדרושים לצורך כך;

והואיל: ובנוסף לאמור לעיל, הצדדים מכירים בצורך לבצע שיפורים והתאמות במודל השכר וההעסקה של המורים ושל מנהלי בתי הספר, במטרה לחזק את מעמדם, למשוך עובדי הוראה למערכת החינוך לרבות לתפקידי ניהול וליצור מבנה העסקה אשר יהלום את מעמדם ותפקידם;

והואיל: והצדדים השלימו את המשא ומתן לגבי העקרונות שסוכמו ביום 31.8.2023 כאמור;

והואיל: והצדדים מעוניינים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו במשא ומתן כאמור בהסכם קיבוצי זה;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלהלן:

פרק א': כללי

1. <u>הוראות כלליות</u>

(א) המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

(ב) בכל מקום בהסכם זה בו דובר בלשון זכר, הכוונה גם ללשון נקבה או להפך, אלא אם כן צוין אחרת במפורש.

(ג) כותרות ההסכם הן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו.

(ד) אין באזכור מכתבים, חוזרי מנכ"ל משרד החינוך, נהלים וכיוצא בזאת בהסכם זה, כדי לשנות ממעמדם הנורמטיבי.

2. <u>תחולה</u>

הסכם זה יחול על כל העובדים המדורגים בדירוג עובדי הוראה המיוצגים על-ידי ארגון המורים, ואשר עליהם חל הסכם רפורמת עוז לתמורה (כהגדרתו להלן), בין אם מועסקים על פי תנאי הרפורמה ובין אם לאו (להלן: "**עובדי הוראה**");

3. <u>תקופת ההסכם</u>

הסכם זה הוא לתקופה שעד ליום 31.08.2028.

4. <u>הגדרות</u>

"**הסכם רפורמת עוז לתמורה**"- ההסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 14.08.2011 ליישום רפורמת "עוז לתמורה", כפי שתוקן בהסכמים קיבוציים נוספים בין הצדדים.

"**עובדי הוראה ברפורמה**" – מורים ומנהלים המועסקים לפי תנאי רפורמת עוז לתמורה.

"**עובדי הוראה שאינם ברפורמה**" – מורים ומנהלים המועסקים שלא לפי תנאי רפורמת עוז לתמורה.

"**מורים ברפורמה**" – מורים המועסקים לפי תנאי רפורמת עוז לתמורה.

5. <u>**מענק חד-פעמי בגין שנת הלימודים תשפ"ד**</u>

(א) עובד הוראה אשר הועסק אצל המעסיק במשרה מלאה בכל התקופה שמיום 1.9.2023 עד יום 30.08.2024 (להלן: "**התקופה למענק**"), יהיה זכאי למענק חד פעמי בסכום כמפורט להלן:

עובד הוראה ברפורמה- מענק חד פעמי בסכום של 9600 ש"ח בלבד.

עובד הוראה שאינו ברפורמה- מענק חד פעמי בסכום של 6000 ש"ח בלבד.

להלן: "**המענק**".

(ב) עובד הוראה, אשר הועסק אצל המעסיק במשרה מלאה בחלק מהתקופה למענק, יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק בהתאם לחלקיות תקופת עבודתו.

(ג) עובד הוראה אשר הועסק אצל המעסיק במשרה חלקית בכל התקופה למענק יהיה זכאי לחלק היחסי של המענק, ביחס לחלקיות משרתו המשוקללת (לרבות היקף העסקה העולה על 100%) בתקופה למענק.

(ד) עובד הוראה אשר הועסק אצל המעסיק במשרה חלקית בחלק מהתקופה למענק יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק, ביחס לחלקיות משרתו (לרבות היקף העסקה העולה על 100%) ולתקופת העבודה של עובד ההוראה בתקופה למענק.

(ה) מוסכם כי בחישוב תקופת העבודה במסגרת התקופה למענק, לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה עובד ההוראה, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום לרבות שבתון או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום.

מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה עובד ההוראה בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות, לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: "**תקופת לידה והורות**"). למען הסר ספק, היעדרות שרינה כדין חופשה ללא תשלום, שהיא לאחר תום תקופת הלידה וההורות כמשמעותה בחוק עבודת נשים, לא תילקח בחשבון בחישוב תקופת העבודה במסגרת התקופה למענק.

(ו) בתקופת לידה והורות או שירות מילואים אשר חלה במהלך התקופה למענק (כולה או חלקה) תחושב חלקיות המשרה (בעבור כל חודש היעדרות מלא), לפי חלקיות העסקה שהייתה לעובד ההוראה ערב יציאתו לתקופת הלידה וההורות או לשירות המילואים.

(ז) המענק ישולם במשכורת חודש אוקטובר 2024 (המשולמת בחודש נובמבר 2024) ולא יאוחר ממשכורת חודש נובמבר 2024 (המשולמת בחודש דצמבר 2024).

(ח) המענק אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, ולא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה לעניין חישוב התמורה עבור ביצוע שעות מילוי מקום (בין אם במקום שעה תומכת הוראה ובין אם לאו), לעניין הפחתת שכר בשל שעת היעדרות, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ולא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל לקצבה, לקרן השתלמות ולקרן דפנה (או לקופה אחרת חלופית לה).

(ט) למען הסר ספק, המענק לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

(י) אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלאות השכר המשולב.

(יא) לגבי עובדי הוראה אשר שולמה להם מקדמה בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 12.9.2023, תנוכה יתרת המקדמה האמורה אשר נותרה לאחר ניכוי חלק המקדמה לאור הודעת הממונה על השכר מיום 9.4.2024 (בהתאם להוראות סעיף 3 להסכם הקיבוצי האמור), מהמשכורת שבה יבוצע תשלום המענק לפי סעיף זה.

<u>פרק ב': עובדי הוראה המועסקים בתנאי רפורמת עוז לתמורה</u>

6. מוסכם ומובהר כי הוראות פרק ב' זה להלן חלות על עובדי ההוראה ברפורמה.

7. <u>תוספת שקלית לעובדי הוראה</u>

(א) החל מיום 01.09.2024, עובדי ההוראה ברפורמה יהיו זכאים לתוספת חודשית שקלית, בהתאם למפורט להלן (להלן: "**תוספת שקלית עוז 2023**").

(ב) סכום תוספת שקלית עוז 2023 לעובד הוראה המועסק במשרה מלאה (100% משרה), יהיה בהתאם למפורט בטבלה שלהלן:

החל מיום	פעימה				סה"כ (₪)
	1	2	3	4	
01/09/2024	1,200.00				1,200.00
01/09/2025	1,218.00	300.00			1,518.00
01/09/2026	1,236.00	304.50	250.00		1,790.50
01/09/2027	1,254.00	309.00	253.75	250.00	2,066.75

(ג) עובדי הוראה ברפורמה המועסקים במשרה חלקית יהיו זכאים לתוספת בסכום שיחושב באופן יחסי לחלקיות המשרה בהשוואה לעובדי הוראה במשרה מלאה. הוראה זו תחול גם לגבי עובד הוראה אשר מועסק בהיקף משרה אשר עולה על 100% משרה.

(ד) תוספת שקלית עוז **2023** תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה לצורך חישוב התמורה עבור ביצוע "שעות מילוי מקום" (בין אם במקום שעה תומכת הוראה ובין אם לאו), לעניין הפחתת שכר בשל שעת היעדרות, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה כאמור בסעיף 46 להסכם רפורמת עוז לתמורה ולעניין הפרשות לקרן השתלמות ולקרן דפנה (או לקופה אחרת שבאה במקומה). מובהר כי אין באזכור רכיב מסוים כדי לקבוע זכאות לו.

(ה) מוסכם כי תוספת שקלית עוז 2023 לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

(ו) מוסכם כי תוספת שקלית עוז 2023 לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר (שיקליות או אחוזיות).

(ז) על אף האמור בסעיף קטן (ו) לעיל, תוספת שקלית עוז 2023 תובא בחשבון לעניין חישוב מענק יובל.

8. <u>מבנה שבוע העבודה של מורה המועסק בתנאי הרפורמה</u>

החל משנת הלימודים תשפ"ה, יחול האמור להלן:

(א) האמור בסעיף 9 להסכם רפורמת עוז לתמורה, כפי שתוקן בסעיף 8 להסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 26.6.2014 (להלן: "**הסכם 2014**") יתוקן כך:

(1) במקום האמור בסעיף 9(א) יבוא: "בסיס המשרה של מורה המועסק בהיקף משרה של 100% יהיה 38 שעות שבועיות (ש"ש)".

(2) בסעיף 9(ד), במקום "40 שעות" יבוא "38 שעות";

(3) במקום האמור בסעיף 9(ו) יבוא:

"ההרכב של 38 השעות השבועיות יהיה כדלהלן:

(1) 25 שעות הוראה פרונטאלית בפני כיתה (בכפוף לאמור בסעיפים 10, 11 ו - 12 להלן)

(2) 3 שעות פרטניות, בהן יעבוד המורה עם קבוצה של עד 3 תלמידים, או, לפי החלטה של צוות פדגוגי בראשות מנהל בית הספר – עד 5 תלמידים.

השעות הפרטניות ישמשו לצורך מתן תגבור לימודי, הרחבה והעמקה למגוון תלמידים ולהעמקת השיח המשמעותי בין המורה לתלמידיו.

(3) 10 שעות תומכות הוראה, בהן ישהה המורה בבית הספר ויעסוק בפעילויות הבאות:

(א) ישיבות עבודה (2 ש"ש);

(ב) השתלמויות צוותיות (2 ש"ש);

(ג) שיחות עם הורים (1 ש"ש);

(ד) הכנת חומרי הוראה, בדיקת עבודות ומבחנים (5 ש"ש)"

(ב) מורה המועסק בתנאי הרפורמה במשרה חלקית יועסק לפי טבלת שבוע עבודה למורים המועסקים במשרה חלקית המצורפת <u>כנספח א'</u> להסכם זה. טבלה זו תחליף את הטבלה המצורפת כנספח ג' להסכם רפורמת עוז לתמורה.

(ג) במקום נספח א' להסכם רפורמת עוז לתמורה (שבוע עבודה למורות אמהות) יבוא <u>נספח ב'</u> להסכם זה.

(ד) במקום נספח ב' להסכם רפורמת עוז לתמורה (שבוע העבודה למורים הזכאים להפחתת שעות בשל גיל) יבוא <u>נספח ג'</u> להסכם זה.

(ה) בעניינו של עובד הוראה המועסק בשנת הלימודים תשפ"ה בהיקף משרה העולה על 100%, מוסכם כי שינויים בהיקף משרתו הנובעים ממעבר ממבנה שבוע העבודה שהיה קיים ערב חתימת הסכם זה למבנה שבוע עבודה האמור לעיל, לא יהוו בסיס לטענה בדבר פגיעה במחויבות להיקף משרה.

9. <u>העסקה בתנאי הרפורמה</u>

(א) עובדי הוראה חדשים:

החל מיום 1.9.2024, בסעיף 6 להסכם רפורמת עוז לתמורה, לאחר סעיף קטן (ב), יבוא:

"(ג) על אף האמור בסעיף קטן (ב), האמור בסעיף קטן (א) יחול על עובד הוראה המועסק בהיקף נמוך משליש משרה (אצל המעסיקים, במצטבר) ככל שהוא מועסק בהיקף של 4 ש"ש פרונטאליות או יותר באחת מהחטיבות העליונות בהן הוא מועסק ולגבי העסקתו בחטיבה עליונה זו בלבד;"

(ב) עובדי הוראה קיימים:

החל מיום 1.9.2024 בסעיף 7 להסכם רפורמת עוז לתמורה, לאחר סעיף קטן (ח), יבוא:

"(ח1) על אף האמור בסעיף קטן (ח), עובד הוראה המועסק בהיקף של 4 ש"ש פרונטאליות או יותר באחת החטיבות העליונות בהן הוא מועסק, יועסק בתנאי הרפורמה באותה חטיבה עליונה, וזאת גם אם הוא מועסק בהיקף נמוך משליש משרה (אצל המעסיקים, במצטבר) כאמור בסעיף קטן זה (ח1)."

10. <u>גמולי תפקיד</u>

(א) <u>גמול תפקיד לרכז תקשוב וטכנולוגיות</u>

(1) החל מיום 01.09.2024, התפקיד "רכז תקשוב" ייקרא "רכז תקשוב וטכנולוגיות".

(2) החל מיום 1.9.2025, שיעור גמול תפקיד לרכז תקשוב וטכנולוגיות המועסק בתנאי הרפורמה, הקבוע בסעיף 14.1 להסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 14.3.2018 (להלן: "**הסכם 2018**"), יגדל משיעור של 6% לשיעור של 8%.

(3) החל מיום 01.09.2024, למורה הממלא תפקיד של רכז תקשוב וטכנולוגיות, כאמור בסעיף 14 להסכם 2018, תוקצה שעת תפקיד אחת, אשר תבוא במקום שעת הוראה פרונטאלית אחת, הכלולה במשרתו, לצורך ביצוע תפקיד זה.

(4) אין באמור בסעיף 10(א)(3) לעיל כדי למנוע ממעסיק להקצות לרכז תקשוב וטכנולוגיות, שעת תפקיד אחת נוספת או חצי שעת תפקיד נוספת, אשר תבוא במקום שעת הוראה פרונטאלית אחת שלו או חצי שעת הוראה פרונטאלית שלו, בהתאמה, ובלבד שהתקיימו התנאים הקבועים בסעיפים קטנים (1) עד (3) לסעיף 17(ב) להסכם הרפורמה. מובהר למען הסר ספק, כי אין באמור לעיל כדי לשנות את האמור בסעיף 17(ב) לגבי יתר התפקידים.

(5) למען הסר ספק אין באמור בסעיף זה כדי לשנות את יתר הכללים החלים לגבי גמול רכז תקשוב וטכנולוגיות.

(ב) <u>גמול תפקיד לרכז מיומנויות</u>

החל מיום 1.9.2024, לרשימת התפקידים המזכים מורים ברפורמה בגמול תפקיד, כאמור בסעיף 17(א) להסכם רפורמת עוז לתמורה, יתווסף תפקיד של רכז מיומנויות, אשר יזכה בגמול המפורט להלן:

(1) גמול תפקיד אחוזי בשיעור של 6% המחושב על בסיס השכר המשולב ותוספת עוז לתמורה.

(2) בנוסף, למורה הממלא תפקיד של רכז מיומנויות תוקצה שעת תפקיד אחת, אשר תבוא במקום שעת הוראה פרונטאלית אחת, הכלולה במשרתו, לצורך ביצוע תפקיד זה.

(3) כללי החישוב והתשלום החלים לגבי גמול זה יהיו זהים לכללי החישוב והתשלום החלים לגבי גמול התפקיד המשולם לרכז מקצוע, הקבוע בסעיף 17 (א) להסכם רפורמת עוז לתמורה.

(ג) מובהר כי ככל שתוכנית הבגרויות הגמישה תבוטל, הוראות סעיף 10(א)(3) (בעניין הקצאת שעת תפקיד לרכז תקשוב) וכן הוראות סעיף 10(ב) (בעניין רכז מיומנויות) לא יחולו עוד. ככל שהתוכנית תבוטל באמצע שנת לימודים, הביטול האמור לעיל לעניין הוראות סעיף 10(א)(3) והוראות סעיף 10(ב), יחול החל מתחילת שנת הלימודים העוקבת לשנה בה בוטלה התוכנית כאמור.

(ד) <u>גמול מחנך כיתה</u>

על אף האמור בסעיף 17(א) להסכם רפורמת עוז לתמורה, החל מיום 1.9.2024, שיעור הגמול למחנך כיתה, המועסק בתנאי הרפורמה, יעמוד על הגבוה מבין שני אלו:

(1) גמול אחוזי בשיעור של 10% (בהתאם לכללי החישוב הקיימים).

(2) 1,000 ₪.

למען הסר כל ספק מובהר כי אין באמור בסעיף זה כדי לשנות מיתר הכללים החלים לעניין גמול חינוך כיתה ערב החתימה על הסכם זה והם ימשיכו לחול. עוד מובהר כי לא יחול כל שינוי בשיעור הגמול לו זכאי עובד הוראה המועסק שלא בתנאי עוז לתמורה.

(ה) <u>גמול ייעוץ ליועץ חינוכי</u>

(1) החל מיום 1.9.2024 שיעור גמול ייעוץ ליועץ חינוכי (המועסק בתנאי הרפורמה), הקבוע בסעיף 13 להסכם 2018, וכן הכללים לזכאות לגמול זה, ישונו כך ששיעור גמול הייעוץ יהיה על פי סוג הרישיון ולא על פי וותק בייעוץ כמפורט להלן:

(א) השיעור המלא של גמול ייעוץ ליועץ חינוכי בעל רישיון זמני - 12%.

(ב) השיעור המלא של גמול ייעוץ ליועץ חינוכי בעל רישיון קבוע - 18%.

(2) יועץ חינוכי המבצע 12 שעות ייעוץ שבועיות יהיה זכאי לשיעור המלא של גמול ייעוץ.

(3) למען הסר ספק מובהר, כי אין באמור בסעיף זה כדי לשנות מיתר הכללים החלים בקשר לגמול ייעוץ ליועץ חינוכי ערב החתימה על הסכם זה, לרבות לעניין אופן החישוב של גמול ייעוץ ליועץ חינוכי, והם ימשיכו לחול. עוד מובהר כי לא יחול כל שינוי בשיעור הגמול לו זכאי עובד הוראה המועסק שלא בתנאי עוז לתמורה.

(ו) <u>גמול רכז שכבה</u>

על אף האמור בסעיף 17(א) להסכם עוז לתמורה, החל מיום 1.9.2025, שיעור הגמול לרכז שכבה, המועסק בתנאי הרפורמה, יעמוד על הגבוה מבין שני אלו:

(1) גמול אחוזי בשיעור של 6% (בהתאם לכללי החישוב הקיימים).

(2) 1,100 ₪.

למען הסר כל ספק מובהר כי אין באמור בסעיף זה כדי לשנות מיתר הכללים החלים לעניין גמול ריכוז שכבה ערב החתימה על הסכם זה והם ימשיכו לחול. עוד יובהר כי לא יחול שינוי לגבי שעות התפקיד השבועיות כמפורט לגבי גמול זה בטבלה בסעיף 17(א) להסכם עוז לתמורה. עוד מובהר כי לא יחול כל שינוי בשיעור הגמול לו זכאי עובד הוראה המועסק שלא בתנאי עוז לתמורה.

(ז) <u>גמול רכז חינוך חברתי</u>

(1) החל מיום 1.9.2024 שיעור גמול תפקיד לרכז חינוך חברתי המועסק בתנאי הרפורמה, הקבוע בסעיף 17(א) להסכם עוז לתמורה, יגדל משיעור של 6% לשיעור של 10%.

(2) למען הסר כל ספק מובהר כי אין באמור בסעיף זה כדי לשנות מיתר הכללים החלים לעניין גמול רכז חינוך חברתי ערב החתימה על הסכם זה והם ימשיכו לחול. עוד מובהר כי לא יחול כל שינוי בשיעור הגמול לו זכאי עובד הוראה המועסק שלא בתנאי עוז לתמורה.

(3) מובהר כי האמור בסעיף זה לא יחול על רכז חינוך חברתי-מעורבות חברתית.

(ח) <u>גמול רכז פדגוגי</u>

החל מיום 1.9.2025, שיעור גמול תפקיד רכז פדגוגי המועסק בתנאי הרפורמה, הקבוע בסעיף 14 להסכם 2018, יגדל משיעור של 6% לשיעור של 8%.

למען הסר כל ספק מובהר כי אין באמור בסעיף זה כדי לשנות מיתר הכללים החלים לעניין גמול רכז פדגוגי ערב החתימה על הסכם זה והם ימשיכו לחול. עוד מובהר כי לא יחול כל שינוי בשיעור הגמול לו זכאי עובד הוראה המועסק שלא בתנאי עוז לתמורה.

(ט) <u>גמול הכנה לבחינות הבגרות בכימיה</u>

החל מיום 01.09.2024, שיעור הגמול האחוזי המשולם לעובדי הוראה ברפורמה בעד הכנה לבחינות הבגרות במקצוע הכימיה, בהיקף של חמש יחידות לימוד, יגדל משיעור של 2% לשיעור של 4%.

למען הסר ספק, לא יחול שינוי ביתר הכללים החלים לגבי גמול הכנה לבחינות הבגרות.

(י) <u>רכז מערכת ורכז ייעוץ</u>

החל מיום 1.9.2025 יתוקן סעיף 14.2 להסכם 2018 כך שבסופו יבוא:

"(7) "רכז מערכת"

(8) "רכז ייעוץ"."

למען הסר ספק מובהר, כי אין באמור בסעיף זה כדי לשנות מיתר הכללים הקבועים בסעיף 14 להסכם 2018.

(יא) <u>רכז מקצוע</u>

החל מיום 1.9.2025, שיעור הגמול לרכז מקצוע המועסק בתנאי רפורמת עוז לתמורה, במקצועות שאינם אנגלית ומתמטיקה, יהיה 8% .

למען הסר ספק מובהר כי יתר הכללים החלים לגבי רכז מקצוע ימשיכו לחול ללא שינוי, והשינוי הקבוע בסעיף זה הוא בשיעור הגמול בלבד. עוד מובהר כי לא יחול כל שינוי בשיעור הגמול לו זכאי עובד הוראה המועסק שלא בתנאי רפורמת עוז לתמורה.

11. <u>גמול חינוך מיוחד</u>

(א) החל מיום 1.9.2024 שיעור גמול חינוך מיוחד לעובד הוראה בעל הסמכה לחינוך מיוחד, המועסק בתנאי רפורמת עוז לתמורה, יגדל באופן הבא:

שיעור הגמול ערב ההסכם (בהתאם לכללי הזכאות הקיימים ערב חתימת הסכם זה)	שיעור הגמול בעקבות ההסכם (ללא שינוי בכללי הזכאות הקיימים ערב חתימת הסכם זה)
9%	10%
14%	15%

(ב) על אף האמור בטבלה שבסעיף קטן (א) לעיל, לגבי עובד הוראה בעל הסמכה לחינוך מיוחד, המועסק בתנאי עוז לתמורה, המלמד בכיתה שהוגדרה על ידי משרד החינוך ככיתה מסוג לקות "אוטיזם" או מסוג לקות "הפרעות נפשיות קשות (ח"נ)", בהתאם לחוזר מנכ"ל משרד החינוך נח/8(ב), מיום ה' בניסן התשנ"ח, 1 באפריל 1998 וכפי שעודכן ויעודכן מזמן לזמן, יגדל שיעור גמול חינוך מיוחד, בגין שעות הלימוד בכיתות אלו, מ-14% לשיעור של 17%.

(ג) למען הסר כל ספק מובהר כי אין באמור בסעיף זה כדי לשנות מיתר הכללים החלים לעניין גמול חינוך מיוחד ערב החתימה על הסכם זה והם ימשיכו לחול. עוד מובהר כי לא יחול כל שינוי בשיעור הגמול לו זכאי עובד הוראה המועסק שלא בתנאי עוז לתמורה.

12. <u>גמול מחנך כיתת שילוב- הסכמה עקרונית</u>

הצדדים מסכימים כי ייקבע גמול למחנך כיתה אשר מחנך כיתה בה משולבים תלמידים משולבים הזכאים לסל אישי (להלן: "**תלמידים משולבים**"), מעל למספר מסוים של תלמידים משולבים, בהתאם למפורט להלן:

(א) הגמול שייקבע לפי סעיף זה לא יינתן בשעות תפקיד (ש"ש).

(ב) הגמול שייקבע לפי סעיף זה ישולם לזכאים לו החל מיום 01.09.2025.

(ג) הכללים בעניין הגמול שישולם, לרבות מספר התלמידים המשולבים בכתה המהווה תנאי לזכאות לגמול, ייקבעו בין הצדדים עד ליום 01.09.2025 ולא יאוחר מיום 31.12.2025, וזאת בהתאם למסגרת התקציבית אשר הוקצתה לכך כאמור במכתבו של נציג אגף התקציבים במשרד האוצר למנכ"ל משרד החינוך מיום 23.09.2024.

לעניין סעיף זה "תלמיד משולב הזכאי לסל אישי" - כמשמעותו בסעיף 2 לתוספת השנייה לחוק חינוך מיוחד, התשמ"ח-1988.

13. <u>גמול בגין הכנה לבגרות בעל פה בשפה האנגלית</u>

החל מיום 01.09.2024 עובד הוראה המכין לבחינת הבגרות בעל פה בשפה האנגלית יהיה זכאי לגמול בשיעור של 2%. כללי החישוב והתשלום החלים לגבי הגמול המשולם לפי סעיף זה, יהיו זהים לכללי החישוב והתשלום החלים לגבי יתר גמולי ההכנה לבגרות באנגלית.

14. <u>גמול תפקיד בית ספרי – עוז לתמורה</u>

(א) החל משנת הלימודים תשפ"ז ומדי שנה, מנהל בית הספר יהיה רשאי לקבוע מספר תפקידים מוגדרים בחטיבה העליונה אותם ימלא מורה בבית הספר, בכפוף להסכמתו של המורה (להלן – "תפקידים בית-ספריים"), בהתחשב בצרכי בית הספר לשנת הלימודים הרלוונטית ובהתאם לקריטריונים שיפורטו בהנחיות משרד החינוך, כפי שיהיו מעת לעת

(ב) לגבי כל תפקיד בית ספרי שנקבע כאמור לעיל, יקבע מנהל בית הספר את מספר יחידות הגמול להן יהיה זכאי המורה הממלא את התפקיד. קביעת מספר יחידות הגמול לכל תפקיד כאמור תבוצע בהתאם לסדר העדיפויות הבית ספרי כפי שייקבע על ידי מנהל בית הספר מדי שנת לימודים ובשים לב לקריטריונים מנחים שיעביר משרד החינוך. זאת, בכפוף למכסת יחידות הגמול אשר תוקצה לבית הספר על ידי משרד החינוך מידי שנת לימודים, בהתאם לכללי הקצאה שייקבעו על-ידו.

(ג) מספר יחידות הגמול אשר יקבע המנהל כאמור בסעיף קטן ב. יהיה בין שתי יחידות גמול לחמש יחידות גמול, ביחידות שלמות (להלן – "גמול תפקיד בית ספרי").

(ד) מובהר כי תפקיד אשר מפורט בסעיף 17(א) להסכם רפורמת עוז לתמורה או בסעיף 14 להסכם הקיבוצי מיום 14.3.2018 (כפי שתוקן בהסכם זה) וכן תפקיד רוחבי אשר נדרש על-ידי משרד החינוך לאיישו בכלל בתי הספר – לא יוגדרו כתפקיד בית-ספרי. כן מובהר, למען הסר כל ספק, כי גמול התפקיד הבית ספרי לא מחליף את גמולי התפקיד הקיימים.

(ה) כל יחידת גמול תהיה שווה לסכום של 200 ₪ לחודש. כך למשל, תפקיד שנקבעו לו ארבע יחידות גמול מזכה את המורה אשר ימלא אותו בגמול תפקיד בית ספרי בסכום של 800 ₪ לחודש.

(ו) מורה המועסק במשרה חלקית אשר ימלא תפקיד בית-ספרי יהיה זכאי לגמול תפקיד בית ספרי בערכו השקלי המלא ובלבד שהועסק אצל המעסיק בחלקיות של שליש משרה (33.33%) ומעלה.

(ז) מורה המועסק בחלקיות משרה העולה על משרה מלאה (100%) יהיה זכאי לגמול תפקיד בית ספרי בסכום לו זכאי מורה במשרה מלאה.

(ח) לגמול תפקיד בית ספרי יוכל להיות זכאי רק מורה המועסק בתנאי רפורמת עוז לתמורה.

(ט) גמול תפקיד בית ספרי יימנה במסגרת מכסת גמולי התפקיד אשר רשאי מורה לקבלם.

(י) התפקידים הבית ספריים ויחידות הגמול לכל תפקיד כאמור ייקבעו על ידי המנהל בתחילת שנת הלימודים מידי שנה. מובהר כי המנהל יהיה רשאי לקבוע את אותם תפקידים בית ספריים (או חלק מהם) מדי שנה וכן יהיה רשאי לקבוע מספר יחידות גמול שונה לכל תפקיד בית ספרי מדי שנה, הכל בהתאם למפורט בסעיפים קטנים (א) ו – (ב) לעיל.

(יא) לגמול תפקיד בית ספרי יהיה זכאי מורה אשר ימלא את התפקיד הבית ספרי במהלך שנת הלימודים לפי קביעת המנהל וכל עוד המורה ממלא את התפקיד האמור במהלך שנת הלימודים האמורה. למען הסר ספק מובהר כי הן התפקיד הבית ספרי והן גמול התפקיד הבית ספרי נקבעים על ידי המנהל מדי שנת לימודים מחדש, בהתאם להנחיות משרד החינוך כאמור, ואין למורה אשר מילא תפקיד מסוים בשנת לימודים מסוימת זכאות להמשיך במילוי התפקיד עם תום שנת הלימודים.

(יב) מובהר כי ככלל, המינוי לתפקיד בית ספרי הוא לשנת לימודים מלאה.

(יג) מורה לא ימונה ליותר מתפקיד בית ספרי אחד ולא יבצע יותר מתפקיד בית ספרי אחד, בשנת לימודים מסוימת.

(יד) מובהר כי מנהלים וסגני מנהלים לא יהיו זכאים לגמול תפקיד בית ספרי.

(טו) המנהל יגדיר את המשימות העיקריות הכלולות בכל תפקיד בית ספרי.

(טז) מנהל בית הספר יפרסם למורים את ההנחיות והקריטריונים שקבע משרד החינוך כאמור בסעיפים קטנים (א) ו – (ג) וכן את התפקידים הבית ספריים שנקבעו, יחידות הגמול שנקבעו לכל תפקיד ופירוט של המשימות האמורות בסעיף קטן ט"ו. פרסום כאמור ייעשה בסמוך לתחילת שנת הלימודים, ובטרם ימונו מורים לתפקידים הבית-ספריים. לאחר המינוי, יפרסם מנהל בית הספר את שמות עובדי ההוראה שמונו לתפקידים הבית-ספריים.

(יז) גמול תפקיד בית - ספרי יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה לצורך חישוב התמורה עבור ביצוע "שעות מילוי מקום" (בין אם במקום שעה תומכת הוראה ובין אם לאו), לעניין הפחתת שכר בשל היעדרות, לעניין היעדרות שעבורה משולם שכר, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ולעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה כאמור בסעיף 46 להסכם רפורמת עוז לתמורה.

(יח) גמול התפקיד הבית ספרי אינו חלק מהשכר המשולב ולא ייכלל בבסיס לחישוב תוספות שכר אחרת (שקליות או אחוזיות).

(יט) בגין גמול התפקיד הבית-ספרי לא יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות.

15. <u>קצובת ביגוד לפיזיותרפיסטים המועסקים בתנאי רפורמת עוז לתמורה</u>

לעניין סעיף זה :"פיזיותרפיסט"- עובד הוראה במקצועות הבריאות בעל תעודת מקצוע בפיזיותרפיה אשר במסגרת תפקידו כעובד הוראה מטפל באמצעות פיזיותרפיה.

החל מיום 01.09.2024, פיזיותרפיסט במשרה מלאה, המועסק בתנאי רפורמת עוז לתמורה, יהיה זכאי, אחת לשנה, במשכורת חודש יולי, ל"קצובת ביגוד לפיזיותרפיסטים" בסך של 800 ₪ בלבד, זאת בנוסף לקצובת הביגוד לה הוא זכאי בהתאם לסעיף 43 להסכם רפורמת עוז לתמורה.

לגבי קצובת ביגוד לפיזיותרפיסטים יחולו הכללים החלים לגבי עדכון קצובת ביגוד למורים לחינוך גופני כאמור בסעיף 45(ב) להסכם רפורמת עוז לתמורה.

בגין קצובת ביגוד לפיזיותרפיסטים יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה בהתאם לשיעורים החלים לגבי קצובת ביגוד כאמור בסעיף 46(ג) להסכם רפורמת עוז לתמורה.

<u>פרק ג': שכר מנהלים, מנהלי חטיבות עליונות וסגני מנהלים</u>

16. <u>הגדרות</u>

בפרק זה:

"מנהל" – עובד הוראה המשמש כמנהל של בית ספר שש שנתי (ז' – י"ב), או של בית ספר ארבע שנתי (ט' – י"ב) או של בית ספר תלת-שנתי (י' – י"ב) לרבות בית ספר כאמור אשר קיימות בו גם כיתות י"ג – י"ד ואשר מונה לתפקידו על-פי הכללים החלים בעניין זה אצל המעסיק;

"מנהל חטיבה עליונה" – סגן מנהל בבית-ספר שש-שנתי שמונה לתפקיד של מנהל חטיבה עליונה לפי הכללים הקבועים בסעיף 7.5.2 לתקנון שירות עובדי הוראה;

"תואר אקדמי" – תואר אקדמי ממוסד להשכלה גבוהה בארץ, שהוכר על-ידי המועצה להשכלה גבוהה או ממוסד להשכלה גבוהה בחו"ל, אשר קיבל אישור שקילות מהגף להערכת תארים אקדמיים מחו"ל.

"שכר הבסיס" –

- לגבי מנהל, סכום השווה לסך כל רכיבי השכר להם זכאי המנהל במשכורתו לפי 100% משרה, למעט גמול חינוך כתה, גמול הכנה לבגרות, תגמול עבור ליווי טיולים ופעילות חוץ בית-ספרית, תשלומים שנתיים, תגמול דיפרנציאלי בגין הישגי בית הספר, תשלומים במסגרת הסדרי תגמול ותמרוץ לגיוס עובדי הוראה לאזורי עדיפות לאומית, החזרי הוצאות, גילום מס וזקיפת הטבה.
- לגבי מנהל חטיבה עליונה - סכום השווה לסך כל רכיבי השכר להם זכאי המנהל במשכורתו לפי 100% משרה, למעט גמול חינוך כתה, גמול הכנה לבגרות, גמול לרכז ביטחון, תגמול עבור עבודה בשעות נוספות או בשעות בודדות, תגמול עבור ליווי טיולים ופעילות חוץ בית-ספרית, תשלומים שנתיים, תגמול דיפרנציאלי בגין הישגי בית הספר, תשלומים במסגרת הסדרי תגמול ותמרוץ לגיוס עובדי הוראה לאזורי עדיפות לאומית, החזרי הוצאות, גילום מס וזקיפת הטבה.
- לגבי סגן מנהל, סכום השווה לסך כל רכיבי השכר להם זכאי סגן המנהל במשכורתו לפי 100% משרה, למעט גמול חינוך כתה, גמול הכנה לבגרות, גמול לרכז ביטחון, תגמול עבור עבודה בשעות נוספות או בשעות בודדות, תגמול עבור ליווי טיולים ופעילות חוץ בית-ספרית, תשלומים שנתיים, תגמול דיפרנציאלי בגין הישגי בית הספר, תשלומים במסגרת הסדרי תגמול ותמרוץ לגיוס עובדי הוראה לאזורי עדיפות לאומית, החזרי הוצאות, גילום מס וזקיפת הטבה.

"הסכום המינימלי" – לגבי כל מנהל, מנהל חטיבה עליונה או סגן מנהל, הסכום המפורט בטבלה שבנספח ד', אשר רלוונטי לגביו, בהתאם לתפקידו, מספר הכיתות בבית הספר המנוהל על ידו והוותק שלו בניהול.

17. **<u>תוספת מנהל</u>**

החל מיום 1.9.2025 מנהל אשר מתקיימים בו התנאים הבאים:

(א) מועסק במסגרת תנאי רפורמת 'עוז לתמורה';

(ב) הוא בעל תואר אקדמי שני ומעלה;

(ג) בית הספר המנוהל על ידו כולל שש כיתות לפחות;

יהיה זכאי לרכיב שכר חודשי אשר יהיה שווה להפרש החיובי (ככל שקיים) בין ה"סכום המינימלי" לבין "שכר הבסיס" (להלן: " תוספת מנהל").

למען הסר ספק מובהר כי במקרה בו ההפרש האמור בסעיף זה שווה לאפס או קטן מאפס, לא יהיה המנהל זכאי לתוספת מנהל.

18. **<u>תוספת מנהל חטיבה עליונה</u>**

החל מיום 1.9.2025, מנהל חטיבה עליונה אשר מתקיימים בו התנאים הבאים:

(א) מועסק במסגרת תנאי רפורמת 'עוז לתמורה';

(ב) הוא בעל תואר ראשון ומעלה;

(ג) בית הספר המנוהל על ידו כולל תשע כיתות לפחות;

יהיה זכאי לרכיב שכר חודשי אשר יהיה שווה להפרש החיובי (ככל שקיים) בין ה"סכום המינימלי" לבין "שכר הבסיס" (להלן: " תוספת מנהל חטיבה עליונה").

למען הסר ספק מובהר, כי במקרה בו ההפרש האמור בסעיף זה שווה לאפס או קטן מאפס, לא יהיה המנהל זכאי לתוספת מנהל חטיבה עליונה.

19. **<u>תוספת סגן מנהל</u>**

החל מיום 1.9.2025, סגן מנהל בית ספר אשר מתקיימים בו התנאים הבאים:

(א) מועסק במסגרת תנאי רפורמת 'עוז לתמורה';

(ב) הוא בעל תואר אקדמי ראשון ומעלה;

(ג) בית הספר בו הוא מכהן כסגן מנהל כולל עשר כיתות לפחות;

יהיה זכאי לרכיב שכר חודשי אשר יהיה שווה להפרש החיובי (ככל שקיים) בין ה"סכום המינימלי" לבין "שכר הבסיס" (להלן: " תוספת סגן מנהל") .

למען הסר ספק מובהר כי במקרה בו ההפרש האמור בסעיף זה שווה לאפס או קטן מאפס, לא יהיה המנהל זכאי לתוספת סגן מנהל.

20. תוספת מנהל, תוספת מנהל חטיבה עליונה ותוספת סגן מנהל יהוו שכר לכל דבר ועניין, ויובאו בחשבון לעניין חישוב ערך שעה לעניין הפחתת שכר בשל שעת היעדרות, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה כאמור בסעיף 46 להסכם רפורמת עוז לתמורה ולעניין הפרשות לקרן השתלמות. מובהר כי אין באזכור רכיב מסוים כדי לקבוע זכאות לו.

21. תוספת מנהל, תוספת מנהל חטיבה עליונה ותוספת סגן מנהל לא ייכללו בבסיס לחישוב כל תוספת שכר או תוספת לשכר (שקלית או אחוזית).

22. מוסכם ומובהר כי השכר לו זכאים המנהלים, מנהלי החטיבות העליונות וסגני המנהלים, בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים אשר נחתמו בין הצדדים, מהווה תגמול כולל ומלא עבור כל העבודה וכלל המשימות הנכללות במילוי תפקידם הניהולי במועדים בהם הן מבוצעות. כן מוסכם כי ארגון המורים לא יעלה כל תביעה או טענה בקשר לנושא המפורט בסעיף זה.

<u>פרק ד': תנאי העסקה לעובדי הוראה שאינם ברפורמה</u>

23. מוסכם ומובהר כי הוראות פרק ד' זה להלן חלות על עובדי ההוראה שאינם ברפורמה.

24. <u>תוספת שקלית 2023 לעובדי הוראה שאינם ברפורמה</u>

(א) החל מיום 01.09.2024, עובדי ההוראה שאינם ברפורמה יהיו זכאים לתוספת חודשית שקלית, בהתאם למפורט להלן (להלן: "**תוספת שקלית 2023**").

(ב) סכום תוספת שקלית 2023 לעובד הוראה שאינו ברפורמה, המועסק במשרה מלאה (100% משרה), יהיה 500 ₪.

(ג) עובדי הוראה שאינם ברפורמה המועסקים במשרה חלקית יהיו זכאים לתוספת בסכום שיחושב באופן יחסי לחלקיות המשרה בהשוואה לעובדי הוראה במשרה מלאה. הוראה זו תחול גם לגבי עובד הוראה אשר מועסק בהיקף משרה אשר עולה על 100% משרה.

(ד) תוספת שקלית 2023 תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה לצורך חישוב התמורה עבור ביצוע "שעות מילוי מקום" (בין אם במקום שעה תומכת הוראה ובין אם לאו), לעניין הפחתת שכר בשל שעת היעדרות, , לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה כאמור בסעיף 46 להסכם רפורמת עוז לתמורה ולעניין הפרשות לקרן השתלמות ולקרן דפנה (או לקופה אחרת שבאה במקומה). מובהר כי אין באזכור רכיב מסוים כדי לקבוע זכאות לו.

(ה) מוסכם כי תוספת שקלית 2023 לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

(ו) מוסכם כי תוספת שקלית 2023 לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר (שיקליות או אחוזיות).

(ז) על אף האמור בסעיף קטן (ו) לעיל, תוספת שקלית 2023 תובא בחשבון לעניין חישוב מענק יובל.

25. <u>גמול הכנה לבחינות גמר ממלכתיות בחינוך הטכנולוגי</u>

החל מיום 01.09.2024, עובד הוראה המכין לבחינת גמר ממלכתית בכיתות י"ג – י"ד בחינוך הטכנולוגי יהיה זכאי להגדלה של הגמול המשולם עבור ההכנה כאמור בשעות שבועיות, כמפורט להלן:

מספר השעות השבועיות למקצוע הנלמד	גמול בשעות שבועיות, החל מיום 01.09.2024
מקצוע הנלמד מ-1 ש"ש ועד 5 ש"ש	2 ש"ש
מקצוע הנלמד מ-6 ש"ש ומעלה	3.5 ש"ש

למען הסר ספק, לא יחול שינוי ביתר הכללים החלים לגבי גמול הכנה לבחינות גמר ממלכתיות בחינוך הטכנולוגי.

<u>פרק ה': כלל עובדי ההוראה</u>

26. <u>גמול השתלמות לעובדי הוראה</u>

(א) החל מיום 01.09.2025 יגדל השיעור של כל אחת מיחידות גמול ההשתלמות ושל כפל תואר, משיעור של 1.2% לשיעור של 1.3%.

(ב) למען הסר ספק, אין באמור בסעיף זה בכדי לשנות כללים אחרים החלים בעניין גמול השתלמות (לרבות את מעמדם הנורמטיבי).

27. <u>מענק בגין ליווי מסע ישראלי</u>

החל מ 01.09.2024, עובד הוראה המלווה את התלמידים בתוכנית מסע ישראלי יהיה זכאי בנוסף לגמול ליווי טיולים ופעילות חוץ בית ספרית, גם למענק בסכום השווה ל - 300 ₪ כפול מספר הימים בהם ליווה את התוכנית (להלן: "**מענק מסע ישראלי**").

בגין מענק מסע ישראלי יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה בשיעורים של 5% הפרשת מעסיק לתגמולים ו-5% ניכוי ממשכורת עובד ההוראה לתגמולים.

28. <u>העסקה בחוזה מיוחד של עמיתי הוראה ומנהלים</u>

(א) החל משנת הלימודים תשפ"ו, המעסיקים יוכלו להעסיק בחטיבות העליונות בחוזה מיוחד, עמיתי הוראה וכן מנהלים, שקיבלו אישור העסקה לפי חוק הפיקוח על בתי הספר תשכ"ט-1969 ממשרד החינוך ואשר הם בעלי מומחיות, כישורים, ידע או ניסיון מיוחדים בתחומי הדעת הרלוונטיים, שיוגדרו על ידי משרד החינוך ויועברו לארגון המורים ולמעסיקים. זאת בהתאם ובכפוף למגבלות ולתנאים המצטברים המפורטים במכתב המעסיקים ליו"ר הנהלת ארגון המורים מיום 23.09.2024.

(ב) בנוגע לעמיתי הוראה בלבד, מוסכם כי אפשרות העסקה כאמור תחול לגבי מי שבשלוש השנים שקדמו להעסקתם בחוזה מיוחד, לא הועסקו בדירוג עובדי הוראה (לעניין זה שנים בהן שהה העובד בחל"ת לא יובאו בחשבון במניין שלוש השנים).

(ג) היקף ההעסקה כאמור לא יעלה על 6% מהיקף העסקת כלל עובדי ההוראה המועסקים בכל חטיבה עליונה בכל שנת לימודים. ככל שהשיעור האמור נמוך ממשרה אחת ההיקף האמור יעמוד על משרה אחת בכל חטיבה עליונה.

(ד) עוד מוסכם כי מדי שנה בחודש ינואר יעבירו המעסיקים לארגון המורים מסמך המפרט את היקף החוזים המיוחדים, בחלוקה למנהלים ולעמיתי הוראה בנפרד.

(ה) מוסכם, כי תוקפו של סעיף זה ושל מכתב המעסיקים ליו"ר הנהלת ארגון המורים מיום 23.09.2024 (להלן: "מכתב המעסיקים") יפוג ביום 31.08.2029 (להלן: "מועד התפוגה"). מובהר כי תקופת העסקתו של עמית הוראה או של מנהל, אשר העסקתו בחוזה מיוחד כאמור החלה לפני מועד התפוגה, תהיה כמפורט במכתב המעסיקים.

(ו) מבלי לגרוע ממועד התפוגה האמור לעיל, בכוונת הצדדים לקיים ביניהם, במהלך התקופה שמתום תקופת הסכם זה ועד למועד התפוגה, שיח הבוחן את יישום ההעסקה בחוזים מיוחדים כמפורט בהסכם זה ואת עתידה.

(ז) מוסכם כי על העובדים אשר יועסקו בחוזה מיוחד, לפי סעיף זה, לא יחולו הוראות ההסכמים הקיבוציים אשר נחתמו או שייחתמו בין הצדדים להסכם זה, וכן לא יחולו לגביהם ההסדרים, הנהגים או הוראות מכל מקור אחר אשר חלים על עובדי הוראה.

(ח) למען הסר ספק, החוזה המיוחד כאמור בסעיף זה אינו חוזה אישי מיוחד (תמריצים) האמור בסעיף 53 בהסכם רפורמת עוז לתמורה .

29. <u>תוכנית הבגרויות הגמישה במקצועות הרוח, החברה והמורשת</u>

(א) ארגון המורים מודיע כי הוא מתחייב לשתף פעולה באופן מלא בכל הקשור ליישומה של תוכנית הבגרויות הגמישה במקצועות הרוח, החברה והמורשת, כפי שנקבעה על ידי משרד החינוך, כמפורט במכתבים של משרד החינוך בעניין זה מיום 03.04.2024 ומיום 23.09.2024, ובין היתר, לעניין משימות הביצוע כחלק מההוראה והערכת התלמיד במקצוע (לרבות הנחייה, מישוב לתלמידים והכוונה של תלמידים לביצוע משימות אלו) וכן בפיתוח מקצועי אשר יכשיר את עובדי ההוראה לתוכנית זו.

(ב) מובהר כי מטלת הביצוע בבחינת הבגרות באזרחות, אשר נהגה במסגרת בחינת הבגרות, ערב תוכנית הבגרויות הגמישה, לא תמשיך להתקיים במסגרת תוכנית הבגרויות הגמישה. לפיכך, התגמול בגין מטלת הביצוע באזרחות (כהגדרתו בסעיף 3(ב) להסכם הקיבוצי מיום 22.4.2009) ימשיך להתקיים רק לגבי עובדי הוראה המגישים תלמידים למטלת ביצוע במסגרת בחינת הבגרות באזרחות, שלא בתוכנית הבגרויות הגמישה.

(ג) בשינוי לאמור בסעיף 11(ה) להסכם 2014, נוכח מתכונת הבחינות הקבועה במסגרת תוכנית הבגרויות הגמישה, אשר במסגרתה בחינת הבגרות בכל מקצוע נחלקת לבחינת בגרות חיצונית (כ– 35% מהחומר), משימות ביצוע מבוקרות (כ- 35% מהחומר) ולהערכה בית ספרית (כ -30% מהחומר), במקרה בו בחינת הבגרות החיצונית, משימות הביצוע המבוקרות וההערכה הבית ספרית במקצוע הנכלל בתוכנית הבגרויות הגמישה תתקיימנה שלא באותה שנת לימודים, תשלום גמול ההכנה לבגרות במקצוע יחולק בהתאם. דהיינו, מורה יהיה זכאי לגמול ההכנה לבגרות במקצוע באופן הבא:

(1) 35% מגמול ההכנה לבגרות במקצוע , בשנת הלימודים בה ניגשת הכיתה לבחינת הבגרות החיצונית;

(2) 35% מגמול ההכנה לבגרות במקצוע, בשנת הלימודים בה מוגשות משימות הביצוע של הכיתה;

(3) 30% מגמול ההכנה לבגרות במקצוע בשנת הלימודים בה מוגשת ההערכה הבית ספרית.

(ד) מובהר, כי ככל שתתבטל תוכנית הבגרויות הגמישה במקצועות הרוח, החברה והמורשת, לא יהיה בכך כדי להשפיע על יתר ההוראות שבהסכם זה.

30. <u>תוכנית האקדמיזציה</u>

(א) ארגון המורים מודיע כי הוא מתחייב לשתף פעולה באופן מלא בכל הקשור ליישומה של תוכנית האקדמיזציה כפי שנקבעה על ידי משרד החינוך.

(ב) יובהר כי תוכנית האקדמיזציה לא תשמש לשם פגיעה בעובד ההוראה ו/או בהיקף משרתו הקבועה ו/או תנאי עבודתו או שכרו ובכלל זה לא ישמש להליכי סיום העסקתו בשום צורה ואופן.

(ג) בשינוי לאמור בסעיף 11(ה) להסכם 2014, במקרים בהם חלק מיחידות הלימוד במקצוע יבוצעו במסגרת תוכנית האקדמיזציה, אזי גמול ההכנה לבחינת הבגרות החיצונית במקצוע (כ - 70% מהחומר, כאמור בסעיף 11(ה) להסכם 2014) יתחלק בין יחידות הלימוד אשר יבוצעו במסגרת תוכנית האקדמיזציה לבין יחידות הלימוד אשר יבוצעו שלא במסגרת תוכנית האקדמיזציה, ובהתאם למספר יחידות הלימוד המבוצעות בכל אחת מהתוכניות, באופן יחסי למספר הכולל של היחידות במקצוע ויינתן בשנת הלימודים בה ניגשת הכיתה לבחינת הסיום בתוכנית האקדמיזציה ולבחינת הבגרות שלא במסגרת תוכנית האקדמיזציה, בהתאם. מובהר כי אין באמור כדי לשנות מההוראות החלות לגבי גמול ההכנה לבגרות המשולם עבור ההערכה הבית ספרית (כ - 30% מהחומר)

לדוגמה:

במקצוע הנלמד בהיקף של 2 יחידות לימוד, אשר גמול ההכנה לבגרות בעבורו הוא 1.5 ש"ש ו- 2%, ואשר בו יחידת לימוד אחת תבוצע במסגרת תוכנית האקדמיזציה, חלק גמול ההכנה לבגרות הניתן עבור הכנה לבחינה החיצונית (1.05 ש"ש ו – 1.4%) יתחלק כך שהמורה יהיה זכאי לו בהתאם למפורט להלן:

(1) 0.525 ש"ש ו- 0.7% בעד הגשה לבחינת הסיום בתוכנית האקדמיזציה, בשנת הלימודים בה תיגש הכיתה לבחינת סיום זו;

(2) 0.525 ש"ש ו- 0.7% בעד בחינת הבגרות, בשנת הלימודים בה תיגש הכיתה לבחינות הבגרות שלא במסגרת תוכנית האקדמיזציה.

31. מובהר כי אין באמור בהסכם זה, לאור יישום תוכנית הבגרויות הגמישה או יישום תוכנית האקדמיזציה כאמור לעיל, כדי לשנות את הוראות ההסכמים הקיימים לרבות לעניין התגמול לעובד הוראה בגין ליווי והנחיה של תלמידים במקצועות לבגרות. זאת, ביחס למקצועות ולמטלות שבגינם ניתן התגמול כאמור, ערב חתימת הסכם זה.

32. כמו כן מובהר כי למעט האמור בסעיפים 29 ו - 30 לעיל, אין באמור בהסכם זה כדי לשנות את הכללים החלים בעניין גמול הכנה לבגרות, לרבות בעניין שעות הגמול ולרבות לעניין הגמול האחוזי, כל גמול לפי תנאיו.

33. <u>העסקה מעבר ל- 100% משרה</u>

החל מיום 01.09.2024 , במקום האמור בסעיף 14 (ד), (ה) ו- (ז) להסכם רפורמת עוז לתמורה יבוא:

"(ד) בהעסקה של מורה מעבר ל- 100% משרה בבית ספר אחד, יהיה התגמול עבור העבודה בשעות שמעבר ל- 100% משרה באמצעות הגדלת היקף משרה. התגמול עבור שעות אלו יהיה לפי ערך שעה של 100%. חלק זה של היקף המשרה יובא בחשבון בתשלום עבור חודשי הקיץ. למען הסר ספק, לא תינתן התוספת בשיעור של 28% בגין השעות שמעבר למשרה במהלך שנת הלימודים."

"(ה) העסקה מעבר למשרה כאמור בסעיף-קטן (ד) תהיה מוגבלת ל – 12 שעות שבועיות לכל היותר."

"(ז) היקף ההעסקה מעבר ל – 100% משרה כאמור בסעיף-קטן (ו) לא יעלה על 31.5%."

34. <u>תגמול עובדי הוראה בגין הישגי בית הספר</u>

החל משנת הלימודים תשפ"ו, סעיף 36 להסכם עוז לתמורה יתוקן כך :

(א) בכל מקום בסעיף בו נכתב "מורה", למעט בטבלה שבסעיף קטן (ב), יבוא במקום זאת "עובד הוראה".

(ב) בסעיף קטן (ב), אחרי הטבלה יבוא:

"סכום המענק למנהל בית-ספר יהיה שווה לסכום המענק למורה כפול 2.

סכום המענק לסגן מנהל בית-ספר יהיה שווה לסכום המענק למורה כפול 1.5."

(ג) במקום סעיפים קטנים (ד) עד (ו) יבוא האמור להלן:

"(ד) החל משנת הלימודים תשפ"ו, המענק ישולם לעובדי ההוראה המועסקים בחטיבה העליונה בשנת הלימודים אשר לגביה נקבע כי החטיבה העליונה זכאית למענק (להלן: "החטיבה העליונה הזכאית" ו"שנת הזכאות למענק" בהתאמה) וכן לעובדי ההוראה אשר הועסקו באותה חטיבה עליונה זכאית בשנת הלימודים שקדמה לשנת הזכאות למענק. התקופה אשר תחילתה ב 1 בספטמבר בשנת הלימודים אשר קדמה לשנת הזכאות למענק וסיומה ב – 31 באוגוסט בשנת הזכאות למענק תיקרא בסעיף זה "התקופה המזכה".

(ה) עובד הוראה אשר יועסק בחטיבה עליונה זכאית ב- 100% משרה במלוא התקופה המזכה יהיה זכאי למלוא התגמול הקבוע בסעיף קטן (ב). למען הסר ספק, לצורך תשלום המענק לא תובא בחשבון העסקה מעבר ל – 100% משרה.

(ו) עובד הוראה המועסק בחטיבה עליונה זכאית במשרה חלקית ו/או בחלק מהתקופה המזכה (לרבות עובד הוראה השוהה בחל"ת או בשבתון בחלק מהתקופה המזכה ולמעט עובד הוראה בתקופת לידה והורות, לעניין תקופת לידה והורות על-פי חוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954 (לא כולל חופשה ללא תשלום או היעדרות שדינה כדין חופשה ללא תשלום, שהיא לאחר תום תקופת לידה והורות כמשמעותה בחוק האמור) יהיה זכאי לחלק היחסי של הסכומים המפורטים לעיל, בהתאם לחלקיות משרתו ו/או לחלק היחסי של התקופה בה הועסק בחטיבה העליונה הזכאית, מתוך התקופה המזכה.

(1ו) המענקים ישולמו במשכורת חודש אוגוסט, לעובדי ההוראה המועסקים בחטיבה העליונה הזכאית בתקופה המזכה."

(2ו) על אף האמור בסעיפים קטנים (ד) עד (1ו) לעיל, עובד הוראה שסיים את העסקתו אצל המעסיק לפני מועד תשלום המענק לפי סעיף זה, יהיה זכאי למענק רק אם יפנה למעסיק בבקשה לקבל את המענק, בתוך תקופה של 12 חודשים ממועד תשלום המענק כאמור בסעיף קטן (1ו).".

(ד) למען הסר ספק, כל יתר הכללים הקבועים בסעיף 36 להסכם עוז לתמורה, אשר לא שונו במפורש בסעיף זה, ימשיכו לחול ללא שינוי.

35. <u>הוספת תפקידים המזכים בדרגת קידום</u>

(א) החל מיום 01.09.2025, בסעיף 20(א)(1) להסכם עוז לתמורה, יתווספו לטבלת התפקידים המזכים בנקודות זכות, התפקידים הבאים :

התפקיד	נקודות זכות
רכז פדגוגי	2.5
רכז השתלבות האוכלוסיות המיוחדות	2.5
רכז תקשוב וטכנולוגיות	2.5
רכז בגרות	2.5
רכז משמעת ואקלים חינוכי	2.5
רכז ייעוץ	2.5
רכז מערכת	2.5

(ב) למען הסר ספק מובהר כי יתר הכללים וההוראות לעניין דרגות קידום יישארו ללא שינוי, כפי שהם ערב חתימת הסכם זה.

<u>מענק פרישה</u>

36. מוסכם כי החל משנת הלימודים תשפ"ו, בכל שנה, עד 75 עובדי הוראה המועסקים בחטיבה העליונה, אשר מבוטחים בפנסיה צוברת ואשר אושרה הכללתם במכסת הפרישה לפנסיה מוקדמת של אותה שנה, יהיו זכאים למענק פרישה, בנוסף על זכאותם לקצבה מוקדמת, כפוף לעמידתם בתנאים הבאים במצטבר:

(א) עומדים בכללי הזכאות לפרישה במסלול הפנסיה המוקדמת כפי שיהיו באותה שנה.

(ב) גילם ביום הפרישה נמוך מ-60 שנים.

(ג) ותקם בפועל בהוראה עולה על 20 שנה במצטבר.

(להלן- **"הפורש הזכאי"**)

לעניין זה **"מכסת הפרישה לפנסיה מוקדמת"**- המכסה הקבועה בסעיף 28(ד) להסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 11.05.1993 כפי שעודכנה במכתבו של הממונה על השכר מיום 4.11.2008.

37. מענק הפרישה ישולם לפורש זכאי בכפוף לכללים הבאים:

(א) מענק הפרישה ישולם על-ידי המעסיק תוך 30 יום ממועד קבלת שיפוי בגין התשלום ממשרד החינוך.

(ב) סכום מענק הפרישה שישולם לפורש זכאי, שהועסק במשרה מלאה במשך ארבע השנים האחרונות של תקופת העסקתו, יהיה 120,000 ₪.

(ג) עבור פורש זכאי שהועסק במשרה חלקית בתקופת העסקתו ועד למשרה מלאה (100% משרה), יחושב מענק הפרישה בהתאם לחלקיות משרתו המשוקללת בארבע השנים האחרונות של תקופת העסקתו .

(ד) פורש זכאי שהועסק בהיקף משרה העולה על משרה מלאה, יהיה זכאי למענק הפרישה המוענק בגין משרה מלאה ולא יותר.

(ה) על אף האמור לעיל, ככל שבשנת לימודים מסוימת יימצא כי מספר הפורשים אשר נכללים **במכסת הפרישה לפנסיה מוקדמת** ואשר עומדים בתנאי הזכאות למענק פרישה, עולה על 75, יופחת סכום מענק הפרישה המפורט לעיל, כך

שהעלות הכוללת לא תעלה על המכפלה של סכום מענק הפרישה (120,000 ₪) המפורט לעיל ב – 75 (בסה"כ 9,000,000 ₪).

(ו) מענק הפרישה אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, ובכלל זה לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול בעד עבודה בשעות נוספות, פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג- 1963, פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו, ולא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן. למען הסר ספק, אין בציון הרכיבים לעיל כדי לקבוע זכאות להם.

38. ככל שבשנה מסוימת, במהלך התקופה של הסכם זה, ינוצל סכום נמוך מ – 9,000,000 ₪, היתרה תצורף לסכום שיוקצה לצורך תשלום מענקי פרישה לפי סעיף זה בשנה העוקבת.

39. ארגון המורים מצהיר כי לא יתמוך בתביעות המנוגדות לאמור בסעיף זה.

40. <u>קרן הלוואות</u>

לקרן ההלוואות אשר הוקמה בהתאם לסעיף יב להסכם הקיבוצי מיום 12.09.1995 יוקצה סכום חד פעמי נוסף בסך של 5 מיליון ₪, שיוקצו בהתאם למפורט להלן:

- בשנת 2024, עד סוף חודש דצמבר: סך של 3.5 מיליון ₪.
- בשנת 2025, עד סוף חודש דצמבר: סך של 1.5 מיליון ₪.

41. <u>קרן ימי מחלה</u>

לקרן ימי המחלה שהוקמה מכוח ההסכם הקיבוצי מיום 10.09.2003, יוקצה סכום חד פעמי בסך של 2 מיליון ₪, בפריסה על פני שנתיים, כך שבשנים 2026 - 2027 יוקצה, בכל שנה עד לחודש דצמבר בכל שנה, סכום של 1 מיליון ₪.

42. <u>קרן רווחה</u>

(א) החל משנת 2024, יוגדל הסכום השנתי המוקצה לקרן הרווחה, שהוקמה בהתאם להוראות סעיף 51 להסכם עוז לתמורה, לטובת רווחת עובדי ההוראה, ואשר עמד ערב חתימת הסכם זה על סכום שנתי של 13.5 מיליון ₪, בסכום של 15 מיליון ₪, ויעמוד על סכום של 28.5 מיליון ₪ (להלן: "**הסכום השנתי המוגדל**").

(ב) מובהר כי הסכום השנתי המוגדל ישמש גם למטרת שי לחג לעובדי ההוראה, וכי הגדלת הסכום כאמור ממצה כל טענה ודרישה של ארגון המורים בעניין תשלומי שי לחג לעובדי ההוראה.

(ג) בנוסף, יוקצה לקרן הרווחה האמורה לעיל, סכום חד-פעמי בסך של 10 מיליון ₪, בהתאם למפורט להלן:

- בשנת 2025 – סך של 1 מיליון ₪;
- בשנת 2026 – סך של 4.5 מיליון ₪;
- בשנת 2027 – סך של 4.5 מיליון ₪.

(ד) בנוסף, יוקצה לקרן הרווחה האמורה לעיל, סכום חד פעמי בסך של 4 מיליון ₪, שייועד לטובת פעילות עבור גמלאים, בהתאם למפורט להלן:

- בשנת 2024 – סך של 2 מיליון ₪;
- בשנת 2025 – סך של 2 מיליון ₪.

(ה) מובהר כי אין באמור בסעיף זה כדי לשנות מיתר הכללים הקבועים בסעיף 51 להסכם עוז לתמורה, והם ימשיכו לחול גם לגבי הסכום המוגדל כאמור לעיל.

43. <u>יום היערכות</u>

(א) מורה אשר ישתתף ביום היערכות בבית הספר (שאורכו לא יעלה על שש שעות), לקראת פתיחת שנת הלימודים תשפ"ו ואילך, יהיה רשאי שלא לבצע שעות כמפורט להלן, עד למספר שעות העבודה שביצע ביום ההיערכות כאמור:

(1) עד שעתיים פרטניות במהלך החודש הראשון לעבודתו בשנת הלימודים, בהתאם להנחיות שיקבע משרד החינוך;

(2) עד ארבע שעות תומכות הוראה במהלך שני חודשי עבודתו הראשונים בשנת הלימודים, המוקדשות לישיבות עבודה, (ולמען הסר ספק סך הכל ארבע שעות יחידות בחודשיים), בהתאם להנחיות שיקבע משרד החינוך;

(ב) למען הסר כל ספק מובהר כי מורה אשר השתתף ביום היערכות יהיה רשאי שלא לבצע <u>עד</u> שעתיים פרטניות כמפורט בסעיף קטן 45(א)(1) לעיל <u>ובנוסף עד</u> 4 שעות תומכות הוראה כמפורט בסעיף קטן 45(א)(2) לעיל, סך הכל עד 6 שעות יחידות במהלך החודשיים הראשונים, ובכל מקרה לא יותר מסך כל שעות העבודה אשר ביצע במסגרת יום ההיערכות.

44. <u>תשלום הפרשים</u>

תשלומים הקבועים בהסכם זה, אשר להם זכאים עובדי הוראה בגין תקופה שקדמה למועד תחילת התשלום השוטף לפי הסכם זה, ישולמו במשכורת המשולמת בעד חודש אוקטובר 2024 המשתלמת בחודש נובמבר 2024, ולא יאוחר ממשכורת חודש נובמבר 2024 המשתלמת בחודש דצמבר 2024.

45. **<u>החזר ימי לימודים בשל שביתה</u>**

בהמשך להודעתו של מנכ"ל משרד החינוך מיום 23.09.2024 בעניין החזר ימי לימודים ושעות לימודים בחטיבה העליונה בשל ימי שביתה (להלן: "הודעת המנכ"ל"), עובדי הוראה יחזירו חמישה ימי לימודים שהוחסרו בשל השביתה כמפורט בהודעת המנכ"ל. שני ימי השביתה הנותרים ייחשבו כהיעדרות שאינה מזכה בשכר ויחולו בעניינן ההוראות המפורטות בהודעת המנכ"ל.

בכל הנוגע לתשלום משכורת חודש ספטמבר 2024 לעובדים ששבתו בספטמבר 2024, יחולו ההוראות המפורטות בהודעת המנכ"ל.

46. <u>ביטול סכסוכי עבודה</u>

כל סכסוכי העבודה שהוכרזו על-ידי ארגון המורים, עד ליום חתימת הסכם זה, בטלים עם החתימה על הסכם זה. זאת למעט סכסוכי עבודה מקומיים הנוגעים לדרישות שאינן כרוכות בתוספת עלות כספית כלשהי לעומת המצב הנוהג בפועל טרם הדרישה כאמור ושאין להם השלכות לגבי יתר המעסיקים.

47. <u>מיצוי תביעות</u>

(א) הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט לגבי העניינים שהוסדרו בו.

(ב) נוסף על האמור לעיל, הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בכל הנוגע לדרישות כלכליות אשר יגדילו את עלות ההעסקה של עובדי ההוראה, או למתן הטבות נוספות כלשהן, בגין התקופה שעד ליום 31.08.2028. לא ינוהל כל משא ומתן נוסף, לגבי הסכמי שכר או הטבות כלשהן לעובדי הוראה, בגין התקופה שעד ליום 31.08.2028.

(ג) הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות ארגון המורים בשל ההשלכות של תוכנית הבגרויות הגמישה כמפורט בסעיף 29 לעיל, בקשר להשלכות תוכנית האקדמיזציה כמפורט בסעיף 30 לעיל, ובקשר להשלכות שינוי לוח החופשות כפי שפורט במכתבו של מנכ"ל משרד החינוך מיום 23.09.2024.

(ד) למען הסר ספק מובהר כי אין באמור בסעיף 12 להסכם זה כדי לגרוע ממיצוי התביעות הקבוע בסעיף זה, למעט לעניין מספר התלמידים המזכה בגמול שילוב או במענק החד פעמי ושיעורו של הגמול האמור או של המענק החד פעמי (כך שלא תהיה חריגה מן המסגרת התקציבית שהוקצתה לשם כך), ולגבי עניינים אלו ינוהל משא ומתן בין הצדדים.

(ה) למען הסר ספק מובהר כי אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות מיצוי התביעות החלות בין הצדדים.

48. <u>שקט תעשייתי</u>

(א) הצדדים מתחייבים כי בתקופה שעד ליום 31.08.2029 (כולל), לא ינקוט צד מהצדדים או יחידה מיחידותיהם נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או בכל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או סדריה, לגבי העניינים המוסדרים בהסכם זה.

(ב) ארגון המורים מתחייב שלא לנקוט נגד המעסיקים או יחידה מיחידותיהם באמצעי שביתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה ובסדריה, בקשר להשלכות תוכנית הבגרויות הגמישה כמפורט בסעיף 29 לעיל, בקשר להשלכות תוכנית האקדמיזציה כמפורט בסעיף 30 לעיל ובקשר להשלכות שינוי לוח החופשות כפי שפורט במכתבו של מנכ"ל משרד החינוך מיום 23.09.2024.

(ג) למען הסר ספק מובהר כי אין באמור בסעיף 12 להסכם זה כדי לגרוע מן השקט התעשייתי הקבוע בסעיף זה.

(ד) למען הסר ספק מובהר כי אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות השקט התעשייתי החלות בין הצדדים.

49. <u>כללי</u>

(א) מובהר כי אין בהסכם זה, ובפרט סעיף התחולה הכתוב בו ובכך שנעשה בקשר לחטיבות העליונות בלבד, כדי להוות הסכמה משום סוג ביחס להגדרות מחייבות כלשהן בקשר ליחידת מיקוח נפרדת בתוך החינוך העל יסודי (ז'-י"ב) ואין בהוראות הסכם זה כולו או חלקו, כדי להוות ויתור על טענה כלשהי בקשר ליציגותו של ארגון המורים בחינוך העל יסודי.

(ב) תנאים ותניות שנקבעו בעבר בהסכמים קיבוציים, לרבות בהסכם רפורמת עוז לתמורה על כל סעיפי המשנה שבו, או בהסדרים קיבוציים או בהתחייבויות אחרות שבכתב, ימשיכו להיות תקפים בתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם תוקנו או בוטלו במפורש או במשתמע על-ידי הוראה מהוראות הסכם זה.

50. <u>יישוב חילוקי דעות</u>

(א) ועדת מעקב אשר תהיה מורכבת מנציגי הצדדים להסכם זה, תסייע בפירושו וביישומו של הסכם זה, תעקוב אחר ביצועו ותכריע פה אחד בחילוקי הדעות הנוגעים לפירושו ויישומו של הסכם זה.

(ב) בדיוניה של וועדת המעקב ישתתפו נציגים של משרד החינוך ושל משרד האוצר. כל החלטה של ועדת המעקב תהיה טעונה הסכמה של נציגים אלו.

(ג) למען הסר ספק, אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מכל סמכות לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

ולראייה באו הצדדים על החתום:

מרכז השלטון המקומי

ארגון המורים

שלוש הערים הגדולות

מרכז השלטון האזורי

נספח ד' - טבלת שכר מינימלי למנהלים

ותק בניהול																מנהלים	
16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
																1	מס' כיתות חטיבה עליונה
																2	
																3	
																4	
																5	
25,500	25,300	25,100	24,900	24,700	24,500	24,100	23,700	23,300	22,900	22,500	21,900	21,300	20,700	20,100	19,500	6	
25,500	25,300	25,100	24,900	24,700	24,500	24,100	23,700	23,300	22,900	22,500	21,900	21,300	20,700	20,100	19,500	7	
25,500	25,300	25,100	24,900	24,700	24,500	24,100	23,700	23,300	22,900	22,500	21,900	21,300	20,700	20,100	19,500	8	
26,000	25,800	25,600	25,400	25,200	25,000	24,600	24,200	23,800	23,400	23,000	22,400	21,800	21,200	20,600	20,000	9	
26,000	25,800	25,600	25,400	25,200	25,000	24,600	24,200	23,800	23,400	23,000	22,400	21,800	21,200	20,600	20,000	10	
26,000	25,800	25,600	25,400	25,200	25,000	24,600	24,200	23,800	23,400	23,000	22,400	21,800	21,200	20,600	20,000	11	
26,500	26,300	26,100	25,900	25,700	25,500	25,100	24,700	24,300	23,900	23,500	22,900	22,300	21,700	21,100	20,500	12	
26,500	26,300	26,100	25,900	25,700	25,500	25,100	24,700	24,300	23,900	23,500	22,900	22,300	21,700	21,100	20,500	13	
26,500	26,300	26,100	25,900	25,700	25,500	25,100	24,700	24,300	23,900	23,500	22,900	22,300	21,700	21,100	20,500	14	
27,000	26,800	26,600	26,400	26,200	26,000	25,600	25,200	24,800	24,400	24,000	23,400	22,800	22,200	21,600	21,000	15	
27,000	26,800	26,600	26,400	26,200	26,000	25,600	25,200	24,800	24,400	24,000	23,400	22,800	22,200	21,600	21,000	16	
27,000	26,800	26,600	26,400	26,200	26,000	25,600	25,200	24,800	24,400	24,000	23,400	22,800	22,200	21,600	21,000	17	
27,500	27,300	27,100	26,900	26,700	26,500	26,100	25,700	25,300	24,900	24,500	23,900	23,300	22,700	22,100	21,500	18	
27,500	27,300	27,100	26,900	26,700	26,500	26,100	25,700	25,300	24,900	24,500	23,900	23,300	22,700	22,100	21,500	19	
27,500	27,300	27,100	26,900	26,700	26,500	26,100	25,700	25,300	24,900	24,500	23,900	23,300	22,700	22,100	21,500	20	
28,000	27,800	27,600	27,400	27,200	27,000	26,600	26,200	25,800	25,400	25,000	24,400	23,800	23,200	22,600	22,000	21	
28,000	27,800	27,600	27,400	27,200	27,000	26,600	26,200	25,800	25,400	25,000	24,400	23,800	23,200	22,600	22,000	22	
28,000	27,800	27,600	27,400	27,200	27,000	26,600	26,200	25,800	25,400	25,000	24,400	23,800	23,200	22,600	22,000	23	
28,500	28,300	28,100	27,900	27,700	27,500	27,100	26,700	26,300	25,900	25,500	24,900	24,300	23,700	23,100	22,500	24	
28,500	28,300	28,100	27,900	27,700	27,500	27,100	26,700	26,300	25,900	25,500	24,900	24,300	23,700	23,100	22,500	25	
28,500	28,300	28,100	27,900	27,700	27,500	27,100	26,700	26,300	25,900	25,500	24,900	24,300	23,700	23,100	22,500	26	
29,000	28,800	28,600	28,400	28,200	28,000	27,600	27,200	26,800	26,400	26,000	25,400	24,800	24,200	23,600	23,000	27	
29,000	28,800	28,600	28,400	28,200	28,000	27,600	27,200	26,800	26,400	26,000	25,400	24,800	24,200	23,600	23,000	28	
29,000	28,800	28,600	28,400	28,200	28,000	27,600	27,200	26,800	26,400	26,000	25,400	24,800	24,200	23,600	23,000	29	
29,500	29,300	29,100	28,900	28,700	28,500	28,100	27,700	27,300	26,900	26,500	25,900	25,300	24,700	24,100	23,500	30	
29,500	29,300	29,100	28,900	28,700	28,500	28,100	27,700	27,300	26,900	26,500	25,900	25,300	24,700	24,100	23,500	31	
30,000	29,800	29,600	29,400	29,200	29,000	28,600	28,200	27,800	27,400	27,000	26,400	25,800	25,200	24,600	24,000	32	

נספח ד' - טבלת שכר מינימלי לסגני מנהלים

ותק בניהול																סגני מנהלים	
16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
																1	מס' כיתות חטיבה עליונה
																2	
																3	
																4	
																5	
																6	
																7	
																8	
																9	
20,800	20,640	20,480	20,320	20,160	20,000	19,680	19,360	19,040	18,720	18,400	17,920	17,440	16,960	16,480	16,000	10	
20,800	20,640	20,480	20,320	20,160	20,000	19,680	19,360	19,040	18,720	18,400	17,920	17,440	16,960	16,480	16,000	11	
21,200	21,040	20,880	20,720	20,560	20,400	20,080	19,760	19,440	19,120	18,800	18,320	17,840	17,360	16,880	16,400	12	
21,200	21,040	20,880	20,720	20,560	20,400	20,080	19,760	19,440	19,120	18,800	18,320	17,840	17,360	16,880	16,400	13	
21,200	21,040	20,880	20,720	20,560	20,400	20,080	19,760	19,440	19,120	18,800	18,320	17,840	17,360	16,880	16,400	14	
21,600	21,440	21,280	21,120	20,960	20,800	20,480	20,160	19,840	19,520	19,200	18,720	18,240	17,760	17,280	16,800	15	
21,600	21,440	21,280	21,120	20,960	20,800	20,480	20,160	19,840	19,520	19,200	18,720	18,240	17,760	17,280	16,800	16	
21,600	21,440	21,280	21,120	20,960	20,800	20,480	20,160	19,840	19,520	19,200	18,720	18,240	17,760	17,280	16,800	17	
22,000	21,840	21,680	21,520	21,360	21,200	20,880	20,560	20,240	19,920	19,600	19,120	18,640	18,160	17,680	17,200	18	
22,000	21,840	21,680	21,520	21,360	21,200	20,880	20,560	20,240	19,920	19,600	19,120	18,640	18,160	17,680	17,200	19	
22,000	21,840	21,680	21,520	21,360	21,200	20,880	20,560	20,240	19,920	19,600	19,120	18,640	18,160	17,680	17,200	20	
22,400	22,240	22,080	21,920	21,760	21,600	21,280	20,960	20,640	20,320	20,000	19,520	19,040	18,560	18,080	17,600	21	
22,400	22,240	22,080	21,920	21,760	21,600	21,280	20,960	20,640	20,320	20,000	19,520	19,040	18,560	18,080	17,600	22	
22,400	22,240	22,080	21,920	21,760	21,600	21,280	20,960	20,640	20,320	20,000	19,520	19,040	18,560	18,080	17,600	23	
22,800	22,640	22,480	22,320	22,160	22,000	21,680	21,360	21,040	20,720	20,400	19,920	19,440	18,960	18,480	18,000	24	
22,800	22,640	22,480	22,320	22,160	22,000	21,680	21,360	21,040	20,720	20,400	19,920	19,440	18,960	18,480	18,000	25	
22,800	22,640	22,480	22,320	22,160	22,000	21,680	21,360	21,040	20,720	20,400	19,920	19,440	18,960	18,480	18,000	26	
23,200	23,040	22,880	22,720	22,560	22,400	22,080	21,760	21,440	21,120	20,800	20,320	19,840	19,360	18,880	18,400	27	
23,200	23,040	22,880	22,720	22,560	22,400	22,080	21,760	21,440	21,120	20,800	20,320	19,840	19,360	18,880	18,400	28	
23,200	23,040	22,880	22,720	22,560	22,400	22,080	21,760	21,440	21,120	20,800	20,320	19,840	19,360	18,880	18,400	29	
23,600	23,440	23,280	23,120	22,960	22,800	22,480	22,160	21,840	21,520	21,200	20,720	20,240	19,760	19,280	18,800	30	
23,600	23,440	23,280	23,120	22,960	22,800	22,480	22,160	21,840	21,520	21,200	20,720	20,240	19,760	19,280	18,800	31	
24,000	23,840	23,680	23,520	23,360	23,200	22,880	22,560	22,240	21,920	21,600	21,120	20,640	20,160	19,680	19,200	32	

נספח ד' - טבלת שכר מינימלי למנהלי חט"ע בבי"ס שש שנתי

ותק בניהול																מנהלי חט"ע בבי"ס שש-שנתי	
16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
																1	
																2	
																3	
																4	
																5	
																6	
																7	
																8	
22,100	21,930	21,760	21,590	21,420	21,250	20,910	20,570	20,230	19,890	19,550	19,040	18,530	18,020	17,510	17,000	9	
22,100	21,930	21,760	21,590	21,420	21,250	20,910	20,570	20,230	19,890	19,550	19,040	18,530	18,020	17,510	17,000	10	
22,100	21,930	21,760	21,590	21,420	21,250	20,910	20,570	20,230	19,890	19,550	19,040	18,530	18,020	17,510	17,000	11	
22,525	22,355	22,185	22,015	21,845	21,675	21,335	20,995	20,655	20,315	19,975	19,465	18,955	18,445	17,935	17,425	12	
22,525	22,355	22,185	22,015	21,845	21,675	21,335	20,995	20,655	20,315	19,975	19,465	18,955	18,445	17,935	17,425	13	
22,525	22,355	22,185	22,015	21,845	21,675	21,335	20,995	20,655	20,315	19,975	19,465	18,955	18,445	17,935	17,425	14	
22,950	22,780	22,610	22,440	22,270	22,100	21,760	21,420	21,080	20,740	20,400	19,890	19,380	18,870	18,360	17,850	15	
22,950	22,780	22,610	22,440	22,270	22,100	21,760	21,420	21,080	20,740	20,400	19,890	19,380	18,870	18,360	17,850	16	
22,950	22,780	22,610	22,440	22,270	22,100	21,760	21,420	21,080	20,740	20,400	19,890	19,380	18,870	18,360	17,850	17	
23,375	23,205	23,035	22,865	22,695	22,525	22,185	21,845	21,505	21,165	20,825	20,315	19,805	19,295	18,785	18,275	18	
23,375	23,205	23,035	22,865	22,695	22,525	22,185	21,845	21,505	21,165	20,825	20,315	19,805	19,295	18,785	18,275	19	
23,375	23,205	23,035	22,865	22,695	22,525	22,185	21,845	21,505	21,165	20,825	20,315	19,805	19,295	18,785	18,275	20	
23,800	23,630	23,460	23,290	23,120	22,950	22,610	22,270	21,930	21,590	21,250	20,740	20,230	19,720	19,210	18,700	21	
23,800	23,630	23,460	23,290	23,120	22,950	22,610	22,270	21,930	21,590	21,250	20,740	20,230	19,720	19,210	18,700	22	
23,800	23,630	23,460	23,290	23,120	22,950	22,610	22,270	21,930	21,590	21,250	20,740	20,230	19,720	19,210	18,700	23	
24,225	24,055	23,885	23,715	23,545	23,375	23,035	22,695	22,355	22,015	21,675	21,165	20,655	20,145	19,635	19,125	24	
24,225	24,055	23,885	23,715	23,545	23,375	23,035	22,695	22,355	22,015	21,675	21,165	20,655	20,145	19,635	19,125	25	
24,225	24,055	23,885	23,715	23,545	23,375	23,035	22,695	22,355	22,015	21,675	21,165	20,655	20,145	19,635	19,125	26	
24,650	24,480	24,310	24,140	23,970	23,800	23,460	23,120	22,780	22,440	22,100	21,590	21,080	20,570	20,060	19,550	27	
24,650	24,480	24,310	24,140	23,970	23,800	23,460	23,120	22,780	22,440	22,100	21,590	21,080	20,570	20,060	19,550	28	
24,650	24,480	24,310	24,140	23,970	23,800	23,460	23,120	22,780	22,440	22,100	21,590	21,080	20,570	20,060	19,550	29	
25,075	24,905	24,735	24,565	24,395	24,225	23,885	23,545	23,205	22,865	22,525	22,015	21,505	20,995	20,485	19,975	30	
25,075	24,905	24,735	24,565	24,395	24,225	23,885	23,545	23,205	22,865	22,525	22,015	21,505	20,995	20,485	19,975	31	
25,500	25,330	25,160	24,990	24,820	24,650	24,310	23,970	23,630	23,290	22,950	22,440	21,930	21,420	20,910	20,400	32	

מס' כיתות חטיבה עליונה