

המבקשת: **התאחדות התעשיינים בישראל (אגודה עותמנית 1058/99)**

ע"י ב"כ עו"ד רפי הולין ואח'  
מרחוב מדינת היהודים 89 הרצליה פיתוח  
טל': 09-9513366 פקס': 09-0513377  
וע"י ב"כ עו"ד מיכל וקסמן חילי ואח'

- נ ג ד -

המשיבה 1: **הסתדרות המורים בישראל**

ע"י משרד עו"ד ארנה לין ושות'  
מרחוב קויפמן 4 בית שרבט תל אביב  
טל': 03-5165757 פקס': 03-5165999

המשיבה 2: **מדינת ישראל- משרד האוצר ומשרד החינוך**

ע"י ב"כ מפרקליטות מחוז ת"א - אזרחי  
דרך מנחם בגין 154, תל-אביב, ת.ד. 33475, 6133302  
טל': 073-3736222 פקס': 02-6468005

### תשובה לבקשת צד בסכסוך קיבוצי

#### ובקשה מטעם המשיבה 2 למתן סעדים זמניים דחופים וקביעת מועד דיון

לאחרונה הודיעה הסתדרות המורים בישראל, היא המשיבה 1 (להלן גם: "הסתדרות המורים" או "ההסתדרות"), על כוונה לפתוח את שנת הלימודים תשפ"ג בשביתה, באופן שהחל מיום **1.9.2022** תתקיים שביתה מלאה, גורפת ובלתי מוגבלת שעתידים ליטול בה חלק למעלה מ 144,000 עובדי הוראה במשרד החינוך. בהמשך להליך שבנדון, מונחת אף פניה זו לפתחו של בית הדין הנכבד, כדי למצות כל דרך למנוע את השביתה המאיימת להתרגש על מערכת החינוך. בית הדין הנכבד מתבקש ליתן סעדים זמניים כמפורט בפרק הבא, ולקבוע דיון דחוף בבקשה.

#### תמצית התשובה והבקשה

1. ביסודה של תשובה ובקשה זו עומדת כוונתה של הסתדרות המורים למנוע את פתיחת שנת הלימודים תשפ"ג, בדרך של נקיטה בצעדים ארגוניים בקצה גבולה של קשת הצעדים הארגוניים שארגון עובדים יכול לנקוט בהם – שביתה גורפת בכל שלבי החינוך בהם מועסקים עובדי ההוראה המיוצגים על ידה מגן ועד כיתה ט', כולל. כך, עולה מדבריה של מזכ"לית הסתדרות המורים הנשמעים בכלי התקשורת. אין צריך להכביר

מילים על הנזקים האדירים ששביתה גורפת ובלתי מוגבלת בזמן ממין זו תטיל על ציבור התלמידים, ההורים והמשק הישראלי בכללותו.

2. פנייה זו לבית דין נכבד זה באה לאחר שהמשא ומתן הקיבוצי שהתנהל בין המדינה להסתדרות המורים, נקלע החל מיום 20.6.22 למשטר של "תקופת בחירות". זאת, בשים לב לאישור חוק התפזרות הכנסת ה-24, התשפ"ב-2022 (להלן: "חוק התפזרות הכנסת"), על כל המשתמע מכך אשר לתפקודה של הממשלה המכהנת כממשלה יוצאת, ובראי ההלכה הפסוקה של בית המשפט העליון ביתס לחובות האיפוק והריסון בהן מחויבת ממשלה יוצאת, המעוגנת גם בהנחיות היועצת המשפטית לממשלה, ובמכתבים מטעם הייעוץ המשפטי לממשלה שנשלחו בסמוך לאחר הכניסה לתקופת הבחירות הנוכחית.

• **מצ"ב חוק התפזרות הכנסת ה-24 ומימון מפלגות, התשפ"ב-2022, מסומן מש"ב 1/2**

3. בנסיבות אלה, נדרש הממונה על השכר, בהתאם למגבלות המשפטיות החלות על פעילות הממשלה בכל רבדיה בתקופת בחירות, להציג בפני הסתדרות המורים את המשמעות הנודעת לכך שהממשלה מכהנת כממשלה יוצאת. כפי שיבואר להלן, הממונה על השכר הציג להסתדרות המורים מתווים שונים אפשריים בנסיבות שהתהוו ובהם, דחיית המשא ומתן עד לכינונה של ממשלה חדשה שתיכון באופן שניהול המשא ומתן לא יהיה כפוף למגבלות תקופת הבחירות הקיימות לעת הזו; הסכם קיבוצי קצר מועד. נוכח אי הסכמתה של הסתדרות המורים למתווים אלה, המתווה שנתר הוא להמשיך את קיום המשא ומתן כעת תחת המגבלות הנובעות מכך שהממשלה המכהנת היא ממשלה יוצאת, ועל כך נפרט בהרחבה.

4. ואולם, בזמן שחלף עת התנהל משא ומתן קיבוצי אינטנסיבי, התברר כי בצד זאת שהסתדרות המורים דחתה את ההצעות לדחות במתכונת כזו או אחרת את המשא ומתן, כולו או חלקו, לעת כינונה של ממשלה חדשה, היא המשיכה מצידה לעמוד על דרישות עלות של הסכם שמאפיינות הסכמים קיבוציים שבאו אגב כינונה של רפורמה משמעותית במערכת החינוך (כדוגמת רפורמת "אופק חדש"). זאת על אף שדרישות אלה מצויות לעת הזו במרחק רב מחוץ לגבולות מתחם הסבירות שממשלה יוצאת יכולה לפעול בו. על גבולות מתחם הסבירות, נפרט בהמשך, תוך שנבאר את פסיקותיו של בית המשפט העליון ונעמוד על החלטותיה של היועצת המשפטית לממשלה בהקשר זה.

5. בנסיבות אלה, הצדדים לא מצליחים להתכנס לכדי הסכמות במשא ומתן. המדינה מחויבת מכוח ההלכה הפסוקה, כפי שעוגנה בהנחיות היועצת המשפטית לממשלה, לנהל משא ומתן בגבולות המתחייבים מחובות האיפוק והריסון המוטלות עליה כממשלה יוצאת. בתוך כך, ובמסגרת המגבלות האמורות, העמידה המדינה הצעות כלכליות שיש עמן נתינה משמעותית ביותר, אשר נותנת מענה לצרכים שעליהם גם הצביעה הסתדרות המורים, כשהן משולבות במתן מענה לצרכים ארגוניים שתכליתם לטייב את מערכת החינוך, כך שעלויות ההסכם שיושקעו יניבו תמורה חיובית ואפקטיבית למערכת החינוך ולעובדי ההוראה. זאת בעוד שהסתדרות המורים מציבה דרישות המצויות הרחק ממתחם הסבירות של מגבלותיה של הממשלה היוצאת.

6. על רקע זה, באה פנייה זו לבית הדין הנכבד לא לפני שהמדינה עשתה כל שלאל ידה כדי להתקדם במשא ומתן, לפרוש מתווים שונים, ולקיים שיח ענייני ומקצועי, וכשהיא נכונה גם עתה להמשיך ולקיים משא ומתן אינטנסיבי במטרה להגיע להסכמות, ונכונה ללכת בכל אחד מהמתווים שהוצעו להסתדרות המורים נוכח נסיבות הזמן והמקום.

7. עמדתם של שרת החינוך ונציגי משרד החינוך במסגרת המשא ומתן הקיבוצי שהתנהל עם הסתדרות המורים ביקשה, גם לאחר כניסה לתקופת בחירות, להגיע להסכם קיבוצי אשר חורג בתוספת השכר הניתנת במסגרתו מהסטנדרט שהיה מקובל בהסכמים קיבוציים רלוונטיים דומים בעבר. לפי עמדתם, חריגה זו נדרשת על מנת לתת מענה הולם לצרכי מערכת החינוך אשר לדידם זקוקה בדחיפות לטיפול מעמיק ושורשי כזה שמחייב הלכה למעשה עלות הסכם רחבה יותר מזו של הסכמי שכר תקופתיים שנחתמים בשגרה. בתוך כך, קראה שרת החינוך

לממשלה לא אחת להתכנס ולקבל החלטה על השקעה תקציבית במערכת החינוך כבר בעת הזו, גם בתוך תקופת הבחירות.

8. ואולם, כפי שעוד יפורט, בשים לב לפסיקת בית המשפט העליון אשר למגבלות החלות על ממשלה יוצאת בתקופת הבחירות, כפי שבאה לידי ביטוי גם בהנחייתה של היועצת המשפטית לממשלה, התקיימו דיונים בראשותם של המשנים ליועצת המשפטית לממשלה למשפט ציבורי-חוקתי ולמשפט ציבורי-מנהלי, במסגרתם הציגו הנציגים הבכירים ביותר בקרב משרדי הממשלה המעורבים ובהם משרדי החינוך והאוצר את עמדותיהם אשר להתנהלות המשא ומתן בנסיבות מורכבות אלה, לצרכים ולעלויות ולכלל ההיבטים שבחרו כל גורם מטעמו, להציג בדיונים שהתקיימו.

9. בסיכומם של דיונים אלו, ועל דעת היועצת המשפטית לממשלה, התקבלה ההכרעה כי חובות האיפוק והריסון החלות על ממשלת מעבר, בראי העקרונות של: מניעת כבילת שיקול דעתה של הממשלה החדשה; הצורך למנוע חשש מפני עירוב שיקולי התמודדות בבחירות; העלויות התקציביות המשמעותיות הכרוכות בהסכם קיבוצי לגבי עובדי הוראה והשלכותיו התקציביות על הסכמים אחרים שעוד ייחתמו; והעדרו של תקציב מדינה לשנת 2023 ואילך; כל אלה מובילים לכלל מסקנה כי לעת הזו ניתן להלום ניהול משא ומתן קיבוצי שתכליתו הגעה להסכם בגבולות של הסכמי שכר תקופתיים בעיתות שגרה, כפי שהדבר בא לידי ביטוי בהסכמים קיבוציים רלוונטיים דומים בעבר, ובמסגרת זו ליתן את המענה לצרכים הדחופים של מערכת החינוך בתעדוף של הגורמים המקצועיים המוסמכים. בהקשר זה יצוין למשל, כי אחד הנושאים שכל הנושאים והנותנים, ללא יוצא מן הכלל, ראו כצורך חיוני דחוף, היה שכרו של המורה המתחיל, ובהתאם סוגיה זו קיבלה, במסגרת ההצעות שהתגבשו מטעמה של המדינה והונחו לפתחה של הסתדרות המורים, מענה משמעותי ביותר (עליית שכר של 30%).

10. בצד זאת, הממשלה החדשה שתיכון, במסגרת סדרי עדיפויות שתקבע לעצמה, תוכל לדון ולהחליט בכל הנוגע לצורך לקיים טיפול מעמיק ושורשי במערכת החינוך ולהקצות לכך תקציבים ייעודיים (כפי שנעשה בעבר עובר לכינון של רפורמות אופק חדש ועוז לתמורה), ותעשה כן בדרך המתחייבת ובהתאם לסמכות הנתונה לה, וממילא תוכל אז לנהל משא ומתן קיבוצי שלא יהיה כפוף למגבלות של תקופת בחירות, ולהוסיף על ההסכמות שיושגו במשא ומתן הנוכחי ככל שתמצא לנכון.

11. משכך, מתבקש בית דין נכבד זה ליתן צו מניעה נגד השביתה שכל תכליתה תהא לאפשר להסתדרות המורים להפעיל כוח ארגוני במטרה לכפות על ממשלה יוצאת להסכים לדרישות שכריות אשר לעת הזו עומדות בניגוד לחובות האיפוק והריסון בהן היא מחויבת בתקופת בחירות, דרישות אשר כוללות השלכות תקציביות מרחיקות לכת וחשש ממשי לכבילה של הממשלה החדשה, קרי, מעשה העומד בניגוד לפסיקת בית המשפט העליון בנושא, כפי שיפורט במסגרת הבקשה דנן.

12. שביתה כזו, כפי שיפורט, אם חלילה תפרוץ, איננה חוסה תחת חירות השביתה המעוגנת ביסוד השיטה המשפטית, באשר היא איננה בבחינת האמצעי האחרון. דרישות הסתדרות המורים במשא ומתן מצויות מחוץ לגבולות האפשר, ולכן היא איננה עומדת גם באמות מידה של סבירות ומידתיות. כל זאת, עוד טרם נדרשנו לדון בנזקיה האדירים לציבור התלמידים, מזה, ולמשק הישראלי מזה, הכול כפי שיפורט להלן וכן בבקשת התאחדות התעשיינים.

13. לחלופין מתבקש בית הדין הנכבד להורות להסתדרות המורים, שלא להפנות עורף למשא ומתן ולהמשיך לקיימו בגדר המתחייב מהמצב המשפטי האמור, וכן לסייע לצדדים בדרך זו ובכל דרך אחרת שימצא לנכון, לקדם את המשא ומתן באופן אפקטיבי ולהתכנס לכדי הסכמות.

**הצדדים לבקשה**

14. המשיבה 2, היא מדינת ישראל, מעסיקה כ-144,000 עובדי הוראה, בגני הילדים, בבתי הספר היסודיים ובחטיבות הביניים הרשמיים, במוסדות החינוך הרגילים, במוסדות החינוך המיוחד ועוד (להלן יחדיו: "עובדי הוראה"). ייאמר כבר עתה, כי הגורם המוסמך לפי חוק נכסי המדינה, תשי"א-1951, וחוק יסוד: הממשלה, לחתום בשם הממשלה על הסכמים קיבוציים החלים על עובדים המועסקים על ידי המדינה הוא הממונה על השכר במשרד האוצר, לפי סמכות בהאצלה/הרשאה משר האוצר, ומשכך בקשה זו שעניינה משא ומתן קיבוצי לחתימה על הסכם שכר לגבי עובדי הוראה המועסקים על ידי המדינה נתמכת בתצהירו.
15. בה בעת, המשא ומתן נוגע בנסיבות דנן לעובדי הוראה המועסקים על ידי המדינה במשרד החינוך, ולכן מעורבותו של משרד החינוך איננה נפקדת מאירוע של ניהול משא ומתן קיבוצי אלא שעל ההסכם מוסמך לחתום רק הממונה על השכר, כאמור.
16. בנסיבות אלה, לנוכח איומי השביתה המתבססים ומשהמו"מ לא הבשיל, לבקשת משרד האוצר הנחתה היועצת המשפטית לממשלה את באי כוחה להניח עמדה זו מטעמה של המדינה, כדלהלן.
17. המשיבה 1, הסתדרות המורים בישראל, היא הארגון היציג של עובדי ההוראה בגני ילדים, בתי ספר יסודיים וחטיבות הביניים הרשמיים ועוד, ומי שהכריזה על סכסוכי העבודה מושא הבקשה.

**רקע עובדתי**

18. בהתאם לסעיף 13 בהסכם הקיבוצי מיום 24.8.2020 בעניין אופן חישוב ניצול ימי מחלה הסתיימה ביום 31.12.2019 תקופת השקט התעשייתי ומיצוי הטענות אשר הוסכמה עם הסתדרות המורים.

- מצ"ב הסכם קיבוצי מיום 24.8.2020, מסומן מש 2 / 2

**רקע בדבר חתימת הסכמי שכר תקופתיים**

19. שכרם של העובדים המועסקים בשירות המדינה ובמגזר הציבורי הרחב, המוסדר בהסכמים קיבוציים (ולא על פי חוזה מיוחד) מתעדכן מעת לעת בעקבות חתימה על הסכמים קיבוציים, שברובם הם הסכמים קיבוציים תקופתיים, הנחתמים מדי מספר שנים בין המדינה או המעסיק הציבורי הרלוונטי לבין ארגון העובדים היציג הרלוונטי לקבוצת העובדים שעליה חל ההסכם.
20. מטרתו של ההסכם הקיבוצי הוא לאזן בין צרכים שונים ולחתור להבטחת שימוש אחראי והוגן בכספי הציבור, להביא לשיפור בשירות הציבורי והעלאת הפריון בו, ולהבטיח יציבות ורציפות השירות הציבורי. לאור האמור, לצד מסגרת העלות שמוקצת לתוספות השכר, עומדת המדינה על חתירה לתמורות שיביאו לשיפור השירות הציבורי ולעבודה תקינה ויעילה של הגופים הרלוונטיים.
21. היבט מרכזי נוסף שעליו מושם דגש במסגרת המשא ומתן הקיבוצי וההסכם שבסופו הוא השגת מיצוי טענות ותביעות ארגון העובדים הרלוונטי בקשר לתוספות שכריות למשך תקופה שתוסכם, והתחייבות של ארגון העובדים לשקט תעשייתי למשך תקופה מוסכמת (שיכולה להיות גם ארוכה מתקופת מיצוי התביעות). ככל שמדובר בשירות שהשפעתו על הציבור משמעותית יותר, כך גדל משקלו של הצורך להבטיח את יציבותו ורציפותו של השירות.
22. ככלל, ובימים כתיקונם, עלותם של הסכמים קיבוציים נבחנת גם אל מול התכליות שההסכם הקיבוצי מביא עמו לטובת הציבור, העובדים והמשק בכללותו, ובשים לב ליעדים האמורים לעיל. ככלל, בהסכם קיבוצי (מסגרת) מוסכם על מסגרת עלות תקציבית לטובת תוספות שכריות ועל אופן הקצאת העלות האמורה, לצד התחייבות לשיתוף פעולה מצד העובדים עם שינויים כאלה ואחרים הנדרשים בהתאם לצרכי המעסיק והימנעות של ארגון העובדים מנקיטת צעדים ארגוניים בשל השלכות של שינויים אלה. דרך כלל, מסגרת העלות התקציבית נקבעת כאחוז מסוים מבסיס השכר של העובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי וכן נגזרת מאורך

תקופת ההסכם. כך למשל, עלותו השנתית של הסכם קיבוצי (מסגרת) בו הוסכם על עלות בשיעור של 4.5% מבסיס השכר של העובדים עליהם חל ההסכם הקיבוצי, לתקופה של 3 שנים, היא 1.5% לכל שנת הסכם.

23. במועד הגשת תשובה זו, הפער בין עמדות הצדדים בשאלת שיעור תוספות השכר המקסימלי המתאפשר בתקופת בחירות, ניכר. לעמדת משרד האוצר, ובהתאם להנחיית הייעוץ המשפטי לממשלה, השיעור צריך להלום שיעורי תוספות השכר שנהגו בהסכמים קיבוציים קודמים רלוונטיים, שיעור שנע בין כ- 1.4% לבין כ- 1.8% לשנת הסכם. זאת, אל מול השיעור של כ-4% לשנת הסכם כפי דרישת הסתדרות המורים, נכון למועד כתיבת שורות אלו. דרישה בשיעור תקדימי זה אינה מאפשרת להגיע להסכמות שיעמדו במגבלות האיפוק והריסון שהממשלה מחויבת בהן בתקופה זו.

24. כך, בהסכמים הקיבוציים (מסגרת) שנחתמו עם הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ההסתדרות הכללית"), בשנים האחרונות, על התיקונים להם, העלות פר שנת הסכם הייתה בקירוב כך (חישוב העלות פר שנת הסכם נעשה על-ידי חלוקת העלות הכוללת של ההסכם במספר השנים אשר בגינן ניתן מיצוי תביעות):

א. הסכם מסגרת 2008 - 1.43% לשנת הסכם (5% בגין 3.5 שנים).

ב. הסכם מסגרת 2011 - 1.81% לשנת הסכם (7.25% בגין 4 שנים).

ג. הסכם מסגרת 2016 - 1.58% לשנת הסכם (7.9% בגין 5 שנים).

• מצ"ב הסכם קיבוצי (מסגרת) מיום 17.4.2008, מסומן מש 3 / 2

• מצ"ב הסכם קיבוצי (מסגרת) מיום 12.1.2011, מסומן מש 4 / 2

• מצ"ב הסכם קיבוצי (מסגרת) מיום 18.4.2016, מסומן מש 5 / 2

25. יוער כי בין הסכם מסגרת 2008 להסכם 2011 נחתם עם ההסתדרות הכללית הסכם להפחתת שכר (הפחתה של דמי הבראה) נוכח המשבר הכלכלי ששרר באותה תקופה, ולאחר הסכם 2016 נחתם עמה הסכם בו הוקצתה עלות לפתרון בעיות לשנת 2022, על רקע היציאה מתקופת הקורונה.

26. העלויות פר שנת הסכם שניתנו בהסכמי השכר שנחתמו עם הסתדרות המורים בגין אותן תקופות היו בקירוב אותן עלויות, ובכל מקרה הן לא היו גבוהות מהעלויות פר שנת הסכם שנקבעו בהסכמי המסגרת שנחתמו עם ההסתדרות הכללית בגין אותן תקופות. יצוין כי מדובר בעלויות של הסכמי השכר התקופתיים שנחתמו עם הסתדרות המורים, ואלה כמובן אינן כוללות את העלות הייחודית שהוקצתה לצורך יישום רפורמת "אופק חדש".

27. כך, העלות של תוספת השכר שהוקצתה בהסכם השכר מיום 21.2.2008 בשל תוספת השכר במגזר הציבורי בגין התקופה 1.7.2005 – 31.12.2009, עמדה על 5%.

28. תוספת השכר שניתנה בהסכם מסגרת 2011 (שנחתם כאמור עם ההסתדרות הכללית) יושמה (בהתאם להתחייבות שניתנה בעניין זה במסגרת החתימה על הסכם רפורמת אופק חדש) בהדרגה לגבי עובדי ההוראה במסגרת שני הסכמים - הסכם שכר מיום 25.1.2011 (הקצאת 2.25%), והסכם ההשלמה של רפורמת אופק חדש (ר' סעיף 92 להסכם ההשלמה - השלמה ל-6.35% וסיכום בדבר הקצאת הפרש בין עלות זו לבין העלות של 7.25% (עלות הסכם המסגרת עם ההסתדרות הכללית שנחתם בשנת 2011) לטובת שינויים אחרים שהוקצו באותו הסכם). כנגד הקצאה זו מוצתה למעשה אותה תקופה - עד סוף אוגוסט 2013 (מבלי לגרוע ממיצוי התביעות בגין רפורמת אופק חדש).

29. עלות קבוצת ההסכמים שנחתמו עם הסתדרות המורים ב-17.09.2013 (הסכם שעלותו באה על חשבון החלת עלות הסכם מסגרת 2016 לגבי עובדי ההוראה), 22.02.2016, 30.09.2016 ו-19.03.2017 ושהיו למעשה תהליך אחד ארוך הייתה כ-1.57% לשנת הסכם ובסך הכול כ-9.15%.

30. ההסכמים הללו כללו יחד התחייבות מצד הסתדרות המורים למיצוי תביעות בגין תקופה של 5.83 שנים - מיום 1.9.2013 ועד ליום 30.6.2019.

### עבודת מטה וישיבות מו"מ עובר להכרזת הסתדרות המורים על סכסוך עבודה

31. כחלק מהיערכות לקראת חתימה על הסכם קיבוצי חדש בנוגע לעובדי ההוראה המועסקים על ידי המדינה, התחילה המדינה בעבודת מטה לזיהוי צרכי מערכת החינוך, מתוך לימוד והבנה של צרכי המערכת לעת הזו.
32. בכלל זה, בחודש ינואר 2022, ועוד בטרם הוכרו סכסוך העבודה הנדון, התקיימו סיורים משותפים לנציגי המדינה ונציגי הסתדרות המורים במוסדות חינוך, בין היתר במטרה להעמיק את ההיכרות עם השטח וצרכיו.
33. בחודשים מרץ עד תחילת יוני, גורמי המקצוע במשרד האוצר ובמשרדי הממשלה החלו לשקוד על הכנת תקציב מדינה לשנים 2023 – 2024.
34. כאן המקום לציין כי עלות העסקת עובדי ההוראה בחינוך הרשמי, לגביהם מתנהל המו"מ, עומדת על סך של כ-28 מיליארד ש"ח בשנה, סכום שנתי העולה לכדי כ-6%-7% מתקציב המדינה כולו (וזאת, ללא עלותן של הקצבאות אותן משלמת המדינה לעובדי הוראה גמלאים בפנסיה תקציבית וההתחייבות האקטוארית בגינן).
35. מכאן עולה כי הסכם השכר בעניין עובדי הוראה הוא אירוע משמעותי מבחינת תקציב המדינה, כאשר מטבע הדברים אירוע בסדר גודל שכזה חייב למצוא ביטוי במסגרת קביעת סדרי העדיפויות של הממשלה אשר נקבעים במסגרת גיבוש תקציב המדינה. יצוין כי כבר עתה כי כפי שיפורט להלן, היעדרו של תקציב מאושר לשנת 2023, שהוא פועל יוצא של הימצאותנו בתקופת הבחירות, מגביל את היכולת לממן את דרישותיה של הסתדרות המורים במסגרת המו"מ.
36. החל מחודש מרץ 2022 ולקראת דיוני התקציב לשנת 2023, התקיימו ישיבות בין נציגי אגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר ונציגי משרד החינוך לבין הסתדרות המורים. בתקופה שקדמה להכרזת סכסוך העבודה התקיימו חמש ישיבות מו"מ ואף למעלה מכך. במהלך ישיבות אלה הציגה המדינה את הדגשים הכלליים בהסכם העתידי לשיטתה. כחלק מהתפיסה הכוללת של מבנה שכר עובדי ההוראה אשר ישרת את יעדי המערכת, דובר על אופן חלוקת עלות ההסכם העתידי, על אף שזו טרם נקבעה. בכלל זה, המדינה הציגה את הצורך בדיפרנציאציה בין קבוצות עובדי ההוראה השונות – מורים חדשים, ותיקים, מנהלים, סגנים, מתנכי כיתות וכיו"ב. בתוך כך הובהר בין היתר הצורך לתת עדיפות משמעותית למורים בתחילת דרכם ולמנהלים.
37. במהלך ישיבות המו"מ שהתקיימו, הציגו נציגי המדינה בפני נציגי הסתדרות המורים סימולציות באשר לחלוקה התקציבית של עלות ההסכם. בכך ביקשה המדינה לנהל מו"מ כן וענייני בסוגיות רוחב ועומק. הסתדרות המורים נמנעה מלשתף פעולה בשיח הענייני שהתבקש בנושא עקרונות הבסיס של ההסכם העתידי. ההימנעות נומקה באותה עת בהעדרה של הצעה מספרית כוללת לעלות ההסכם.
38. כאן המקום להזכיר כי עובדי הוראה הם חלק מהמגזר הציבורי הרחב יותר, שבהתאם לדו"ח הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, עלות העסקתו משפיעה על כ-190 מיליארד ₪ בתקציב המדינה. במסגרת גיבוש תקציב המדינה באותה העת משרד האוצר שקד על גיבוש מדיניות השכר בכלל המגזר הציבורי בשים לב לסדרי עדיפויות של הממשלה המכהנת, כאשר במקביל למשא ומתן עם הסתדרות המורים התקיים שיח בקשר להסכמי שכר עם ארגוני עובדים נוספים ובראשם ההסתדרות הכללית. במצב הדברים האמור, היה ברור לנציגי המדינה שמדיניות השכר אשר תיקבע מול הסתדרות המורים תשפיע על מדיניות השכר בכלל המגזר הציבורי וכן תהיה מושפעת ממנה. בהיתן חוסר הוודאות אשר שרר אותה העת, נציגי המדינה סברו כי אין זה נכון, בשלב זה, להעלות הצעות מספריות קונקרטיות מבלי שעמדה בפניהם הערכה ביחס לתמורות בהן מוכנה הסתדרות המורים לדון במסגרת ההסכם הקיבוצי.
39. אם-כן, ההתמקדות בחודשים אלו (מרץ – תחילת יוני 2022) בעקרונות עליהם יתבסס ההסכם העתידי מול נציגי הסתדרות המורים הייתה חשובה – על מנת שנציגי המדינה יוכלו להבין מהן התמורות בהן נכונה הסתדרות המורים לדון, ובהתאמה להציג עקרונות אלו בפני הממשלה לקראת גיבוש התקציב, כך שזו תוכל לקבוע את סדרי העדיפויות התקציביים במסגרת זו. כמו כן ובמקביל היה חשוב לשמור על מדיניות שכר עקבית ביחס לכלל המגזר הציבורי שבאותם ימים נמצא אף הוא בשית ובתהליך גיבוש, וגם מסיבה זו התקשו נציגי

המדינה להציג באותה עת הצעה מספרית קונקרטית אשר היה בה כדי לשמש עוגן לדרישות שיעלו ארגוני העובדים הנוספים.

40. דברים אלו הובהרו במספר הזדמנויות לנציגי הסתדרות המורים, אך אלו עמדו על סירובם לקיים דיון ענייני בעקרונות ההסכם טרם תונח בפניהם הצעה מספרית קונקרטית, דבר שבאותה עת לא הייתה בשלות לעשותו ובעוד שהדיון על המהות היה נחוץ להתבסס כדי להשליך על הגדרת העלות.

#### ישיבות מו"מ לאחר הכרזת הסתדרות המורים על סכסוך עבודה

41. ביום 15.5.2022 הודיעה הסתדרות המורים על סכסוך עבודה.  
 • מצ"ב הודעה על סכסוך עבודה מיום 15.5.22 מסומנת מש"ב/6.  
 42. לאחר הודעת הסתדרות המורים על סכסוך עבודה המשיכו להתקיים ישיבות מו"מ, בעיקר בנושא העלאת שכר עובדי ההוראה.

43. בישיבת המו"מ שהתקיימה ביום 19.5.22, העלתה הסתדרות המורים דרישה מספרית ראשונה מצדה לעדכון טבלאות שכר המורים והגננות, במסגרת הסכם לתקופה של 5 שנים. ניתוח בסיסי של העלות המיידית של הדרישה, שעמדה על 5.7 מיליארד ₪, לימד כי בחמש שנות הסכם, מדובר על תוספות שכריות בשיעור של 4% לכל שנת הסכם ואף יותר. ויודגש, מדובר אך ורק בעלות של עדכון טבלאות שכר המורים והגננות, כאשר להסתדרות המורים דרישות נוספות במשא ומתן (למשל לעניין שכר המנהלים וסגניהם) אשר גם להן עלות בלתי מבוטלת והן אינן נכללות בחישוב האמור.

44. עמדות המדינה בדבר שינויים חיוניים אחרים לטיוב מערכת החינוך, דוגמת הנהגת שינוי בלוח החופשות וגמישות ניהולית, לא זכו לשיתוף פעולה כלשהו מצד הסתדרות המורים והיא לא נאותה לדון בהן כלל, אותה שעה, אף שהציגה מצידה דרישות בהיקפי עלות ניכרים ביותר. יחד עם זאת, המשא ומתן נמשך, כמפורט להלן.

45. בישיבה שקיימו הצדדים ביום 12.6.22 העלתה הסתדרות המורים דרישה חדשה לעניין עדכון טבלאות שכר המורים והגננות בדגש על העובדים הוותיקים. עלות דרישה זו הייתה גבוהה אף יותר מדרישת השכר בישיבת המו"מ הקודמת, ועמדה על 7.5 מיליארד שקלים חדשים עלות מיידית, במסגרת הסכם לתקופה של 5 שנים. מדובר בתוספות שכריות בשיעור של לא פחות מ 5.35% לשנת הסכם. ויודגש, כאמור לעיל, עלות זו מגלמת רק את דרישות הסתדרות המורים בעניין שכר המורים והגננות כאשר נוסף להן, יש לה דרישות נוספות בעלויות בלתי מבוטלות. הנה כי כן, תחת זאת שבמשא ומתן כל צד יעשה כברת דרך אל עבר הצד השני, הסתדרות המורים ניהלה את המשא ומתן מצידה באופן שהיא דווקא העלתה את דרישותיה הכלכליות תוך כדי התקדמות המו"מ.

46. חרף השיח שהתקיים בין הצדדים, ובעיצומו של המו"מ – הסתדרות המורים נקטה במהלך אותה תקופה בצעדים ארגוניים יומיומיים:

ביום 30.5 סיום לימודים בשעה 13:00.

ביום 9.6 התחלת לימודים במחוז מרכז בשעה 10:00.

ביום 12.6 התחלת לימודים במחוז ירושלים בשעה 10:00.

ביום 13.6 התחלת לימודים במחוז חיפה בשעה 10:00.

ביום 14.6 התחלת לימודים במחוז צפון בשעה 10:00.

ביום 15.6 התחלת לימודים במחוז דרום בשעה 10:00.

ביום 16.6 התחלת לימודים במחוז תל אביב בשעה 10:00.

בימים 19.6, 20.6 ו-21.6 התחלת לימודים בכל הארץ בשעה 10:00.

בימים 22.6, 23.6 ו-28.6 שביתה מלאה בכל הארץ.

### פיזור הכנסת וכניסה לתקופת בחירות

47. ביום 20.6.22 הודיעו ראש הממשלה וראש הממשלה החלופי על כוונתם לפזר את הכנסת ולצאת לבחירות, וביום 30.6.2022 אושר בקריאה השנייה והשלישית חוק התפזרות הכנסת ה-24 ומימון מפלגות, התשפ"ב-2022, אשר קבע כי מועד הבחירות לכנסת ה-25 יהיה ביום 1.11.2022, והממשלה הפכה להיות ממשלה יוצאת.
48. בשים לב למגבלות החלות על הממשלה היוצאת בתקופת בחירות, שיפורטו להלן בבקשה, בסמוך לאחר הכניסה לתקופת בחירות הציגה המדינה לפני הסתדרות המורים את ההשלכות וההשפעות שיש לכך שהממשלה המכהנת היא כעת בגדר ממשלה יוצאת. על יסוד כך הציגה המדינה להסתדרות המורים מתווים שונים אפשריים אשר עולים בקנה אחד עם המגבלות שמוטלות על שיקול דעתה ופעולותיה של הממשלה היוצאת בתקופת הבחירות, לפי ההלכה הפסוקה של בית המשפט העליון. כך, הציגה המדינה בפני הסתדרות המורים את האפשרות להמשיך את המו"מ לאחר שתיכון ממשלה חדשה אשר תוכל לקבל החלטות על קביעת סדרי עדיפויות ובתוך כך לנהל מו"מ ללא מגבלות תקופת הבחירות; בצד זאת הוצג מתווה אחר אלטרנטיבי שעיקרו בכך שהצדדים יסכמו על מתן כלכלי מצומצם, בצידן של תמורות בדמות קידום עקרונות מסוימים שהמדינה מבקשת לקדם, כאשר הממשלה החדשה שתיכון לאחר הבחירות תחליט על קיומו של מו"מ נוסף ועל תכנון הסתדרות המורים סירבה להצעות.
49. לבסוף הובהר שככל שהסתדרות המורים תבקש להמשיך ולנהל את המו"מ כי אז הממשלה לא תוכל להיענות לדרישות החורגות מהמגבלות החלות עליה כממשלה יוצאת בתקופת בחירות, הכול כפי שיפורט להלן.
50. בטרם נפרט בדבר המשך ההתנהלות בין הצדדים, להלן תפורטנה ההשלכות לעניין התנהלות ממשלה יוצאת באשר ליכולתה של הממשלה לפעול.

### על הריסון הנדרש ממשלה יוצאת – כללי

51. כפי שנקבע במכתבה של היועצת המשפטית לממשלה לשרי הממשלה מיום 30.6.2022, החל מיום 20.6.2022, בו מסרו ראש הממשלה וראש הממשלה החלופי דאז הודעה על כוונתם לפזר את הכנסת, אנו נמצאים מבחינה משפטית בתקופת בחירות, שבמהלכה חלים על הממשלה כללי האיפוק והריסון הנוהגים בתקופה זו.
52. ביום 7.7.2022, נשלחה לכלל היועצים המשפטיים במשרדי הממשלה, הנחייתה של המשנה ליועצת המשפטית לממשלה (משפט ציבורי-חוקתי) באשר להיערכות המשפטית הנדרשת בתקופת הבחירות לכנסת ה-25.
53. בהנחיה זו, הודגשה החשיבות בריסון ואיפוק בכל הנוגע להחלטות המתקבלות על ידי הממשלה, לצד הצורך לקיום פעילות ממשלתית שוטפת וחיונית כנדרש. בכלל זה, צוין כי על הממשלה היוצאת להימנע, כשהדבר לא נדרש, מהכרעות בלתי הפיכות שיקשו על הממשלה החדשה שתכתן מכוח אמון הכנסת הבאה לממש את מדיניותה לפי רצון הבוחר, וכי יש להיזהר משימוש לא ראוי בכוח השלטוני ומשאבי המדינה לתעמולה או להשגת יתרון לא הוגן למפלגה או מועמד.
54. בתוך כך, פורטו בהנחיה מארג השיקולים שעשויים להישקל, מבלי למצותם, בהתאם לנסיבות המקרה, שיבטיח את האיזון שבין חובת האיפוק והריסון לבין הצורך לקיים את הרציפות השלטונית, כפי שיובאו בהרחבה במסגרת הבקשה דנן.
55. בהתאם להנחיה, יש ליתן את הדעת למידת הדחפיות והכורח בביצוע הפעולה דווקא באותו המועד בתקופת הבחירות, לעומת מועד סמוך לאחר כינונה של ממשלה חדשה; עד כמה הפעולה תייצר עובדה מוגמרת ותכבול את הממשלה החדשה (מהיבטים שונים כמו משפטי, כלכלי, תקציבי, מנהלי); עד כמה הפעולה נוגעת למדיניות שאין לגביה קונצנזוס ברור וחד כך שאפשרי להניח שממשלה חדשה תרצה לשקול בדבר ואין מקום שהממשלה היוצאת תכבול אותה; עד כמה הפעולה / ההחלטה התגבשה לפני תקופת הבחירות ועד כמה מעורב הדרג הפוליטי בהשלמתה, ככל שנדרשה, לאחר תקופת הבחירות; מה היקף ההשפעה של הפעולה במישורים שונים



לרבות מישור תקציבי; עד כמה ההחלטה עלולה להיות מונעת, או להיראות כמונעת משיקולים של התמודדות בבחירות הקרובות.<sup>1</sup>

• **מצ"ב מכתבה של המשנה ליועצת המשפטית לממשלה (ציבורי-חוקתי) מיום 7.7.2022, מסומן מש 2/7.**

56. דברים אלה מעוגנים בבסיס שיטתנו המשפטית ובאים להבטיח את הגשמת המשטר הדמוקרטי, והם מצאו את ביטויים הברור בפסיקת בית המשפט העליון. כפי שנקבע בהלכה הפסוקה, עם הכניסה לתקופת הבחירות, הופכת הממשלה המכהנת לממשלה יוצאת, ובהמשך – לאחר יום הבחירות – היא תהפוך לממשלת מעבר. ממשלה כזו, היא ממשלה הפועלת "בין השמשות", קרי ב"תפר הזמן" שבין שקיעתה של ממשלה מכהנת, עד לכינונה של ממשלה חדשה. הממשלה היוצאת, ובהמשך לכך ממשלת המעבר, ממשיכה אמנם לכהן עד שתיכון ממשלה חדשה, אך מרחב הפעולה שלה ואופן הפעלת סמכויותיה, שונים משל ממשלה רגילה. זאת, כאמור לעיל, לנוכח החשש לכבילת שיקול דעתה של הממשלה הבאה, ובשים לב לחשש מהשפעתם של שיקולים הקשורים להתמודדות בבחירות, לרבות שיקולי תעמולה או שיקולים מפלגתיים צרים. בהתאם, כאמור במכתבה של היועצת המשפטית לממשלה (מש 2 / 10), ממשלה זו מחויבת באיפוק בהפעלת סמכויותיה לגבי כל אותם עניינים שאין כורך ודחיפות מיוחדת לפעול בהם דווקא בתקופה זו. מתחם הסבירות האמור לעניין זה נבחן בשים לב למאפיינה של הסמכות הקונקרטית המופעלת ובהתחשב באיזון הנדרש בין הצורך בעשייה ממשלתית לבין דרישת האיפוק כאמור (בג"ץ 8815/05 לנדשטיין נ' שפיגלר (פורסם בנבו, 26.12.2005)).

57. מכאן כי תקופת הבחירות גוזרת על הממשלה אילוצים ייחודיים, המצמצמים את מתחם הסבירות בפעולותיה בשעת שגרה. על ממשלה יוצאת לנהוג איפוק בפעולותיה אלא אם כן קיים "צורך ציבורי חיוני בעשייה", וגם אז, כאשר הצורך בעשייה גובר על החובה לנהוג באיפוק, מחויבת העשייה לעמוד בדרישת מידתיות שרואה לנגד עיניה את העובדה שהממשלה היא ממשלה יוצאת או ממשלת מעבר, לפי העניין. בתוך כך, נבחן הצורך הציבורי החיוני לפעול בשים לב לשאלה האם לעת הזו חייבת הממשלה לפעול כדי כך שלא ניתן לדחות את הפעולה לעת שתיכון ממשלה חדשה.

58. עוד ראוי להזכיר כי, מתחם הסבירות להחלטותיה ופעולותיה של ממשלה יוצאת, מצטמצם והולך ככל שכהונת הממשלה קרבה אל קיצה (בג"ץ 5167/00 פרוץ' וייס נ' ראש הממשלה, פ"ד נה(2) 455 (2001)).

59. איזון זה בין חובת האיפוק לבין עשייה מבטיח את פעילותה התקינה של הממשלה גם בתקופה זו, המתיישבת עם הצורך בהבטחת הרציפות השלטונית והימנעות מ"ריק שלטוני" ככל שלא יובטח המשך פעולתה של הממשלה (בג"ץ 3889/19 אני ואתה – מפלגת העם הישראלית נ' ראש הממשלה פסקה 8 (פורסם בנבו, 11.7.2019)).

<sup>1</sup> לענין זה ר' גם שיר גולן ושי פרבר "מלחמה בשתי חזיתות: על ממשלת מעבר וסמכויותיה במשבר הקורונה" מעשי משפט יג 233 (2022)

על הריסון הנדרש בעת חלוקת משאבים ציבוריים על ידי ממשלת מעבר

60. פועל יוצא של תקופת הבחירות הוא כי שנת 2023 תחל ללא תקציב מדינה מאושר לשנה זו, בנסיבות אלה הממשלה צפויה לפעול בשנת 2023 ועד לאישורו של חוק תקציב במתכונת של "תקציב המשכ"י". בהיעדר קביעת תקציב המדינה בחוק כנדרש ומתוך הרצון שלא להעמיד עובדות בלתי הפיכות בפני הממשלה הנכנסת והכנסת הבאה, וזאת כחלק ממכלול השיקולים שמחייבים את הממשלה היוצאת באיפוק וריסון בתקופת בחירות וממשלה יוצאת, נקבעה הוראה ביחס למסגרת התקציבית שהממשלה תהיה רשאית להוציא כל עוד לא אושר התקציב וכן נקבעו מגבלות נוספות באשר למגבלת ההוצאה החודשית ובאשר לסוגי ההוצאה המותרים, היינו: מסגרת התקציב המשכ"י. מסגרת התקציב המשכ"י נמוכה, במידה ניכרת, ממסגרת התקציב שקובע חוק תקציב לשנה נתונה, וזאת כאמור, על מנת שלא להעמיד את הממשלה והכנסת בפני עובדות מוגמרות. בנסיבות אלה, כל הקשחה נוספת בתקציב המדינה לטובת יישום הסכם השכר עם הסתדרות המורים יוביל להחמרת הפגיעה בפעילות הממשלתית ובמתן השירות לאזרח אשר מוגבלים ממילא בעקבות מסגרת התקציב המשכ"י.

61. עיון בפסיקה מעלה, כי האיפוק הדרוש מממשלת מעבר, מצא את ביטויו, בין היתר, בהכרעות שיפוטיות בהקשר של חלוקת משאבים ציבוריים על ידי ממשלת מעבר (להקשרים נוספים בהם עסקה הפסיקה בעיקרון האיפוק והריסון, ר' סקירה מפורטת ב: שמעון שטרית **הממשלה הרשות המבצעת – פירוש לחוק-יסוד: הממשלה** (כרכים א-ב, מסדרת פירוש לחוקי היסוד, 521, י' זמיר עורך, מכון סאקר, נבו (2018) (להלן: **שטרית**)).

62. בעניין **ההסתדרות הרפואית** (בג"ץ 2453/06 **ההסתדרות הרפואית בישראל נ' היועמ"ש** (פורסם בנבו, 21.3.2006, להלן: **"בג"ץ סל התרופות"**), נדונה שאלת סמכותה של ועדת סל תרופות להמשיך את ישיבותיה השוטפות בנושא שינוי סל הבריאות, ולהתכנס לצורך קבלת החלטה בעלת משמעות תקציבית על הרחבת סל הבריאות, לפני מועד הבחירות. השופט גרוניס (כתוארו אז) קבע:

**"... גם בענין רגיש כמו זה של בריאות יש להתחשב בשיקולים תקציביים.... על כן, ניתן בהחלט להבין הנחיה שהוציא היועץ לפיה על הממשלה והשרים להימנע מקבלת החלטות שאינן נכללות בגדר ניהול שוטף ואשר יש בהן משום רפורמה במדיניות או שינויים בסדרי עדיפויות בעלי השלכה תקציבית משמעותית" (שם, פסקה 3).**

גם השופטת (כתוארה אז) נאור הצטרפה לעמדה זו וקבעה:

**"... החלטה המהווה אך יישום החלטות התקציב שהתקבלו בעניין זה במסגרת החלטות תקציב 2006, לא היתה מניעה לקבלת החלטה על ידי ועדת סל הבריאות גם בתקופת ערב בחירות ולאישורה".** אלא שהשופטת נאור היטיבה להבחין מה מבקשים העותרים ערב בחירות, ובלשונה: **"המאבק האמיתי הוא על כך שהחלטת ממשלה לה שואפים העותרים תינתן עוד לפני הבחירות ובלחץ הבחירות ואז יגבר הסיכוי שהממשלה תקבל את המלצתה הצפויה של ועדת הסל. יכולה אני להבין לליבם של החולים (וגם לליבם של הרופאים) המעוניינים בכך: אך טבעי ואנושי הוא רצונם שהחלטות יינתנו עוד לפני הבחירות ובאווירת הבחירות. ואולם היועץ ביקש לשמור על כך שלא יתקבלו החלטות אם אין הכרח בכך בלחץ הבחירות העומדות בפתח" (שם, פסקה 4).**

63. ואכן בספרות הוסבר, כי הגיונה של הלכה זו, הוא כי הרחבת סל התרופות עובר לקיום הבחירות, עלולה להיתפס מעין שוחד בחירות וכניסיון לחלוקת טובין חומריים כדי לחזק את תמיכת העם בהרכבה של ממשלת המעבר (רבקה ווייל "תקופת בין השמשות: על סמכויותיה של ממשלת מעבר" **משפט וממשל** יג 167, 176 (להלן: וייל) וכן אצל **שטרית**).

בדומה, נקבע כי יש להימנע מקבלת החלטות בענייני רשויות מקומיות שיש בהן כדי ליצור השלכה משמעותית לטווח ארוך, כגון קבלת החלטה בדבר שינוי גבולות בין רשויות מקומיות וחלוקת

הכנסות, בעניין זה נקבע כי השר "נוכח האיפוק והריסון המתחייבים מהרשות המבצעת בתקופה של ערב בחירות... לא יקבל כל החלטה שיש בה כדי לחייב תוצאה לטווח ארוך" (בג"ץ 6413/08 מועצה איזורית חבל מודיעין נ' שר הפנים (פורסם בנבו, 1.12.2008), וכן גם לגבי החלטה בדבר איחוד רשויות מקומיות לגביה נאמר כי "בהקשר דומה, הביע בית משפט זה את עמדתו כי ערב בחירות כלליות, על הרשות המוסמכת להימנע מקבלת החלטות בענייני רשויות מקצועיות שיש בהן כדי לחייב תוצאה לטווח ארוך, וזאת נוכח האיפוק והריסון המתחייבים מהרשות המבצעת בתקופה של ערב בחירות" (בג"ץ 10466/08 דויד אלחייני נ' מפקד כוחות צה"ל ביו"ש האלוף גדי שמני (פורסם בנבו, 19.01.2009). כך גם לגבי פעולתה של וועדת גבולות שמונתה כדין, לגביה נקבע "הוועדה איננה מוסמכת לקבל כל החלטה סופית, ואין בהמלצותיה כדי לכבול את ידיה של הממשלה החדשה (...). משכך, ברי כי אין כל טעם ממשי להמתין עד לתום תקופת הבחירות כדי להסמיך את הוועדה לדון בבקשות לשינוי גבולות, ולאפשר לה להתחיל בביצוע עבודתה המקצועית. הדברים נאמרים בשים לב לכך שהחלטת השר הסופית, היא ההחלטה המנהלית הנתונה לביקורת שיפוטית, התקבלה על ידי השר שלא בממשלת מעבר אלא לאחר כינונה של ממשלה חדשה." (בג"ץ 7439/20 מועצה איזורית שדות נגב נ' שר הפנים (פורסם בנבו, 26.12.2021).

64. דוגמה נוספת מן העת האחרונה היא הנחיית המשנה ליועצת המשפטית לממשלה מיום 31.7.22 למשרד הכלכלה לדחות את כניסת ההיתר למתווה קיצור תורניות הרופאים לתוקף. וזאת, על מנת שבתקופת הבחירות לא תיקלע המדינה לצורך לנהל משא ומתן קיבוצי ולחתום על הסכם קיבוצי עם ההסתדרות הרפואית על השלכות ההיתר. ובמה הדברים אמורים:

בהקשר זה נזכיר כי שרת הכלכלה חתמה על התיקון להיתר בהתאם לסמכותה מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה כבר באוקטובר 2021, זמן רב לפני הבחירות. לימים בסמוך לתחילת מועד יישומו של ההיתר בסוף חודש מרץ 2022, התברר שיש קשיים ביישום ההיתר, ולפיכך לא היה מנוס מלערוך תיקון נוסף בהיתר. שרת הכלכלה פרסמה את טיוטת תיקון ההיתר לצורך שמיעת הערות הציבור ביום 7.6.22 אך בטרם החלטה בעניין זה התפזרה הכנסת. לנוכח האמור, על דעת היועצת המשפטית לממשלה, נמסר לשרה במכתב מטעמה של המשנה ליועצת המשפטית (ציבורי- חוקתי), המצ"ב, כי "בשים לב לצורך לקיים מו"מ ולחתום על הסכם קיבוצי שישתכלל בתקופת בחירות הרי שנוכח חובת האיפוק והריסון שחלה על הממשלה בעת הזו, אשר פורטו במכתבי בנושא היערכות משפטית בתקופת הבחירות לכנסת ה-25 מיום 7.7.22, יש לפעול לתיקון ההיתר באופן שלא יידרש להתקדם לחתימה על הסכם קיבוצי כאמור בתקופה זו. לפיכך מועד תחילת תקפו של ההיתר צריך להיקבע באופן שיאפשר תקופת זמן מספיקה לניהול מו"מ לאחר תקופת הבחירות וטרם כניסת ההיתר לתוקף".

• מצ"ב מכתב המשנה ליועצת המשפטית לממשלה (משפט ציבורי- חוקתי) מיום 31.7.22, מסומן מש 8/2.

65. מקרה זה מלמד כי גם החלטות שיש להן השלכות בנושא חתימה על הסכמים, ובכלל זה הסכמי שכר, בתקופת הבחירות מחויבות באיפוק וריסון אשר משליך במישורן על פעולותיה של הממשלה.

66. כפי שנפרט להלן, העמדת המקרה דנן בראי אותם שיקולים שעוגנו בפסיקה, כמו גם בהנחיית המשנה ליועצת המשפטית לממשלה, מעלה תמונה ברורה, כי המתחם שבגדרו ניתן לקיים משא-ומתן קיבוצי לקראת חתימה על הסכם קיבוצי, יכול לעמוד באמות המידה החלות בתקופת בחירות אם ההסכם שיגובש יהיה כזה שיתכתב עם עלויות של המקובל בהסכמים קודמים, שלא כרוכים ברפורמה משמעותית (ששעתה לא הולמת לתקופת בחירות). מגבולות אלה מחייבות להבטיח שלא תהיה כבילה משמעותית מדי של הממשלה הבאה, ושלא יתקבלו החלטות שמעוררות חשש לשיקולי התמודדות בבחירות, המכונות לעיתים – "כלכלת בחירות". על כן, הפרמטרים המקצועיים וההתייחסות להסכמי שכר בעבר, מקבלים משנה חשיבות במקרה זה.

67. לעניין זה נפסק בבג"ץ "סל התרופות", כך: "על כן, ניתן בהחלט להבין הנחיה שהוציא היועץ לפיה על הממשלה והשרים להימנע מקבלת החלטות שאינן נכללות בגדר ניהול שוטף ואשר יש בהן משום רפורמה במדיניות או שינויים בסדרי עדיפויות בעלי השלכה תקציבית משמעותית".

68. לעניין זה אף נוסף, כי שביתה זו היא שביתה לא חוקית הואיל ודרישות הסתדרות המורים מבקשות למעשה לעשות פעולה החורגת ממתחם הסבירות הקיימת בתקופת בחירות, והצורך בחובת איפוק וריסון (וראו הנחיית היועץ המשפטי לממשלה 1.1501 – מינויים בתקופת בחירות (להלן: הנחיית היועץ"ש)) המתוקפת מעת לעת בהגיע מערכת בחירות נוספת, וכן מכתבה של היועצת המשפטית לממשלה מיום 30.6.2022).

- מצ"ב הנחיית היועץ המשפטי לממשלה 1.1501, מסומנת מש"ב / 9
- מצ"ב מכתב היועצת המשפטית לממשלה מיום 30.6.2022, מסומן מש"ב / 10

#### מכאן, נשוב לכאר את המשכו של המו"מ

69. כאמור לעיל, לאור זאת שהסתדרות המורים דחתה את המתווים שהציעה המדינה לדחיית המשא ומתן הקיבוצי כולו או חלקו, לעת שתיכון הממשלה החדשה, כך שזה יוכל להמשיך שלא תחת מגבלות תקופת הבחירות, נדרשו גורמי המדינה לעמוד על ולאמוד את השלכות תקופת הבחירות על המשך ניהול המשא ומתן הקיבוצי.

70. המדינה הונחתה על ידי בכירי משרד המשפטים, ועל דעת היועצת המשפטית לממשלה, כי נקודת המוצא לעלות השנתית של ההסכם הקיבוצי שייחתם בתקופת בחירות צריכה להיות בהלימה לעלויות המקובלות בהסכמים רלבנטיים שנחתמו בעבר (ודוק: הסכמי שכר קיבוציים רלבנטיים, ולא הסכמי רפורמה). זאת בהתבסס על כך, שכל שיתגדר ההסכם בעלויות מקובלות שניתן לזהותן במבט צופה פני עבר, לא תהא בחתימה על הסכם קיבוצי ממין זה משום כבילה של הממשלה הבאה לקבוע את סדרי העדיפויות שלה, וכך גם לא יתעורר החשש מפני השפעת תקופת הבחירות על תוצאת המשא ומתן באופן פסול, ואף לא למראית עין. בה בעת הובהר כי לצרכים התיוניים של מערכת החינוך ניתן ואפשר ליתן מענה במסגרת העלויות האמורות, בתעודף המתאים, ובגבולות האפשר בניסבות הזמן והמקום.

- מצ"ב הסכם קיבוצי מיום 25.1.2011, מסומן מש"ב / 11
- מצ"ב הסכם קיבוצי מיום 29.2.2012, מסומן מש"ב / 12
- מצ"ב הסכם קיבוצי מיום 30.9.2016, מסומן מש"ב / 13
- מצ"ב הסכם קיבוצי מיום 19.3.2017, מסומן מש"ב / 14

71. ביום 26.6.22 הועברה להסתדרות המורים הצעה להסכם שכר שתקופתו 5 שנים בעלות כוללת של 2.1 מיליארד ₪, כלומר תוספת שכר שנתית בשיעור 1.5%. הצעה כללה שכר התחלתי למורה בסך של 8,600 ₪. מדובר בתוספת משמעותית של 1,700 ₪ למורה המתחיל (העלאת השכר בשיעור 25%).

72. הסתדרות המורים סירבה להצעה זו, ויומיים לפני סיום שנת הלימודים, 28.6.22, נקטה פעם נוספת בשביתה מלאה חלף קיום שיח ענייני בניסבות שנוצרו.

73. במאמץ ובמטרה לקדם את המשא ומתן, בשבועות שלאחר מכן פנה הממונה על השכר לקבל אישורים נדרשים במשרד המשפטים, וביום 25.07.22 הועברה להסתדרות המורים הצעה משופרת בעלות של 2.9 מיליארד ₪, לתקופה של שבע שנים. בכך נשמרה עלות תוספת השכר השנתית בשיעור של 1.5% לשנה, אך התאפשר להציע שכר התחלתי בגובה 9,000 ₪ למורה מתחיל. מדובר בתוספת של 2,100 ₪ לשכר המורה המתחיל (תוספת שכר בשיעור 30%). יוער כי ההצעה לטפל בשכרם של המורים המתחילים הייתה דרישה שעלתה מהשטח, ושגם הסתדרות המורים עמדה עליה (מבלי לגרוע מדרישותיה האחרות). בנוסף כללה ההצעה תוספות שכר למורים ותיקים (בשיעור נמוך יותר מהמתחילים); תוספות שכר משמעותיות למנהלים ולסגנים; מענק בגובה 18,000 ₪ למורה חדש שיתמיד 3 שנים במערכת; יצירת גמולי תפקיד חדשים שיינתנו למורים בהחלטה של מנהל בית

הספר (כגון הגדלת גובה הגמול למחנך מתחיל בשיעור של 90%); תגמול נוסף למנהלים שיקבלו על עצמם תפקידים נוספים.

74. גם הצעה זו סורבה על ידי נציגי הסתדרות המורים. עם זאת, המשא ומתן נמשך.

75. ביום 27.7.22 העבירה מזכ"לית הסתדרות המורים את רשימת הדרישות הכוללת של הסתדרות המורים במו"מ. עלות הדרישות לעניין טבלאות שכר המורים והגנות בלבד, עמדה על 6.5 מיליארד ₪ לתשלום בטווח המידי ו- 8.8 מיליארד ₪ בטווח הארוך. בצד זאת, עלות הדרישות האחרות שהועלו על-ידי הסתדרות המורים נאמדת בכ- 2 מיליארד ₪. קרי, בטווח המידי מדובר בעלות של 8.5 מיליארד ש"ח, ובטווח הארוך – 10.8 מיליארד ש"ח.

76. ביום 8.8.2022 העבירה מזכ"לית הסתדרות המורים הצעה חדשה אך ורק לעניין עדכון טבלאות שכר המורים והגנות. עלות הדרישות לעניין טבלאות שכר המורים והגנות עמדה על 5.3 מיליארד ₪ לתשלום בטווח המידי ו- 6.3 מיליארד ₪ בטווח הארוך. יתר הדרישות נותרו על כן, עלותן כאמור נאמדת בכ- 2 מיליארד ₪. קרי, בטווח המידי מדובר בעלות של 7.3 מיליארד ש"ח, ובטווח הארוך – 8.3 מיליארד ₪, מעלות זו נגזרת עלות שנתית של ההסכם בשיעור של כ- 5.2% לשנת הסכם.

77. לא למותר להזכיר בהקשר זה כי סיבה נוספת (על המחלוקת הכלכלית) לכך שהשיח לא מתקדם כדבעי נעוצה בכך שהסתדרות המורים מניחה דרישות שונות שיש להן עלות מאוד משמעותית אך היא נמנעת מלהכיר בתחשיבים המשקפים את העלות האוטנטית של אותן דרישות לתחשיב העלות של ההסכם, כשלשיטתה, המדובר בתקציב לבר-הסכמי, שהמדינה חייבת להעמידו, ללא קשר להסכם. בכך מתעתעת הסתדרות המורים בהצגת העלות של ההצעות שהיא מניחה מטעמה, שהן ממילא תורגות ממתחם הסבירות של מגבלות תקופת הבחירות, ועוד מעבר לכך, עת נותנים את הדעת לעלות האוטנטית של ההצעה.

78. אחת ממטרות ההסכם החדש היא טיוב המערכת בכללותה. אופן התגמול והתמרוץ של עובדי ההוראה המצוינים הוא חלק בלתי נפרד מההסכם, וכך גם באשר לגמישות הניהולית המתחייבת המקדמת את מטרות מערכת החינוך בכלל ומטרותיה של הכיתה בפניה הם עומדים בפרט וזאת לצד סוגיית השינוי בלוח החופשות. לאורך רוב תקופת המשא ומתן, חלק מהצעות המדינה בעניינים האמורים נתקלו בסירוב לא רק לגוף ההצעה, כי אם לעצם קיום הדיון בה. עמדה ממין זו איננה מתיישבת עם חובות תום הלב בניהול משא ומתן קיבוצי, שהרי כל צד מחויב לשאת ולתת.

79. אם כן, ראינו כי לאורך המשא ומתן הסתדרות המורים רואה את חזות המו"מ בעיקר בהעברת דרישות שכריות מספריות, וגם אלה חורגות באופן ניכר מן העלות המקובלת בהסכמי שכר תקופתיים מסוג זה, ומנותקת מכל הקשר תעשייתי, קל וחומר בתקופת בחירות.

### מן הכלל אל הפרט

80. יש יסוד לעמדה כי דרך המלך היא להימנע מלקיים מו"מ בנוגע להסכמי שכר בתקופת בחירות, ככל שהדבר ניתן. זאת, בין השאר, באשר תוספת שכר, אינה חד פעמית, היא בבסיס התקציב ויש לה השלכות תקציביות ארוכות טווח. ודוק. משניתנה תוספת שכר בהסכם קיבוצי, הפחתתה נעשית רק בהסכמת ארגון העובדים היציג, ככל שתינתן כזו. הנה כי כן, הסיכוי שממשלה עתידית, לה יהיו סדרי עדיפות שונים, תוכל להסיג המצב לאחור ולשנות מהסכמות השכר, הוא לא קיים – בבחינת "נגעת נסעת". הסכם שכר יכול שייצור עובדות מוגמרות ארוכות טווח, שיש בהן כדי לכבול ממשלה עתידית, וממילא למנוע ממנה מלקבוע את סדרי העדיפויות שלה ולממש את מדיניותה.

81. עם זאת, בנסיבות המקרה דנו, ובסופם של דיונים שהתקיימו בראשותם של המשנים ליועצת המשפטית לממשלה למשפט ציבורי-חוקתי ולמשפט ציבורי-מנהלי, כאמור בפתח הדברים, הוחלט כי בהצטרפות נסיבות העניין החריגות והמיוחדות של הבקשה דנא, ובכלל זאת העובדה כי ההסכם הקיבוצי עם הסתדרות המורים

הסתיים בשנת 2019; העובדה כי נעשתה עבודת מטה מעמיקה קודם לתקופת הבחירות במטרה לגבש עקרונות להסכם שכר עתידי, ובהינתן כי המו"מ החל לפני פיזור הכנסת – ניתן לקיים מו"מ סביב הסכם שכר חדש לעובדי ההוראה המיוצגים על ידי הסתדרות המורים, ככל שהסתדרות המורים תעמוד על כך, ולא תשעה למתווים האחרים שהציע הממונה על השכר של דחיית המשא ומתן כולו או חלקו לעת שתיכון ממשלה חדשה, שתוכל לקבל החלטות מבלי שמגבלות תקופת הבחירות מונחות על צווארה.

82. בה בעת, הובהר כי ניהול משא ומתן זה כפוף לחובות האיפוק והריסון החלות על ממשלת מעבר, בראי העקרונות של מניעת כבילות שיקול דעתה של הממשלה החדשה; הצורך למנוע חשש מפני עירוב שיקולי התמודדות בבחירות; העלויות התקציביות המשמעותיות הכרוכות בהסכם קיבוצי לגבי עובדי הוראה והשלכותיו התקציביות על הסכמים אחרים שעוד ייחתמו; והעדרו של תקציב מדינה לשנת 2023 ואילך; כל אלה הובילו לכלל מסקנה כי לעת הזו ניתן להלום ניהול משא ומתן קיבוצי שתכליתו הגעה להסכם בגבולות של הסכמי שכר תקופתיים בעיתות שגרה, כפי שהדבר בא לידי ביטוי בהסכמים קיבוציים רלוונטיים דומים בעבר, ובמסגרת זו ליתן את המענה לצרכים הדחופים של מערכת החינוך בתעודף של כלל הגורמים המקצועיים המוסמכים. וכך פעל הממונה על השכר במסגרת המשא ומתן.

83. כמוסבר מעלה, ניתן להידרש כעת לסוגיות מרכזיות, במסגרת הסכם מצומצם.

84. מסקנה זו מתחזקת גם בשל העיתוי בו אנו נמצאים, כמוסבר לעיל ככל שקרבות הבחירות כך יש לדקדק יותר בציציות ההחלטה. מדינת ישראל מצויה כחודשיים לפני הבחירות, כאשר המפלגות השונות מתחרות בריש-גלי על קולו של הבוחר. על כן, נכון לומר כי האינטרס הציבורי בקיום לימודים סדירים במוסדות החינוך מחייב אחד מן השניים: דחיית המו"מ הקיבוצי לאחר כינונה של ממשלה חדשה ובכלל זה אפשרות של חתימה על הסכם קצר מועד לעת הזו, או המשך קיומו של מו"מ קיבוצי בתום לב, בהקדם וללא דיחוי, תוך הכרה של הסתדרות המורים במגבלות הבחירות.

85. זאת ועוד בשים לב להיקפי התקציב הכרוכים במשא ומתן על הסכם שכר של עובדי הוראה, ובמיוחד בשים לב לעלויות שדורשת הסתדרות המורים, ברי כי הסכם שיחזיק בתוכו עלויות ממין אלה ייצור החלטה בלתי הפיכה. מעת כינון הממשלה ה-36 לא התקבלה החלטה כלשהי בעלת משמעות תקציבית גדולה יותר מההצעות שמועברות כעת כחלק ממו"מ בין הסתדרות המורים למדינה. לכל אלה יש להוסיף כי סביר להניח שהסכם שכר, ככל שיושג לבסוף במסגרתו של המו"מ המתנהל, עלול להשליך על הסכמי שכר נוספים אשר יגדילו באופן ניכר את עלויות הממשלה, ועלולים לכבול את ידי הממשלה הבאה. וכאמור, לולא כלל הנסיבות החריגות בענייננו, כולל עצם קיומו של המו"מ עובר להתפזרות הכנסת, כלל לא ניתן היה לקיים מו"מ בתקופת הבחירות. כן, שאלה מנחה נוספת לעניין יכולתה של הממשלה לקבל החלטה כזו או אחרת בתקופת בחירות, היא מידת ההסכמה החברתית להחלטה או להכרעת הממשלה. הכרעה בעלת משמעות תקציבית רחבה, הסוטה מן המקובל תהיה שנויה במחלוקת ציבורית, וממילא עלולה להוות בלתי סבירה.

86. היקף ההחלטה אותה מבקשת ההסתדרות לכפות על הממשלה כנגד הדין, ובניגוד למגבלות האיפוק והריסון, הינו דרסטי, וכאמור ככל שמדובר בהחלטה בעלת חשיבות משמעותית כך פוחתת סבירות קבלתה בשעת בחירות. זאת, כאשר בימים אלו, טרם אושר תקציב המדינה לשנת 2023 ובשים לב לעובדה, כי התקציב בשנה זו עתיד, למצער בחודשים הראשונים של השנה, להיות תקציב המשכי. יודגש, כי הממשלה הבאה, עתידה להידרש לקבל החלטות קשות המתמודדות עם האתגרים הפיסקאליים וראוי כי ממשלה זו, היא שתידרש לכך ולסוגיות העולות בסכסוך זה. בהתאם לכך, אין מקום שהממשלה הנוכחית, בתקופת הבחירות, תכריע עבורה אלו אתגרים כלכליים יעמדו בפניה.

87. כן, קבלת החלטה בעלת משמעות כה רחבה, עלולה להיתפס בעין ציבור כמונעת מתוך אינטרס פוליטי והנהגת כלכלת בחירות, ולו למראית עין.

88. מאידך, חתימה על הסכם קיבוצי, בהקשר הנדון, שבו יישמרו אמות המידה המקצועיות, כפי שהממונה על השכר כגורם המקצועי סומך ידיו עליהן, לא תיתפס כ"הטבה לציבור בוחרים", כהקשרו של המונח בהנחיות הקיימות בעת תקופת בחירות, ובלבד שהדבר יעלה בקנה אחד עם האופן שבו התנהלה המדינה גם בעבר בהקשרים דומים. וכאמור, עצם קיומו של מו"מ לקראת הסכם שכר תקופתי בין המדינה לבין הסתדרות המורים היה צפוי מראש, כאירוע שבשגרה אשר מתרחש מידי תקופה, וכפועל יוצא, נערכה עבודת מטה לאורך תקופה לא מבוטלת לקראת הסכם קיבוצי עם הסתדרות המורים, עוד לפני שנודע על הכוונה לקיים בחירות. ומשכך, ניתן לקיים מו"מ מוגבל בהיקפו מול ההסתדרות בתקופה זו, בשונה כאמור בסקטורים אחרים שגם לגביהם אין הסכמי שכר בתוקף.

89. חשוב להדגיש כי מצוקת המורים וקול שוועת מערכת החינוך, נשמעים והאוזן כרויה להם. צרכי המערכת מרובים, אך בעת הזו של תקופת הבחירות מחויבת הממשלה כאמור בחובות של איפוק וריסון. בהתאם, וכפי שבואר לעיל, הממונה על השכר מעת לעת, ובכפוף לאישורים שקיבל נוכח מגבלות הבחירות, עשה כל שלאל ידו כדי לייצר פתרונות הולמים לצרכים הדחופים והחיוניים שהונחו על שולחן המשא ומתן והניח בסופו של יום הצעה מקיפה שיש עמה, בין שאר המענים, שיפור משמעותי ביותר לשכרו של המורה המתחיל (בהיקף של 30%).

90. ואולם, העלויות שמניחה הסתדרות המורים (שאף עלו במהלך המשא ומתן באופן שאין לו אח ורע) לא רק שאינן מתכתבות עם הסכמי שכר תקופתיים, אלא מאפיינות הסכמים קיבוציים הנערכים במגזר הציבורי ובכלל זה במערכת החינוך לצד רפורמה מקיפה, ולעת הזאת לא תוכננה רפורמה כוללת וממילא אף לא ניתן לקיים משא ומתן על השלכות רפורמה בתקופת בחירות. כאמור, הממשלה היוצאת לא קיבלה עובר לכניסה לתקופת הבחירות החלטה על הקצאת תקציב ייעודי בסדרי גודל ממין אלה שמניחה הסתדרות המורים על שולחן המשא ומתן, ובנסיבות כהונתה היום כממשלה היוצאת אין בידה לעשות כן, משעה שעליה להימנע מלכבול את שיקול דעתה של הממשלה החדשה, שצריכה להיות זו שתחליט אם צריך לקיים רפורמה משמעותית בין היתר בשכרם של המורים ואיזו רפורמה לקדם, ולהחליט על המקור התקציבי שיוקצה לצורך זה.

כך לשם הדוגמה - בהקשר לרפורמת "אופק חדש", ממשלת ישראל קיבלה החלטה עקרונית על קידומה של רפורמה, ולצורך כך נוהל מו"מ קיבוצי עם ארגוני המורים. את ההחלטה על מהלך כזה קיבלה ממשלה מכהנת שהקצתה תקציב של מיליארדי שקלים למטרה זו. ר' החלטת ממשלה מס' 2669 מיום 02.12.2007 שקבעה כי הממשלה תקצה, באופן מדורג במהלך השנים 2008-2013, 5 מיליארד ש"ח (בהבשלה מלאה בשנת 2013) לבסיס התקציב של משרד החינוך לטובת יישום רפורמת "אופק חדש".

91. בהמשך ולאחר שהושלם המשא ומתן עם הסתדרות המורים, הוחלה על מערכת החינוך רפורמה ששינתה את שבוע העבודה של המורה בתכלית, הכניסה שעות שהייה, ושעות עבודה פרטניות עם קבוצות קטנות של תלמידים, והביאה איתה תמורות משמעותיות ורחבות היקף למערכת החינוך.

92. כאן המקום להזכיר כי עלות השכר של רפורמת "אופק חדש" עמדה על 30% מעלות השכר של עובדי ההוראה הרלוונטיים אותה עת (ס"ק (ארצי) 20/07 מדינת ישראל - ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים בסמינרים ובמכללות (נבו) 04.12.2007, עמ' 11-21).

• **מצ"ב החלטת ממשלה מיום 2.12.2007, מסומנת מש"ב 15/**

• **מצ"ב מתווה עקרונות לרפורמת אופק חדש מיום 16.5.2007 מסומן מש"ב 16/**

93. על מנת לסבר את האוזן, נבאר כי דרישת העלות שמציגה הסתדרות המורים, בהצעתה האחרונה במו"מ (נכון למועד כתיבת שורות אלו), עומדת על 20% מעלות השכר של המורים. מספרים אלה מדברים בעד עצמם ומלמדים יותר מאלף עדים על כך, שסדרי גודל של עלות הסכם ממין זה אינם יכולים להתקיים במרחבי פעולתה של ממשלת מעבר.

על כל זאת נוסיף ונוכיר כי הסכם שכר עם הסתדרות המורים הוא מהאירועים בעלי המשמעות הגדולה ביותר על תקציב המדינה, ובהתאם גם על היכולת של הממשלה הבאה לקבוע את סדרי העדיפויות שלה.

### **בנסיבות דנא – השביתה המתוכננת איננה לגיטימית ואף בלתי חוקית**

94. מושכלות ראשונים הן כי השביתה אינה מטרה כשלעצמה אלא אמצעי אחרון להגשמת התכליות שביסוד הסכסוך, ולהשגת יעדיו.<sup>2</sup> וכן כי יחסי העבודה, כיחסי שיתוף ותלות מתמשכים, דורשים מן הצדדים מידה מוגברת של אמון, הגינות ותום לב. חובת תום הלב המוגברת חלה על כל יחסי העבודה הקיבוציים מתחילת שלב המשא ומתן, ועד סופו, שלב ביטול ההסכם הקיבוצי.<sup>3</sup>
95. גם בשלב המשא ומתן, מחויבים הצדדים לנהוג בתום לב. עמדת צד הגורס "כזה ראה וקדש" או "זהו זה" או "קת או הנח" הינה גישה המתאימה לעולם המסחר ואינה מתאימה לתחום דיני העבודה. צד המתבצר בעמדת הפתיחה שלו, ונוקט בעמדה כזו במהלך המשא ומתן מפר את חובת תום הלב וההגינות.<sup>4</sup>
96. להווה ידוע, כי אם עשה ארגון העובדים שימוש באקט הארגוני כמטרה ולא כאמצעי,<sup>5</sup> אז נשללת הלגיטימיות שבשימוש בחירות השביתה, בלי קשר לשאלת הנזק שהיא גורמת.
97. בנסיבות אלה, בהן הסתדרות המורים בחרה לסרב להצעת המדינה לפתרון זמני, ארעי וקצר מועד עד לכינונה של ממשלה חדשה, ובחרה להמשיך במשא-ומתן, הרי שבחירתה היא להיכנס למשא-ומתן תחת הגבלות הנובעות מתקופת בחירות, ואולם התנהלותה מלמדת כי לא כך היא פועלת, ובעת שהיא אוזרת בעמדתה זו היא מבקשת לעצמה את חירות השביתה.
98. המדינה תטעים כי איומי השביתה, כמו גם השביתה המתוכננת, מכוונים לגרום לממשלה להסכים לדרישות במשא ומתן שמציגה הסתדרות המורים, **דרישות שהממשלה מנועה מלהיעתר להן מכוח הדין וההלכה הפסוקה בהיותה מכהנת כממשלה יוצאת**, כאמור, ובשים לב למכלול השיקולים שפורטו לעיל הנובעים מכך.
99. בהינתן כך מתחייבת המסקנה כי שביתה כזו שכל תכליתה להניע את הממשלה למעשה שאל לה לעשות מכוח הדין וההלכה הפסוקה - היא שביתה הנגועה באי חוקיות אינהרנטית, אשר חותרת תחת עקרונות היסוד של השיטה המשפטית, בכלל, ושל משפט העבודה בפרט.
100. אף כי לא יהיה מי שיחלוק על כך שתפקידו של ארגון עובדים לעשות למען מקסום תמורות לחבריו ואין לבוא אליו בטענות עת הוא פועל לכך אלא להיפך, הכרזה על שביתה בנסיבות דנן, לוקה בפגמים כבדים, חותרת תחת ההלכה הפסוקה ומבקשת לנצל את המצב הרגיש בו נתונה הממשלה המכהנת כממשלה יוצאת.
101. בית דין נכבד זה יתבקש לעמוד על המשמר ולא ליתן ידו לשביתה ממין זה שמבקשת להתרגש על מאות אלפי תלמידים, שהרי משפט העבודה הקיבוצי אינו בן חורג להלכה הפסוקה שהתווה בית המשפט העליון, ולהנחיות היועצת המשפטית לממשלה, לעניין התנהלות בתקופת בחירות.
102. **בשולי הדברים אך לא בשולי החשיבות, נוסיף בצער כי הרושם המתקבל מן האופן שבו הסתדרות המורים מתנהלת במשא ומתן הוא שהסתדרות המורים בכוונת מכון מבקשת להגיע לעת שביתה ערב פתיחת שנת**

<sup>2</sup> סק"כ 722-09-11 מדינת ישראל משרד הבריאות ומשרד האוצר – הסתדרות הרופאים בישראל (לא פורסם), 04.09.11.

<sup>3</sup> דב"ע 400022/98 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' מ"י משרד הבינוי והשיכון (פורסם בנבו, 1.6.1999); לעניין קיום הסכם בתום לב ר' דב"ע לט/2-7 עובדי שירותי תחבורה ציבוריים ב"ש - חב' שירותי תחבורה ציבוריים ב"ש בע"מ (פורסם בנבו, 4.11.1979).

<sup>4</sup> דב"ע לז/4-17 הסתדרות המהנדסים נ' מדינת ישראל, עמוד 329; ודב"ע מא/4-18 ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל, מועצת פועלי באר שבע ואח' נ' מפעלי ים המלח בע"מ, עמודים 243-242; ר' גם מאמרו החדש של עידו עשת, "חובת תום הלב במשא ומתן קיבוצי" שעתיד להתפרסם בעבודה חברה ומשפט ט"ז (2020), עמ' 17, 24, 25.

<sup>5</sup> דב"ע מח/20-41 ההסתדרות הכללית נ' רשות שדות התעופה פד"ע י"ט 458.



הלימודים, כדי לנצל את תקופת הבחירות, ואת הלחצים שבדיוק בגינם קבעה הפסיקה את המגבלות הקפדניות שחלות על ממשלת מעבר, והכל כדי למקסם את התמורות לחבריה.

103. משכך יתבקש בית דין נכבד זה להוציא צו מניעה שימנע שביתה כזו.

ההכרזה והשביתה נעשו חרף הליך ההידברות בין הצדדים, אשר טרם מוצה

104. כידוע, בטרם מימוש זכות השביתה מוטלת על נציגות העובדים חובה למצות את הליכי ההידברות.<sup>6</sup> כבי הנשיא אדלר (כתוארו אז), עמד על כך במאמרו "חופש השביתה בראי הפסיקה",<sup>7</sup> בציינו:

**"השביתה היא חלק מתהליך המשא ומתן שבין המעביד לעובדיו והיא כלי לגיטימי של העובדים בבואם להפעיל את כוחם, במטרה לשפר את תנאי עבודתם. עם זאת, השביתה צריכה להיות האמצעי האחרון במסגרת המאבק המקצועי, לאחר שמוצו הליכי המשא ומתן והתיווך. יצוין, כי גם למעסיק יש זכות להגן על עמדותיו במאבק כוח זה."**

105. לאור עקרונות אלה, יקפיד בית הדין לעבודה על איזון נאות, הלוקח בחשבון את הכוחניות שבאמצעי השביתה,<sup>8</sup> ויבחן את מהלכי ההידברות שקיימו הצדדים ומיצויים טרם ההכרזה על שביתה וצעדים ארגוניים.

106. הנשיאה ארד, (כתוארה אז) קבעה:<sup>9</sup>

**"ביחסי עבודה קיבוציים, מדיניות ראויה היא, כי רק לאחר שהתנהלו מגעים אינטנסיביים בין הצדדים ומשהוברר כי אכן לא צלחו, יבשילו התנאים להפעלת השביתה. או אז עומדת לצדדים, כל אחד לשיטתו, דרך העתירה לבית הדין לעבודה. וזאת, בין לסעדים למניעת השביתה או הגבלתה, ובין למתן סעד המכיר במימוש זכות השביתה. כך דרך כלל, כך ובמיוחד בסכסוכים ובשביתות המקיפות את כלל המשק ופעילותו. בנסיבות מעין אלה, וכדי שארגון העובדים לא יקלע לעמדת מיקוח מוחלשת, בהינטל ממנו ההכרה בזכותו להכרזה על שביתה מוגבלת, או ללא הגבלת זמן, יבחן בית הדין לעבודה את נסיבות המקרה לגופו, ואת לגיטימות עילת השביתה, מידתיותה, היקפה ומתכונתה, במסגרת החלטתו בדבר הענקת סעד של שביתה, או סעדים להגבלתה. לאור עקרונות אלה, יעודד בית הדין הידברות אינטנסיבית ותכליתית בין הצדדים, קודם להכרעתו בלגיטימיות השביתה, מידתיותה ומימושה בפועל."**

107. לאחר שהמדינה ביססה היטב את טענתה, שנשמעה גם בחדרי המו"מ, לפיה אין בידיה לחתום על הסכם שכר החורג ממגבלות האיפוק והריסון, בעוד שממול, הסתדרות המורים עומדת על דרישות שעלותן רחוקה עד מאד ממתחם הסבירות שמשורטט על-ידי מגבלות אלה, מאליה עומדת וניצבת המסקנה, כי טרם מוצה המו"מ במסגרת המגבלות המוטלות עליו. קרי, עד עתה התבצרה הסתדרות המורים בעמדתה לפיה משתרעת המחלוקת לגבי הסכם שכר גורף וכולל, אך לאחר שתקבל עמדת המדינה כי ידיה כבולות מלחתום על הסכם

<sup>6</sup> סק"י (ארצי) 8375-11-11 לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים – הסתדרות העובדים הכללית החדשה [פורסם בנבו] (2.2.2012) (להלן: "עניין מגה שביתה"); סק"י (ארצי) 40815-07-13 לשכת המסחר תל אביב והמרכז – איגוד לשכות המסחר – הסתדרות העובדים הכללית החדשה [פורסם בנבו] (החלטות מיום 23.9.2013 ומיום 23.3.2014).

<sup>7</sup> סטיב אדלר, עמ' 476.

<sup>8</sup> עסי"ק 1013/04 בנק דיסקונט בע"מ – הסתדרות הכללית החדשה ואח', פורסם בנבו.

<sup>9</sup> סכ"ק 8375-11-11 לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים ואח' נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה [פורסם בנבו, 2.2.2012].

שכר כפי שדורשת הסתדרות המורים, וכי ביכולתה לחתום על הסכם שכר מן הסוג השגור, אזי יוכלו הצדדים להתכנס בחדרי המו"מ, ולקיים את השיח ביניהם ב"גבולות המגרש" המתוחמים היטב.

108. ובמילים אחרות, שביתה כאמור, כפי שיפורט, אם חלילה תפרוץ, לוקה גם בכך שאין היא עומדת מניה וביה בדרישת המידתיות והסבירות משעה שבנסיבות דרך התנהלותה של הסתדרות המורים במשא ומתן, אין לומר כי השביתה ננקטת כאמצעי האחרון. זאת שהרי הדרישות עליהן עומדת הסתדרות המורים במשא ומתן מצויות הרחק מחוץ ל"גבולות הגזרה" שברשותה של הממשלה היוצאת. צאו ולמדו כי שביתה כאמור איננה עומדת באמות מידה של חוקיות, מידתיות וסבירות, וכל זאת עוד טרם נדרשנו לדון בנוקיה האדירים לציבור התלמידים ולמשק הישראלי כולו.

109. ומכאן, כי טרם מוצה המו"מ בין הצדדים לעת זו, וניתן להניח, כי לאתר שמרחב התמרון יובהר לצדדים, יוכלו הם לנסות ולהגיע הסכמות. ורק אם ניסיון זה ייכשל, יהיה מקום לבחון האם בשלה העת להשתמש בנשק השביתה כמוצא אחרון.

### מאזן הנוחות

110. מאזן הנוחות נוטה במובהק לטובת המדינה למניעת שביתה. הלכה פסוקה היא, כי חופש השביתה אינו חופש מוחלט אלא יחסי ובעת מתן צו מניעה כנגד שביתה על בית הדין הנכבד לשקול נזק שב"וודאות קרובה" ייגרם לציבור הרחב ממנה. בכלל זה על בית הדין הנכבד לשקול את האמצעים שמבקשים לנקוט במסגרת השביתה, אל מול עילות השביתה, האפשרויות לפתרון והנזק שיגרם למעסיק ולצדדים שלישיים עקב השביתה.<sup>10</sup>

111. יתרה מזאת, כיוון שעניין לנו בשביתה במערכת החינוך, יש ליתן בראש ובראשונה את הדעת לחשיבותו של השירות הציבורי בו ננקטת השביתה, את היקף השירות שמושבת ואת השלכות השיבושים על הציבור, ובכלל זאת התלמידים:

**"החינוך הממלכתי, ניתן על פי הוראות החוק (ראה: חוק לימוד חובה, תש"ט-1949). עתידה של החברה הישראלית קשורה לרמת החינוך שהיא מספקת. חשיבות החינוך אף עולה ממטרת החינוך, כפי שהוגדרה בסעיף 2 לחוק חינוך ממלכתי, תשי"ג-1953, כדלקמן:**

**"מטרת החינוך הממלכתי היא להשתית את החינוך במידה על ערכי תרבות ישראל והישגי המדע, על אהבת המולדת למדינה ולעם ישראל, על הודעת זכרון השואה והגבוה, על אימון בעבודה חקלאית ובמלאכה, על הכשרה חלוצית, ועל שאיפה לחברה בנויה על חירות, שוויון, סובלנות, עזרה הדדית ואהבת הבריות"<sup>11</sup>.**

112. בענייננו, הנזקים האדירים לתלמידים, להורים ולמשק בכללותו, אליהם מכוונת הסתדרות המורים, אינם צעד לגיטימי בסכסוך כלכלי, כאשר השביתה לא תוכל להביא לסיום הסכסוך, בשל מגבלות הבחירות המוטלות על הצדדים, כפי שפורטו לעיל בהרחבה.

113. נזקי השביתה משתרעים הן על התלמידים והן על ציבור ההורים. נזקי שביתה גורפת במערכת החינוך מורגשים שבעתיים בקרב תלמידי הגנים והכיתות הנמוכות, התלויים בהוריהם, ומונעים מהם לצאת לעבודה בימי השביתה. נזק זה חמור אף יותר, לאחר שנתיים של לימודים מקוטעים ולא רציפים במשבר

<sup>10</sup> דב"ע נג 4-4/ ההסתדרות הכללית נ' בזק, פד"ע כה 367; עס"ק 18/99 ההסתדרות נ' כור, פד"ע לד 510; סייק (י"ס) 23/06 מגן דוד אדום נ' הסתדרות המעו"ף (פורסם בנבו, 6.11.2006).

<sup>11</sup> דב"ע נג/9-4 מדינת ישראל נגד ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים עבודה ארצי (א) (1) 845

הקורונה, והשביתות בסוף שנה"ל שעברה. עניין זה ראוי לו להישקל על ידי בית הדין הנכבד אם וככל שתבקש לעצמה ההסתדרות את זכות השביתה ולא תפעל באופן שיחריג מלכתחילה את תלמידי הגנים והכיתות הנמוכות נוכח הנזקים המיוחדים הנלווים לשביתה בקרב אלה.

114. סגירת מערכת החינוך בפני תלמידים בגילאים צעירים, ובפרט עבור גילאי גן עד כיתות ד', פוגעת במשק באופן משמעותי, שכן הורי הילדים נאלצים להעדר מעבודתם בכדי להשגיח על הילדים. הפגיעה בתוצר בעקבות השבתת מערכת החינוך הרשמית, מוערכת בכמיליארד ₪ בשבוע (על בסיס הערכות של הכלכלנית הראשית במשרד האוצר).

115. מדובר בשביתה שמטילה על המדינה לחץ פסול בתקופת בחירות, ומכאן כי השביתה אינה לגיטימית וממילא נזקיה עולים על תועלתה.

116. בהינתן שנוזקה של השביתה עולים על תועלתה, והם כשלעצמם בלתי מידתיים, בעוד מנגד להסתדרות המורים ייגרם לכל היותר נזק בהיבט דחיית הזכות לנקוט בצעדים ארגוניים, כך במיוחד כאשר המדינה נכונה להמשיך בקיום מו"מ (בתוך הגבולות המותרים), מתבקש בית הדין הנכבד לקבוע שמאזן הנוחות נוטה לטובת המדינה. משכך, מבוקש צו המונע את קיום השביתה.

117. לסיכום, השיקולים המנחים את בתי הדין לעבודה בכל הנוגע למתן צו מניעה נגד שביתה לגיטימית - מה שאין כן במקרה שלפנינו - נעוצים במבחנים של איזון בין הנוק שייגרם בשל השביתה, מול שלילת זכות השביתה. במסגרת זו בוחן בית הדין הנכבד, בין היתר, האם הייתה השביתה צעד ראשון או אחד הצעדים הראשונים או שהיא באה לאחר ניסיון כן, שלא צלח, להגיע להסכם. ר' לעניין זה בדברי בית הדין הארצי לעבודה בעניין רשות שדות התעופה:

**"על בית הדין בשקלו אם ליתן צו מניעה אם לאו, לבחון אם השביתה הייתה "צעד ראשון", או אחד הצעדים הראשונים או שהיא באה לאחר ניסיון כנה, שלא צלח, להגיע להסכם, וכן אם מדובר ב"שביתה אזהרה" בת כמה שעות, או יום אחד, או שביתה ללא הגבלת זמן."**

118. היות שהאקט הארגוני הוא אמצעי ולא מטרה בפני עצמה, עולה הצורך לבחון את שאלת תום הלב. האם אכן עשה ארגון העובדים שימוש באקט הארגוני כאמצעי ולא כמטרה בפני עצמה. אם עשה ארגון העובדים שימוש באקט הארגוני כמטרה - כי אז נשללת הלגיטימיות שבשימוש בחירות השביתה, בין אם היא גורמת לנזק כבד, ובין אם היא גורמת לנזק פחות כבד.

119. בענייננו, כפי שמפורט לעיל, נזקיה של השביתה עולים על תועלתם והם מהווים מעשה בלתי מידתי, ומבוקש צו האוסר על קיום הצעדים הארגוניים כאמור תוך המשך הליכי הידברות ומשא ומתן לצורך הגעה להסכמות, שטרם מוצה עד כה.

### סמכותו של בית הדין הנכבד

120. עמדת המדינה היא, כי בחינת מכלול השיקולים מטות את הכף לכך כי הדיון בבקשה בהליך הנדון יתקיים בפני ערכאה נכבדה זו, וזאת בהתאם לסמכות המסורה לה מכוח סעיף 24(ג) לחוק בית הדין לעבודה:

121. סעיף 24(א)(2) לחוק בית הדין לעבודה (להלן: **החוק**) קובע כי תובענה בין "מי שיכולים להיות צדדים להסכם קיבוצי מיוחד", תהיה מסורה לסמכותו הייחודית של בית הדין האזורי לעבודה. לצד האמור, סעיף 24(ג) לחוק קובע כי "נשיא בית הדין הארצי או סגנו, רשאי להורות, על פי בקשה כמפורט שם, שדיון שהוא **"בעל חשיבות, דחיפות או רגישות מיוחדת"** יתנהל בבית הדין הארצי.

122. בדברי ההסבר לתיקון 43 במסגרתו תוקן סעיף 24(ג) לחוק, הוסבר הרציונל לסעיף בכך ש"במקרים מסוימים, יש לסכסוכים קיבוציים ממין זה השלכה על כלל העובדים, והם עלולים לגרום נזק כבד לציבור בעצם הימשכות ההתדיינות יתר על המידה", ומשכך סמכותו של בית הדין הארצי להורות על העברת מקום הדין כמתואר.
123. בסב"א (ארצי) 14368-07-14 הסתדרות העובדים הלאומית - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (פורסם בנבו, 21.7.2014) (להלן: עניין "הוט") ציטט בית הדין הנכבד את החלטתו מהפעם הראשונה שבו נדונה בקשה "להקפצת" הדין לבית הדין הארצי, וזאת מסק"כ 3774-03-13 פלונים – מד"י (לא פורסם, ניתן 24.3.2013), בו קבעה כב' הנשיאה (כתוארה אז) השופטת נילי ארד (פסקה 9), כי העברה זו תיעשה בנסיבות חריגות ויוצאות דופן בלבד, ודחתה לגופה את הבקשה באותו עניין:
- "החלטה בדבר העברת הדין בסכסוך קיבוצי מיוחד, מבית הדין האזורי לעבודה לבית הדין הארצי, תיעשה בנסיבות חריגות ויוצאות דופן בלבד. לאמור, במקרים בהם מדובר בסכסוך קיבוצי בעל השלכות רחבות היקף על כלל הציבור; כאשר ההתדיינות בסכסוך דורשת הכרעה מהירה נוכח הנזק הכבד העלול להיגרם מהימשכות ההליכים בו; וככל שמדובר בסכסוך "בעל חשיבות, דחיפות או רגישות מיוחדת" אשר בחינתם תיעשה בשים לב למהות הצדדים, למהותה של עילת הסכסוך, ולהשלכות הסכסוך הנידון על הציבור".**  
(הדגשות אינן במקור)
- ורי גם: סק"כ (ארצי) 52139-01-הסתדרות העובדים הכללית החדשה, איגוד עובדי התחבורה - מדינת ישראל רשות החברות הממשלתיות (פורסם בנבו, 28.4.2015).
124. בקשה כזו התקבלה לא מכבר, בעניין נמלי הים (סק"כ 58560-01-22 חברת נמל חיפה נ' הסתדרות העובדים החדשה, שעודנו תלוי ועומד לגופו בפני בית דין נכבד זה) (כב' סה"נ איטח, 1.2.2022), בו נקבע כי הדין יתקיים בבית הדין הארצי מכוחו של סעיף 24(ג) לחוק (להלן: עניין "נמלי הים").
125. במסגרת החלטה זו עמד כב' סה"נ איטח על כך שהוראת חוק המאפשרת העברת דיון מערכאה דיונית לערכאה דיונית איננה תופעה שכיחה בעולם המשפט הישראלי, וכי בסמכות זו יש להשתמש במשורה.
126. עוד התחדד בעניין נמלי הים, כי הפעלת הוראת הסעיף מתקיימת על בסיס בחינה דו-שלבית. לכל לראש, על בית הדין לבחון האם מדובר בעניין בעל חשיבות, דחיפות או רגישות מיוחדת כמצוות הוראת סעיף 24(ג) לחוק. ככל שהתשובה חיובית, בית הדין יפנה לבחון האם ראוי לעשות כן, בנסיבות המקרה שבפניו. בין היתר, כך נקבע, יש להתחשב בהיקף הבריור העובדתי הנדרש ובשלב הדיוני שבו מצוי ההליך בבית הדין האזורי - אם בכלל.
127. לעמדת המדינה עניינו של תיק זה הן כפי שהובא בבקשתה של התאחדות התעשיינים והן כפי שמבואר בתגובתה ובקשתה של המדינה לצו מניעה, מלמד כי עניין לנו בתיק שמתקיימים בו כל התנאים המפורטים בסעיף 24(ג) לחוק.
128. נסיבות ההליך שלפנינו, מחייבים לדון ולהכריע בסוגיה שיש בה רגישות מיוחדת, ואף מידה לא מבוטלת של ראשוניות, והיא השלכת תקופת הבחירות על התנהלות משא ומתן קיבוצי וחתימה על הסכם קיבוצי. זאת בשים לב להלכה הפסוקה, ולהנחיות היועצת המשפטית לממשלה בדבר חובות האיפוק והריסון החלות על ממשלה יוצאת.
129. הליך זה מביא בפני בית הדין הנכבד את נקודת ההשקה שבין דיני הבחירות והשאלות החוקתיות הנובעות מהן לבין משפט העבודה הקיבוצי. שאלה שבלי ספק עולה כדי "חשיבות ורגישות", ובזמן ובמקום בו אנו מצויים - אף הדחיפות.

130. גם בחינת הפרמטרים הנוספים הקבועים בדין, מובילה למסקנה כי יש צורך שבית הדין הנכבד יעשה שימוש בסמכותו וששיקול דעתו ייטה לעבר קבלת בקשת ההתאחדות : טרם נפתח הליך בבית הדין האזורי לעבודה ולוז בקשת ההתאחדות, הינה משפטית באופיה ובעיקרה.

### סוף דבר

131. הסכם שכר עם הסתדרות המורים הוא מהאירועים בעלי המשמעות הגדולה ביותר על הקצאת התקציב, ובהתאם משמעותו ניכרת גם על היכולת של הממשלה לקבוע את סדרי העדיפויות בתקופת כהונתה, אך גם בתקופת הממשלות הבאות.

132. ממשלה יוצאת, ככל ממשלה, נדרשת לפעול בסבירות ובמידתיות, ואולם מרחב הפעולה ואופן הפעלת סמכויות של ממשלה זו, כמו גם של העומד בראשה ושל חבריה, שונים משל ממשלה רגילה.

133. הנחיות היועצת המשפטית לממשלה, החוק, ההלכה הפסוקה והספרות מעלים כי על הממשלה היוצאת להימנע ככל הניתן מקבלת החלטות בלתי הפיכות, בעלות משמעות רחבת היקף, העלולות לכבול את ידיה של ממשלה עתידית, שתחל לפעול לאחר הבחירות, ועשויה לשאוף להעדפות תקציביות משלה.

134. על יסוד הדברים האמורים בבקשה זו, מתבקש בית דין נכבד זה ליתן צו מניעה נגד השבייתה הצפויה לפרוץ ביום 1.9.22. זאת, משכל תכליתה תהא לכפות על ממשלה יוצאת לעשות מעשה שעומד בניגוד לחובות האיפוק והריסון בהן היא מחויבת בתקופת בחירות, מעשה שתהיה לו השלכות תקציביות מרחיקות לכת וכבילה של הממשלה החדשה, ואשר חלילה עלול להיות נגוע בשיקולי בחירות.

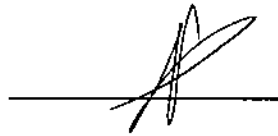
הבקשה נתמכת בתצהירו של הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי בר נתן.



יחיאל מיכל גרליק, עו"ד

המחלקה למשפט העבודה

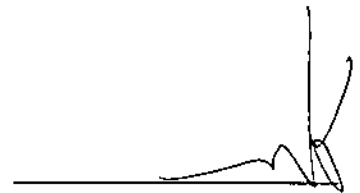
בפרקליטות המדינה



אביעד בן יעקב, עו"ד

המחלקה למשפט העבודה

בפרקליטות מחוז ת"א אזורי



איה דויטשר קורנהאוזר, עו"ד

מנהלת המחלקה למשפט העבודה

בפרקליטות מחוז ת"א – אזורי

## תצהיר

אני הח"מ, קובי בר נתן, ת.ז. 024440798, לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא אעשה כן מצהיר בזה בכתב כדלקמן:

תצהירי זה ניתן מטעם המדינה בתמיכה לתגובת המדינה בתיק ס"ק 60259-08-22 התאחדות התעשיינים בישראל נ' הסתדרות המורים ואח', בבית הדין הארצי לעבודה.

הנני משמש כממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

העובדות המפורטות לעיל בבקשה ידועות לי מידיעה אישית ו/או מתוקף תפקידי ו/או מעיון במסמכים ו/או מבירורים שערבתי בנושא.

זהו שמי וזו חתימתי ותוכן תצהירי אמת.

קובי בר נתן

חתימת המצהיר

## אישור

ביום 30/8/2022 הופיע בפני עו"ד רן שורקי, מר קובי בר נתן, אשר מוכר לי אישית, אחרי שהזהרתיו כי עליו להצהיר את האמת וכי יהא צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אשר את נכונות ההצהרה הנ"ל וחתם עליה בפני.

רן שורקי, עו"ד  
מ.ר. 61255  
חזותמת עו"ד

[חתימה]  
חתימה

## תוכן עניינים

עמ'	שם הנספח	מס'
3	מש2/1 - חוק התפזרות הכנסת ה-24 ומימון מפלגות, התשפ"ב-2022	מש2/1
7	מש2/2 - הסכם קיבוצי מיום 24.8.2020	מש2/2
25	מש2/3 - הסכם קיבוצי (מסגרת) מיום 17.4.2008	מש2/3
48	מש2/4 - הסכם קיבוצי (מסגרת) מיום 12.1.2011	מש2/4
95	מש2/5 - הסכם קיבוצי (מסגרת) מיום 18.4.2016	מש2/5
176	מש2/6 - הודעה על סכסוך עבודה מיום 15.5.22	מש2/6
179	מש2/7 - מכתבה של המשנה ליועצת המשפטית לממשלה (ציבורי-חוקתי) מיום 7.7.2022	מש2/7
185	מש2/8 - מכתב המשנה ליועצת המשפטית לממשלה (משפט ציבורי-חוקתי) מיום 31.7.22	מש2/8
190	מש2/9 - הנחיית היועץ המשפטי לממשלה 1.1501	מש2/9
201	מש2/10 - מכתב היועצת המשפטית לממשלה מיום 30.6.2022	מש2/10
205	מש2/11 - הסכם קיבוצי מיום 25.1.2011	מש2/11
235	מש2/12 - הסכם קיבוצי מיום 29.2.2012	מש2/12
274	מש2/13 - הסכם קיבוצי מיום 30.9.2016	מש2/13
291	מש2/14 - הסכם קיבוצי מיום 19.3.2017	מש2/14
302	מש2/15 - החלטת ממשלה מיום 2.12.2007	מש2/15
304	מש2/16 - מתווה עקרונות לרפורמת אופק חדש מיום 16.5.2007	מש2/16

# נספח מש"ב 1/2

**מש"ב 1/2 - חוק התפזרות הכנסת ה-24  
ומימון מפלגות, התשפ"ב-2022**

עמ' 3



**חוק התפזרות הכנסת העשרים וארבע ומימון מפלגות, תשפ"ב-2022**

**פרק א': התפזרות הכנסת**

1. התפזרות הכנסת העשרים וארבע
2. מועד הבחירות לכנסת העשרים וחמש
- פרק ב': הוראת שעה – מימון הבחירות והלוואות לסיעות**
3. מימון הבחירות – הוראת שעה
4. הלוואות לסיעות – הוראת שעה
- פרק ג': תיקון חוק מימון מפלגות**
5. תיקון חוק מימון מפלגות – מס' 42
- פרק ד': תחילה**
6. תחילה

**פרק א': התפזרות הכנסת**

1. התפזרות הכנסת העשרים וארבע תתפזר לפני גמר תקופת כהונתה.
2. מועד הבחירות לכנסת העשרים וחמש יתקיימו ביום ז' בחשוון התשפ"ג (1 בנובמבר 2022).

**פרק ב': הוראת שעה – מימון הבחירות והלוואות לסיעות**

3. מימון הבחירות – הוראת שעה
  3. לעניין הבחירות לכנסת העשרים וחמש –
    - (1) סכום יחידת המימון לעניין חישוב הוצאות הבחירות לפי סעיפים 3(א), (ב) (1) ו-2(ב) ו-4 לחוק מימון מפלגות, התשל"ג-1973 (להלן – חוק המימון), היה 1,600,000 שקלים חדשים;
    - (2) יקראו את חוק המימון כך:
      - (א) בסעיף 3, בכל מקום, במקום "השווה ליחידת מימון אחת" יקראו "השווה ל-1.4 יחידות מימון";
      - (ב) בסעיף 4(2א), במקום "70% מעשר יחידות מימון" יקראו "עשר יחידות מימון".
  4. הלוואות לסיעות – הוראת שעה
    - (א) על אף האמור בסעיף 11(א) לחוק הבחירות לכנסת העשרים וארבע (הוצאות מיוחדות ותיקוני חקיקה), התשפ"א-2020 –
      - (1) ביקשה סיעה לקבל הלוואה לפי סעיף 7ג לחוק מימון מפלגות, התשל"ג-1973 (להלן – חוק המימון), לאחר כינונה של הכנסת העשרים וחמש, יובאו בחשבון לעניין סכום ההלוואה שהיא זכאית לו לפי סעיף קטן (ב) (1) לסעיף האמור גם הלוואות שניתנו לאותה סיעה בתקופת כהונתן של הכנסת העשרים ואחת, הכנסת העשרים ושתיים, הכנסת העשרים ושלוש והכנסת העשרים וארבע;

יקראו את סעיף 7ג לחוק המימון כך, לפי העניין:

(א) בסעיף קטן (ב) –

(1) בפסקה (1) –

(א) לענין הלוואות שניתנו לסיעות בתקופת כהונתה של הכנסת העשרים ושתיים, במקום "לכל חודש שמיום מתן הלוואה ועד תום שלוש שנים" יבוא "לכל חודש שמיום מתן הלוואה ועד תום ארבע שנים וחצי";

(ב) לענין הלוואות שניתנו לסיעות בתקופת כהונתה של הכנסת העשרים ושלוש והכנסת העשרים וארבע, במקום "לכל חודש שמיום מתן הלוואה ועד תום שלוש שנים" יבוא "לכל חודש שמיום מתן הלוואה ועד תום ארבע שנים וארבעה חודשים";

(2) בפסקה (2), במקום "מהחודש שלאחר קבלת הלוואה ועד תום שלוש שנים" יבוא "מהחודש שלאחר כינונה של הכנסת העשרים וחמש ועד תום ארבע שנים וארבעה חודשים";

(ב) סעיף קטן (ג) לא יחול, ויחולו הוראות אלה: הסתיימה כהונתה של הכנסת העשרים וארבע לפני פירעון הלוואה כאמור בסעיף קטן (ב), לא תנוכה יתרת הלוואה מהמקדמה שהיא זכאית לה לפי סעיף 4 לקהאת הבחירות לכנסת העשרים וחמש; לא הגישה סיעה רשימת מועמדים לכנסת העשרים וחמש, תנוכה יתרת הלוואה מימון ההוצאות השוטפות שהסיעה מקבלת בחודש, ולא יחולו עליה הוראות סעיף קטן (ב)(2) כנוסחו בפסקת משנה (א);

(3) לענין הלוואות שניתנו לסיעות בתקופת כהונתה של הכנסת העשרים וחמש יקראו את סעיף 7ג(ב) לחוק המימון כך:

(א) בפסקה (1), במקום "לכל חודש שמיום מתן הלוואה ועד תום שלוש שנים" יבוא "לכל חודש שמיום מתן הלוואה ועד תום ארבע שנים וארבעה חודשים";

(ב) בפסקה (2), במקום "שלוש שנים" יבוא "ארבע שנים וארבעה חודשים".

(ב) על אף האמור בסעיף 7ג(ב)(3) לחוק המימון, לענין קבלת הלוואה בתקופת כהונתה של הכנסת העשרים וארבע, סיעה שעד יום תחילתו של חוק זה לא קיבלה הלוואה לפי סעיף 7ג(ב)(1) לחוק המימון או שקיבלה חלק מסכום הלוואה שהיא רשאית לקבל כאמור, תהיה זכאית לקבל הלוואה אף ללא אישורו של יושב ראש הכנסת והמלצת הוועדה הציבורית, בתנאים האלה:

(1) ההלוואה תהיה בשיעור שלא יעלה על 80% מסכום הלוואה שהסיעה תהיה זכאית לקבל לפי סעיף 7ג(ב)(1) לחוק המימון נכון ליום תחילתו של חוק זה;

(2) הסיעה ביקשה את הלוואה בתוך עשרה ימים מיום תחילתו של חוק זה.

## פרק ג': תיקון חוק מימון מפלגות

5. בחוק מימון מפלגות, התשל"ג-1973, בסעיף 10 –

תיקון חוק מימון מפלגות – מס' 42

(1) בסעיף קטן (א), במקום "בתוך 16 שבועות" יבוא "בתוך 24 שבועות";

(2) בסעיף קטן (ב), במקום "תוך 22 שבועות" יבוא "בתוך 24 שבועות".

## פרק ד': תחילה

נפתלי בנט  
ראש הממשלה

מיקי לוי  
יושב ראש הכנסת

יצחק הרצוג  
נשיא המדינה

# נספח מש2/2

**מש2/2 - הסכם קיבוצי מיום  
24.8.2020**

**עמ' 7**

הסכם קיבוצי מיוחד

שנחתם ביום 24 באוגוסט 2020

בין: ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי בר-נתן, ועל-ידי מנכ"ל משרד החינוך, מר עמית אדרי;

(להלן: "המדינה")  
מצד אחד

ובין: הסתדרות המורים בישראל, המיוצגת על - ידי המזכירה הכללית, גבי יפה בן-דוד;

(להלן: "הסתדרות המורים")  
מצד שני

והואיל: וביום 30.6.2019 חלפה תקופת מיצוי התביעות והשקט התעשייתי לפי ההסכם שנחתם בין הצדדים מיום 30.9.2016 (להלן: "הסכם שכר 2016") כפי שהוארכה בהסכם בין הצדדים מיום 19.3.2017 (להלן: "הסכם 2017");

והואיל: והסתדרות המורים הכריזה ביום 3.12.2017 על סכסוך עבודה בעניין אופן חישוב ניצול ימי מחלה (להלן: "חישוב ימי מחלה") וביום 15.8.2019 על סכסוך עבודה בעניין תנאי פנסיה של עובדי ההוראה המבוטחים בפנסיה תקציבית (להלן: "הפנסיה התקציבית");

והואיל: ומבלי לגרוע מטענות הצדדים, הצדדים ניהלו משא ומתן והגיעו להסכמות בעניין הפנסיה התקציבית כמפורט בהסכם הקיבוצי שנחתם במקביל לחתימת הסכם זה (להלן: "הסכם הפנסיה התקציבית"), כמפורט שם;

והואיל: ומבלי לגרוע מטענות הצדדים, הצדדים ניהלו משא ומתן ליישוב המחלוקות שנתגלו ביניהם בעניין חישוב ימי מחלה והגיעו להסכמות ליישוב המחלוקות, כמפורט בהסכם זה, באופן שהניח את דעת הצדדים, תוך מיצוי של כלל הדרישות והטענות שהועלו בין הצדדים בעניין זה;

והואיל: ובמסגרת מכלול ההבנות, לרבות בעניין הסכם הפנסיה התקציבית כאמור לעיל, הוסכם בין הצדדים על הארכת תקופת מיצוי התביעות והשקט התעשייתי שנקבעה בהסכם 2016 (כפי שחוקן בהסכם 2017) לתקופה שער יום 31.12.2019, כמפורט בהסכם זה;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

כללי

1. המבוא והנספח להסכם זה מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות ההסכם מובאות לשם הנוחות בלבד ואין בהם כדי להשפיע על פרשנותו.
3. אין באזכור הוראות התקשי"ר בהסכם זה, כדי לשנות ממצמדן הנורמטיבי.

4. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים עובר לחתימת הסכם זה לא ישמשו לפרשנותו.

#### תחולה

5. הסכם זה יחול על כל עובדי הוראה המועסקים כעובדי הוראה ומדורגים בדירוג עובדי הוראה המועסקים בשירות המדינה, למעט עובדים בתפקידי פיקוח ומטה בשירות המדינה (להלן: "מפקחים"), בחלק העסקתם כמפקחים (להלן: "עובדי ההוראה"). למען הסר ספק, הסכם זה יחול גם על עובדי הוראה המועסקים בשירות המדינה בתפקיד הוראה (מדריכים).

#### תחילה

6. תחילתו של הסכם זה ביום 1.9.19 (להלן: "מועד התחילה").

#### 7. חישוב ניצול ימי מחלה

(א) בסעיף זה:

"שעות המערכת" - השעות שנקבעו לעובד הוראה על ידי משרד החינוך כשעות עבודה, בהתאם לימות השבוע בחודש קלנדרי מסוים, בכלל מוסדות החינוך, בין אם הן שעות בפועל ובין אם הן שעות במוסד חינוך שלא נדרשת בניגן עבודה בפועל (לדוגמה: שעות במוסד ניהולי).

למען הסר ספק מובהר כי שעות עבודה כאמור כוללות שעות מכלל הסוגים, לרבות שעות פרונטאליות, שהייה, שעות פרטניות ושעות ניהול, ולרבות שעות כאמור בהן עוסק עובד ההוראה בעבודה הנובעת מביצוע תפקיד, על פי הכללים הנוהגים בעניין זה, ולמעט שעות בודדות כדוגמת: שעות פעילות בית ספרית, שעות פעילות גן ושעות מילוי מקום, אשר אינן כלולות בהגדרה זו של שעות מערכת.

"מוסד חינוך" - מוסד חינוך בו מועסק עובד הוראה במסגרת עבודתו בשירות המדינה, לרבות מוסד חינוך רשמי כהגדרתו בחוק לימוד חובה, התש"ט-1949 ולרבות מוסדות חינוך אחרים בעלי סמל מוסד ממוסד החינוך, כגון: מתי"א, מרכז פסג"ה, מרכז הדרכה, ובכלל זה מוסדות ניהוליים - מוסדות בעלי סמל מוסד של משרד החינוך שאינם מקום עבודה פיזי (לדוגמה: מוסד ימי מחלה).

"ימי הוראה" - ימי השבוע בהם נקבעו שעות מערכת בחודש קלנדרי מסוים לעובד ההוראה, למעט ימים כאמור אשר חלים בחופשת פגרת הקיץ, וכן במוסדות במגזר היהודי - בחופשת סוכות, בחופשת חנוכה ובחופשת פסח, ובמוסדות במגזר הלא יהודי - בחופשת האביב ובחופשת החורף, כפי שייקבעו על ידי משרד החינוך בלוח החופשות בכל שנה (להלן: "ימי פגרה").

"תקופת מחלה" - כל ימי המחלה, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים.

"מחלה" - כמוגדר בסעיף 33.204 לתקשי"ר.

(ב) לגבי התקופה שממועד התחילה ואילך, יחושב ניצול ימי המחלה של עובדי ההוראה בתקופת מחלה, באופן הבא:

(1) בגין היעדרות עקב מחלה בימי הוראה, יופחתו מיתרת ימי המחלה העומדת לרשות עובד ההוראה, מספר ימי מחלה כתוצאת הנוסחה שלהלן:

$$\frac{A+C}{B} * 22 = X$$

לצורך ההפחתה תובא בחשבון תוצאת הנוסחה ברמת דיוק של שתי ספרות מימין לנקודה, כאשר ערך של 0.005 ימי מחלה (ומעלה) להפחתה כתוצאת הנוסחה לעיל, יעוגל כלפי מעלה לערך של 0.01 ימי מחלה להפחתה, בעוד שערך נמוך מ-0.005 ימי מחלה להפחתה כתוצאת הנוסחה לעיל, יעוגל כלפי מטה.

לגבי העסקה של עובד הוראה במוסד חינוך אשר בו מסתיימת שנת הלימודים ביום 20 בחודש יוני, לגבי חודש יוני בכל שנה בלבד, יבוא B' במקום B.

לצורך סעיף זה (לעיל ולהלן) יהיו:

"A" - סך שעות המערכת מהן נעדר עובד ההוראה עקב מחלה בתקופת מחלה, בחודש קלנדרי נתון;

"B" - סך שעות המערכת של עובד ההוראה בחודש קלנדרי נתון.

"B'" - המנה המתקבלת מחלוקת סך שעות המערכת של עובד ההוראה בחודש יוני, עד ה - 20 ביוני (כולל), בשני שליש (2/3).

מובהר כי לצורך חישוב שעות המערכת בחודש קלנדרי נתון כאמור, ילקחו בחשבון שעות המערכת השבועית בהתאם לימי השבוע שחלו באותו חודש קלנדרי נתון כאמור לגבי אותו עובד הוראה בכלל מוסדות החינוך, לרבות שעות המערכת בימים אשר בהתאם ללוח החופשות שנקבע לגבי אותה שנת לימודים על ידי משרד החינוך לא מתקיימים בהם בפועל לימודים באותו חודש קלנדרי נתון;

"C" - היקף המשרה של עובד ההוראה בחודש קלנדרי נתון בכלל מוסדות החינוך (לצורך זה - לרבות היקפי משרה שמעל 100%);

"X" - מספר ימי המחלה שיופחתו מיתרת ימי המחלה העומדת לרשות עובד  
ההוראה (ביחידות של ימים) בגין היעדרות עקב מחלה כימי הוראה בגין  
חודש קלנדרי נתון.

(2) בגין ימי מחלה הכלולים בתקופת המחלה בחודש קלנדרי נתון, שאינם ימי הוראה  
כהגדרתם לעיל (באף לא אחד ממוסדות החינוך בהם הוא מועסק), וזאת לרבות ימים  
כאמור אשר חלים בימי שבתון, ימי מנוחה שבועית כהגדרתם בחוק שעות עבודה  
ומנוחה, התשי"א-1951, ימי חג, ימי חופשה בהתאם ללוח החופשות שנקבע על ידי  
משרד החינוך וימים חופשיים מסיבה אחרת כלשהי, ולמעט ימי פגרה, יופחתו  
מיתרת ימי המחלה העומדת לרשות עובד ההוראה, מספר ימי מחלה השווים ל - Y,  
כפי שיפורט להלן.

"Y" - שווה למספר הנמוך מבין "D" או "F".

לצורך סעיף זה יהיו:

"D" - מספר ימי המחלה הכלולים בתקופת מחלה בחודש קלנדרי נתון שאינם ימי  
הוראה כפול היקף המשרה של עובד ההוראה באותו חודש קלנדרי (C).

"E" - מספר ימי המחלה הכולל (ימי הוראה ושאינם ימי הוראה) בחודש קלנדרי  
נתון כפול היקף המשרה של עובד ההוראה באותו חודש קלנדרי (C).

"F" - התוצאה המתקבלת מהפחתת מספר ימי המחלה שיופחתו בגין היעדרות עקב  
מחלה בימי הוראה באותו חודש קלנדרי (X) מ - E, ואולם ככל שהתוצאה  
המתקבלת, כאמור, קטנה מאפס ( $E - X < 0$ ), אזי F יהיה שווה לאפס.

רוגמאות להמחשת החישוב של  $X$  ו - Y לפי האמור בסעיף 7(ב)(1) ובסעיף 7(ב)(2)  
מפורטות בנספח א' להסכם זה.

(3) מובהר כי ההפחתה הכוללת מיתרת ימי המחלה העומדת לרשות עובד ההוראה בגין  
תקופת מחלה כאמור תהיה סך ההפחתות מיתרת ימי המחלה העומדת לרשות עובד  
ההוראה בהתאם לסעיפים קטנים (1) ו-2 לעיל.

(4) למען הסר ספק:

(א) ימי פגרה לא יובאו במניין ימי הוראה וגם לא יובאו במניין הימים שאינם  
ימי הוראה.

(ב) יום בתקופת מחלה יובא בחשבון לעניין החישוב האמור בסעיף קטן  
7(ב)(1) או לעניין החישוב האמור בסעיף קטן 7(ב)(2) ולא לעניין שני  
הסעיפים הקטנים במקביל.



(ג) מובהר כי השינויים בעניין חישוב ניצול ימי מחלה כמפורט בסעיף זה לעיל יחולו אך ורק לגבי היעדרות בגין מחלה שחלה בתקופה שהחל ממועד התחילה ואילך, וכי לא יהיה בשינויים כאמור כשלעצמם כדי להשפיע באופן כלשהו על מכסת ימי המחלה הצבורה של עובדי ההוראה כפי שהייתה במועד התחילה.

(ד) למען הסדר ספק, מובהר כי השינויים על פי סעיף זה אינם משנים את הכללים החלים על עובדי ההוראה לעניין הזכאות לימי מחלה וצבירתם, ולעניין חישוב הפיצוי בעד חופשת מחלה שלא נוצלה.

(ה) השינוי האמור בסעיף זה ייושם, החל ממשכורת חודש נובמבר 2020, המשולמת בתחילת דצמבר 2020 ולכל המאוחר החל ממשכורת חודש דצמבר 2020, המשולמת בתחילת ינואר 2021 וזאת רטרואקטיבית ליום התחילה.

#### 8. קרן ימי מחלה

(א) בהתאם לסעיף 19 להסכם הקיבוצי מיום 10.9.03 בין המדינה לבין הסתדרות המורים, בעניין קרן ימי מחלה לעובדי הוראה (להלן: "הסכם ימי המחלה" ו"קרן ימי מחלה" או "הקרן", בהתאמה), מוסכם על חידוש הסכם ימי המחלה, באופן שתחודש פעילות קרן ימי מחלה שהוקמה מכוח ההסכם האמור וזאת לגבי עובדי הוראה בשירות המדינה. מובהר כי לעניין זה ימשיכו לחול סעיפים 4 עד 19 (כולל) להסכם ימי המחלה ואולם מובהר כי בשונה מהאמור בסעיף 4(א) להסכם ימי המחלה, הקרן תנוהל במשותף, בהרכב פריטטי, על ידי המדינה והסתדרות המורים בלבד. לצורך מימון הקרן, יוקצו סכומים חד פעמיים באופן המפורט להלן:

(1) בשנת הלימודים תשפ"א ועבורה בלבד - יוקצה סכום חד פעמי של 3,000,000 ש"ח

(ובמילים: שלושה מיליון שקלים חדשים בלבד). יתרת תקציב, ככל שתישאר בסוף

שנת הלימודים, תתאפס ולא תוכל לעבור לשנה הבאה או לשמש למטרה כלשהי.

(2) בשנת הלימודים תשפ"ב ועבורה בלבד - יוקצה סכום חד פעמי של 3,000,000 ש"ח

(ובמילים: שלושה מיליון שקלים חדשים בלבד). יתרת תקציב, ככל שתישאר בסוף

שנת הלימודים, תתאפס ולא תוכל לעבור לשנה הבאה או לשמש למטרה כלשהי.

(3) בכל אחת משנות הלימודים תשפ"ג עד תשפ"ט (כולל) ועבור כל אחת משנים אלו

בנפרד, יוקצה סכום חד פעמי של 4,000,000 ש"ח (ובמילים: ארבעה מיליון שקלים

חדשים בלבד). יתרת תקציב, ככל שתישאר בסוף כל אחת משנות הלימודים, תתאפס

ולא תוכל לעבור לשנה הבאה או לשמש למטרה כלשהי.

(ב) אין באמור לעיל כדי לפגוע, ביתרה שהייתה בקרן, ככל שהייתה, ערב חתימת הסכם זה

או בבקשות של עובדי הוראה שהוגשו לקרן או אושרו על ידה לפני חתימת הסכם זה.

### מענק חר פעמי

9. המדינה תשלם שני מענקים מיוחדים וחד פעמיים לגמלאים שהיו עובדי הוראה ערב פרישתם אשר הל עליהם הסדר של פנסיה תקציבית, ופרשו לגמלאות מיום 1.1.86 ועד ליום 31.8.2019 (כולל), שבמועד התחילה היו זכאים לתשלום קצבה (למעט קצבת שארים) לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל - 1970 (להלן: "חוק הגמלאות" ו"גמלאים בחקציבית" או "הגמלאים" בהתאמה) כמפורט להלן:

(א) המענק הראשון יהיה בסכום של 1,000 ש"ח וישולם לכל הגמלאים בתקציבית, אשר היו זכאים לתשלום קצבה לפי חוק הגמלאות בחודש אוקטובר 2019. המענק הראשון ישולם בגמלת חודש אוקטובר 2020, המשולמת בסוף אותו חודש ולכל מאוחר בגמלת חודש נובמבר 2020, המשולמת בסוף אותו חודש.

(ב) המענק השני יהיה בסכום של 1,000 ש"ח וישולם לכל הגמלאים בתקציבית, אשר יהיו זכאים גם לתשלום קצבה לפי חוק הגמלאות בחודש ינואר 2021. המענק השני ישולם בגמלת חודש ינואר 2021 המשולמת בסוף אותו חודש ולכל מאוחר בגמלת חודש פברואר 2021 המשולמת בסוף אותו חודש.

10. מובהר, למען הסר ספק, כי המענק שישולם בהתאם להוראות סעיף 9 לעיל, יהיה בערכו כרוטו, וכל חיוב במס (לרבות כל תשלום חובה או ניכוי חובה אחרים), בגין המענק, ככל שיהיה, יחול על הגמלאי מקבל המענק.

### מיצוי תביעות וביטול סכסוכים

11. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל טענות, דרישות ותביעות הסתדרות המורים בנושא אופן החישוב של ניצול ימי המחלה לגבי עובדי ההוראה, לרבות ביחס לתקופה שעד לחתימת הסכם זה.

12. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל טענות, דרישות ותביעות הסתדרות המורים בנושא קרן ימי המחלה, לרבות מכוח סעיף 19 להסכם ימי המחלה, לתקופה שעד יום 31.8.2029. מובהר כי לא ינוהל משא ומתן בנוגע לדרישות כלכליות נוספות כלשהן בקשר לקרן ימי המחלה, בגין התקופה שעד יום 31.8.2029.

13. בנוסף על האמור לעיל, ומבלי לגרוע ממנו מוסכם על הארכת הוראות מיצוי התביעות והשקט התעשייתי שבהסכם 2016, כפי שתוקנו בהסכם 2017, כמפורט להלן, והן יחולו גם לגבי האמור בהסכם זה:

(א) בסעיף קטן 2(ב)(1) להסכם 2017, במקום "30.6.19" יבוא "31.12.19";

(ב) סעיף קטן 11(ג) להסכם 2016 – יימחק.

14. מובהר כי אין באמור לעיל כדי לגרוע מהוראות מיצוי התביעות שחלות או שיחולו בין הצדדים.

15. כל סכסוכי העבודה שהוכרזו על ידי הסתדרות המורים קודם לחתימת הסכם זה בטלים, לרבות סכסוכי העבודה בעניין ימי מחלה והפנסיה התקציבית ולמעט סכסוך העבודה בעניין 'עובדי הוראה הנמנים על קבוצות הסיכון' שהוכרז ביום 12.8.2020.

#### שקט תעשייתי

16. הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד אחד, יחידיו או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני, יחידיו או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת כהליכי העבודה או סדריה, לגבי כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיפים 11 ו-12 לעיל.

17. לגבי נושא קרן ימי המחלה תחול ההתחייבות האמורה בסעיף 16 לעיל עד ליום 31.8.2029 וכגין תקופה זו.

18. מובהר כי אין באמור כדי לגרוע מהוראות שקט תעשייתי החלות או שיחולו בין הצדדים.

#### הסכמים קודמים

19. תנאים ותניות שנקבעו בין הצדדים בהסכמים קיבוציים או בהסדרים קיבוציים או בהתחייבויות אחרות שבכתב יוסיפו להיות תקפים בתקופת ההסכם אלא אם תוקנו או בוטלו במפורש או כמשתמע על ידי הוראה מהוראות הסכם זה.


#### 20. ועדת מעקב

ועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר והסכמי עבודה, מנכ"ל משרד החינוך ומזכ"לית הסתדרות המורים תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

21. מוסכם ומובהר כי אין בהסכמות המעוגנות בהסכם זה, שתחילתן ביום 1.9.2019, כדי ללמד על ויתור של המדינה על טענותיה בקשר לנושאים המוסדרים בהסכם זה בגין התקופה שעד למועד תחילתו.

ולראיה באו הצדדים על החתום

  
הסתדרות המורים

  
מדינת ישראל

## נספח א' - דוגמאות לחישוב ניצול ימי המחלה לפי סעיף 7:

דוגמא 1 - עובד אשר נקבעו לו שעות מערכת בשלושה מימי השבוע:

להלן ריכוז שעות המערכת בכל המוסדות בהם הוא מועסק, אשר נקבעו לעובד בחודש ספטמבר 2019:

תאריך	יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	יום שבת	סך הכול שעות מערכת בשבוע
	1/9	2/9	3/9	4/9	5/9	6/9	7/9	
חג/מועד/פגרה								
שעות מערכת	8	0	8	0	3	0	0	19
תאריך	8/9	9/9	10/9	11/9	12/9	13/9	14/9	
חג/מועד/פגרה								
שעות מערכת	8	0	8	0	3	0	0	19
תאריך	15/9	16/9	17/9	18/9	19/9	20/9	21/9	
חג/מועד/פגרה								
שעות מערכת	8	0	8	0	3	0	0	19
תאריך	22/9	23/9	24/9	25/9	26/9	27/9	28/9	
חג/מועד/פגרה								
שעות מערכת	8	0	8	0	3	0	0	19
תאריך	29/9	30/9						
חג/מועד/פגרה	ערכ ראש השנה	ראש השנה						
שעות מערכת	8	0						8

היקף הכושר של העובד בחודש ספטמבר 2019 הוא 52.78%.

לצורך חישוב ניצול ימי המחלה לפי סעיף 7 (ב) (1), הפרמטר B (סך שעות המערכת של עובד בחודש קלנדארי נחון) לעובד זה בחודש ספטמבר 2019 יחושב כך:

$$B = 19 + 19 + 19 + 19 + 8 = 84$$

32, 2.7

להלן שעות המערכת אשר נקבעו לעובר בחודש אוקטובר 2019:

סך הכול שעות מערכות בשבוע	יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	יום שבת	
			1/10	2/10	3/10	4/10	5/10	תאריך
			ב ראש השנה					חג/מועד/פגרה
11			8	0	3	0	0	שעות מערכת
	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10	11/10	12/10	תאריך
			ערב יום כיפור					חג/מועד/פגרה
19	8	0	8	0	3	0	0	שעות מערכת
	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10	19/10	תאריך
	ערב סוכות	סוכות	חזוהמ"ס	חזוהמ"ס	חזוהמ"ס	חזוהמ"ס	חזוהמ"ס	חג/מועד/פגרה
19	8	0	8	0	3	0	0	שעות מערכת
	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10	25/10	26/10	תאריך
		הושענה רכה	שמני עצרת	אסרו חג				חג/מועד/פגרה
19	8	0	8	0	3	0	0	שעות מערכת
	27/10	28/10	29/10	30/10	31/10			תאריך
								חג/מועד/פגרה
19	8	0	8	0	3			שעות מערכת

היקף המשרה של העובד בחודש אוקטובר 2019 הוא  $C = 52.78\%$ .

לצורך חישוב ניצול ימי המחלה לפי סעיף 7 (ב) (1), הפרמטר B (סך שעות המערכת של עובד בחודש קלנדארי נתון) לעובד זה בחודש אוקטובר 2019 יחושב כך:

$$B = 11 + 19 + 19 + 19 + 19 = 87$$

במהלך החודשיים הנ"ל, העובד שהה בשש תקופות מחלה במפורט להלן:

מספר סידורי	תאריך תחילת מחלה	תאריך סיום מחלה
1	3.9.2019	3.9.2019
2	5.9.2019	5.9.2019
3	15.9.2019	17.9.2019
4	23.9.2019	26.9.2019
5	27.9.2019	4.10.2019
6	6.10.2019	24.10.2019

להלן חישוב הניצול של ימי המחלה בגין תקופת מחלה אלו:

חישוב לפי סעיף 7 (ב) 1			
X	B	A	תקופת מחלה
$\frac{8}{84} \times 52.78\% \times 22 = 1.11$	84	8	1
$\frac{3}{84} \times 52.78\% \times 22 = 0.41$	84	3	2
$\frac{16}{84} \times 52.78\% \times 22 = 2.21$	84	8+8=16	3
$\frac{11}{84} \times 52.78\% \times 22 = 1.52$	84	8+3=11	4
$\frac{8}{84} \times 52.78\% \times 22 = 1.11$	84	8	5 (בגין ספטמבר)
$\frac{11}{87} \times 52.78\% \times 22 = 1.47$	87	8+3=11	5 (בגין אוקטובר)
$\frac{22}{87} \times 52.78\% \times 22 = 2.94$	87	8+8+3+3=22	6

חישוב לפי סעיף 7 (ב) 2							
Y = MIN(D,F)	F = E - X	E	מספר ימי הוראה	D	מספר ימים שאינם ימי הוראה	תקופת מחלה	
0	$0.53 - 1.11 < 0 \rightarrow 0$	$1 \times 52.78\% = 0.53$	1	0	0	1	
0	$0.53 - 0.41 = 0.12$	$1 \times 52.78\% = 0.53$	1	0	0	2	
0	$1.58 - 2.21 < 0 \rightarrow 0$	$(1 + 2) \times 52.78\% = 1.58$	2	$1 \times 52.78\% = 0.53$	1	3	
$1.06 > 0.59 \rightarrow 0.59$	$2.11 - 1.52 = 0.59$	$(2 + 2) \times 52.78\% = 2.11$	2	$2 \times 52.78\% = 1.06$	2	4	
$1.59 > 1.0 \rightarrow 1.0$	$2.11 - 1.11 = 1.0$	$(3 + 1) \times 52.78\% = 2.11$	1	$3 \times 52.78\% = 1.59$	3	5 (בגין ספטמבר)	
$1.06 > 0.64 \rightarrow 0.64$	$2.11 - 1.47 = 0.64$	$(2 + 2) \times 52.78\% = 2.11$	2	$2 \times 52.78\% = 1.06$	2	5 (בגין אוקטובר)	
$2.64 > 1.81 \rightarrow 1.81$	$4.75 - 2.94 = 1.81$	$(5 + 4) \times 52.78\% = 4.75$	4	$5 \times 52.78\% = 2.64$	5	6	

להלן סך כל ניצול ימי המחלה של העובד בגין כל תקופת מחלה:

תקופת מחלה	סך הכול ניצול בגין סעיף 7 לפי החישוב $Y+X$
1	1.11
2	0.41
3	$2.21 + 0 = 2.21$
4	$1.52 + 0.59 = 2.11$
5 (בגין ספטמבר)	$1.11 + 1.0 = 2.11$
5 (בגין אוקטובר)	$1.47 + 0.64 = 2.11$
6	$2.94 + 1.81 = 4.75$

להלן סך הכול ניצול ימי המחלה של העובד בגין כל חודש קלנרדי:

חודש קלנרדי	סך הכול ניצול ימי מחלה לפי סעיף 7
ספטמבר 2019	$1.11 + 0.41 + 2.21 + 2.11 + 2.11 = 7.95$
אוקטובר 2019	$2.11 + 4.75 = 6.86$

דוגמא 2 – עובד אשר נקבעו לו שעות מערכת בחמישה מימי השבוע:

להלן ריכוז שעות המערכת בכל המוסדות בהם הוא מועסק, אשר נקבעו לעובד בחודש ספטמבר 2019:

סך הכול שעות מערכות בשבוע	יום שבת	יום ו'	יום ה'	יום ד'	יום ג'	יום ב'	יום א'	
	7/9	6/9	5/9	4/9	3/9	2/9	1/9	תאריך
								חג/מועד/פגרה
27	0	4	3	0	8	4	8	שעות מערכת
	14/9	13/9	12/9	11/9	10/9	9/9	8/9	תאריך
								חג/מועד/פגרה
27	0	4	3	0	8	4	8	שעות מערכת
	21/9	20/9	19/9	18/9	17/9	16/9	15/9	תאריך
								חג/מועד/פגרה
27	0	4	3	0	8	4	8	שעות מערכת
	28/9	27/9	26/9	25/9	24/9	23/9	22/9	תאריך
								חג/מועד/פגרה
27	0	4	3	0	8	4	8	שעות מערכת
						30/9	29/9	תאריך
						ראש השנה	ערב ראש השנה	חג/מועד/פגרה
12						4	8	שעות מערכת

היקף המשרה של העובד בחודש ספטמבר 2019 הוא 75%.

לצורך חישוב ניצול ימי המחלה לפי סעיף 7 (ב) (1), הפרמטר B (סך שעות המערכת של עובד בחודש קלנדארי נתון) לעובד זה בחודש ספטמבר 2019 יחושב כך:

$$B = 27 + 27 + 27 + 27 + 12 = 120$$



להלן שעות המערכת אשר נקבעו לעובד בחודש אוקטובר 2019:

סך הכול שעות מערכות בשבוע	יום א	יום ב	יום ג	יום ד	יום ה	יום ו	יום שבת	
			1/10	2/10	3/10	4/10	5/10	תאריך
			ב ראש השנה					חג/מועד/פגרה
15			8	0	3	4	0	שעות מערכת
	6/10	7/10	8/10	9/10	10/10	11/10	12/10	תאריך
			ערב יום כיפור					חג/מועד/פגרה
27	8	4	8	0	3	4	0	שעות מערכת
	13/10	14/10	15/10	16/10	17/10	18/10	19/10	תאריך
	ערב סוכות	סוכות	חזמה"ס	חזמה"ס	חזמה"ס	חזמה"ס	חזמה"ס	חג/מועד/פגרה
27	8	4	8	0	3	4	0	שעות מערכת
	20/10	21/10	22/10	23/10	24/10	25/10	26/10	תאריך
	הושענה רבה	שמיני עצרת	אסרו חג					חג/מועד/פגרה
27	8	4	8	0	3	4	0	שעות מערכת
	27/10	28/10	29/10	30/10	31/10			תאריך
								חג/מועד/פגרה
23	8	4	8	0	3			שעות מערכת

היקף המשרה של העובד בחודש אוקטובר 2019 הוא 75%.

לצורך חישוב ניצול ימי המחלה לפי סעיף 7 (ב) (1), הפרמטר B (סך שעות המערכת של עובד בחודש קלנדארי

נתון) לעובד זה בחודש אוקטובר 2019 יחושב כך:

$$B = 15 + 27 + 27 + 27 + 23 = 119$$

במהלך התודשיים הנ"ל, העובד שהה כשש תקופות מחלה במפורט להלן:

מספר סידורי	תאריך תחילת מחלה	תאריך סיום מחלה
1	3.9.2019	3.9.2019
2	5.9.2019	5.9.2019
3	15.9.2019	17.9.2019
4	23.9.2019	26.9.2019
5	27.9.2019	4.10.2019
6	6.10.2019	24.10.2019

להלן חישוב הניצול של ימי המחלה בגין תקופת מחלה אלו:

חישוב לפי סעיף 7 (ב) 1			
חישוב	B	A	תקופת מחלה
$\frac{8}{120} \times 75\% \times 22 = 1.1$	120	8	1
$\frac{3}{120} \times 75\% \times 22 = 0.41$	120	3	2
$\frac{20}{120} \times 75\% \times 22 = 2.75$	120	8+4+8=20	3
$\frac{15}{120} \times 75\% \times 22 = 2.06$	120	4+8+3=15	4
$\frac{16}{120} \times 75\% \times 22 = 2.2$	120	4+8+4=16	5 (בגין ספטמבר)
$\frac{15}{119} \times 75\% \times 22 = 2.08$	119	8+3+4=15	5 (בגין אוקטובר)
$\frac{30}{119} \times 75\% \times 22 = 4.16$	119	8+4+8+3+4+3=30	6

חישוב לפי סעיף 7 (ב) 2							
$Y = \min(D, F)$	$F = E - X$	E	מספר ימי הוראה	D	מספר ימים שאינם ימי הוראה	תקופת מחלה	
0	$0.75 - 1.1 < 0 \rightarrow 0$	$1 \times 75\% = 0.75$	1	0	0	1	
0	$0.75 - 0.41 = 0.34$	$1 \times 75\% = 0.75$	1	0	0	2	
0	$2.25 - 2.75 < 0 \rightarrow 0$	$3 \times 75\% = 2.25$	3	0	0	3	
$0.75 < 0.94 \rightarrow 0.75$	$3 - 2.06 = 0.94$	$(3 + 1) \times 75\% = 3$	3	$1 \times 75\% = 0.75$	1	4	
$0.75 < 0.8 \rightarrow 0.75$	$3 - 2.2 = 0.8$	$(3 + 1) \times 75\% = 3$	3	$1 \times 75\% = 0.75$	1	5 (בגין ספטמבר)	
$0.75 < 0.92 \rightarrow 0.75$	$3 - 2.08 = 0.92$	$(3 + 1) \times 75\% = 3$	3	$1 \times 75\% = 0.75$	1	5 (בגין אוקטובר)	
$2.25 < 2.59 \rightarrow 2.25$	$6.75 - 4.16 = 2.59$	$(6 + 3) \times 75\% = 6.75$	6	$3 \times 75\% = 2.25$	3	6	

בגין כל תקופת מחלה:

סך הכול ניצול בגין סעיף 7 (ב) לפי החישוב $Y+X$	תקופת מחלה
1.1	1
0.41	2
$2.75 + 0 = 2.75$	3
$2.06 + 0.75 = 2.81$	4
$2.2 + 0.75 = 2.95$	5 (בגין ספטמבר)
$2.08 + 0.75 = 2.83$	5 (בגין אוקטובר)
$4.16 + 2.25 = 6.41$	6

להלן סך הכול ניצול ימי המחלה של העובד בגין כל חודש קלנדרי:

סך הכול ניצול ימי מחלה לפי סעיף 7	חודש קלנדרי
$1.1 + 0.41 + 2.75 + 2.81 + 2.95 = 10.02$	ספטמבר 2019
$2.83 + 6.41 = 9.24$	אוקטובר 2019

דוגמא 3 – עובד בחטיבת כיניים (מסיים את שנה"ל ב- 20.6) אשר הגיש אישור מחלה בחודש יוני:

להלן ריכוז שעות המערכת בכל המוסדות בהם הוא מועסק, אשר נקבעו לעובד בחודש יוני 2019:

סך הכול שעות מערכות בשבוע	יום שבת	יום ו'	יום ה'	יום ד'	יום ג'	יום ב'	יום א'	
	6/6	5/6	4/6	3/6	2/6	1/6		תאריך
								חג/מועד/פגרה
19	0	4	3	0	8	4		שעות מערכת
	13/6	12/6	11/6	10/6	9/6	8/6	7/6	תאריך
								חג/מועד/פגרה
27	0	4	3	0	8	4	8	שעות מערכת
	20/6	19/6	18/6	17/6	16/6	15/6	14/6	תאריך
								חג/מועד/פגרה
27	0	4	3	0	8	4	8	שעות מערכת
	27/6	26/6	25/6	24/6	23/6	22/6	21/6	תאריך
	חופשת קיץ בחט"ב	חופשת קיץ בחט"ב	חופשת קיץ בחט"ב	חופשת קיץ בחט"ב	חופשת קיץ בחט"ב	חופשת קיץ בחט"ב	חופשת קיץ בחט"ב	חג/מועד/פגרה
0	0	0	0	0	0	0	0	שעות מערכת
					30/6	29/6	28/6	תאריך
					חופשת קיץ בחט"ב	חופשת קיץ בחט"ב	חופשת קיץ בחט"ב	חג/מועד/פגרה
0					0	0	0	שעות מערכת

היקף המשרה של העובד בחודש יוני 2019 הוא 75%.

לצורך חישוב ניצול ימי המחלה לפי סעיף 7 (ב) (1), הפרמטר B' (סך שעות המערכת של עובד בחודש קלנדארי נתון) לעובד זה בחודש יוני 2019 יחושב כך:

$$B' = \frac{19 + 27 + 27}{\frac{2}{3}} = 109.5$$

ק.ק. 2.2

כמהלך החודשיים הנ"ל, העובר שהה בתקופת מחלה אחת כמפורט להלן:

מספר סידורי	תאריך תחילת מחלה	תאריך סיום מחלה
1	1.6.2019	1.6.2019

הלן חישוב הניצול של ימי המחלה בגין תקופת מחלה זו:

חישוב לפי סעיף 7 (ב) 1			
תקופת מחלה	A	B'	X
1	4	109.5	$\frac{4}{109.5} \times 75\% \times 22 = 0.6$

חישוב לפי סעיף 7 (ב) 2							
תקופת מחלה	מספר ימים שאינם ימי הוראה	D	מספר ימי הוראה	E	F = E - X	Y = MIN(D,F)	
1	0	0	1	$(1 + 0) \times 75\% = 0.75$	$0.75 - 0.6 = 0.15$	0	

להלן סך כל ניצול ימי המחלה של העובד בגין כל תקופת מחלה:

חודש קלנדרי	סך הכול ניצול ימי מחלה לפי סעיף 7
יוני 2019	0.6

## נספח מש 3/2

מש 3/2 - הסכם קיבוצי (מסגרת)  
מיום 17.4.2008

עמ' 25

הסכם: 20080157

**הסכם קיבוצי (מסגרת)**

**שנערך ונחתם ביום י"ב בניסן תשס"ט (17 באפריל 2008)**

**ב י ן**

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר אלי כהן, ו/או נציב שירות המדינה, מר שמואל הולנדר;

מרכז השלטון המקומי בישראל, בשמו ובשם כל הרשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג על-ידי מר עדי אלדר, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית כרמיאל, על-ידי מר יעקב אגמון, מנכ"ל מרכז השלטון המקומי ועו"ד דן בן חיים, הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל-אביב-יפו וחיפה), המיוצגות על ידי סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בעיריית תל-אביב, מר אשר בן שושן;

מרכז המועצות האזוריות המיוצג על-ידי מר יצחק ישועה, מנכ"ל מרכז המועצות האזוריות;

חבר המועצות הדתיות בישראל המיוצג על-ידי מר דב דומברוביץ', מזכיר חבר המועצות הדתיות;

המוסד לביטוח לאומי, המיוצג על-ידי מנכ"לית המוסד לביטוח לאומי, גב' אסתר דומיניסיני;

שירות התעסוקה, המיוצג על-ידי מנכ"ל שירות התעסוקה, מר יוסף יפרח;

המוסדות להשכלה גבוהה, המיוצגים על-ידי פרופ' נדב לירון, יו"ר ועדת השכר של ור"ה;

הסתדרות מדיציניית הדסה, המיוצגת על ידי פרופ' שלמה מור-יוסף, מנכ"ל הדסה, ומר מנחם כץ, סמנכ"ל כספים;

שירותי בריאות כללית, המיוצגת על-ידי מר גבי גל, סמנכ"ל וראש חטיבת משאבי אנוש ומידע;

רשות שדות התעופה, המיוצגת על-ידי מנכ"ל רשות שדות התעופה, מר קובי מור ו/או סמנכ"ל למינהל וארגון, מר שמואל זכאי;

חברת דואר ישראל בע"מ, המיוצגת על-ידי מנכ"ל החברה, מר אבי הוכמן;

איגודי ערים לכבאות המיוצגים כל אחד על-ידי נציגיו;

(להלן: "המעסיקים")  
מצד אחד

**ל ב י ן**

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר עופר עיני;

(להלן: "ההסתדרות")  
מצד שני

**הואיל:** והמעסיקים וההסתדרות סיימו לנהל משא ומתן בדבר מסגרת עלות הסכמי השכר לעובדים בשירות המעסיקים לתקופה שעד יום 31.12.2008 ובגין התקופה כאמור;

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

### **לפיכך, הוצהר הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:**

1. **מבוא**  
המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.  
למען הסר ספק, כותרות הסכם זה מובאות לשם נוחות בלבד, ואין בהן כדי להשפיע על פרשנותו.
2. **תקופת ההסכם**  
הסכם זה הינו לתקופה שעד יום 31.12.2009 (להלן – "תקופת ההסכם").
3. **תחולת ההסכם**  
הסכם זה יחול על כל עובד בשירות המעסיקים החתומים על הסכם זה, אשר משכורתו מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי הדירוגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות, אשר יועסק בשירות המעסיקים בחודשים כגונם יבוצע תשלום כל אחד מהתשלומים במסגרת עלות התוספות, כמפורט בסעיף 4 להלן, בהתאמה (להלן – "העובדים"), והכל בכפוף למפורט בהסכם זה ולהסכמים שייחתמו בהתאם לאמור בסעיף 8 להלן.
4. **מסגרת עלות התוספות**
  - 4.1 **בשירות המדינה וביתר המעסיקים למעט הרשויות המקומיות**  
מוסכם בין הצדדים כי מסגרת עלות תוספות השכר וההטבות הכספיות (להלן – "מסגרת עלות התוספות") על-פי הסכם זה, בגין התקופה מיום 1.07.2005 עד יום 31.12.2008, הינה בשירות המדינה ובקרב יתר המעסיקים החתומים על הסכם זה, למעט הרשויות המקומיות, בהתאם למפורט כדלקמן:
    - 4.1.1 החל מיום 1.1.2008 ועד יום 30.11.2008 – 1.5% (אחד וחצי אחוז) על בסיס השכר המפורט בסעיף 5.1 להלן.
    - הקצאת מסגרת העלות לפי סעיף 4.1.1, בגין התקופה שמיום 1.1.2008 עד יום 30.11.2008, מפורטת בסעיף 8 להסכם זה.
    - 4.1.2 החל מיום 1.12.2008 ועד יום 30.11.2009 – השלמה ל-3% (שלושה אחוזים), על בסיס השכר המפורט בסעיף 5.1 להלן.



4.1.3 החל מיום 1.12.2009 ואילך – השלמה ל-5% (חמישה אחוזים), על בסיס השכר המפורט בסעיף 5.1 להלן.

והכל על-פי החישוב שייקבע לפי סעיף 6 להלן.

#### 4.2 ברשויות המקומיות (כולל שלוש הערים הגדולות)

מוסכם בין הצדדים כי מסגרת עלות השכר וההטבות הכספיות ברשויות המקומיות הינה בהתאם למפורט בסעיף 4.1 לעיל (לרבות בהתאם לשלבים המפורטים בסעיפי הכשנה שלו), בניכוי סכום או שיעור אשר יוקצה לתיקון עיוותים, באמצעות הסכם קיבוצי שיחול על עובדי הרשויות המקומיות (לרבות שלוש הערים הגדולות).

הסכם קיבוצי זה ייחתם בין מרכז השלטון המקומי ושלוש הערים הגדולות לבין ההסתדרות ויבא לאישור הממונה על השכר.

בהסכם הקיבוצי תיקבע עלות ההסכם ואופן הפחתתה של עלות זו ממסגרת העלויות הקבועות בס"ק 4.1.1 עד 4.1.3 לעיל (מובהר כי הקצאת מסגרת העלות שבס"ק 4.1.1, בגין התקופה מיום 1.1.2008 עד יום 30.11.2008, הינה כמפורט בסעיף 8 להלן).

ככל שכתוצאה מהאמור בסעיף זה תיווצר סתירה בין ההסכמים שיחתמו לפי הוראות סעיף 9 להסכם זה, לבין הוראת סעיף 21 ו/או הוראות סעיפי משנה 21.1-21.2, בפרק ה' לחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות, והוראות מקבילות, ככל שקיימות, בשלוש הערים הגדולות, כי אז הוראת סעיף זה והוראות ההסכמים שיחתמו לפי הוראות סעיף 9, תגברנה.

4.3 בכל מקרה לא ישולם כל תשלום בגין תקופות עבודה שקדמו ליום 1.12.08 מעבר למענק החד פעמי המשולם לפי הסכם זה.

#### 5. הבסיס לחישוב מסגרת עלות התוספות

5.1 בסיס השכר לצורך חישוב מסגרת עלות התוספות הוא הממוצע החודשי ל-12 החודשים שמתחילת אפריל 2007 עד חודש מרס 2008 של הרכיבים הבאים:

שכר משולב, תוספת ותק וכל תוספת יוקר ששולמה עד משכורת חודש מרס 2008 כולל, וכן תוספות שכר ותוספות לשכר (שקליות ואחוזיות), להלן – "התוספות", למעט:

(א) תוספות שאינן משולמות על בסיס חודשי, שבועי, יומי;

(ב) תוספות שאינן מתעדכנות על בסיס הסכמי תוספות היוקר ושיש להן מנגנון עדכון אחר;

(ג) השלמת שכר הנובעת מחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

5.2 למען הסר ספק מובהר כי הרכיבים המפורטים להלן ייכללו בבסיס לצורך חישוב מסגרת עלות:

(א) תכורה בגין עבודה נוספת לרבות משמרות, תורנויות, כוננויות, קריאות פתע ושכר עידוד (פרמיה).

(ב) תוספות שכר לרבות תוספות שנתיות ומענקים שנתיים הנגזרים מהשכר שמהווה בסיס לחישוב ערך שעה, או מהשכר המשולב או מהשכר הקובע לפנסיה תקציבית.

5.3 כמו-כן, מובהר כי החזרי הוצאות לא ייכללו בבסיס לצורך חישוב מסגרת עלות.

5.4 במידה ותועלה טענה על-ידי ההסתדרות בנוגע להכללתה של תוספת הנופלת בגדר סעיפים קטנים א' עד ג' לסעיף 5.1, בבסיס השכר המפורט בסעיף 5.1, יידון העניין בין יו"ר ההסתדרות לבין הממונה על השכר.

#### **חישוב מסגרת עלות התוספות**

החישוב לצורך האמור בסעיף 5 יבוצע לכל הסתדרות ואיגוד ארצי, בנפרד. כמו-כן, מובהר כי החישוב יבוצע לגבי כל מעסיק בנפרד. לצורך עריכת החישוב בלבד, תיחשבנה כל הרשויות המקומיות המיוצגות על-ידי מרכז השלטון המקומי כמעסיק אחד.

#### **שכר מינימום**

התוספות עליהן יוסכם במסגרת עלות התוספות, כהגדרתה בסעיף 4 לעיל, לא תובאנה בחשבון לעניין חישוב השלמה לשכר מינימום, לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. היה ויוחלט על הגדלת תוספת קיימת, אשר מובאת בחשבון לעניין חישוב השלמה לשכר מינימום, האמור לעיל לא יחול לגביה. ואולם, מובהר כי אין בסייג זה כדי לגרוע מהוראות סעיף 4 לעיל.

#### **מענק חד פעמי בגין תקופה על חשבון הסכם השכר**

8.1 בהמשך לאמור בסעיף 4.1.1 לעיל, עובד אשר מועסק בשירות המעסיקים בתקופה שמיום 1.1.2008 עד יום 30.11.2008, או בחלק ממנה, יהיה זכאי למענק חד פעמי, בהתאם למפורט להלן.

8.2 המענק החד פעמי משתלם בגין התקופה שמיום 1.1.2008 עד יום 30.11.2008.

8.3 המענק החד פעמי ישולם לעובד הזכאי לו במשכורת חודש מאי 2008 ולא יאוחר ממשכורת חודש יוני 2008. באותו מועד ישולם החלק היחסי של המענק החד פעמי לעובד לשעבר אשר הסתיימו לגביו יחסי עובד ומעביד.

לגבי עובד אשר החל עבודתו לאחר המועד בו שולם המענק החד פעמי לפי הסכם זה, לרבות ההפרשות בגינו, ישולם לו מענק חד פעמי במשכורת חודש דצמבר 2008 או בחודש העוקב שלאחר החודש שבו שולמה משכורתו האחרונה, לפי המוקדם מביניהם.

8.4 אופן חישוב המענק החד פעמי:

#### **8.4.1 שלב ראשון –**

לצורך חישוב המענק החד פעמי יבוצע חישוב ממוצע של כל אחד מרכיבי המשכורת אשר שולמו לעובד בתקופה בת שנה (מיום 1.5.2007 (משכורת חודש מאי 2007) עד יום 30.4.2008 (משכורת חודש אפריל 2008)) ואשר כלולים בבסיס השכר לצורך חישוב מסגרת עלות התוספות, בהתאם לאמור בסעיף 5 לעיל.

הממוצע יחושב על ידי חלוקה של הסכום הכולל ששולם בגין כל אחד מרכיבי המשכורת הכלולים בבסיס, כאמור, (כל רכיב ורכיב באופן נפרד), ב-12.

לגבי עובד אשר שולמו לו משכורות רק עבור חלק מהתקופה בת השנה כאמור לעיל, יחושב הממוצע על ידי חלוקה של הסכום הכולל ששולם בגין כל אחד מרכיבי המשכורת הכלולים בבסיס, כאמור, (כל רכיב ורכיב בנפרד) באותה תקופה, במספר התודשים שבגינם שולמו משכורות אלו במהלך אותה תקופה.

מובהר כי בגין כל רכיב ורכיב יתקבל סכום ממוצע אחד (להלן – "סכום הממוצע").

#### 8.4.2 שלב שני –

סכום המענק החד פעמי יהיה שווה לסכום הכולל של סכומי הממוצעים אשר חושבו לפי ס"ק 8.4.1, כשהוא מוכפל ב-0.165.

סכום המענק החד פעמי, כאמור לעיל, מותנה בכך שהעובד אכן יעבוד בפועל במהלך כל התקופה שמיום 1.1.2008 עד יום 30.11.2008 (11 חודשי עבודה מלאים); ככל שהעובד עבד או יעבוד בפועל רק חלק מהתקופה, כי אז יהיה אותו עובד זכאי לחלק היחסי של המענק בהתאם לתקופת עבודתו בפועל; כל סכום ששולם לעובד בגין המענק החד פעמי, לרבות ההפרשות בגינו, עבור תקופה בה לא יעבוד בפועל ייחשב כמקדמה על חשבון כל סכום לו זכאי העובד. מקדמה זו תהווה חוב אשר ינוכה מכל סכום שהעובד יהיה זכאי לו.

למניעת ספק מובהר כי ההוראה דלעיל תחול גם לגבי עובד שיצא לקצבה.

לענין סעיף זה, "יעבוד בפועל" – התקופה בה עבד העובד בפועל וכן התקופה בה שהה בחופשה שנתית בשכר או בחופשת מחלה בשכר.

8.5 על אף האמור בכל הסכם או הסדר אחר, תשלום המענק החד פעמי לפי סעיף זה אינו שכר לכל דבר ועניין ולא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים או לחישוב ערך שעה ואולם יבוצעו בגינו הפרשות לקופת גמל, בהתאם להוראות סעיף 8.6.

#### 8.6 הפרשות לקופת גמל בגין המענק החד פעמי

בגין כל אחד מהסכומים שחושבו לפי ס"ק 8.4.1, כשהוא מוכפל ב-0.165, תבוצענה הפרשות לקופת גמל, בהתאם להפרשות שיש לבצע (ככל ובמידה שיש לבצע), על-פי כל הסכם או הסדר, בגין הרכיב אשר בהתאם לסכומים ששולמו בגינו בתקופה המפורטת בס"ק 8.4.1 בוצע חישוב הממוצע לפי ס"ק 8.4.1.

למען הסר ספק, הוראות הפסקה השניה בסעיף 8.4.2 יחולו בהתאמה גם לגבי ההפרשות לקופת גמל.

8.7 מוסכם כי המענק החד פעמי לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום, כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

8.8 המענק החד פעמי יחושב וישולם גם למקבל פנסיה תקציבית, בהתאם לרכיבי קצבתו, בגין התקופה בה היה זכאי לקצבה בפרק הזמן שמיום 1.1.2008 עד יום 30.11.2008, וזאת בהתאמה לאופן שתואר לעיל לגבי עובד פעיל.

למען הסר ספק, גמלאי כאמור אשר זכאי לקצבה בגין חלק מהתקופה האמורה, יהיה זכאי לחלק מהמענק חד פעמי אשר יחושב באופן יחסי לתקופה בה היה זכאי לקצבה.

למען הסר ספק מובהר כי הוראות סעיף 8.6 לא יחולו לגבי גימלאים כאמור.

8.9 אין בתשלום המענק החד פעמי כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלת השכר הקיימת ערב החתימה על הסכם זה.

### משא ומתן נוסף

9.

9.1 מוסכם כי סמוך לאחר חתימת הסכם זה ינהלו המעסיקים, עם כל הסתדרות ואיגוד מקצועי, משא ומתן לקראת חתימת הסכם קיבוצי ליישום האמור בסעיפים 7,6,5,4 לעיל, בכפוף למסגרת עלות התוספות ולבסיס החישוב כאמור בסעיף 5 לעיל, ולמעט לגבי מסגרת העלות שבס"ק 4.1.1, אשר הקצאתה מפורטת בסעיף 8 לעיל.

כל מעסיק יעביר להסתדרות מידע באשר לנתוני שכר הקיימים ברשותו, אשר רלוונטיים לצורך המשא ומתן האמור ואשר יתבקש על-ידיה. העברת המידע תיעשה בכפוף להוראות כל דין, לרבות הוראות חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 (ללא פרטים מזהים).

מובהר כי המידע יועבר להסתדרות כפי שהוא מצוי בידי המעסיק (ללא עיבוד).

היה ותוגש בקשה הכרוכה בעיבוד מידע, אשר לדעת המעסיק ניתן לעשותו בהקצאת משאבים סבירה, תיבחן בקשה זו על-ידי בחיוב. הסכים המעסיק להיעתר לבקשה יודיע להסתדרות מהם הסכומים המשוערים של העלות הכרוכה בהפקת המידע. ההסתדרות תודיע בתגובה האם היא מסכימה לשאת בעלות כאמור. הודיעה ההסתדרות כי היא מסכימה לשאת בעלות – המידע יופק ויימסר על-ידי המעסיק, כנגד תשלום העלות הכרוכה בכך. לא הודיעה ההסתדרות כי היא מסכימה לשאת בעלות – לא יימשך הטיפול בבקשתה.

9.2 היה ולא ייהתם הסכם קיבוצי כאמור בסעיף 9.1 לעיל, לגבי דירוגים מסוימים, עד יום 30.11.2008, כי אז יועבר הנושא להכרעת הממונה על השכר ויו"ר ההסתדרות.

יתר המעסיקים החתומים על הסכם זה מודיעים על הסכמתם כי הכרעת הממונה על השכר לפי סעיף זה תחייב אותם.

9.3 היה וייחתמו הסכמים קיבוציים לפי הוראות סעיפים 9.1 או 9.2 אשר מועד תחילת התשלום לפיהם יהיה לאחר משכורת חודש דצמבר 2008, כי אז הפרשים בגין התקופה מיום 1.12.2008 עד מועד תחילת התשלום כאמור, ישולמו בהתאם לאמור בסעיפים קטנים 10.1.1 ו-10.1.2, בהתאמה, וזאת לפי ערכן של התוספות, עליהן יוסכם, במועד התשלום.

9.4 מוסכם כי בכל מקרה לא ישולם תשלום כלשהו מכוח ההסכמים הקיבוציים שייחתמו לפי סעיף זה לפני יום 1.12.2008 ובגין התקופה שלפני יום 1.12.2008.

**10. מועדי תשלום**

10.1 התשלומים השוטפים הנובעים מההסכמים שייחתמו לפי הוראות סעיף 9 לעיל ישולמו כדלקמן, וזאת בכפוף להוראות ההסכמים שייחתמו לפי סעיף 9:

10.1.1 הסכם שנחתם עד ה-10 בחודש – במשכורת אותו חודש ולא יאוחר ממשכורת החודש שלאחריו;

10.1.2 הסכם שנחתם מה-11 בחודש – במשכורת החודש שלאחריו ולא יאוחר ממשכורת חודש נוסף אחריו.

**11. גמלאים**

11.1 שר האוצר מודיע כי בכוונתו להביא לאישור הממשלה, בתקופה הקרובה, הצעת חוק לתיקון חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], תש"ל-1970 (להלן – חוק שירות המדינה (גמלאות)), אשר תכלול הצעה לתיקונים המפורטים להלן:

(א) הצעה לשינוי מנגנון העדכון של המשכורת הקובעת, באופן שמשכורתו הקובעת של העובד, נכון לחודש העבודה האחרון שלו, תעודכן, אחת לשנה, החל מהחודש הראשון לתשלום קצבתו בקצבה המשולמת עבור חודש ינואר, בהתאם לשינויים במדד המחירים לצרכן, וזאת חלף מנגנון העדכון הקבוע כיום בחוק הגמלאות (לפי משכורתו של עובד פעיל).

ואולם, בקצבת חודש ינואר 2009, לא יבוצע עדכון כאמור, וזאת לאור תוספת ב' כהגדרתה בסעיף (ז)(2) להלן.

(ב) עדכון המשכורת הקובעת יעשה על-פי שיעור השינוי במדד המחירים לצרכן, בין מדד המחירים לצרכן שפורסם לחודש דצמבר האחרון שלפני העדכון לבין מדד המחירים לצרכן שפורסם לחודש דצמבר של השנה עבודה בוצע העדכון הקודם (להלן – התקופה לחישוב העדכון).

העדכון הראשון של משכורתו הקובעת של עובד שפרש והחל לקבל קצבה במהלך שנה פלונית יהיה בשנה העוקבת שלאחריה בהתאם לשינויים במדד המחירים לצרכן, בין מדד המחירים לצרכן ביחס לחודש העבודה האחרון שלו לבין מדד המחירים לצרכן ביחס לחודש דצמבר של השנה בה החל לקבל קצבה. ואולם, הוראה זו לא תחול לגבי מי שהחל לקבל קצבה לראשונה בגין חודש דצמבר 2008 (דהיינו, השינוי בין מדד חודש נובמבר 2008 לבין מדד חודש דצמבר 2008, לא יובא בחשבון לצורך העדכון, וזאת לאור תוספת ב' כהגדרתה בסעיף (ז)(2) להלן).

(ג) היה ושיעור השינוי במדד המחירים לצרכן במהלך התקופה לחישוב העדכון יהיה שלילי, בשנה מסוימת או במספר שנים, לא יבוצע העדכון בגין אותה תקופה. ואולם, בעדכון הראשון, ובמידת הצורך גם בעדכוני המשכורת הקובעת שיבואו לאחר מכן, יובאו בחשבון כמלואם השינויים במדדים בגין התקופה או התקופות האמורות, לצורך אותם עדכונים.

(ד) עדכון המשכורת הקובעת יבוצע בקצבה המשולמת עבור חודש ינואר או בקצבה המשולמת עבור חודש פברואר. במידה והעדכון יבוצע בקצבה המשולמת עבור חודש פברואר ישולם במועד תשלום הקצבה האמורה גם התשלום עבור עדכון קצבת חודש ינואר.

(ה) מנגנון עדכון זה יחול גם על המשכורת הקובעת לעניין כל אחד מאלה:

- (1) מי שפרש מעבודתו לפני מועד תחילתו של תיקון החוק, לרבות לפי סעיף 17א לחוק שירות המדינה (גמלאות); המדד הבסיסי לעדכון הראשון יהיה מדד חודש דצמבר 2008;
- (2) שאיריו של עובד או של גמלאי שזכאותם לקצבה התגבשה לראשונה לפני מועד תחילתו של תיקון החוק; המדד הבסיסי לעדכון הראשון יהיה מדד חודש דצמבר 2008;
- (3) שאיריו של עובד או של גמלאי שזכאותם לקצבה התגבשה לראשונה החל במועד תחילתו של תיקון החוק.

(1) מועד תחילת התיקון יהיה ביום 1.12.2008, כשהעדכון הראשון בכפוף לכל האמור בסעיף זה יבוצע בקצבה המשולמת עבור חודש ינואר 2010 או בקצבה המשולמת עבור חודש פברואר 2010, בתחולה למפרע לקצבה המשולמת עבור חודש ינואר. מובהר כי לצורך העדכון הראשון לא יובא בחשבון השינוי שחל בין מדד חודש נובמבר 2008 לבין מדד חודש דצמבר 2008, לאור תוספת ב' כהגדרתה בסעיף (1)(2) להלן.

(1) הוראת שעה לפיה ישולמו לכלל הגמלאים כפנסיה תקציבית בשירות המדינה, בדירוגים שיפורטו בהוראת השעה (כל הדירוגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות), אשר פרשו או יפרשו במועדים כמפורט להלן, לרבות לשאייריהם, תוספת לקצבה, כדלהלן:

- (1) תוספת לקצבה בשל שחיקת הקצבאות בגין התקופה מיום 1.1.2000 עד יום 31.12.2007, אשר תשולם לגמלאים כפנסיה תקציבית שפרשו עד יום 31.12.07 (להלן – תוספת א').
- תוספת א' תשולם בהתאם למועד פרישתו של הגמלאי, כמפורט בטור א' בטבלה שלהלן, בסכום כולל המתקבל כתוצאה מהכפלת השיעורים המפורטים בטור ב' בטבלה זו בבסיס שלהלן: הקצבה של הגמלאי לחודש שבגינו משולמת תוספת א', בצירוף התוספת לקצבה, כמשמעותה בחוק שירות המדינה (גמלאות) (תוספת לקצבה – פיצוי מיוחד) (הוראת שעה), תשס"א-2001, (להלן – תוספת 2001), בגין אותו חודש.
- התוספת האמורה תשולם בפריסה לפי המועדים והשיעורים המפורטים בטור ג' בה.
- הפרשים לקצבה בשל תוספת א', בגין התקופה שעד מועד תחילתו של תיקון החקיקה האמור בסעיף זה, ישולמו בקצבה המשולמת עבור החודש שלאחר החודש שבו חל מועד תחילתו של תיקון החקיקה או בקצבה המשולמת עבור החודש שלאחר מכן.

טור ג' פריסת תשלום תוספת א' לפי מועדי התשלום			טור ב' השיעור הסופי של תוספת א'	טור א' מועד הפרישה
השיעור המצטבר של תוספת א' החל בקצבה המשחלמת בגין חודש:				
4/2010	4/2009	7/2008		
12%	9%	5%	12%	עד יום 31.12.2000
11%	9%	5%	11%	מיום 1.1.2001 עד יום 31.12.2001
10%	9%	5%	10%	מיום 1.1.2002 עד יום 31.12.2002
	9%	5%	9%	מיום 1.1.2003 עד יום 31.12.2003
	8%	5%	8%	מיום 1.1.2004 עד יום 31.12.2004
	7%	5%	7%	מיום 1.1.2005 עד יום 31.12.2005
	6%	5%	6%	מיום 1.1.2006 עד יום 31.12.2006
		5%	5%	מיום 1.1.2007 עד יום 31.12.2007

(2) תוספת לקצבה בגין העלייה ביוקר המחייה בשנת 2008, המחושבת על בסיס הקצבה, תוספת 2001 ותוספת א', נכון לחודש שבגינו היא משולמת, אשר תשולם לגמלאים בפנסיה תקציבית שפרשו או יפרשו עד יום 31.12.08 (להלן - תוספת ב'), כדלקמן:

(א) לגבי גמלאי שפרש לגמלאות עד יום 31.12.07:  
תוספת בשיעור ההפרש שבין השיעור שבסעיף קטן (1) להלן, לבין השיעור שבסעיף קטן (2) להלן:

(1) שיעור השינוי במדד המחירים לצרכן, בין מדד המחירים לצרכן שפורסם לחודש דצמבר 2007 לבין מדד המחירים לצרכן שפורסם לחודש דצמבר 2008;

(2) השיעור המפורט בטור ב' בטבלה שלהלן, בהתאם למועד פרישתו של הגמלאי, כמפורט בטור א' בטבלה שלהלן:

טור א' מועד הפרישה	טור ב' השיעור המופחת מהמדד
עד יום 31.12.2000	0.6%
מיום 1.1.2001 עד יום 31.12.2001	0.55%
מיום 1.1.2002 עד יום 31.12.2002	0.5%
מיום 1.1.2003 עד יום 31.12.2003	0.45%
מיום 1.1.2004 עד יום 31.12.2004	0.4%
מיום 1.1.2005 עד יום 31.12.2005	0.35%
מיום 1.1.2006 עד יום 31.12.2006	0.3%
מיום 1.1.2007 עד יום 31.12.2007	0.25%

(ב) לגבי גמלאי שפרש לגמלאות מיום 1.1.2008 עד יום 31.12.2008:  
תוספת בשיעור ההפרש שבין מדד המחירים לצרכן שפורסם לחודש העבודה האחרון של הגמלאי האמור לבין מדד המחירים לצרכן שפורסם לחודש דצמבר 2007.

(ג) תוספת ב' תשולם החל בקצבה המשולמת עבור חודש ינואר 2009 או בקצבה המשולמת עבור חודש פברואר 2009. במידה והתוספת תשולם החל מהקצבה המשולמת עבור חודש פברואר 2009, ישולם כמועד תשלום הקצבה האמורה גם התשלום עבור קצבת חודש ינואר 2009.

(3) תוספת לקצבה, המחושבת על בסיס הקצבה, תוספת 2001, תוספת א' ותוספת ב', נכון לחודש שבגינו היא משולמת, בעקבות ההסכמה על תשלום תוספת שכר לפעילים כמפורט בהסכם זה (להלן - תוספת ג').



- תוספת ג' תשלום בהתאם למועד פרישתו של הגמלאי, כמפורט בטור א' בטבלה שלהלן, בפריסה ובסכומים המתקבלים כתוצאה מהכפלת השיעורים כמפורט בטור ב' בה בבסיס לחישוב תוספת ג' -
- לגבי מי שפרש עד ליום 30.11.08 – תשלום תוספת ג' החל בקצבה המשולמת עבור חודש דצמבר 2008.
  - לגבי מי שפרש מיום 1.12.08 עד יום 30.11.09 – תשלום תוספת ג' החל בקצבה המשולמת עבור חודש דצמבר 2009.

טור ב'		טור א' מועד הפרישה
פריסת תשלום תוספת ג' לפי מועדי התשלום		
השיעור המצטבר של תוספת ג' החל בקצבה המשולמת בגין חודש:		
12/2009	12/2008	
5%	3%	עד יום 30.11.08 (כולל)
2%		מיום 1.12.08 עד יום 30.11.09

(ח) מובהר כי האמור בסעיף-קטן (ז) יחול גם לגבי מי שיצא לקצבה לפי סעיף 17 לחוק שירות המדינה (גמלאות), ואשר מתקיימים בו התנאים המנויים בסעיף האמור לפי העניין, החל במועד בו הנו זכאי לקצבה, אך לא לפני המועדים הקבועים בסעיף האמור.

#### 11.2 ההסתדרות מודיעה כדלקמן:

- (א) ההצעה לתיקוני החקיקה הנוכרת בסעיף 11.1 לעיל, מקובלת על ההסתדרות והיא תחמוך בהליכי החקיקה לקידומה, כמקשה אחת, ככל שהדבר יידרש.
- (ב) לאחר שתיקוני החקיקה הנוכרים בסעיף 11.1 יתקבלו בכנסת, לא תהא להסתדרות כל דרישה לתשלום כל תוספת לקצבאות הגמלאים בשל שחיקת גמלאותיהם, בגין התקופה שעד יום 31.12.2008.
- (ג) ידוע להסתדרות כי תיקון החקיקה הראשון (שינוי מנגנון עדכון המשכורת הקובעת), יוחל באופן אוטומטי החל ממועד תחילת התיקון, לגבי כלל העובדים והגמלאים בפנסיה תקציבית אצל המעסיקים אשר הנם צד להסכם זה ואשר בהם הוחל הסדר הפנסיה התקציבית שבחוק שירות המדינה (גמלאות), וכי לא תהיה לה כל טענה או דרישה בעניין זה.

11.3 מוסכם, ללא כל התניות או דרישות נוספות, כי לגבי מעסיקים אשר הנם צד להסכם זה ואשר אצלם קיים הסדר פנסיה תקציבית אשר מעוגן בהסכם או הסדר, ובהסכם או בהסדר כאמור מפורט מנגנון העדכון של המשכורת הקובעת, ולפי מנגנון זה עדכון המשכורת הקובעת נעשה לפי משכורתו של העובד הפעיל, יחול האמור להלן:

החל ממועד תחילת תיקון החקיקה הראשון (שינוי מנגנון עדכון המשכורת הקובעת), ישונה מנגנון עדכון המשכורת הקובעת לפי ההסכם או ההסדר כאמור, ובמקום הוראות עדכון המשכורת הקובעת המעוגנות בהסכם או בהסדר בהם מוסדרת הפנסיה התקציבית, תבוא, החל ממועד תחילתו של תיקון החקיקה הראשון הנזכר בסעיף 11.1, ההוראה הבאה:

”עדכון המשכורת הקובעת יהיה בהתאם למנגנון העדכון הקבוע בחוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], תש”ל-1970.”

11.4 מוסכם, כי עם קבלת תיקון החקיקה האמור בסעיף 11.1 בכנסת ושינוי מנגנון עדכון המשכורת הקובעת אצל המעסיקים שהנם צד להסכם זה, כאמור בסעיפים 11.2 (ג) ו 11.3 לעיל, ייושמו, לגבי הגמלאים בפנסיה תקציבית אצל המעסיקים האמורים, התוספות לקצבה שייקבעו באותו תיקון חקיקה בהוראת שעה כאמור בסעיף 11.1 (ז), בהתאם למועדים ולשיעורים שייקבעו בתיקון החקיקה.

11.5 למען הסדר ספק מובהר, כי החל ממועד תחילת תיקון החוק בעניין שינוי מנגנון עדכון המשכורת הקובעת, לא תעודכן המשכורת הקובעת של גמלאי בפנסיה תקציבית לפי שינויים שיחולו בשכר של עובד פעיל בזמן כלשהו או שינויים שיחולו בשכר בכלל השירות הציבורי, לרבות בשל תשלום תוספת יוקר.

11.6 כמו כן מובהר, למען הסדר ספק, כי אין בהצעה לתיקון חקיקה, כאמור בסעיף 11.1 לעיל, כדי לשנות את הרכיבים המובאים בחשבון לחישוב המשכורת הקובעת של העובד הפורש, ערב יציאתו לקצבה, או את הרכיבים שהובאו בחשבון, ערב תחילתו של תיקון החקיקה, לחישוב משכורתו הקובעת של עובד שכבר פרש.

11.7 מוסכם, כי במקרה בו תיקוני החקיקה לא יתקבלו בכנסת עד יום 31.12.08, ידונו הצדדים בנושא הגמלאים. האמור בסעיף קטן זה יחול בהתאמה גם לגבי המועדים שבסעיף זה.

11.8 למען הסדר ספק מובהר, כי האמור בסעיף זה לא יחול על גמלאים בפנסיה צוברת, אשר פרשו לפנסיה מוקדמת ממקום עבודתם, ומקבלים את גמלתם מהמעסיק עד הגיעם לגיל הפרישה בפנסיה צוברת.

## **12. רווחה לגמלאים בפנסיה תקציבית**

12.1 החל משנת הכספים 2008, יקצה כל אחד מהמעסיקים, אשר משלם גמלה לגמלאים בפנסיה תקציבית (בדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות), אחת לשנה, לרווחת גמלאים אלו, סכום כולל אשר יחושב כדלקמן:

סכום בגובה 393 ₪ בגין כל גמלאי (המקבל פנסיית זקנה או נכות) בפנסיה תקציבית (בדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות).

היה הגמלאי זכאי לגמלה רק בעד חלק מהשנה בגינה מועבר הסכום הכולל כאמור, יחושב הסכום שיועבר בגינה באופן יחסי לחלקיות התקופה בגינה הוא זכאי לגמלה באותה שנה.

למען הסדר ספק, מובהר כי הסכום הכולל שיועבר לא יחושב בגין גמלאים בפנסיה צוברת, אשר פרשו לפנסיה מוקדמת ממקום עבודתם, ומקבלים את גמלתם מהמעסיק עד הגיעם לגיל הפרישה בפנסיה צוברת.

12.2 ההסתדרות תקים קרן פנימית אשר תנוהל על-ידה, ואשר תפעל למטרת רווחתם (כגון בתחומי התרבות, הבריאות, הנופש והפנאי) של הגמלאים בפנסיה תקציבית (בדירוגים המיוצגים על-ידה), (להלן – “קרן רווחה”).

- 12.3 הסכום הכולל, כמשמעותו בסעיף 12.1, בניכוי כל מס או תשלום חובה אחר החל לגביו לפי כל דין, כפי שיהיה מעת לעת, יועבר לטובת קרן הרווחה, בחודש ינואר מדי שנה.
- 12.4 התשלום הראשון, לפי סעיף זה, בגין שנת 2008, יועבר עד סוף החודש שלאחר החודש שבו יתקבל בכנסת תיקון החקיקה הראשון (שינוי מנגנון עדכון המשכורת הקובעת), כאמור בסעיף 10 לעיל.
- 12.5 החל משנת הכספים 2009 ומדי שנה, יעודכן הסכום בגובה 393 ₪ דלעיל, על-פי שיעור השינוי בין מדד המחירים לצרכן של חודש דצמבר האחרון שלפני העדכון (הכתפרסם ב-15 בינואר) לבין מדד המחירים לצרכן של חודש דצמבר בשנה שקדמה לו (שהתפרסם ב-15 בינואר בשנה הקודמת).
- לצורך התשלום הראשון יעודכן הסכום בגובה 393 ₪, בחודש ינואר 2009, בהתאם לשיעור השינוי בין מדד המחירים לצרכן של חודש דצמבר 2007 לבין מדד המחירים לצרכן של חודש דצמבר 2008.
- 12.6 ההסתדרות תעביר לחשב הכללי במשרד האוצר וליתר המעסיקים הרלוונטיים (לגורם שייקבע על-ידי המעסיק), אחת לשנה, דו"חות כספיים של קרן הרווחה. הדו"חות יכללו פירוט מלא של הפעולות שנעשו על ידי קרן הרווחה בשנה שקדמה לדיווח, ופירוט הכספים אשר הוצאו עבור פעולות אלה. עוד יצורף לדו"חות אישור רו"ח לפיו השימוש בכספי קרן הרווחה נעשה, אך ורק, למטרות האמורות בסעיף 12.2 לעיל.
- העתק מן הדו"חות הנ"ל יועברו על-ידי ההסתדרות לממונה על השכר במשרד האוצר.
- היה ויתברר כי נעשה שימוש בכספי קרן הרווחה גם למטרות שאינן כלולות בסעיף 12.2, כי או יהיה כל מעסיק רשאי לעכב את המשך העברת הכספים עבור קרן הרווחה עד להסדרת העניין.
- 12.7 מובהר כי מחוייבותם של המעסיקים על-פי סעיף זה תהיה תקפה רק לאחר שיתקבל בכנסת תיקון החקיקה הראשון (שינוי מנגנון עדכון המשכורת הקובעת), כאמור בסעיף 11 לעיל.

### 13. מבנה העסקה

- 13.1 תוקם ועדה עליונה פריטטית (להלן - "הועדה העליונה"), לגיבוש המלצות לעקרונות לשינוי מבנה ההעסקה בשירות הציבורי.
- לא יאוחר מ-30 יום כמועד התמימה על ההסכם הקיבוצי, יודיעו הצדדים על שמות נציגיהם בוועדה כאמור.
- הועדה תהיה רשאית לקיים דיונים גם בהרכבים מצומצמים, כפי שתחליט.

- 13.2 אצל כל אחד מהמעסיקים החתומים על הסכם זה, תוקם, תוך 60 ימים ממועד החתימה על הסכם זה, ועדה פריטטית (להלן - "הועדה"), לשם מציאת פתרונות מוסכמים במגמה לאפשר החלת ההסכמים הקיבוציים החלים בקרב אותו מעסיק

לגבי סוגי עובדים חדשים (לרבות בלתי מאורגנים), בשים לב להסכמים הקיבוציים הרלוונטיים במקום העבודה.

כמקביל לבחינת האפשרות להחלת ההסכמים הקיבוציים על עובדים כאמור, תיבחן גם האפשרות להרחבת הגמישות הניהולית הנתונה לכל מעסיק.

אין בעצם הקמת הוועדה כדי לשנות מהאופן שבו מתבצעת קליטת העובדים אצל המעסיקים, אלא אם כן הושגה הסכמה מפורשת בכתב בין הצדדים.

מובהר כי יישום האמור כפוף להוראת כל דין, לרבות הוראות חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959, והתקנות שהותקנו מכוחו, וכן כפוף להחלטות ממשלה (לרבות בענין מנכ"לים ובכירים אחרים) ולהסכמים קיבוציים קיימים.

13.3 הועדה תוכל בהסכמה לדון גם בעניינם של עובדים קיימים בשירות המעסיק, שאינם מצויים תחת תחולת ההסכמים הקיבוציים וכן לגבי עובדים שחלים לגביהם הסכמים קיבוציים.

13.4 לא סיכמה הועדה פתרון כאמור, יהיו הצדדים בתום 90 יום ממועד הבאת הנושא לדיון, רשאים לפעול בהתאם לאמצעים העומדים לרשותם, כאשר כל צד שומר על טענותיו בענין זה וההסכמות דלעיל לא תחשבנה כוויתור על טענה כלשהי על-ידי מי מהצדדים.

13.5 סעיף זה לא יחול על שירותי בריאות כללית.

#### **14. דרגת פרישה בשירות המדינה**

14.1 שר האוצר מודיע כי בכוונתו להביא לאישור הממשלה הצעה לביטול סעיף 3 להחלטת הממשלה מס' 781 מיום 15.09.2003 בענין אי מתן דרגת פרישה בשירות המדינה.

14.2 כללי הזכאות לדרגת פרישה לזכאים לקצבה על-פי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, המפורטים בפסקה 85.125 לתקשי"ר, כנוסחה ביום חתימת הסכם זה, יהיו החל מיום החתימה כאמור, במעמד של הסכם קיבוצי. הוראה זו תחול לגבי עובדים בשירות המדינה אשר משכורתם נקבעת לפי הסכמים קיבוציים, החלים לגבי הדירוגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות ואשר כללי הזכאות לדרגת פרישה רלוונטיים לגביהם.

לשם הנחות, נוסח הוראת פסקה 85.125 לתקשי"ר, ביום חתימת ההסכם, מצ"ב להסכם זה.

למען הסר ספק, מובהר כי אין באמור בפסקה לעיל כדי לשנות את כללי הזכאות לדרגת פרישה ואת התנאים החלים לגביה.

#### **15. ביטול סכסוכי עבודה**

כל סכסוכי העבודה הקיבוציים ברמה הארצית וברמה המקומית שהוכרוזו או הודעו הנוגעים לנושאים שהוסדרו בהסכם זה, בטלים עם החתימה על הסכם זה.

למען הסר ספק מובהר, כי בכלל זה סכסוך העבודה מיום 19.6.2007 בטל עם חתימת הסכם זה.

**16. מיצוי תביעות**

16.1 הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים ברמה הארצית וברמה המקומית, הכרוכות בהגדלת "מסגרת עלות התוספות" כפי שנקבע בהסכם זה, בגין התקופות שערך יום 31.12.2008. בכלל זה מוצה האמור בסעיף 6 להסכם הקיבוצי שנחתם ביום 31.01.2001 וכן מוצו חילוקי הדעות לגבי האמור בסעיף 9 להסכם הקיבוצי מיום 22.05.2003 ("הסכם הפחתת השכר").

16.2 הוראת המיצוי כאמור בסעיף 16.1 (כמו גם הוראת השקט התעשייתי) אינה חלה על כל אלה:

(א) תביעות תלויות ועומדות במוסד לבוררות מוסכמת. כמו-כן, אין היא חלה לגבי תביעות בערכאות משפטיות.

(ב) סכסוכי עבודה כלכליים, תלויים ועומדים, שהוכרזו כדין עובר לחתימה על הסכם זה.

(ג) דרישת ארגון עובדי קופת חולים כללית בנושא לוח התפקוד לגביי עובדי מינהל ומשק בשירותי בריאות כללית.

בכפוף לאמור לעיל ובסעיף 8 להסכם זה, לא יתנהל כל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר ו/או הטבות שכר כלשהן, לא ברמה הארצית ולא בכל רמה אחרת, בגין תקופת ההסכם, וזאת לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה.

**17. שקט תעשייתי**

ההסתדרות מתחייבת כי במשך תקופת ההסכם לא תנקוט נגד מי מהמעסיקים או יחידה מיחידותיהם באמצעי שביחה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה ובסדריה, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה, הן ברמה הארצית והן ברמה המקומית.

למען הסר ספק, לא יראו בנושאים כמפורט בסעיף 13 להסכם זה כנושאים שהוסדרו בהסכם זה.

**18. הסכמים קודמים**

תנאים ותניות שנקבעו בעבר בין הצדדים בהסכמים קיבוציים או בהסדרים קיבוציים או בהתחייבויות בכתב, ימשיכו להיות תקפים בתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם תוקנו או בוטלו במפורש או במשתמע על-ידי הוראה מהוראות הסכם זה.

**19. הכרעה בחילוקי דעות**

ועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר ויו"ר ההסתדרות תמשיך לעקוב ולסייע בביצוע של הסכם זה ולהכריע בחילוקי הדעות הנוגעים לו.

החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

**20. הארכת הסכם המוסד לבוררות מוסכמת**

מוסכם בין הצדדים להאריך את תוקפו של הסכם המוסד לבוררות מוסכמת בשירותים הציבוריים במתכונת הקיימת עד לחתימת הסכם השכר הבא ברמה הארצית.

**ולראיה באו הצדדים על התתום:**

(-)	(-)
הסתדרות העובדים הכללית החדשה	מדינת ישראל
	מרכז השלטון המקומי
	שלוש הערים הגדולות
	מרכז המועצות האזוריות
	חבר המועצות הדתיות
	(-)
	המוסד לביטוח לאומי
	(-)
	שירות התעסוקה

---

המוסדות להשכלה גדולה

---

( - )

הסתדרות מדיצינית הרסה

---

( - )

שירותי בריאות כללית

---

רשות שדות התעופה

---

( - )

חברת הדואר

---

איגוד ערים לשירותי כבאות והצלה אזור "איילון"

---

איגוד ערים לשירותי כבאות אזור אילת

---

איגוד ערים אזור אשקלון (שירותי כבאות)

---

איגוד ערים לכבאות אזור באר- שבע (שירותי כבאות)

---

איגוד ערים לשירותי כבאות והצלה אזור בית שמש

---

איגוד ערים – אזור בני ברק שרותי כבאות והצלה

---

איגוד ערים –שירותי כבאות של הגליל העליון הכוזרי והגולן

---

איגוד ערים לכבאות עכו

---

איגוד ערים שירותי כבאות והצלה אזור הרצליה

---

איגוד ערים "השרון" לשירותי כבאות בע"מ

---

איגוד ערים – אזור חדרה (שירותי כבאות)

---

איגוד ערים לשירותי כבאות אזור, חולון, בת ים



---

איגוד ערים אזור חיפה שרותי כבאות

---

איגוד ערים שרותי כבאות - אזור טבריה

---

איגוד רשויות לכיבוי והצלה יו"ש

---

איגוד ערים אזור יזרעאל שרותי כבאות והצלה

---

איגוד ערים לשירותי כבאות נתניה

---

איגוד ערים אזור פתח תקוה שרותי כבאות

---

איגוד ערים (שירותי כבאות) – אזור ראשל"צ

---

איגוד ערים לשירותי כבאות אזור רחובות

### נספח להסכם הקיבוצי מיום 17/4/08

להלן נוסח פסקה 85.125 לתקשי"ר:

- (א) כללי זכאות לדרגת פרישה - לזכאים לקצבה על-פי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970.
1. אירועים מזכים
- (א) פרישת עובד לגמלאות בגיל 60 ובעלה;
- (ב) פרישת עובד לגמלאות מסיבות בריאות (אי כשירות רפואית), בכל גיל;
- (ג) פטירת העובד במהלך השירות, בכל גיל, המזכה את שאיריו בקצבה.
2. כללי הזכאות
- ההחלטה בדבר קידום בדרגה בשל אירוע מזכה כמפורט לעיל, נתונה לסמכות האחראי במשרד/ביחידת הסכך, מותנית בהמלצת הממונה וכפופה לכללים הבאים:
- (א) הקידום בדרגה יוגבל עד לדרגה אחת פחות מהדרגה העליונה, בסולם הדרגות של הדירוג אליו כשתייך העובד, כולל תוספת שהייה;
- (ב) הקידום בדרגה יחול גם על עובד שהוענקה לו דרגה אישית מעל לדרגת השיא הצמודה למשרתו;
- (ג) משכי הזמן לקביעת דרגת פרישה, בהתאם לקריטריונים לקידום בדרגות, כמפורט נסמן ב להלן, לא יקוצרו ובכלל זה מטעמי תואר שני, לימודי תעודה וכו';
- (ד) הקידום בדרגה יאושר החל מהראשון לחודש הפרישה או הפטירה;
- (ה) עובד שמתנהל כנגדו הליך משמעתי, או שתוצאות ההליך המשמעתי כללו התייחסות לתנאי סיום שירותו, קידומו בדרגה ייעשה בכפוף להתייעצות עם סגן נציב שירות המדינה משמעת.
3. זכאות/אי זכאות לדרגת פרישה על-פי דירוגים וקבוצות עובדים
- (א) הכללים כמפורט בפסקה זו, יחולו על עובדים בדירוגים הבאים:
- מינהלי, מח"ר, עיתונאים, מהנדסים, הנדסאים, טכנאים, משפטנים, פרקליטים, בכ"מ, רוקחים, מקצ"ט, שירות החוץ;
- (ב) הכללים כמפורט בפסקה זו, לא יחולו על העובדים בדירוגים שאינם מפורטים בסעיף 3 א) לעיל ובין השאר גם על הדירוגים וקבוצות העובדים בכל הדירוגים כמפורט להלן:
- הדירוגים
- עובדי הוראה
- עובדי מחקר
- קבוצת העובדים
- עובדים בחווי בכירים, לסוגיהם, המזכים בפנסיה תקציבית.
- עובדי המינהל האזרחי באזור יהודה ושומרון ובאזור חבל עזה.
- עובדי שירות הביטחון הכללי, הכוסד למודיעין ותפקידים מיוחדים, ועובדי "נתיב" בכפוף להחלטות בעניין תנאי שירותם.
- (ג) הכללים כמפורט בפסקה זו, לא יחולו על העובדים בדירוגים הבאים:
- עובדים סוציאליים, רנטגנאים, פיזיותרפיסטים, אחיות, רופאים, פארה רפואיים, מרפאים בעיסוק, אלא כמפורט להלן:
- עובד, כאמור לעיל, שחל לגביו אחד מהאירועים המזכים כמפורט בנסמן (א) 1. לעיל והמכהן במשרה לה צמוד כתח דרגות, רמת גמול תפקיד או מסלול קידום ודרגתו אינה דרגת השיא של משרתו וכיום פרישתו מן השירות השלים לפחות מחצית תקופת השהייה בדרגתו, יקודם לדרגה שמעל דרגתו.
- (ד) הכללים כמפורט בפסקה זו לא יחולו על עובד הזכאי לדרגת פרישה בגין כל הסדר או נוהל אחר.

- (ב) הקריטריונים לקידומו בדרגה של עובד הפורש מחמת גיל או מצב בריאות
- עובד המשתייך לאחד מהדירוגים כמפורט בנסמן (א) 3. א) לעיל, והפורש לגמלאות מגיל 60 ומעלה, או הפורש, בכל גיל, מסיבות בריאות, דהיינו בשל אי כשירות רפואית שנקבעה על-ידי ועדה רפואית לעובדי מדינה, תקבע דרגת פרישתו על-פי אחת מן החלופות הבאות:
1. עובד אשר במועד פרישתו טרם השלים 40 שנות שירות הנושאות זכות לגמלאות:
    - (א) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שלוש שנים לפחות בדרגתו, ללא תוספת שהייה, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו;
    - (ב) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שלוש שנים לפחות בהן מקבל תוספת שהייה בדרגתו, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו ותאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה;
    - (ג) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שנה אחת לפחות בדרגתו, תאושר לו תוספת שהייה לדרגתו;
    - (ד) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שנה אחת לפחות בה מקבל תוספת שהייה בדרגתו יקודם לדרגה שמעל לדרגתו ולא תאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה;
    - (ה) עובד המכהן במשרה לה צמוד מתח דרגות, או מסלול קידום ודרגתו אינה דרגת השיא של משרתו וכיום פרישתו מן השירות השלים לפחות ממחצית תקופת השהייה בדרגתו, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו (פסקה זו לא תחול על עובדים המשובצים בתקן פתוח).
  2. עובד אשר במועד פרישתו השלים 40 שנות שירות לפחות הנושאות זכות לגמלאות:
    - (א) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שנה אחת לפחות בדרגתו, ללא תוספת שהייה, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו;
    - (ב) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שנה אחת לפחות בדרגתו, בה מקבל תוספת שהייה, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו ותאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה;
    - (ג) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות טרם השלים שנה אחת בדרגתו, תאושר לו תוספת שהייה בדרגתו;
    - (ד) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות טרם מלאה שנה אחת בדרגתו, בה מקבל תוספת שהייה, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו, ולא תאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה.
  3. עובד מצטיין, אשר במועד פרישתו מן השירות, השלים 40 שנות שירות לפחות הנושאות זכות לגמלאות:
 

בסמכות מנכ"ל או מנהל יחידת סמך להמליץ על קידום עובד בשל הצטיינות אישית ומקצועית מתמכרת, זאת בהסתמך על המלצתו המנומקת שתועבר לאישור נציב שירות המדינה, כדלהלן:

    - (א) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שלוש שנים לפחות בדרגתו, ללא תוספת שהייה, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו ותאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה, (דהיינו יקודם "בדרגה וחצי");
    - (ב) עובד אשר ביום פרישתו מן השירות השלים שלוש שנים לפחות בהן מקבל תוספת שהייה בדרגתו, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו, וכן בדרגה נוספת, ולא תאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה. (דהיינו: יקודם ב"דרגה וחצי").
    - (ג) פטירת עובד במהלך שירותו
      1. עובד המשתייך לאחד מהדירוגים - כמפורט בנסמן (א) 3. א) לעיל אשר נפטר במהלך שירותו, בכל גיל, ושאריו זכאים לקצבה, תקבע דרגת פרישתו, בלא קשר להשך שהותו בדרגתו או בתוספת השהייה בדרגתו, עד פטירתו, כדלהלן:

- א. עובד אשר ביום פטירתו אינו מקבל תוספת שהייה בדרגתו, יקודם לדרגה מעל לדרגתו;
- ב. עובד אשר ביום פטירתו מקבל תוספת שהייה בדרגתו, יקודם לדרגה שמעל לדרגתו ותאושר לו, בדרגתו החדשה, תוספת שהייה.
2. עובד מצטיין אשר נפטר במהלך שירותו, בכל גיל, והשלים 40 שנות שירות לפחות הנושאות זכות לגמלאות, תיקבע דרגת פרישתו על-פי הקריטריונים כמפורט בנסמך (ב)3. לפסקה זו.
- (ד) עובד שהוכר כהורה שכול או אלמן/אלמנה לפי חוק משפחות חיילים שניספו במערכה (תגמולים ושיקום), התש"י-1950, או חוק תגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970.
1. עובד שהוכר כהורה שכול או אלמן/אלמנה לפי חוק משפחות חיילים שניספו במערכה (תגמולים ושיקום), התש"י-1950, או חוק תגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970, המשתייך לאחד מהדירוגים וקבוצות העובדים כמפורט להלן: מינהלי, מח"ר, עיתונאים, מהנדסים, הנדסאים, טכנאים, משפטנים, פרקליטים, בכ"מ, רוקחים, מקצ"ט, שירות החוץ, עובדי מחקר, עובדים סוציאליים, רנטגנאים, פיזיותרפיסטים, אחיות, רופאים, פארה רפואיים, מרפאים בעיסוק, עובדי המינהל האזרחי באזור יהודה ושומרון ובאזור חבל עזה (בכל הדירוגים לעיל), יקודם בדרגת פרישה נוספת, זאת בנוסף לזכאות קידומו בדרגה על-פי הקריטריונים בנסמכים (ב) ו-(ג) לעיל. הקידום בדרגה זו יוגבל, גם הוא, לדרגה אחת פחות מהדרגה העליונה, בסולם הדרגות של הדירוג אליו משתייך העובד, כולל תוספת שהייה.
2. אירוע מזכה
- א. פרישת עובד לגמלאות, בכל גיל;
- ב. פטירת עובד במהלך השירות, בכל גיל, המזכה את שאריו בקצבה.
3. הקידום בדרגה יאושר החל מהראשון לתודש הפרישה או הפטירה.
4. הסככות לאישור דרגת פרישה כאמור בנסמך (ד) לעיל, נתונה בידי מנהל אגף בכיר תנאי פרישה, גמלאות ורווחה בנציבות שירות המדינה.

# נספח מש 4/2

מש 4/2 - הסכם קיבוצי (מסגרת)  
מיום 12.1.2011

עמ' 48

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז - 1957	
הסכם קיבוצי (מסגרות) קיבוצי זה נרשם כחוק	
15.06.2011	ביום
שנתחם ביום 12 בינואר 2011	
שלמה יצחקי, עו"ד	
הממונה הראשי על יחסי עבודה	

ב י ן

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר אילן לוי, ו/או נציב שירות המדינה;

מרכז השלטון המקומי בישראל, בשם כל הרשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג על-ידי מר שלמה בוחבוט, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מעלות תרשיחא, על-ידי מר שלמה דולברג, מנכ"ל מרכז השלטון המקומי ועל-ידי עו"ד דן בן חיים, הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה), המיוצגות על ידי מר אשר בן שושן, סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בעיריית תל אביב;

מרכז המועצות האזוריות המיוצג על-ידי מר שמואל ריפמן, יו"ר מרכז המועצות האזוריות, מר יצחק ישועה, מנכ"ל מרכז המועצות האזוריות ומר פנחס הומינר, הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז המועצות האזוריות;

חבר המועצות הדתיות בישראל המיוצג על-ידי מר דב דומברוכיץ', מוכיר חבר המועצות הדתיות;

המוסד לביטוח לאומי, המיוצג על-ידי מנכ"לית המוסד לביטוח לאומי, גב' אסתר דומיניסיני;

שירות התעסוקה, המיוצג על-ידי מנכ"ל שירות התעסוקה, מר יוסי פרחי;

האוניברסיטה העברית בירושלים, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת בר-אילן, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת בן גוריון בנגב, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת חיפה, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת תל-אביב, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל, המיוצג על ידי \_\_\_\_\_;

מכון ויצמן למדע, המיוצג על ידי \_\_\_\_\_;

הסתדרות מדיצינית הרסה, המיוצגת על ידי פרופ' שלמה מור-יוסף, מנכ"ל הרסה, ומר מנחם כץ, סמנכ"ל כספים;

שירותי בריאות כללית, המיוצגת על-ידי מר מגיד אברהמי, מ"מ סמנכ"ל וראש חטיבת משאבי אנוש ומידע;

חברת דואר ישראל בע"מ, המיוצגת על-ידי מנכ"ל החברה, \_\_\_\_\_;

איגודי ערים לכבאות המיוצגים כל אחד על-ידי נציגיו;

הסוכנות היהודית לארץ ישראל, בשמה ובשם ההסתדרות הציונית העולמית, הקרן הקיימת לישראל וקרן היסוד, המיוצגות על-ידי \_\_\_\_\_ ;

(להלן - "המעסיקים")  
מצד אחד

## ל ב ין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי יו"ר ההסתדרות מר עופר עיני, ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר אבי ניסנקורן ;

(להלן - "ההסתדרות")  
מצד שני

הואיל: והמעסיקים וההסתדרות ניהלו משא ומתן בדבר מסגרת עלות הסכמי השכר לעובדים בשירות המעסיקים לתקופה שמיום 1.1.2009 עד יום 30.6.2012 ובגין התקופה כאמור, לצד מתן הטבות נוספות בגין התקופה האמורה ;

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

### לפיכך, הוצהר הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

#### 1. מבוא

המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

למען הסר ספק, כותרת הסכם זה מובאה לשם נוחות בלבד, ואין בהן כדי להשפיע על פרשנותו.

#### 2. תקופת ההסכם

הסכם זה הינו לתקופה שעד יום 31.12.2012 (להלן – "תקופת ההסכם").

#### 3. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על כל עובד בשירות המעסיקים החתומים על הסכם זה, אשר משכורתו מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי הדירוגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות אשר מפורטים בנספח א' (בהסכם זה – "עובד"), והכל בהתאם למפורט בהסכם זה ולהסכמים שייחתמו בהתאם לאמור בסעיף 10 (מו"מ נוסף).

מובהר כי לעניין התשלומים שישולמו בהתאם להקצאת מסגרת עלות התוספות, כמפורט בהסכם זה וכפי שפורט בהסכמים שייחתמו בהתאם לאמור בסעיף 10, הרי שתשלומים אלו יחולו על עובד אשר יועסק בשירות המעסיקים בחודשיהם ישולמו התשלומים.

כמו-כן, הוראות סעיף 11 (תוספת מעונות), סעיף 12 (הפרשות לקופת גמל לקצבה) וסעיף 16 (דמי הבראה) יחולו גם על מי ששכרו צמוד לשכר נושא משרה שיפוטית והמדורג בדירוג המשפטים או בדירוג הסניגורים הציבוריים.

למען הסר ספק, הסכם זה לא יחול על מי שמשכורתו מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים על דירוג העובדים הסוציאליים, דירוג שירות החוץ, דירוג הפרקליטים (לרבות פרקליט ששכרו צמוד לשכר נושא משרה שיפוטית), דירוג המחקר האזרחי ודירוג הרופאים הוותיקים. אין באמור כדי לגרוע מטענות הצדדים בנוגע לדירוגים אלה.

#### 4. מסגרת עלות התוספות עבור התקופה מיום 1.1.2009 עד יום 30.6.2012

##### 4.1 בשירות המדינה וביתר המעסיקים

מוסכם בין הצדדים כי מסגרת עלות תוספות השכר וההטבות הכספיות (בהסכם זה – "מסגרת עלות התוספות") על-פי הסכם זה, עליה הוסכם בעד התקופה מיום 1.1.2009 עד יום 30.6.2012, הינה בשירות המדינה ובקרב יתר המעסיקים החתומים על הסכם זה, בהתאם למפורט כדלקמן:

4.1.1 בעד התקופה שמיום 1.1.2009 עד יום 31.12.2009 - 1.7857% ;

בנוגע לגופים או לדירוגים שלגביהם לא שונה מנגנון ערכון המשכורת הקובעת לקצבה בפנסיה תקציבית, בהתאם לעקרונות שעוגנו בתיקון מס' 50 לחוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], תש"ל-1970, לא תינתן עלות בעד התקופה שלעיל, בשלב זה, עד להסדרת הנושא או להסכמה אחרת בין המעסיק להסתדרות, ומתן אישור לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

4.1.2 בעד התקופה שמיום 1.1.2010 עד יום 31.12.2010 - 1.7857% ;

4.1.3 בעד התקופה שמיום 1.1.2011 עד יום 31.12.2011 - 1.7857% ;

4.1.4 בעד התקופה שמיום 1.1.2012 עד יום 30.6.2012 - 0.8929% .

מובהר כי מסגרת העלות הקבועה לעיל, תוקצה בהתאם למועדים ולפריסה המפורטים בסעיף 5.

#### 5. מועדי הקצאת מסגרת עלות התוספות ופריסתה

5.1 מסגרת עלות התוספות, בעד התקופה מיום 1.1.2009 עד יום 30.6.2012 כאמור, תוקצה במועדי פריסה כדלקמן:

5.1.1 החל מיום 1.1.2011 - 2.25% על בסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 להלן.

אופן הקצאת מלוא עלות זו הוא כמפורט בסעיף 9 (תוספת 2011).

מובהר כי האמור לעיל יהול גם לגבי גופים או דירוגים שמתקיים לגביהם האמור בסעיף 4.1.1. סיפא.

5.1.2 החל מיום 1.1.2012 - השלמה ל-4.25%, על בסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 להלן.



האמור לעיל לא יחול, בשלב זה, לגבי גופים או דירוגים שמתקיים לגביהם האמור בסעיף 4.1.1 סיפא, עד להסדרת הנושא או להסכמה אחרת בין המעסיק להסתדרות, ומתן אישור לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

5.1.3 החל מיום 1.1.2013 - השלמה ל-6.25%, על בסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 להלן.

והכל על-פי בסיס החישוב שייקבע לפי סעיף 6 להלן.

5.2 בנוסף על האמור, מוסכם על השלום מענק חד פעמי בהתאם לאמור בחוזרי הממונה על השכר במשרד האוצר הע 2010-1-47 מיום 15.11.2010 ו-הע 2010-1-58 מיום 19.12.2010, והמצ"ב במקובץ כנספת ב' להסכם זה.

יתר המעסיקים החתומים על הסכם זה מודיעים כי יחילו את האמור בחוזר הממונה על השכר הנ"ל, בהתאם למפורט באישור שניתן על ידי הממונה על השכר מיום 15.11.2010.

## 6. הבסיס לחישוב מסגרת עלות התוספות

6.1 בסיס השכר לשם חישוב מסגרת עלות התוספות, לצורך סעיף 5, הוא הממוצע החודשי ל-12 החודשים שמחודש ינואר 2010 עד חודש דצמבר 2010 של הרכיבים הבאים:

שכר משולב, תוספת ותק וכל תוספת יוקר ששולמה עד יום 31.12.2010 כולל, וכן תוספות שכר ותוספות לשכר (שקליות ואחוזיות), להלן – "התוספות", למעט:

(1) תוספות שאינן משולמות על בסיס חודשי, שבועי, יומי;

(2) תוספות שאינן מתעדכנות על בסיס הסכמי תוספות היוקר ושיש להן מנגנון עדכון אחר;

(3) השלמת שכר הנובעת מחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

6.2 למען הסר ספק מובהר כי הרכיבים המפורטים להלן יכללו בבסיס לצורך חישוב מסגרת עלות:

(1) תמורה בגין עבודה נוספת לרבות משמרות, תורנויות, כוננויות, קריאות פתע ושכר עידוד (פרמיה).

(2) תוספות שכר לרבות תוספות שנתיות ומענקים שנתיים הנגזרים מהשכר שמהווה בסיס לחישוב ערך שעה, או מהשכר המשולב או מהשכר הקובע לפנסיה תקציבית.

6.3 כמו-כן, מובהר כי החוזי הוצאות לא יכללו בבסיס לצורך חישוב מסגרת עלות.

6.4 עוד מובהר כי רק הרכיבים ששולמו במהלך החודשים ינואר 2010 עד חודש דצמבר 2010, או חלקם, יכללו בחישוב לצורך חישוב מסגרת עלות התוספות. רכיבי שכר חדשים אשר החלו לשלמם לאחר חודש דצמבר 2010 לא יכללו בבסיס לצורך חישוב מסגרת עלות התוספות, אלא אם יוסכם אחרת.

6.5 במידה ותועלה טענה על-ידי ההסתדרות בנוגע להכללתה של תוספת הנופלת בגרר סעיפים קטנים (1) עד (3) לסעיף 6.1, בבסיס השכר המפורט בסעיף 6.1, יידון העניין בוועדת המעקב לפי סעיף 21.

- 7. חישוב מסגרת עלות התוספות**  
 החישוב לצורך האמור בסעיף 5 יבוצע לכל הסתדרות ואיגוד ארצי, בנפרד.  
 כמו-כן, מובהר כי החישוב יבוצע לגבי כל מעסיק בנפרד. לצורך עריכת החישוב בלבד, תיחשבנה כל הרשויות המקומיות המיוצגות על-ידי מרכז השלטון המקומי ביחד עם שלוש הערים הגדולות, כמעסיק אחד וכן תיחשבנה כל האוניברסיטאות כמעסיק אחד.
- 8. שכר מינימום**  
 התוספות עליהן יוסכם במסגרת עלות התוספות, לא תובאנה בחשבון לעניין חישוב השלמה לשכר מינימום, לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.  
 היה ויוחלט על הגדלת תוספת קיימת, אשר מובאת בחשבון לעניין חישוב השלמה לשכר מינימום, האמור לעיל לא יחול לגביה. ואולם, מובהר כי אין בסייג זה כדי לגרוע ממסגרת עלות התוספות.
- 9. תוספת 2011**
- 9.1 החל מיום 1.1.2011 יהיו העובדים זכאים לתוספת שכר חדשה, בשיעור של 2.25% (במילים: שני אחוזים ועשרים וחמש מאיות האחוז), (להלן - "תוספת 2011").  
 התוספת לפי סעיף זה תשולם בשיעור אחיד לכל עובד בכל דרגה.  
 תוספת 2011 אינה חלה על עובדים בדירוג מעברי הגבול או בדירוג קלדניות שופטים, ועליהם יחול האמור בסעיף 10.6.
- 9.2 בסיס השכר לחישוב תוספת 2011 הינו: שכר משולב, תוספת ותק וכל תוספת יוקר המשולמת עד מועד תשלום תוספת 2011 כמפורט בהסכם זה, כל תוספות שכר ותוספות לשכר (אחוזיות ושקליות) המובאות בחשבון לעניין חישוב ערך שעה לרבות (למען הסר ספק) תוספת 2001, תוספת 2009 ולמעט:  
 (1) תוספות שאינן משולמות על בסיס חודשי, שבועי או יומי;  
 (2) תוספות שאינן מתעדכנות על-פי הסכמי תוספת יוקר ויש להן מגגון עדכון אחר;  
 (3) השלמת שכר עד לשכר מינימום בהתאם לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.
- לעניין סעיף זה:  
 "תוספת 2001" – התוספת בשיעור 3.6% המשולמת לפי ההסכם הקיבוצי מיום 31.1.01;  
 ככל ששיעור התוספת הוגדל לאחר יום 31.1.01 לגבי דירוג מסוים, תובא בחשבון לעניין אותו דירוג, התוספת האמורה בשיעורה המוגדל.  
 "תוספת 2009" – כל תוספת המשולמת מכוח ההסכמים שנחתמו להקצאת עלות מסגרת תוספות השכר שנקבעו בהסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 17.4.2008, אלא אם כן מתקיימים לגביה האמור בפסקה (1) או בפסקה (2) או בפסקה (3) לעיל.  
 מובהר כי אין באמור בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מהוראות סעיף 6.5 להסכם זה.
- 9.3 למען הסר ספק מובהר כי בחישוב השכר יבוצע החישוב של תוספת 2001 (על בסיס שכר אשר אינו כולל את תוספת 2009 או את תוספת 2011) לפני החישוב של תוספת 2009 ותוספת 2011, והחישוב של תוספת 2009 (על בסיס שכר אשר אינו כולל את תוספת 2011) יבוצע לפני החישוב של תוספת 2011.
- 9.4 תוספת 2011 לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

- 9.5 תוספת 2011 תהווה שכר לכל דבר ועניין ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך תשלום גמול לעבודה נוספת, לרבות כוננויות, תורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, לעניין גמלאות, הפרשות לקופת גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת לגבי השכר המשולב.
- 9.6 תוספת 2011 תובא בחשבון לעניין חישוב תוספות שנתיות ומענקים שנתיים המחושבים על בסיס השכר המובא בחשבון לצורך חישוב ערך שעה לעבודה נוספת או על בסיס המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית.
- 9.7 הממשלה מבחירה כי לאור הוראות סעיף 8 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, תוספת 2011 תובא בחישוב המשכורת הקובעת, כהגדרתה בסעיף האמור.
- 9.8 החל ביום 1.1.2011, יוגדלו בשיעור של 2.25% (כמלים: שני אחוזים ועשרים וחמש מאיות האחוז), תוספות השכר שמתקיימים בהן כל אלה:
- (1) אינן מובאות בחשבון לעניין חישוב ערך שעה;
  - (2) אינן מנויות בפסקאות (1) עד (3) של סעיף 9.2;
  - (3) אינן מושפעות מערך השעה ואינן מתעדכנות עקב עדכון המשכורת הקובעת לפנסיה.
- מובהר כי הוראה זו אינה חלה לגבי רכיבי החזרי הוצאות מכל סוג שהוא.
- 9.9 התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש ינואר 2011 ולא יאוחר מהמשכורת המשתלמת בעד חודש פברואר 2011. היה והתשלום יבוצע החל מהמשכורת המשתלמת בעד חודש פברואר 2011, ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד התקופה שמיום 1.1.2011 עד יום 31.1.2011.

#### 10. משא ומתן נוסף ודירוגים ייחודיים

- 10.1 מוסכם כי סמוך לאהר חתימת הסכם זה ינהלו המעסיקים, עם כל הסתדרות ואיגוד מקצועי, משא ומתן לקראת חתימת הסכם קיבוצי ליישום האמור בסעיפים 5 עד 8 לעיל, בכפוף למסגרת עלות התוספות ולבסיס החישוב כאמור בסעיף 6 לעיל, אך למעט בנוגע לעלות שהוקצתה לפי סעיף 5.1.1 וכמפורט סעיף 9 ("תוספת 2011").
- למען הסר ספק, לגבי מעסיקים הכפופים להוראות סעיף 29 חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, האמור בסעיף זה הינו בכפוף להוראות סעיף 29.
- 10.2 כל מעסיק יעביר להסתדרות מידע באשר לנתוני שכר הקיימים ברשותו, אשר רלוונטיים לצורך המשא ומתן האמור ואשר יתבקש על-ידה. העברת המידע תיעשה בכפוף להוראת כל דין, לרבות הוראות חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 (ללא פרטים מזהים). מובהר כי המידע יועבר להסתדרות כפי שהוא מצוי בידי המעסיק (ללא עיבוד).
- היה ותוגש בקשה הכרוכה בעיבוד מידע, אשר לדעת המעסיק ניתן לעשותו בהקצאת משאבים סבירה, תיבחן בקשה זו על-ידי בחיוב. הסכים המעסיק להיעתר לבקשה יודיע להסתדרות מהם הסכומים המשוערים של העלות הכרוכה בהפקת המידע. ההסתדרות תודיע בתגובה האם היא מסכימה לשאת בעלות כאמור. הודיעה ההסתדרות כי היא מסכימה לשאת בעלות – המידע יופק ויימסר על-ידי המעסיק, כנגד תשלום העלות הכרוכה בכך. לא הודיעה ההסתדרות כי היא מסכימה לשאת בעלות - לא יימשך הטיפול בבקשתה.
- 10.3 היה ועד ליום 30.11.2011, לא ייחתם הסכם קיבוצי כאמור בסעיף 10.1 אשר בו תוקצה העלות שבסעיף 5.1.2, לגבי דירוגים מסוימים, כי אז תוקצה מלוא העלות שבסעיף 5.1.2 להגדלת שיעורה של תוספת 2011 באופן אחיד לגבי כלל העובדים המדרוגים באותו דירוג,

- ללא שינוי ביתר הכללים ההלים לגבי תוספת זו, ולא יתקיים עוד כל משא ומתן בקשר לעלות זו.
- על כן, אם לא ייהתם הסכם כאמור לגבי דירוג מסוים עד יום 30.11.2011, כי או יגדל, החל מיום 1.1.2012, שיעורה של תוספת 2011 לגבי העובדים המדורגים באותו דירוג, מ-2.25% ל-4.25% (ארבעה אחוזים ועשרים וחמש מאיות האחוז).
- 10.4 היה ועד ליום 30.11.2012, לא ייהתם הסכם קיבוצי כאמור בסעיף 10.1 אשר בו תוקצה העלות שבסעיף 5.1.3, לגבי דירוגים מסוימים, כי אז תוקצה מלוא העלות שבסעיף 5.1.3 להגדלת שיעורה של תוספת 2011 באופן אחיד לגבי כלל העובדים המדורגים באותו דירוג, ללא שינוי ביתר הכללים ההלים לגבי תוספת זו, ולא יתקיים עוד כל משא ומתן בקשר לעלות זו.
- כך למשל, בהמשך לאמור בפסקה השנייה של סעיף 10.3, אם לא ייהתם הסכם כאמור לגבי דירוג מסוים גם עד יום 30.11.2012, כי או יגדל, החל מיום 1.1.2013, שיעורה של תוספת 2011 לגבי העובדים המדורגים באותו דירוג, מ-4.25% ל-6.25% (שישה אחוזים ועשרים וחמש מאיות האחוז).
- 10.5 מוסכם כי בכל מקרה לא ישולם תשלום כלשהו מכוח ההסכמים הקיבוציים שייחתמו לפי סעיף זה בעד תקופת עבודה שקדמה ליום 1.1.2011.
- 10.6 דירוגים ייחודיים:
- 10.6.1 דירוג מעברי הגבול בשירות המדינה – מובהר כי לא ינוהל כל משא ומתן לגבי דירוג מעברי הגבול וכי חל לגביהם האמור בסעיף 15 להסכם הקיבוצי מיום 2.3.2009, כדלקמן:
- החל ביום 1.1.2011 יוגדלו הסכומים שבטבלת שכר היסוד שבנספח להסכם הקיבוצי האמור ויעמדו על 102.25% מהסכומים שבנספח.
- החל ביום 1.1.2012 יוגדלו הסכומים שבטבלת שכר היסוד שבנספח להסכם הקיבוצי האמור ויעמדו על 104.25% מהסכומים שבנספח.
- החל ביום 1.1.2013 יוגדלו הסכומים שבטבלת שכר היסוד שבנספח להסכם הקיבוצי האמור ויעמדו על 106.25% מהסכומים שבנספח.
- 10.6.2 דירוג קלדניות שופטים בשירות המדינה – לא ינוהל כל משא ומתן לגבי דירוג קלדניות שופטים. בהמשך לסעיף 6.3 להסכם הקיבוצי שנחתם בעניינן ביום 28.12.2009, מוסכם כי מלוא העלות בשיעור 6.25% תוקצה להגדלת שכר היסוד של קלדניות השופטים כדלקמן:
- החל ביום 1.1.2011 יוגדלו הסכומים שבטבלת שכר היסוד שבנספח א' להסכם הקיבוצי האמור ויעמדו על 102.25% מהסכומים שבנספח.
- החל ביום 1.1.2012 יוגדלו הסכומים שבטבלת שכר היסוד שבנספח א' להסכם הקיבוצי האמור ויעמדו על 104.25% מהסכומים שבנספח.
- החל ביום 1.1.2013 יוגדלו הסכומים שבטבלת שכר היסוד שבנספח א' להסכם הקיבוצי האמור ויעמדו על 106.25% מהסכומים שבנספח.
11. זכויות הוריות – תוספת מעונות
- 11.1 החל מיום 1.9.2011 ישולם החזר הוצאות בעד החזקת ילד במעון (להלן: "תוספת מעונות") כדלקמן:
- 11.1 תוספת המעונות תשולם בגין השתתפות חלקית בהוצאות אחזקת ילד במעון או בהשגחה אחרת, בהתאם לתנאי הזכאות שלהלן.
- לענין סעיף זה, "ילד" – מי שטרם מלאו לו 5 שנים, אלא אם כן נאמר במפורש אחרת.

- 11.2 תוספת המעונות תשולם לעובדת שהינה אם לילד, והיא לא הידרש להמציא למעסיק קבלות (מטעמי נוחות).
- 11.3 סכום תוספת המעונות הוא כדלקמן:
- 11.3.1 בעד ילד אחד / ילד ראשון – 300 ₪ (במלים: שלוש מאות שקלים חדשים) לחודש;
- 11.3.2 בעד ילד שני – 200 ₪ (במלים: מאתיים שקלים חדשים) לחודש.  
מובהר כי תוספת מעונות תשולם בו זמנית בגין עד שני ילדים.
- 11.4 החל מחודש ינואר 2012 יעודכנו סכומי תוספת מעונות, אחת לשנה, במשכורת חודש ינואר, בהתאם לשיעור השינוי בין המדד החדש לעומת המדד הקודם.  
לעניין זה:  
"מדד" – מדד המחירים לצרכן המתפרסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.  
"המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון;  
"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם, ולעניין העדכון הראשון – מדד חודש דצמבר 2010 (המתפרסם בינואר 2011).
- 11.5 מובהר כדלקמן:
- 11.5.1 תוספת מעונות תשולם רק בגין תקופה בעדה העובדת זכאית למשכורת מהמעסיק וכמימונו. כך, למשל, תוספות מעונות לא תשולם בעד תקופה אשר בגינה העובדת זכאית לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995, כפי שהוא מעת לעת, או לגבי תקופות בהן היא שוהה בחופשה ללא תשלום;
- 11.5.2 תוספת מעונות מהווה רכיב של החזר הוצאות ועל כן היא אינה מהווה שכר לכל דבר ועניין אך יופרשו בעדה הפרשות בהתאם לנהוג אצל המעסיק לגבי רכיב החזר הוצאות. למען הסר ספק, לגבי מעסיקים הכפופים להוראות סעיף 29 חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, האמור בסעיף קטן זה הינו בכפוף להוראות סעיף 29;
- 11.5.3 תוספת המעונות מהווה "זכות בקשר להורות", לפי סעיף 4(ב) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, כנוסחו מעת לעת, ויחולו לגביה הוראות סעיף 4(א) לחוק האמור.
- 11.6 תוספת המעונות לפי סעיף זה מחליפה ומבטלת, החל ממשכורת חודש ספטמבר 2011, כל הסדר אחר בעניין זה לגבי ילד שטרם מלאו לו 5 שנים, יהא כינויו של ההסדר אשר יהא, בין אם עניינו החזר הוצאות ישיר או מתן הטבה אחרת, במישרין או בעקיפין, לרבות מימון, סכסוד או מתן הנחה בעלות החזקת ילד במעון או בהשגחה אחרת.
- 11.7 על אף האמור בסעיף 11.6, הוראותיו לא יחולו במקרה בו קיים הסדר כללי (ברמת הדירוג, המצטיק, מקום העבודה או איזור העבודה) אשר בו מתקיימים כל אלה:  
(1) לפי ההסדר הכללי משולמת הטבה אחרת בגין השתתפות בהוצאות אחזקת ילד במעון או בהשגחה אחרת (להלן: "הטבה אחרת").  
(2) סכום ההטבה האחרת עולה על 300 ₪ בחודש בעד ילד אחד / ילד ראשון וכן הוא עולה על 500 ₪ בחודש בעד שני ילדים או יותר (שתי הדרישות הן במצטבר).
- במקרה כאמור ימשיך לחול ההסדר הכללי, בהתאם להוראותיו ולכללי הזכאות בעניינו, וללא שינוי במעמדו הנורמטיבי. מובהר כי בחינת התקיימות התנאים לא תיעשה ברמת הפרטנית של עובד אלא ברמה הכללית, כאמור לעיל.
- עוד מובהר כי היה ויתעוררו חילוקי דעות בענין זה, הם יובאו להכרעת ועדת המעקב לפי סעיף 21.

למען הכר ספק, לגבי מעסיקים הכפופים להוראות סעיף 29 חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, האמור בסעיף זה הינו בכפוף להוראות סעיף 29.

11.8 יובהר כי לגבי דירוגים או מעסיקים אשר חלים אצלם הסדרים בעניין תשלום החזר הוצאות בעד אחזקת ילד כמעון או בהשגחה אחרת, בעד ילד שמלאו לו 5 שנים ומעלה, ימשיך לחול לגבי גילאים אלו ההסדרים הרלוונטיים החלים במועד חתימת הסכם זה, ובלבד שלא יחולו הסדרים כפולים. למען הכר ספק, לגבי מעסיקים הכפופים להוראות סעיף 29 חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, האמור בסעיף זה הינו בכפוף להוראות סעיף 29.

## 12. הפרשות לקופת גמל לקצבה

12.1 לגבי המדינה והמעסיקים אשר חל לגביהם ההסכם הקיבוצי שנחתם ביום 3.3.99, בדבר המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת (להלן – "הסכם המעבר לפנסיה צוברת"): ראה נספח ג' להסכם זה, שהינו הסכם קיבוצי המתקן הוראות בהסכם המעבר לפנסיה צוברת.

12.2 לגבי המעסיקים אשר הסכם המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת אינו חל עליהם, תחול הגדלה בשיעורי דמי הגמולים כמפורט להלן:

### (א) לגבי השכר המכוסה בפנסיה צוברת

#### (1) בקופת גמל לקצבה שהינה קרן פנסיה צוברת חדשה:

שיעורי הפרשות לקופת גמל לקצבה שהינה קרן פנסיה חדשה, בגין השכר המכוסה לפנסיה צוברת, יגדלו כדלקמן:

#### (א) החל ביום 1.1.2011:

שיעור הפרשת המעסיק לרכיב תגמולים יגדל ב- 0.5%, ובלבד ששיעור הפרשת המעסיק לרכיב תגמולים בקופת הגמל לקצבה, לאחר ההגדלה, לא יעלה על 6.5%;

שיעור הניכוי לתגמולים ממשכורת העובד יגדל ב- 0.5%, או בשיעור הדרוש להשלמתו ל- 6%, לפי הנמוך מביניהם;

האמור בסעיף קטן זה יבוצע החל ממשכורת חודש פברואר 2011 ולא יאוחר ממשכורת חודש מרץ 2011, למפרע ליום 1.1.2011.

#### (ב) החל ביום 1.1.2013:

שיעור הפרשת המעסיק לרכיב תגמולים יגדל ב- 0.5% נוסף, ובלבד ששיעור הפרשת המעסיק לרכיב תגמולים בקופת הגמל לקצבה, לאחר ההגדלה הנוספת, לא יעלה על - 7%;

שיעור הניכוי לתגמולים ממשכורת העובד יגדל ב- 0.5% נוסף, או בשיעור הדרוש להשלמתו ל- 6.5%, לפי הנמוך מביניהם;

#### (2) בקופת גמל לקצבה שהינה קופת ביטוח ("בביטוח מנהלים") או בקופת גמל לא משלמת לקצבה ("תגמולים ופיצויים"):

במקרה בו השיעור הכולל של הפרשות המעסיק, בקופת גמל לקצבה שהינה קופת ביטוח ("בביטוח מנהלים") או בקופת גמל לא משלמת לקצבה ("תגמולים ופיצויים"), לרכיב תגמולים ולרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה, הינו נמוך

מ-7.5%, ושיעור הניכוי ממשכורת העובד הינו נמוך מ-7%, יוגדלו שיעורי ההפרשות והניכויים האמורים כדלהלן:

(1) החל ביום 1.1.2011: השיעורים של הפרשת המעסיק לתגמולים ושל הניכוי ממשכורת העובד יגדלו כל אחד ב-0.5%.

האמור בסעיף קטן זה יבוצע החל ממשכורת חודש פברואר 2011 ולא יאוחר ממשכורת חודש מרץ 2011, למפרע ליום 1.1.2011.

(2) החל ביום 1.1.2013: השיעורים של הפרשת המעסיק לתגמולים ושל הניכוי ממשכורת העובד יגדלו כל אחד ב-0.5% נוסף.

ובלבד שבכל עת, השיעור הכולל של הפרשות המעסיק לרכיב תגמולים ולרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה, עבור עובד כאמור בסעיף זה, לא יעלה על 7.5% ממשכורתו ושיעור הניכוי ממשכורת העובד לא יעלה על 7%.

האמור לעיל, לעניין הגדלת שיעור ההפרשה של המעסיק, יחול גם במקרה בו כמועד חתימת הסכם זה, הניכוי ממשכורת העובד, על-פי בקשתו, הינו בשיעור של 7%.

**(ב) לגבי רכיבי השכר שאינם נכללים בשכר המבוטח לפנסיה צוברת ואינם החזרי הוצאות**

החל ביום 1.1.2011 יגדלו שיעורי ההפרשות לקופת גמל לקצבה בגין רכיבי שכר שאינם חלק מהשכר המבוטח לפנסיה צוברת, למעט ביגוד (למען הסר ספק, רק לגבי מעסיקים אשר אצלם הביגוד אינו נכלל בשכר המבוטח לפנסיה צוברת) ולמעט החזרי הוצאות כדלקמן:

(1) החל מיום 1.1.2011: שיעור הפרשת המעסיק לרכיב תגמולים יגדל ב-0.5%, ובלבד ששיעור הפרשת המעסיק לקופת הגמל לקצבה, לאחר ההגדלה, לא יעלה על 5.5%;

שיעור הניכוי לתגמולים ממשכורת העובד יגדל ב-0.5%, או בשיעור הדרוש להשלמתו ל-5.5%, לפי הנמוך מביניהם.

האמור בסעיף קטן זה יבוצע החל ממשכורת חודש פברואר 2011 ולא יאוחר ממשכורת חודש מרץ 2011, למפרע ליום 1.1.2011.

(2) החל ביום 1.1.2013: שיעור הפרשת המעסיק לרכיב תגמולים יגדל ב-0.5% נוסף, ובלבד ששיעור הפרשת המעסיק לקופת הגמל לקצבה, לאחר ההגדלה, לא יעלה על 6%;

שיעור הניכוי לתגמולים ממשכורת העובד יגדל ב-0.5% נוסף, או בשיעור הדרוש להשלמתו ל-6%, לפי הנמוך מביניהם.

12.3 למען הסר ספק, אין כאמור בסעיף זה כדי להוות אישור למתן הטבות בניגוד להוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, לרבות בעניין הרכיבים המהווים בסיס להפרשות לקופת גמל לקצבה.

### 13. יום בחירה בתחילת שנת הלימודים

יום תחילת שנת הלימודים במערכת החינוך יהיה אחד מהימים הניתנים לניצול כיום בחירה, על חשבון מכסת ימי הבחירה, כמשמעם וכנהוג במקום העבודה, מעת לעת. האמור בסעיף זה לא יחול לגבי עובדים המועסקים במערכת החינוך. כמו-כן, למען הסדר ספק, אין באמור בסעיף זה כדי ליצור זכאות לימי בחירה במקום עבודה או לגבי דירוג שלגביו לא קיים הסדר בעניין.

### 14. גמלאים בפנסיה חקציבית

14.1 משרד האוצר מודיע כי בכוונתו להפיץ, בתקופה הקרובה, תזכיר חוק לתיקון חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן – "חוק הגמלאות"), לפי העקרונות הבאים:

14.1.1 התיקון יחול לגבי מי שפרש מהשירות בתקופה שמיום 1 בינואר 2009 עד יום 31 בדצמבר 2012, וערב פרישתו דורג באחד מהדירוגים המפורטים בנספח א' להסכם זה ואשר קיימים בשירות המדינה (להלן – "פורש זכאי").

14.1.2 בהתאם לתיקון, תוגדל המשכורת הקובעת לתשלום קצבה (להלן – "המשכורת הקובעת") לפורש זכאי או לשאירו, לפי העניין, בשיעור שנקבע בטבלה המצורפת בנספח ד' להסכם זה (להלן – "הטבלה"), בהתאם לחודש פרישתו מהשירות של הפורש הזכאי, ובהתאם למועדים המפורטים בסעיף 14.1.3.

14.1.3 הגדלת המשכורת הקובעת תיעשה בעד המועדים הבאים:

14.1.3.1 החל מיום 1.1.2011 (הקצבה בעד חודש ינואר 2011) תוגדל המשכורת הקובעת בשיעור המפורט בטבלה בעמודה A, ובלבד שמועד הפרישה מהשירות הינו בתקופה שמיום 1.1.2009 עד יום 31.12.2010;

14.1.3.2 החל מיום 1.1.2012 (הקצבה בעד חודש ינואר 2012) תוגדל המשכורת הקובעת בשיעור המפורט בטבלה, בעמודה B, ובלבד שמועד הפרישה מהשירות הינו בתקופה שמיום 1.4.2010 עד יום 31.12.2011;

מוכהר כי לגבי מי שמשכורתו הקובעת תוגדל הן לפי האמור בסעיף 14.1.3.1 והן לפי האמור בסעיף 14.1.3.2, הגדלת המשכורת הקובעת כאמור בסעיף 14.1.3.2 תיעשה על בסיס הכולל את ההגדלה לפי סעיף 14.1.3.1.

14.1.3.3 החל מיום 1.1.2013 (הקצבה בעד חודש ינואר 2013), תוגדל המשכורת הקובעת בשיעור המפורט בטבלה, בעמודה C, ובלבד שמועד הפרישה מהשירות הינו בתקופה שמיום 1.5.2011 עד יום 31.12.2012.

מוכהר כי לגבי מי שמשכורתו הקובעת תוגדל הן לפי האמור בסעיף 14.1.3.2 והן לפי האמור בסעיף 14.1.3.3, הגדלת המשכורת הקובעת כאמור בסעיף 14.1.3.3 תיעשה על בסיס הכולל את ההגדלה לפי סעיף 14.1.3.2.

14.2 ההסתדרות מודיעה כדלקמן:

14.2.1 עקרונות תיקון חקיקה הנזכר בסעיף 14.1, מקובלים על ההסתדרות והיא תתמך בהליכי החקיקה, ככל שהדבר יידרש.

14.2.2 לאחר שתיקון החקיקה הנזכר בסעיף 14.1 יתקבל בכנסת, לא תהא להסתדרות כל דרישה להגדלת המשכורת הקובעת, או לתשלום תוספת או הטבה אחרת, בשל העלויות או הטבות עליהם הוסכם בהסכם זה (או שיוסכם עליהם מכוח סעיף 10), או בגין התקופה שער יום 30.6.2012.



14.3 מובהר ומוסכם בין ההסתדרות לבין כל אחד מהמעסיקים / ארגוני המעסיקים הבאים: מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, מרכז המועצות האזוריות, מרכז המועצות האזוריות, איגודי הערים לכבאות, המוסד לביטוח לאומי, שירות התעסוקה וחברת דואר ישראל בע"מ. כי תיקון החקיקה הנזכר בסעיף 14.1 יהול גם על גופים אלו, לפי אותם כללים, לרבות בעניין מועדי התשלום, בשל העובדה כי חוק הגמלאות הוחל בקרבם מכוח הוראות חוק, הסכם או הסדר, לפי העניין. התיקון יוחל בהתאמה לדירוגים הקיימים בקרב מעסיקים אלו, ואשר כלולים בנספח א' להסכם זה.

14.4 לעניין זה, "משכורת קובעת" - מהגדרתה בסעיף לחוק הגמלאות, למעט רכיב קצובת הבראה וקצובת ביגוד. כמו כן, מובהר, למען הסר ספק, כי רכיב מענק יובל אינו נכלל בהגדרת המשכורת הקובעת.

14.5 כתוצאה מתיקון חוק הגמלאות הנזכר בסעיף 14.1, מובהר ומוסכם כי לגבי פורש זכאי אשר זכאי לתשלום מענק יובל, או לשאירו, לפי העניין, יוגדל, במועדי הגדלת המשכורת הקובעת, כאמור לעיל, סכום רכיב "מענק יובל", וזאת באותו שיעור בה הגדלה משכורתו הקובעת.

לעניין זה, "מענק יובל" - כמשמעותו בפרק 25.5 לתקשי"ר ובהסדרים המקבילים אצל יתר המעסיקים.

מובהר כי אין כאמור בסעיף זה כרי לשנות את מועד תשלום רכיב "מענק יובל".

14.6 מובהר כי האמור בסעיף זה אינו רלוונטי לגבי יתר המעסיקים שהינם צד להסכם זה אלא אך ורק למעסיקים בהם נהוגה פנסיה תקציבית. מוסכם כי לא תינתן ליתר המעסיקים או עובדיהם הטבה אחרת, במישרין או בעקיפין, בשל האמור בסעיף זה או עלותו, וכי לא תהיה כל טענה או דרישה בקשר לכך.

14.7 למען הסר ספק, אין באמור בסעיף זה כדי להוות אישור למתן הטבות בניגוד להוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, לרבות בעניין אופן חישוב המשכורת הקובעת או הקצבה למי שיצא לקצבה או לשאירו.

## 15. מבנה העסקה ושיפור רמת השירות

15.1 יימשכו הדיונים בנושא מבנה העסקה.

15.2 הצדדים מכירים בחשיבות הגלומה בשיפור רמת השירות הניתן על ידי העובדים לציבור ומודעים בזאת על נכונותם לשתף פעולה במאמץ לשיפור רמת השירות.

15.3 למען הסר ספק, לא יראו בנושאים כמפורט בסעיף זה כנושאים שהוסדרו בהסכם זה והצדדים יהיו רשאים לפעול בהתאם לאמצעים העומדים לרשותם, כאשר כל צד שומר על טענותיו בענין זה וההסכמות דלעיל לא תחשבנה כויתור על טענה כלשהי על-ידי מי מהצדדים.

## 16. דמי הבראה

16.1 משרד האוצר מודיע כי בכוונתו להפיץ, בתקופה הקרובה, תזכיר חוק, לתיקון חוק לתשלום חלקי של דמי הבראה בשירות הציבורי בשנים 2009 ו-2010 (הוראת שעה), התשס"ט-2009 לפי העקרונות הבאים:

(1) לא תהיה הפחתה נוספת בדמי הבראה מכוח החוק האמור;

(2) סכום דמי הבראה שהופחת מכוח החוק האמור בשנת 2010, ככל שהופחת, ישולם לעובד, בהתאם להסדר שייקבע בתזכיר האמור. זאת, למעט במקרים שבהם בשנת 2009 לא בוצעה, מסיבה כלשהי, הפחתת דמי הבראה או משכורת בסכום השווה למחצית מסכום דמי הבראה המלאים לשנת 2009 ועד להשלמה לסכום האמור.

3) בהמשך להסכם הקיבוצי שנחתם ביום 16.6.2009 בעניין הפחתת דמי הבראה, להחלטות ועדת המעקב שנחתמו בהמשך אליו ולהסכם הקיבוצי שנחתם ביום 7.6.2010 בעניין דחיית חלק מההפחתה, ובשונה מהאמור בו, מוסכם בין הצדדים כי ההפחתה בדמי ההבראה שבוצעה מכוח ההסכמים האמורים והחלטות ועדת המעקב, בתקופה שמיום 1.1.2009 ועד למועד חתימת הסכם זה, ממצה את מלוא ההפחתה הנדרשת בעניין זה ולא חבוצה הפחתה נוספת של דמי הבראה בשנת 2011. האמור בסעיף זה הינו בכפוף להשלמת חקיקתו של תיקון החקיקה הנוכח בסעיף 16.1.

#### 17. ביטול סכסוכי עבודה

כל סכסוכי העבודה הקיבוציים ברמה הארצית וברמה המקומית שהוכרוזו או הודעו הנוגעים לנושאים שהוסדרו בהסכם זה, בטלים עם החתימה על הסכם זה.

למען הסר ספק מובהר, כי בכלל זה בטל עם חתימת הסכם זה גם סכסוך העבודה מיום 7.10.2010, שהעניינים שבו הינם דרישת ההסתדרות לעדכון השכר במגזר הציבורי ומבוי סתום במר"מ לחתימה על הסכם שכר חדש.

#### 18. מיצוי תביעות

18.1 הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים ברמה הארצית וברמה המקומית, הכרוכות בהגדלת "מסגרת עלות התוספות" כפי שנקבע בהסכם זה או למתן הטבות נוספות כלשהן, והכל בגין התקופה שעד יום 30.6.2012 (שלושים ביוני 2012).

18.2 הוראת המיצוי כאמור בסעיף 18.1 (כמו גם הוראת השקט התעשייתי) אינה חלה על כל אלה:

(1) תביעות תלויות ועומדות במוסד לבוררות מוסכמת. כמו-כן, אין היא חלה לגבי תביעות בערכאות משפטיות.

(2) סכסוכי עבודה כלכליים, תלויים ועומדים, שהוכרוזו כדין עובר לחתימה על הסכם זה ולא מוצו או בוטלו עובר לחתימת הסכם זה.

ככפוף לאמור לעיל ובסעיף 10 להסכם זה, לא יתנהל כל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר ו/או הטבות כלשהן, לא ברמה הארצית ולא בכל רמה אחרת, בגין בתקופה שעד יום 30.6.2012, וזאת לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה.

#### 19. שקט תעשייתי

ההסתדרות מתחייבת כי במשך תקופת ההסכם לא תנקוט נגד מי מהמעסיקים או יחידה מיחידותיהם כאמצעי שביתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת כהליכי העבודה ובסדריה, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה, הן ברמה הארצית והן ברמה המקומית.

#### 20. הסכמים קודמים

תנאים ותניות שנקבעו בעבר בין הצדדים בהסכמים קיבוציים או בהסדרים קיבוציים או בהתחייבויות בכתב, ימשיכו להיות תקפים בתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם תוקנו או בוטלו במפורש או במשתמע על-ידי הוראה מהוראות הסכם זה.


#### 21. הכרעה בחילוקי דעות

ועדת מעקב בהשתתפות המכונה על השכר ויור"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות תמשיך לעקוב ולסייע בביצוע של הסכם זה ולהכריע בחילוקי הדעות הנוגעים לו.



15

בית הספר  
גשר  
תל אביב



שירות התעסוקה

האוניברסיטה הצבאית

אוניברסיטת בר-אילן

אוניברסיטת באר-שבע

אוניברסיטת חיפה

אוניברסיטת תל-אביב

הטכניון



מכון ויצמן

זמרת מדינת ישראל

שירותי בריאות כללית

---

חברת דואר ישראל בע"מ

---

איגוד ערים לשירותי כבאות והצלה אזור "איילון"

---

איגוד ערים לשירותי כבאות אזור אילת

---

איגוד ערים אזור אשקלון (שירותי כבאות)

---

איגוד ערים לכבאות אזור באר- שבע (שירותי כבאות)

---

איגוד ערים לשירותי כבאות והצלה אזור בית שמש

---

איגוד ערים – אזור בני ברק שרותי כבאות והצלה

---

איגוד ערים – שירותי כבאות של הגליל העליון המזרחי והגולן

---

איגוד ערים לכבאות עכו

---

איגוד ערים שירותי כבאות והצלה אזור הרצליה

---

איגוד ערים "השרון" לשירותי כבאות בע"מ

---

איגוד ערים – אזור הדרה (שירותי כבאות)

---

איגוד ערים לשירותי כבאות אזור, חולון, בת ים

---

איגוד ערים אזור חיפה שרותי כבאות

---

איגוד ערים שרותי כבאות - אזור טכריה

---

איגוד רשויות לכיבוי והצלה יו"ש

---

איגוד ערים אזור ירעאל שרותי כבאות והצלה

---

איגוד ערים לשירותי כבאות נתניה

---

איגוד ערים אזור פתח תקוה שרותי כבאות

---

איגוד ערים (שירותי כבאות) -- אזור ראשל"צ

---

איגוד ערים לשירותי כבאות אזור רהובות

2010-44589

נספח א' להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 10 בינואר 2011

להלן רשימת הדירוגים:

1. מינהלי;
2. עובדי המינהל והשרותים (הדירוג האחד) במגזר הציבורי;
3. טכנאי רנטגן;
4. מח"ר, לרבות פסיכולוגים;
5. מהנדסים;
6. טכנאים והנדסאים;
7. פיזיותרפיסטים;
8. משפטנים (מוכהר כי האמור לא יחול לגבי מי ששכרו צמוד לשכר נושא משרה שיפוטית)
9. סנגורים ציבוריים (מוכהר כי האמור לא יחול לגבי מי ששכרו צמוד לשכר נושא משרה שיפוטית);
10. עיתונאים;
11. עובדי מעבדה, ביו-כימאים ומיקרוביולוגים;
12. רוקחים;
13. סטודנטים לרפואה ולסיעוד;
14. אחים ואחיות (לרבות אחים ואחיות בריאות הציבור);
15. פארה רפואיים;
16. מרפאים בעיסוק;
17. מפקחים ימיים;
18. מקצ"ט;
19. סטודנטים;
20. מתמחים במשפטים;
21. נערים עובדים וחניכים;
22. קלדניות;
23. מעברי הגבול;
24. חינוך, חברה נוער וקהילה (החינוך המשלים) בשלטון המקומי.



שכר והסכמי עבודה

ד"ר קרן ג. הדר, תל. 02-5317129, פקס: 02-5695372

ירושלים, ח' בכסלו התשע"א  
15 בנובמבר 2010  
חוזר הע - כללי הסכם  
2010-1-47

אל: דן גינות, סגן בכיר לחשב הכללי, משרד האוצר

חידוק: השלום מענק חר פעמי לצובדים במגזר הציבורי  
סיומת עקרונות הסכם המסגרת במגזר הציבורי 2010

כיום 2.11.2010 גובשו הבנות בין המדינה לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן - ההסתדרות הכללית), כאשר לעקרונות הסכם קיבוצי (מסגרת), העתיד להיחתם בין המדינה ומעסיקים נוספים מהשירות הציבורי, לבין ההסתדרות הכללית.

בשל הצובדה כי ההסכם הקיבוצי האמור טרם נחתם, להלן הוגדרו לביצוע השלוב מענק חר פעמי אשר החנתיה לגביו תואמת את ההבנות שגובשו:

1. במשכורת חודש נובמבר 2010 (המשולמת בדצמבר 2010) ולא יאוחר ממשכורת נודש דצמבר 2010 (המשולמת בינואר 2011), יש לשלם מענק חר פעמי (להלן - המענק), כמפורט להלן:

א. עובד בשירות המדינה, אשר משכורתו עתושבת לפי ההסכמים הקיבוציים החלים על הדיורוגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות הכללית ואשר מפורטים בנספח א', ואשר היה מועסק בשירות המדינה כיום 1.7.2010 ומועסק ברצף ועד ליום 1.11.2010, יזא זכאי למענק חר פעמי בסכום של 2,000 ש"ח בהתאם למפורט להלן.

למען חסר ספק, מובהר כי המענק לא ישולם לעובדים שמשכורתם עתושבת לפי ההסכמים הקיבוציים החלים על הדיורוגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות הכללית ואשר מפורטים בנספח א'.

ב. הסכום האמור הינו לעובד המועסק במשרה מלאה, לגבי עובד המועסק במשרה חלקית, יהושב כיום המענק באופן יחסי לחלקיות משרתו (סמוצע תודשי מיוצג) ביחס למשרה מלאה בתקופה שמיום 1.11.2009 עד יום 31.10.2010.

לגבי עובד המועסק במשרה חלקית אשר היה מועסק רק בחלק מהתקופה הגיל, אך עבר ברציפות בתקופה שמיום 1.7.10 עד יום 1.11.10, יבוצע תחשיב חלקיות המשרה הממוצעת לפי התקופה בה הועסק בפועל במהלך התקופה שמיום 1.11.2009 עד יום 31.10.2010.

ג. המענק אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצוי פיטורים או חישוב ערך שעה ליצבורה נוספת, לרבות לגמיל בעד שעות נוספות, מוגניות, קריאות פתע, תודניות, משמרות או שכר עידוד, ולא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופה גמל (לרבות לקרן העתלמות, לקרן נכחיה או לביטוח מנהלים).

6

ד"ר קרן ג. הדר

ד"ר קרן ג. הדר, תל. 02-5317129, פקס: 02-5695372



## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

3. חוזר זה תואם עם ההסתדרות הכללית והאמור בו מקובל עליה. מובהר כי המענק לפי חוזר זה יהווה חלק מההסכם הקיבוצי (מסגרת) שייחתם בזמן הקרוב.  
יצוין כי לגבי גופים במגזר ציבורי אשר אמורים לחתום על הסכם הקיבוצי (המסגרת) העתיד להיחתם, ניתן אישור ספציפי מאת הממונה על השכר לתשלום המענק האמור.  
לגבי גופים אחרים במגזר הציבורי, אשר הצטרפו או החילו את ההסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 17.4.2008, ואשר מעוניינים להחיל את המענק החד פעמי לעובדים שמשכורתם מחושבת לפי הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות הכללית, יפנו בכתב לממונה על השכר והסכמי עבודה.

  
בברכה,  
אילן לוי  
הממונה על השכר והסכמי עבודה

העתק :  
מ"מ נציב שירות המדינה  
מר אבי ניסנקורן - יו"ר האגף לאיגוד מקצועי, הסחרות העובדים הכללית החדשה  
המעסיקים במגזר הציבורי  
(2010-123)

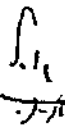
## שירותי הסכר עבודה

תל אביב, ישראל | טל: 02-6257817 | פקס: 02-7658360

### נספח א'

רשימת הרישום עליהם יחול המענק החד פעמי כשירות המדינה:

1. סינהלי;
2. טכנאי רישון;
3. מחיר, לרבות פסיכולוגים;
4. מהנדסים;
5. טכנאים והנדסאים;
6. פיזיותרפיסטים;
7. משפטנים (מובהר כי האמור לא יחול לגבי מי ששכרו צמוד לשכר נושא משרה שיפוטית);
8. סגורים ציבוריים (מובהר כי האמור לא יחול לגבי מי ששכרו צמוד לשכר נושא משרה שיפוטית);
9. עיתונאים;
10. עובדי מועצה, ביוכימאים ומיקרוביולוגים;
11. דוקחים;
12. סטודנטים לרפואה ולסיעוד;
13. אחים ואחיות (לרבות אחים ואחיות בריאות הציבור);
14. פארה רפואיים (לרבות קלינאי תקשורת);
15. ביופיזיקאים;
16. מפקחים ימיים;
17. מקציט;
18. סטודנטים;
19. כהמחים במשטרים;
20. נערים עובדים וחניכים;
21. קולוניות שיטטים;
22. מעבדי תבואה;



תל אביב, ישראל | טל: 02-6257817 | פקס: 02-6250671

סוגר ודסקטני עבודה

ת.ד. 1000, חיפה, ישראל. טל: 02-6350671, פקס: 02-6350670

נספח ב'

רשימת הרידוגים עליהם לא יחול המענק החד פעמי כשירות המדינה:

- 1. חיבדים סוציאליים;
- 2. שירות החוק;
- 3. פרקליטים;
- 4. רופאים וטרינרים;
- 5. מחקר אורח;

לח  
לח

ת.ד. 1000, חיפה, ישראל. טל: 02-6350671, פקס: 02-6350670

מדינת ישראל  
משרד האוצר

שכר והסכמי עבודה

דואר קולנוע, תל אביב, מיקוד: 6100, תל: 02-5310000, פקס: 02-5695372

ירושלים, י"ב בטבת התשע"א  
19 בדצמבר 2010  
חוזר הע - כללי הוראות  
2010-1-58

אל: דן גינת, סגן בכיר לחשב הכללי, משרד האוצר

הנדון: השלום מענק חזר פעמי לעובדים במגזר הציבורי - הוראות בעניין חופשת לידה וחופשה ללא תשלום ולהלוו הלידה ותל"ת  
תוזרנו הע 2010-1-47 מיום 15.11.2010

א. חופשת לידה

1. בסעיף 1.א. לתזרנו הע 2010-1-47 מיום 15.11.2010 נאמר "עובד בשירות המדינה, אשר משכורתו מחושבת לפי ההסכמים הקיבוציים החלים על הדרגות המיוצגים על-ידי ההסתדרות הכללית ואשר מסורטים בספח א', ואשר היה מועסק בשירות המדינה ביום 1.7.2010 ומרעף כרצף ועד ליום 1.11.2010, יהא זכאי למענק חזר פעמי בסכום של 2,000 ש"ח בהתאם למפורט להלן".
2. לאחר בחינת הרבדים הוחלט כי הקופת חופשת הלידה, כמשמעותה בסעיף 6 לחוק עבודת נשים התשי"ד-1954 (להלן - "חוק עבודה נשים" או "חוק"), במהלך התקופה שמיום 1.7.2010 עד יום 1.11.2010 (להלן - "התקופה הקובעת"), לא תקטע את רצף העסקה של עובדת אשר יצאה לחופשה לידה כאמור. והיא תזכה זכאית לתשלום המענק במשכורת הראשונה שתשלם לה לאחר תזרחה לעבודה ולא יאוחר מן המשכורת שלאחר מכן. יצוין כי אורכה של חופשת הלידה לפי חוק עבודה נשים עומד ככלל על עשרים ושישה שבועות אלא אם כן היא הראויה בנסיבות המפורטות בסעיף 6 לחוק. למען הסר ספק, האמור לעיל אינו חל לגבי חופשה ללא תשלום או על היעדרות שרינה כדין חופשה ללא תשלום, שהיא לאחר חום חופשת הלידה כמשמעותה בחוק עבודה נשים, ולגביה יחול האמור בסעיף ב. להלן.
3. למען הסר ספק, שאר התנאים שנקבעו בתזרנו שבסימוכין יחולו גם על עובדות אשר שהו בחופשת לידה. מיבאר כי האמור בסעיף זה חל בהתאמה גם לגבי עובד אשר בהתאם להוראות חוק עבודת נשים יצא לחופשת לידה.

י.א.  
ג.א.

### שפת הסכמי עבודה

ת.ד. 1010, ירושלים, טל: 02-6317857, פקס: 02-7658360

#### ב. חופשה ללא תשלום

עובד אשר יטה, במהלך התקופה הקובעת, כולה או חלקה, בחופשה ללא תשלום, או נעדר מן העבודה, במהלך התקופה הקובעת, היעדרות שרינה כדן חופשה ללא תשלום, יהולו לגביו ההוראות הבאות:

1. עובד שבתקופת מיום 1.7.2010 עד יום 31.12.2011 היה זכאי למשכורת בגין 4 חודשי עבודה מלאים יום אחר נוסף לשנתו ברצף, בין אם הועסק במשרה מלאה ובין אם הועסק במשרה חלקית, יהיה זכאי למצוק החד פעמי, בהתאם להוראות שלחן.

#### 2. חישוב חלקיות המשרה לצורך חישוב המענק:

בחשוב חלקיות משרתו (ממוצע חודשי מייצג) לצורך חישוב המענק, תילקח בחשבון התקופה שמיום 1.11.2009 עד יום 31.10.2010, בה הועסק בפועל.

ככל שהעובד לא היה זכאי כלל למשכורת בתקופה האמורה, תילקח בחשבון לצורך חישוב חלקיות משרתו, התקופה שמיום 1.11.2010 עד יום 31.12.2011, בה היה זכאי למשכורת מ"מעסיק" (גם אם לא היה ברצף).

3. המענק החד-פעמי ישולם לעובד עליו חל סעיף זה במשכורת חודש ינואר 2012 ולא יאוחר ממשכורת חודש פברואר 2012.

#### ג. כללי

1. לגיין ר"ח זה, "המענק החד פעמי" או "המענק" - כמשמעותו בחוזר שכסימוכין.
2. חוזר זה תואם עם ההסתדרות הכללית והאמור בו הוא על דעתה. חוזר זה יחווה חלק מההסכם ה"מבוצע" (במגרת) שייחתם בקרוב בין המדינה לבין ההסתדרות הכללית.

איתן לוי  
הממונה על הסכמי עבודה

העחק:

מר אהוד פראוור - נציב שירות המדינה וכפועל)

מר אבי גיסקרון - יו"ר האגף לאיגוד מקצועי, הסתדרות העובדים הכללית החדשה

חמ"ע"קים במגרת העיבור:

(134-2010)

P. 1-4

### הסכם קיבוצי

שנתחם ביום 12 בינואר 2011

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר אילן לוי, ו/או על-ידי מ"מ נציב שירות המדינה, מר אהוד פראוור ;

מרכז השלטון המקומי בישראל, בשם הרשויות המקומיות החברות בו, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג על-ידי מר שלמה בוחבוט, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מעלות-תרשיחא, מר שלמה דולברג, מנכ"ל מרכז השלטון המקומי ועו"ד דן בן חיים, הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי ;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל-אביב-יפו והיפה), המיוצגות על ידי סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בעיריית תל-אביב, מר אשר בן שושן ;

האוניברסיטה העברית בירושלים, המיוצגת על-ידי \_\_\_\_\_ ;

הטכניון. מכון טכנולוגי לישראל, המיוצג על-ידי \_\_\_\_\_ ;

מרכז המועצות האזוריות המיוצג על-ידי מר יצחק ישועה, מנכ"ל מרכז המועצות האזוריות ;

חבר המועצות הדתיות בישראל המיוצג על-ידי מר דב דומברוביץ', מזכיר חבר המועצות הדתיות ;

המוסד לביטוח לאומי, המיוצג על-ידי מנכ"לית המוסד לביטוח לאומי, גב' אסתר דומיניסיני ;

שירות התעסוקה, המיוצג על-ידי מנכ"ל שירות התעסוקה, מר יוסף יפרח ;

איגודי ערים לכבאות המיוצגים כל אחד על-ידי נציגיו ;

(להלן: "המעסיקים")  
מצד אחד

לכין : הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי יו"ר האגף לאיגוד מקצועי, עו"ד אבי ניסנקורן ;

(להלן: "ההסתדרות")  
מצד שני

הואיל : וביום 3.3.99 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי בעניין מעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת במגזר הציבורי (להלן: "הסכם המעבר לפנסיה צוברת") ;

והואיל : ובתקופה שחלפה מאז חתימת הסכם המעבר לפנסיה צוברת התקבלו תיקוני תיקה אשר נוגעים לנושאים הנדונים בהסכם האמור ואשר מצריכים תיקונים בנוסח ההסכם, ובשל כך קיימו הצדדים דיונים ברבר ביצוע תיקונים כאמור ;



הואיל: ובנוסף לאמור לעיל, ניהלו הצדדים משא ומתן בדבר העלאת שיעורי ההפרשות לקופת גמל לקצבה שאינה קרן פנסיה ותיקה (כהגדרתה בהסכם זה להלן):

והואיל: והצדדים מבקשים לעגן בהסכם קיבוצי את ההסכמות אליהן הגיעו כדיונים ובמשא ומתן כאמור;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

#### 1. המבוא

המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

#### 2. תחולה ותחילה

- (א) הסכם זה יהול על כל העובדים אשר חל עליהם ההסכם הקיבוצי בעניין המעבר מפנסיה חקציבית לפנסיה צוברת מיום 3.3.99.
- (ב) תחילתו של הסכם זה ביום 1 בינואר 2011.

#### תיקונים בהסכם המעבר לפנסיה צוברת

3. סעיף 3 בפרק ב' להסכם המעבר לפנסיה צוברת (הגדרת "הסדר פנסיה צוברת") יימחק.
4. במקום סעיפים 6, 7, 8 - 9 בפרק ב' להסכם המעבר לפנסיה צוברת יבוא:
- "6. "קרן פנסיה צוברת ותיקה" – "קרן ותיקה" כהגדרתה בחוק קופות גמל.
7. "קרן פנסיה צוברת חדשה" – "קרן חדשה מקיפה" או "קרן חדשה כללית" כהגדרתן בחוק קופות גמל.
5. בסוף פרק ב' להסכם המעבר לפנסיה צוברת יבוא:
- "8. "חוק קופות גמל" – חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה - 2005.
9. "קופת גמל לקצבה" – כהגדרתה בחוק קופות גמל."
6. ככל מקום בהסכם המעבר לפנסיה צוברת, מפרק ג' ואילך, בו נאמר "קרן פנסיה צוברת", "קופת גמל להגמולים", "קופת גמל לשכירים" או "הסדר פנסיה צוברת", יבוא במקומם: "קופת גמל לקצבה".

7. במקום סעיף 3 (א) – (ב) בפרק ד' להסכם המצבר לפנסיה צוברת יבוא:

3" (א) מוסכם בזאת כי החל מהמועד הקובע יבוצעו הפרשות לקופת גמל לקצבה (לפי בחירת העובד ובהתאם להוראות פרק י' להלן – "בחירת קופת גמל לקצבה") עבור עובדים קבועים. הבסיס להפרשה כאמור עבור עובדים קבועים יהיה: כל רכיבי המשכורת אשר אינם נכללים במשכורת הקובעת לפנסיה תקציבית ואשר אינם בגדר התזר הוצאות, גילום מס וזקיפת הטבה למס.

8. בסעיף-קטן 6 (ג) בפרק ד' יימחקו המלים "גם לקופת גמל לתגמולים (לשכירים) וגם לקרן פנסיה צוברת".

9. סעיף 8 בפרק ד' יימחק, ובמקומו יבוא:

8" עבור עובד קבוע, אשר בחר בהסדר החליפי (הפרשות לתגמולים בשיעורים של 5% מעסיק ו- 5% עובד והפרשה של 7% לתגמולים במסלול עמית עצמאי) לפי נוסחו הקודם של סעיף זה, יבוצעו, במקום ההסדר החליפי, הפרשות וניכויים לקופת גמל לא משלמת לקצבה (אשר נבחרה על-ידו לצורך ביצוע הפרשות במסגרת "ההסדר החליפי", וכל עוד לא בחר העובד בקופת גמל לקצבה אחרת) החל ביום 1.1.2011, בהתאם למפורט להלן:

(א) החל ביום 1.1.2011: הפרשת מעסיק - 12.5%, מתוכם 6.5% לתגמולים ו- 6% במקום פיצויים; ניכוי משכר העובד - 5.5% לתגמולים.

(ב) החל ביום 1.12.2013: הפרשת מעסיק - 13%, מתוכם 7% לתגמולים ו- 6% במקום פיצויים; ניכוי משכר העובד - 6% לתגמולים.

(ג) בכפוף לקיומם של שני התנאים המפורטים להלן, יבוצע תיקון של חלוקת הפרשות המעסיק אשר בוצעו בגין שנת 2010, כך שהפרשת המעסיק, בשיעור של 12%, תחלק כך: 6% לתגמולים ו- 6% במקום פיצויים.

האמור בסעיף קטן זה יבוצע אך ורק בהתקיים שני תנאים:

(1) ניתן אישור, על-ידי הגורמים המוסמכים, כי הדבר האפשרי כהתאם לדין ולכללים של רשות המיסים ושל אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר;

(2) התיקון ניתן לביצוע בתוך אותה קופת גמל לקצבה כה הופקדו הפרשות המעסיק עבור שנת 2010.

ההפרשות והניכויים כמפורט לעיל יבואו במקום הפרשות וניכויים במסגרת "ההסדר החליפי" על-פי נוסחו הקודם של סעיף זה.

10. במקום סעיף 3 בפרק ה' יבוא:

3" לגבי עובד קיים אשר ערב חתימת ההסכם היה מבוטח פעיל, לגבי חלק השכר המהווה משכורת קובעת לפנסיה, בקופת גמל לקצבה שהנה קופת ביטוח כהגדרתה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד - 1964 (להלן - "ביטוח מנהלים"), ואשר בחר להמשיך להיות מבוטח בכיטוח מנהלים כאמור החל במועד הקובע, וכן לגבי עובד חדש אשר ערב כניסתו לשירות היה מבוטח פעיל בכיטוח מנהלים כאמור ואשר הודיע על כך למעסיק בכתב, תוך 14 יום מיום כניסתו לשירות, ובחר להמשיך להיות מבוטח באותה קופת ביטוח, יהולו ההוראות הבאות:

(א) ביטוח העובד בקופת ביטוח יהיה בהתאם למקובל אצל כל מעסיק ערב המועד הקובע, וכפי שיהיה מעת לעת, בעניין ביטוח מנהלים לרבות בעניין שיעורי ההפרשות, ובלבד שלא ייפגע העובד הקיים. על עובד המבוטח בכיטוח מנהלים יחולו הוראות הסכם זה בהתאמה (אלא אם כן נקבע אחרת) לרבות בעניינים המפורטים להלן:

- (1) הכללת רכיבים נוספים לביטוח הפנסיוני.
- (2) התנאים בהם יהיה רשאי המעסיק לדרוש ההזר ככפים מקופת הביטוח כאמור בפרק ט' להלן.
- (3) בכל מקרה בו הפרשת המעסיק הינה או תהא בהתאם לצו אשר הוצא על-ידי שר העבודה והרווחה ואשר פורסם ב"פ 4659, התשנ"ח, עמ' 4394, וכפי שיהיה מעת לעת (להלן – "הצו"), יהיו הפרשות המעסיק לביטוח מנהלים, על-פי הסכם זה, במקום פיצויי פיטורים וזאת בהתאם ובכפוף לתנאים הקבועים בצו.

המעסיק יהיה רשאי לנכות משכר עובד כאמור את חלקו בביטוח המנהלים.

(ב) במקרה בו השיעור הכולל של הפרשות המעסיק לרכיב תגמולים ולרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה, עבור עובד כאמור בסעיף זה, הינו נמוך מ- 7.5%, ושיעור הניכוי ממשכורת העובד הינו נמוך מ- 7%, יוגדלו שיעורי ההפרשות והניכויים האמורים כדלהלן:

(1) החל מיום 1.1.2011: השיעורים של הפרשת המעסיק לתגמולים ושל הניכוי ממשכורת העובד יגדלו כל אחד ב- 0.5%.

(2) החל ביום 1.1.2013: השיעורים של הפרשת המעסיק לתגמולים ושל הניכוי ממשכורת העובד יגדלו כל אחד ב- 0.5% נוסף.

ובלבד שבכל עת, השיעור הכולל של הפרשות המעסיק לרכיב תגמולים ולרכישת ביטוח אובדן כושר עבודה, עבור עובד כאמור בסעיף זה, לא יעלה על 7.5% ושיעור הניכוי ממשכורת העובד לא יעלה על 7%.

(ג) האמור בסעיף-קטן (ב), לעניין הגדלת שיעור ההפרשה של המעסיק, יתול גם במקרה בו במועד התימת הסכם זה, הניכוי ממשכורת העובד, על-פי בקשתו, הינו בשיעור של 7%.

(ד) לעניין סעיף זה – "מבוטח פעיל בביטוח מנהלים" - עובד קיים אשר בוצעו עבורו הפרשות לביטוח מנהלים בשלושת החודשים האחרונים שלפני המועד הקובע, או עובד חדש אשר בוצעו עבורו הפרשות לביטוח מנהלים בשלושת החודשים האחרונים שלפני כניסתו לשירות המעסיק.

(ה) למען הסדר ספק מובהר, כי על עובד קיים או עובד חדש אשר לגביו לא חל סעיף זה, יתול סעיף 1 בפרק ז' להלן.

11. בסעיף 1 בפרק ז' להסכם המעבר לפנסיה צוברת, אחרי סעיף קטן ב. יבוא:

"ג. החל ביום 1.1.2011 יהיו שיעורי ההפרשות לקופת גמל לקצבה, למעט לקרן פנסיה ותיקה, בגין השכר המבוטח לפנסיה צוברת, כאמור בסעיף 3 לפרק ז' לגבי עובד קבוע וכאמור בסעיף 1 (א) לפרק ז' לגבי עובדים חדשים וקיימים, כדלהלן:

(1) החל ביום 1.1.2011: הפרשת המעסיק – 12.5%, מתוכם 6.5% לתגמולים ו- 6% במקום פיצויים;

ניכוי ממשכורת העובד – 6% לתגמולים;

(2) החל ביום 1.1.2013: הפרשת המעסיק – 13%, מתוכם 7% לתגמולים ו- 6% במקום פיצויים; ניכוי ממשכורת העובד – 6.5% לתגמולים;

ד. האמור בסעיף זה לא יחול על עובד המבוטח ב"ביטוח מנהלים" לפי סעיף 3 בפרק ז' להסכם זה."

בפיקוד ההסכם המעבר לפנסיה ציבורית, אחריו בסעיף 15) יבוא

11. כשישנם 100% - 100% בפרק זה לא יהיו על עיבוד המבוטח ביביטוח מנהלים" לפי סעיף 3 בפרק זה להסכם זה יאשר מביטוח עבודה הפדשה במקום פיצויים. כאמור בסעיף 3(א)(3) בפרק זה לעיל, כשיעור של 100% § 1739 בפרק זה של עיבוד המבוטח ביביטוח מנהלים" לפי סעיף 3 בפרק זה להסכם זה, ואשר מבוצעת עבודה הפדשה במקום פיצויים, כאמור בסעיף 3(א)(3) בפרק זה לעיל, כשיעור שהינו גבוה מ - 6% אך נמוך מ - 1739 § יהיו על עובד זה כשישנם 100% - 100% לפי (2) בפרק זה אולם לגביו:  
(א) בסעיף (1), במקום 20% הבוא המכפלה של אחוז ההפרשה במקום פיצויים ב - 12.  
(ב) בסעיף (2), במקום 28% יבוא ההפרש שבין 100% לכין תוצאת המכפלה המתקבלת ב - (א).

### כללי

#### 13. יישוב הילוקי דעות

לצורך יישוב הילוקי דעות בין הצדדים לגבי האמור בהסכם זה יחול האמור בפרק ט"ז להסכם המעבר לפנסיה צוברת.

#### 14. מיצוי הכיעות

הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בנושאים שהוסדרו בהסכם זה. לא ינוהל כל משא ומתן נוסף בנושאים אלו.

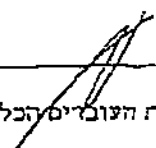
#### 15. שקט העשיתי


האמור בסעיף 19 להסכם הקיבוצי (מסגרת), אשר הסכם זה הינו נספה לו, יחול גם לגבי האמור בהסכם זה

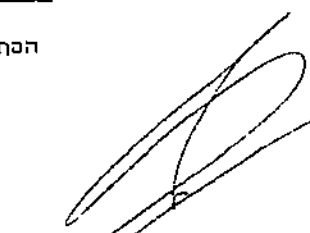
#### 16. מועדי ביצוע

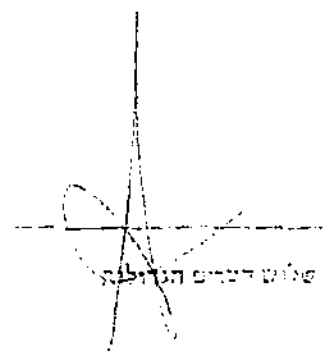
השינויים הנובעים מסעיפים 9, 10 ו - 11 להסכם זה יבוצעו החל ממשכורת הודש פברואר 2011 ולא יאחזר ממשכורת הודש מרץ 2011, למפרע ניום 1.1.2011 (ובהתאם למועדים הקבועים בסעיפים האמורים).

ולראיה כאז הצדדים על ההתום

  
הסתדרות העובדים הכללית החדשה

  
מדינת ישראל

  
סניף השלטון המקומי



האוניברסיטה העברית

מרכז המועצות האזוריות  
בישראל

השכנון

מרכז המועצות האזוריות

חבר המועצות הדתיות

המוסד לביטוח לאומי

ועדות העיסוקה  
בדבר סדקסוקה  
עיריית תל אביב  
המוות הכלל

איגוד ערים לשידורי כנאות והצלה אזור "אילתן"

איגוד ערים לשידורי כנאות אזור אילת

---

איגוד ערים אזור אשקלון (שירותי כבאות)

---

איגוד ערים לכבאות אזור באר- שבע (שירותי כבאות)

---

איגוד ערים לשירותי כבאות והצלה אזור בית שמש

---

איגוד ערים – אזור בני ברק שרותי כבאות והצלה

---

איגוד ערים –שירותי כבאות של הגליל העליון המזרחי והגולן

---

איגוד ערים לכבאות עכו

---

איגוד ערים שירותי כבאות והצלה אזור הרצליה

---

איגוד ערים "השרון" לשירותי כבאות כע"מ

---

איגוד ערים – אזור חדרה (שירותי כבאות)

---

איגוד ערים לשירותי כבאות אזור, חולון, בת ים

---

איגוד ערים אזור חיפה שרותי כבאות

---

איגוד ערים שרותי כבאות - אזור טכריה

---

איגוד רשויות לכיבוי והצלה יו"ש

---

איגוד ערים אזור יזרעאל שרותי כבאות והצלה

---

איגוד ערים לשירותי כבאות נתניה

---

איגוד ערים אזור פתח תקנה שרותי כבאות

---

איגוד ערים (שירותי כבאות) – אזור ראשל"צ

---

איגוד ערים לשירותי כבאות אזור ההובות

שכ. 1676-2011



נספח ד להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 12.1.11

C	B	A	חודש הפרישה מהשירות
0%	0%	0.1488%	ינואר-09
0%	0%	0.2976%	פברואר-09
0%	0%	0.4464%	מרץ-09
0%	0%	0.5952%	אפריל-09
0%	0%	0.7440%	מאי-09
0%	0%	0.8928%	יוני-09
0%	0%	1.0417%	יולי-09
0%	0%	1.1905%	אוגוסט-09
0%	0%	1.3393%	ספטמבר-09
0%	0%	1.4881%	אוקטובר-09
0%	0%	1.6369%	נובמבר-09
0%	0%	1.7857%	דצמבר-09
0%	0%	1.9345%	ינואר-10
0%	0%	2.0833%	פברואר-10
0%	0%	2.2321%	מרץ-10
0%	0.1281%	2.2500%	אפריל-10
0%	0.2736%	2.2500%	מאי-10
0%	0.4191%	2.2500%	יוני-10
0%	0.5647%	2.2500%	יולי-10
0%	0.7102%	2.2500%	אוגוסט-10
0%	0.8557%	2.2500%	ספטמבר-10
0%	1.0013%	2.2500%	אוקטובר-10
0%	1.1468%	2.2500%	נובמבר-10
0%	1.2924%	2.2500%	דצמבר-10
0%	1.4379%	0%	ינואר-11
0%	1.5834%	0%	פברואר-11
0%	1.7290%	0%	מרץ-11
0%	1.8745%	0%	אפריל-11
0.0628%	1.9559%	0%	מאי-11
0.2055%	1.9559%	0%	יוני-11
0.3483%	1.9559%	0%	יולי-11
0.4910%	1.9559%	0%	אוגוסט-11
0.6338%	1.9559%	0%	ספטמבר-11
0.7765%	1.9559%	0%	אוקטובר-11
0.9193%	1.9559%	0%	נובמבר-11
1.0620%	1.9559%	0%	דצמבר-11
1.2048%	0%	0%	ינואר-12
1.3475%	0%	0%	פברואר-12
1.4902%	0%	0%	מרץ-12
1.6330%	0%	0%	אפריל-12
1.7757%	0%	0%	מאי-12
1.9185%	0%	0%	יוני-12
1.9185%	0%	0%	יולי-12
1.9185%	0%	0%	אוגוסט-12
1.9185%	0%	0%	ספטמבר-12
1.9185%	0%	0%	אוקטובר-12
1.9185%	0%	0%	נובמבר-12
1.9185%	0%	0%	דצמבר-12

חוק הסכמים קיבוציים מע-1957	
הסכמי קיבוצי זה נראים כחוק	
תאריך	20.09.2011
מספר	187/2011
שלמה יצחקי, עו"ד	
הממונה הראשי על יחסו עבודה	

הסכמי קיבוצי

שוחתם ביום 11 באפריל 2011

ב' י

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי רשותה על וטכר היכמי עבודה כמסדר האוגר, סר אילן לרין, מאז מימ ציב שידות המדינה, קר אהוד זראורה;

מרכו השלטון המקומי בישראל, בשם כל הרשויות הממונות, לכנסת שלוש דוגים הגדולות, המיוצג על-ידי מר שלמה כרובוט, יו"ר מרכו השלטון המקומי וראש עיריית מעלות תרשיחא, על-די מר שלמה דולברג, מנכ"ל מרכו השלטון המקומי ועל-ידי גי"ד דן בן חיים, הממונה על הסכמי עבודה וטכר במרכו השלטון המקומי;

שלוש הדוגים הגדולות (יורשלים, ויל אביב והיפנה), המיוצגות על ידי מר אשר בן שושן, מנכ"ל משאבי אנוש המינהל במינהל תל אביב;

מרכו המועצות האזוריות המיוצג על-ידי מר טקואל ריפמן, יו"ר מרכו המועצות האזוריות, מר יצחק ישעיה, מנכ"ל מרכו המועצות האזוריות ומר פנהם הוסינר, מנכ"ל על הסכמי עבודה וטכר במרכו המועצות האזוריות;

הבר המועצות הדתיות בישראל המיוצג על-ידי מר רב דובברייכין, מזכ"ל חבר המועצות הדתיות;

המרכי לכיטיח לאומי, המיוצג על-ידי מנכ"לית וממכר לכיטיח לאומי, גבי אסתר דומניטסי;

שידות התכסוקה, המיוצג על-ידי מנכ"ל שידות התכסוקה, מר יוסי מרזי;

האנוכרמיטה העברית בירושלים, המיוצג על ידי \_\_\_\_\_;

אנוכרמיטה בר-אילן, המיוצג על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת בן גוריון בגב, המיוצג על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת חיפה, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת תל-אביב, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

המכניון, מרכו טכנולוגי לישראל, המיוצג על ידי \_\_\_\_\_;

מכר רצמן להרע, המיוצג על ידי \_\_\_\_\_;

המדרוזת מריאטית הרסה, המיוצגת על ידי מרפי שלמה מור-רוקי, מנכ"ל רדיסה, ומר בעזם בן, מנכ"ל כמפיס;

שינותי מדינות כללית, המיוצגת על-ידי מר מנין אברמסי, מ"מ ממכ"ל וראש חסיבת משאבי אנוש ומידע;

מינותי עדים לכסאות המיוצגים כל אהר על-ידי נציגין;

המכנית החזרית לארץ ישראל, בשמה ובשם המסחרות המיוצגות העולמיות, חקין הקיימת לישראל וקין היסוד, המיוצגת על-ידי \_\_\_\_\_;

(להלן - "המעסיקים")  
מצי"א חר

11

11

ל בין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי יו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר אבי ניסנקורן;

(להלן - "ההסתדרות")  
מצד שני

הואיל: בהיום 12.1.2012 נחתם הסכם קיבוצי (מסגרת) בין המעסיקים וההסתדרות בו הוסכם, בין היתר, על מסגרת עלות הוצאת השכר בגין החקופה מיום 1.1.2009 עד יום 30.6.2012. לצד מתן הסבות נוספות, והכל במפורש בהסכם האמור (להלן - "הסכם 2011");

הואיל: המעסיקים וההסתדרות יחזרו משא ומתן כדי להסדיר שינויים בהסכם 2011;

הואיל: הצדדים מעוניינים לעגן את החסימות אליהן מגיעו במשא ומתן כאמור בהסכם קיבוצי זה;

לפיכך, הרצוה הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא

המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

למען הסר ספק, כותרת הסכם זה מהבאה לשם נוחות בלבד, ואין בהן כדי להשפיע על פרשנותו.

2. תקופת הסכם 2011

מוסכם כי בהסכם 2011 יוכנסו השינויים הבאים:

(א) כמבוא להסכם 2011, במקום "לתקופת שמיים 1.1.2009 עד יום 30.6.2012" יבוא "לתקופת שמיים 1.1.2009 עד יום 31.12.2012".

(ב) בטעיה 4 להסכם 2011:

(1) בכותרת במקום "רישורת עלות התוספות עבור החקופה מיום 1.1.2009 עד יום 30.6.2012" יבוא "מסגרת עלות החקופה עבור החקופה מיום 1.1.2009 עד יום 31.12.2012".

(2) ברשוא, במקום "בעד החקופה מיום 1.1.2009 עד יום 30.6.2012" יבוא "בעד החקופה מיום 1.1.2009 עד יום 31.12.2012".

(3) אחרי סעיף 4.1.4, יבוא:

4.1.5 בעד החקופה שמיים 2012 1.7 עד יום 31.12.2012 - 1.1%.

1.1.1

**(ק) בפעיר 3 להסכם 2011**

(1) בישראל, במקום "ביצור הקרפיה מיום 1.1.2009 עד יום 30.6.2012" יבוא "בעד הקרפיה מיום 1.1.2009 עד יום 31.12.2012".

(2) בסעיף 5.1.2:

(א) במקום "השלמה ל- 4.25%" יבוא "השלמה ל- 4%";

(ב) הססקה השניה הסתעלה כמילים "ראנד לעיל" - חמקה.

(3) אחרי סעיף 5.1.3 יבוא:

" 5.1.4 החל מיום 1.7.2013 - השלמה ל- 7.25%, על בסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 להלן.

למען הסר ספק, מובאר כי לאור סעיף 4.1 סיפא, בהשלמת העלות שבסעיפים 5.1.2, 5.1.3 ו- 5.1.4, תגובה, כשלב זה, לגבי גופים או דירוגים שמוקיים לגביהם האסדר בסעיף 4.1.1 סיפא, העלית בעד התקופה שמיום 1.1.2009 עד יום 31.12.2009 דהיינו - 1.7857%, וזאת החל מיום 1.1.2012, זאת, עד להסדוח הנושא או להסכמה אחרת בין המעסיק להסתדרות, ומתן אישור לפי סעיף 29 לחוק יסודות התקדימ, החשמי-ה-1985.

**(ד) בפעיר 10 להסכם 2011**

(1) בסעיף 10.3, במקום "מ- 2.25% ל- 4.25%" (ארבעה אחוזים ועשרים ותש סאיות האחרות) יבוא "מ- 2.25% ל- 4%" (ארבעה אחוזים).

(2) האמור בסעיף 10.4 יתנה "10.4(א)", ובמקום המלים "מ- 4.25% ל- 6.25%" (שישה אחוזים ועשרים וחמש סאיות האחרות) יבוא "מ- 4% ל- 6.25%" (שישה אחוזים ועשרים וחמש סאיות האחרות).

(3) אחרי סעיף 10.4 יבוא:

"10.4(ב) היה ועד ליום 30.4.2013, לא יותנה הסכם קיבוצי כאמור בסעיף 10.1 אשר בו תוקנה העלות שבסעיף 5.1.4, לגבי דירוגים מסוימים, כי או תיקנה כלוא העלות שבסעיף 5.1.4 להגדלת שיעורה של תוספת נוסט באותו אזור לגבי כלל העובדים המדרגים באותו דירוג, ללא שינוי בדרך הכללים והזלים לגבי תוספת זו, ולא יתקיים עוד כל משא ומתן בקשר לעלות זו.

כך למשל, כהמשך לאמור בפסקה השנייה של סעיף 10.3 ישל סעיף 10.4, אם לא ייתנו הסכם כאמור לגבי הירוג הסמים גם עד יום 30.4.2013, כי אז יגול, החל מיום 1.7.2013, שיעורה של תוספת 2011 לגבי העובדים הנ"דגים באותו הירוג, מ- 6.25% ל- 7.25% (שבעה אחוזים ועשרים ותש סאיות האחרות).

(4) בסעיף קטן 10.6.1:

(א) במקום "זיעמדו על 04.25%" (הסלומים שבספסח" יבוא "זיעמדו על 04% מהסלומים שבספסח".

(ב) אחרי תסיפא יבוא:

"החל ביום 1.7.2013 יוגדלו הסכומים שבטבלה שבר היסוד שבנספח להסכם הקיבוצי האמור ויעמדו על 197.25% מהסכומים שבנספח."

(5) בסעיף קטן 10.6.2:

(א) במקום "בשיעור 6.25% יבוא "בשיעור" 7.25%."

(ב) במקום "יעמדו על 104.25% מהסכומים שבנספח" יבוא "יעמדו על 104% מהסכומים שבנספח."

(ג) אחרי הטפא יבוא:

"החל ביום 1.7.2013 יוגדלו הסכומים שבטבלת שכר היסוד שבנספח א' להסכם הקיבוצי האמור ויעמדו על 107.25% מהסכומים שבנספח."

(ה) בסעיף 14 להסכם 2011:

(1) בסעיף קטן 14.1.1, במקום "בחקופה שמיים 1 בינואר 2009 עד יום 31 בדצמבר 2012" יבוא "בחקופה שמיים 1 בינואר 2009 עד יום 30 ביוני 2012."

(2) בסעיף קטן 14.1.2, במקום גססה ד' שצדף להסכם 2011, יבוא גססה ד' מתוקן, אשר מצויף להסכם זה.

(3) בסעיף קטן 14.1.3.2 במקום "14.1.3.1" יבוא "14.1.3.1" (וידקן טעות סופר).

(4) בסעיף קטן 14.1.3.3 במקום "בחקופה שמיים 1.5.2011 עד יום 31.12.2012" יבוא "בחקופה שמיים 1.3.2011 עד יום 31.12.2012."

(5) אחרי סעיף קטן 14.1.3.3 יבוא:

"14.1.3.4" החל מיום 1.7.2013 (הקצבה בעד הודש יולי 2013), תוגדל המשכורת הקובעת בשיעור הגדלת המשכורת, כעמדה D, וכלכל שמועד הפרישה מהשירות הינו בחקופה שמיים 1.7.2012 עד יום 30.6.2013.

מבחר כי לגבי מי נמשכורתו הקובעת תוגדל תן לפי האמור בסעיף 14.1.3.3 והן לפי האמור בסעיף 14.1.3.4, תוגדל המשכורת הקובעת באמור בסעיף 14.1.3.4 ויעשה על בסיס הכולל את ההגדלה לפי סעיף 14.1.3.3."

(6) בטיפא של סעיף קטן 14.2.2, במקום "בגין החקופה שער יום 30.6.2012" יבוא "בגין החקופה שער יום 31.12.2012."

(ו) בסעיף 16 להסכם 2011:

פסקה (3) של סעיף 16.1 תבוטל "16.2" (וידקן טעות סופר).

(ז) בסעיף 18 להסכם 2011:

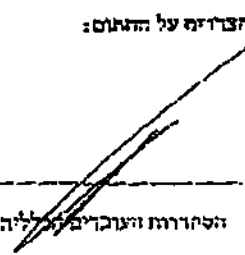
(1) בסעיף 18.1, במקום "הכול בגין החקופה שער יום 30.6.2012 (שלושים כיוני 2012)" יבוא "הכול בגין החקופה שער יום 31.12.2012 (שלושים וארבע בדצמבר 2012)".


(2) בטיפא, במקום "בגין החקופה שער זמ 30.6.2012" יבוא "בגין החקופה שער יום 31.12.2012".


ל.א.


(ז) למעני הסר ספק, כל יתר דוראות הסכם 2011 יוותרו על כנן ללא שינוי.

ולראיה כאן הצדדים על המעט:

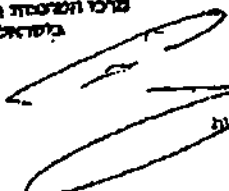
  
 \_\_\_\_\_  
 החתומה והצדדים להחלטת החברה

  
 \_\_\_\_\_  
 מנכ"ל ישראל

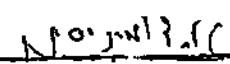
  
 \_\_\_\_\_  
 מרכז השלוחה המקומי


  
 \_\_\_\_\_  
**אשר בן שושן**  
 סמנכ"ל משאבי אנוש ישראל

שלוש הערים הגדולות  
 מרכז השלוחה המקומית  
 בישראל

  
 \_\_\_\_\_  
 מנכ"ל המפעלות תחומיים

חבר המועצה הרחוקה

  
 \_\_\_\_\_  
 המוסד לביטוח לאומי

  
 \_\_\_\_\_  
 שירות העסקה והביטוח הלאומי

6

---

האוניברסיטה העברית

---

אוניברסיטת בר-אילן

---

אוניברסיטת באר-שבע

---

אוניברסיטת חיפה

---

אוניברסיטת תל-אביב

---

חטבתון

---

מכון רצמן

---

מכון מלוצניץ הדסה

---

מכון סניאור מללית

---

7

איגוד ערים לשירותי כבאות והצלה אזור "איילת"

איגוד ערים לשירותי כבאות אזור אילת

איגוד ערים אזור אשקלון (שירותי כבאות)

איגוד ערים לכבאות אזור באר-שבע (שירותי כבאות)

איגוד ערים לשירותי כבאות והצלה אזור גזן שמש

איגוד ערים - אזור בני ברק שירותי כבאות והצלה

איגוד ערים - שירותי כבאות כל הגליל האלתי המזרחי והגולן

איגוד ערים לכבאות עכו

א.י.)



8

איגוד ערים שירותי כבאות והצלה אזור הרצליה

איגוד ערים "השרון" לשירותי כבאות בע"מ

איגוד ערים - אזור חדרה (שירותי כבאות)

איגוד ערים לשירותי כבאות אזור, חולון, בת ים

איגוד ערים אזור חיפה שירותי כבאות

איגוד ערים שירותי כבאות - אזור נכדיה

איגוד רשותה לכיבוי והצלה יו"ש

איגוד ערים אזור יחדשגל שירותי כבאות והצלה

איגוד ערים לשירותי כבאות נתניה

12

**נספח ד' מחוקו להסכם הליבויזי מסגרת 12.1.2011  
(מחליף את נספח ב' שקורף להסכם האמור ביום חתימתו)**

ד	ג	ב	א	הערות בגישת פירוט
0%	0%	0%	0.1488%	09-מא
0%	0%	0%	0.2878%	פברואר-09
0%	0%	0%	0.4464%	מרץ-09
0%	0%	0%	0.5852%	אפריל-09
0%	0%	0%	0.7440%	מאי-09
0%	0%	0%	0.8828%	יוני-09
0%	0%	0%	1.0417%	יולי-09
0%	0%	0%	1.1905%	אוגוסט-09
0%	0%	0%	1.3393%	ספטמבר-09
0%	0%	0%	1.4881%	אוקטובר-09
0%	0%	0%	1.6369%	נובמבר-09
0%	0%	0%	1.7857%	דצמבר-09
0%	0%	0%	1.9345%	ינואר-10
0%	0%	0%	2.0833%	פברואר-10
0%	0%	0%	2.2321%	מרץ-10
0%	0%	0.1361%	2.2500%	אפריל-10
0%	0%	0.1738%	2.2500%	מאי-10
0%	0%	0.4181%	2.2500%	יוני-10
0%	0%	0.5847%	2.2500%	יולי-10
0%	0%	0.7402%	2.2500%	אוגוסט-10
0%	0%	0.8857%	2.2500%	ספטמבר-10
0%	0%	1.0013%	2.2500%	אוקטובר-10
0%	0%	1.1458%	2.2500%	נובמבר-10
0%	0%	1.2824%	2.2500%	דצמבר-10
0%	0%	1.4379%	0%	ינואר-11
0%	0%	1.5834%	0%	פברואר-11
0%	0.0172%	1.7115%	0%	מרץ-11
0%	0.1603%	1.7115%	0%	אפריל-11
0%	0.3033%	1.7115%	0%	מאי-11
0%	0.4464%	1.7115%	0%	יוני-11
0%	0.5895%	1.7115%	0%	יולי-11
0%	0.7325%	1.7115%	0%	אוגוסט-11
0%	0.8757%	1.7115%	0%	ספטמבר-11
0%	1.0188%	1.7115%	0%	אוקטובר-11
0%	1.1619%	1.7115%	0%	נובמבר-11
0%	1.3049%	1.7115%	0%	דצמבר-11
0%	1.4480%	0%	0%	ינואר-12
0%	1.5911%	0%	0%	פברואר-12
0%	1.7342%	0%	0%	מרץ-12
0%	1.8773%	0%	0%	אפריל-12
0%	2.0204%	0%	0%	מאי-12
0%	2.1635%	0%	0%	יוני-12
0.1868%	2.1635%	0%	0%	אוגוסט-12
0.3137%	2.1635%	0%	0%	ספטמבר-12
0.4706%	2.1635%	0%	0%	אוקטובר-12
0.6275%	2.1635%	0%	0%	נובמבר-12
0.7843%	2.1635%	0%	0%	דצמבר-12
0.9412%	2.1635%	0%	0%	ינואר-13
0.9412%	0%	0%	0%	פברואר-13
0.9412%	0%	0%	0%	מרץ-13
0.9412%	0%	0%	0%	אפריל-13
0.9412%	0%	0%	0%	מאי-13

	0.0412%	0%	0%	0%	11.1%
--	---------	----	----	----	-------

1

# נספח מש 5/2

מש 5/2 - הסכם קיבוצי (מסגרת)  
מיום 18.4.2016

עמ' 95

הסכם קיבוצי (מסגרת)  
שנחתם ביום 18 באפריל 2016

ב י ן

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר הסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי אמסלם, נאו נציב שירות המדינה מר משה דיין; ולגבי עובדים במפעלים המשותפים את מערכת הביטחון (להלן: "מפעלים ביטחוניים") אשר תל עליהם האמור בסעיף 2(6) לחוק שירות המדינה (מינויים), החשי"ט-1969, על ידי הגורמים המוסמכים לייצג את המפעלים הביטחוניים בחתימה על הסכמים קיבוציים;

מרכז השלטון המקומי בישראל, בשם כל הרשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג על-ידי מר חיים ביבס, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מודיעין, על-ידי מר שלמה דולברג, מנכ"ל מרכז השלטון המקומי ועל-ידי גבי חגית מנגן, הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה), המיוצגות על ידי מר אברהם פרץ, סמנכ"ל משאבי אנוש ומנהל בעיריית תל אביב;

מרכז המועצות האזוריות המיוצג על-ידי מר שמואל ריפמן, יו"ר מרכז המועצות האזוריות, מר ישראל גדיב, מנכ"ל מרכז המועצות האזוריות ומר פנחס חומינד, הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז המועצות האזוריות;

הכר המועצות הדתיות בישראל המיוצג על-ידי מר שלמה תנעמי, יו"ר חבר המועצות החרדיות;

המוסד לביטוח לאומי, המיוצג על-ידי מנכ"ל המוסד לביטוח לאומי, פרופ' שלמה מור יוסף;

שירות התעסוקה, המיוצג על-ידי מנכ"ל שירות התעסוקה, מר ברוך חירש;

האגודה לבריאות העברית בירושלים, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אגודת בריאות בר-אילן, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אגודת בריאות בן גוריון בנגב, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אגודת בריאות חיפה, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אגודת בריאות תל-אביב, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל, המיוצג על ידי \_\_\_\_\_;

מכון ויצמן למדע, המיוצג על ידי \_\_\_\_\_;

הסתדרות מדיענית הרסה, המיוצגת על ידי פרופ' זאב דטשטיין, מנכ"ל הרסה, ומר יובל אדיר, סמנכ"ל כספים;

שידותי בריאות כללית, המיוצגת על-ידי מר גדי סגן, סמנכ"ל וראש הטיבת משאבי אנוש ומידע;

חברת דואר ישראל בע"מ, המיוצגת על-ידי מנכ"ל החברה, מר דני גולדשטיין;

הסוכנות היהודית לארץ ישראל, בטענה ובשם האסתדרות הציונית העולמית, הקרן הקיימת לישראל וקרן היסוד, המיוצגת על-ידי \_\_\_\_\_ (להלן: "הסוכנות היהודית");

(להלן - "המעסיקים")  
מצד אחד

## ל ב י ן

הסתדרות העובדים הכללית החדשה, המיצגה על-ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, נר אבי מיסקורין:

(להלן - "ההסתדרות")  
מצד שני

הדאיל: המעסיקים וההסתדרות ניהלו משא ומתן ברבן מסגרת עלות הסכמי השכר לעובדים בשירות המעסיקים לתקופה שמיום 1.1.2013 עד יום 31.12.2017 ובסין התקופה כאמור, לצד מחן השכחה נוספות כגון התקופה האמורה;

והדאיל: הצדדים רואים חשיבות בצמצום פערי השכר במגזר הציבורי ובשיפור הפריון בעבודת המגזר הציבורי;

והדאיל: הצדדים מעוניינים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו במשא ומתן כאמור בהסכם קיבוצי זה;

לפיכך, הרצתה הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

### 1. מבוא

המבוא לחסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו;  
 למען הסר ספק, כותרות חסכם זה מובאות לשם נוחות בלבד, ואין בהן כדי להשפיע על פרשנותו;  
 אין באזכור תוראות התקשי"ר כדי לשנות ממעמון הנדרשטיבי של התראת התקשי"ר.

### 2. תקופת החסכם

חסכם זה הוא לתקופה שער יום 31.12.2017 (להלן: "תקופת החסכם").

### 3. תחולת החסכם

(א) חסכם זה יחול על כל עובד בשירות המעסיקים החתומים על חסכם זה, אשר משכורתו מתושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי תריונים אמיוצגים על-ידי ההסתדרות אשר מסורטים בנספח א' (בחסכם זה - "עובד"), והכל בהתאם למפורט בחסכם זה ולהסכמים שייהגמו בהתאם לאמור בסעיף 11.

מוכחר כי לענין התשלומים שישולמו בהתאם לחקצאת מסגרת עלות הטרספות, כמפורט בחסכם זה וכפי שיפורט בהסכמים שייחתמו בהתאם לאמור בסעיף 11, הרי שתשלומים אלו יהולו על עובד אשר יועסק בשירות המעסיקים בחודשים בהם ישולמו התשלומים.

לגבי סעיף 19 (נמלאים בסנסיה תקציבית) יחול האמור בו.

כמו-כן, תודאות סעיף 18 (קיצור דם עבודה/מתן חופשה להורים בסוף חודש אנוסטר) יחולו גם על מי ששכרו צמוד לשכר נושא משרה שיפוטית והמדורג בדידג המשפטיים.

(ב) מוסכם ומובהר כי הקצאת מסגרת עלות התוספות מכוח הסכם זה, לגבי עובד המדורג כאחד מחירוגים המפורטים להלן נעשית בהסכמים קיבוציים נפרדים הנתחמים במקביל להתימת הסכם זה, כותאם למפורט באולם הסכמים. לפיכך, למניעת כפל, לא יחולו לגביהם הסעיפים הבאים מחסכם זה: 4, 5.1, 6 עד 8, 10 עד 15, 19 עד 21, אלא אם נקבע בהסכמים האמורים אחרת, וכפי הקבוע באולם הסכמים.

הדירגים לענין סעיף קטן (ב) זה הם: (1) סטודנטים; (2) פוזיטרפיסטים; (3) מרפאים בעיסוק; (4) פארא-רפואיים; (5) רנסגאים; (6) עובדי מעבדות, כימאים ומיקרוכיולוגים; (7) רוקחים; (8) עובד המדורג בדירוג עובדים מוציאליים ואשר מועסק במשרד הבריאות או בשירותי בריאות כללית או בהסתדרות מדיצנית הדסה או בבית חולים ממשלתי-עירוני בעיריית תל-אביב יפו או בעיריית דיפח (איכילוב או בני ציון); (9) עובד המדורג בדירוג המח"ר או בדירוג הפסיכולוגים, ואשר מתקיים בו אחד מאלה: (א) מועסק כפסיכולוג באחד מהחומים שבסעיף 2 להסכם הקיבוצי מיום 25.3.2001 בענין הפסיכולוגים, או פסיכולוג כאמור המועסק באחד מהחומים הבאים: פסיכולוג חינוכי או פסיכולוג חברתי/תעסוקתי או פסיכולוג רפואי; (ב) מועסק כמתמחה להגדרתו בסעיף 2.4 להסכם הקיבוצי האמור או מתמחה כאמור שחתמתו היא באחד החומים שפורטו לעיל (להלן: "פסיכולוג").

(ג) הסכם זה יחול גם על עובד, אשר משכרו מחושבת לפי הסכמים קיבוציים תחלים לגבי עובדים המייצגים על-ידי ההסתדרות, אשר מועסק בשירות מעסיק אחר (שאליו חתם על הסכם זה), אשר יחתום על כתב ההצטרפות להסכם זה בנוסח שוכספת ב' להסכם זה וכספון לאמור בו. מובהר כי הצטרפות להסכם קיבוצי זה בחתומות או כשינירים שלא בהתאם לכתב ההצטרפות המצורף, מצריכה אישור יריר האגף לאיגוד מקצועי; ולגבי יוון מחוקצב" או "גוף נתמך", לפי חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, היא מצריכה גם אישור הממנה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

#### 4. מסגרת עלות התוספות עבור התקופה מיום 1.1.2013 עד יום 31.12.2017

##### בשירות חמדינת וביתר המעסיקים

מוסכם בין הצדדים כי מסגרת עלות תוספות השכר והחטבות הכספית (בהסכם זה - "מסגרת עלות התוספות") על-מי הסכם זה, עליה הוסכם בעוד התקופה מיום 1.1.2013 עד יום 31.12.2017, בשירות חמדינה ובקרב יתר המעסיקים חותומים על הסכם זה, היא 7.5% (שבעה וחצי אחוזים) בהתאם למפורט כולקמן:

1.5% (אחת וחצי) בער כל אחת מחמש השנים הבאות: 2013, 2014, 2015, 2016 ו-2017.

מובהר כי מסגרת העלות הקבועה לעיל, חוקצה בהתאם למעשים ולפריסה המפורטים בסעיף 5.

#### 5. מועדי הקצאת מסגרת עלות התוספות ופריסתה

5.1 מסגרת עלות התוספות, בעד התקופה מיום 1.1.2013 עד יום 31.12.2017 כאמור, תוקצה במועדי פריסה כולקמן:

5.1.1 החל מיום 1.7.2016 - 1% על בסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 להלן.

אופן הקצאת העלות יהיה כמפורט בסעיף 10.

- 5.1.2 החל מיום 1.3.2017 - השלמה ל-2.75%, על בסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 לחלן.
- 5.1.3 החל מיום 1.1.2018 - השלמה ל-4.25%, על בסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 לחלן.
- 5.1.4 חלל מיום 1.6.2018 - השלמה ל-6%, על בסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 לחלן.
- 5.1.5 החל מיום 1.12.2018 - השלמה ל-7.5%, על בסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 לחלן.

החל על-פי בסיס החישוב שייקבע לפי סעיף 6 לחלן.

5.2 מעגן חד פעמי ובמסגרת כולל של 2,000 ש"ח שישולם בשני חלקים של 1,000 ש"ח

בנוסף על האמור, מוסכם על חלולם של מעגן חד פעמי שישולם בשני מועדים, כדלקמן:

- 5.2.1 החלק הראשון של המעגן חוזר פעמי, שולם בזמנאם לאמור בתור הממתנה על השכר בטענת האמור הע - כללי חסבם 3-1-2016 מיום 14.1.2016 (להלן: "חוד המעגן") וחוזר הע - כללי הוראות 12-1-2016 מיום 11.2.2016 המצ"ב במקובץ בנספח ג' (להלן: "תחרי המעגן").

יחד המעסיקים החתומים על הסכם זה מודיעים כי החילו או יחילו, לפי העניין, את האמור בתחרי המעגן, בהתאם למפורט באישור שניתן על ידי הממתנה על השכר בחוזר המעגן. מעסיקים כאמור אשר שרם שילמו את המעגן, ישלמוהו במשכורת תורש שלאחר התודש שבו חתמו על הסכם זה ולכל המאוחר במשכורת חוזרש שלאחר מכן.

- 5.2.2 החלק השני של המעגן ישולם במשכורת חודש ינואר 2017 (המשולמת בתודש פברואר 2017) ולא יאוחר ממשכורת חודש פברואר 2017 (המשולמת בתודש מרץ 2017), לעובדים אשר חיו זכאים לחלק הראשון של המעגן לפי תחרי המעגן.

סכום החלק השני של המעגן שישולם לכל עובד כאמור, יהיה בסכום השווה לחלק הראשון של המעגן שישולם לעובד לפי תחרי המעגן.

- 5.2.3 תיקון סעיף קטן 1(ו) (9) לחוזר המעגן:

5.2.3.1 בסעיף קטן (1) במקום "31.1.2017" יבוא "29.12.2016";

5.2.3.2 במקום סעיף קטן (3) יבוא "המעגן ישולם לעובד כאמור במשכורת תודש ינואר 2017 (המשולמת בתודש פברואר 2017) ולא יאוחר ממשכורת חודש פברואר 2017 (המשולמת בתודש מרץ 2017)".

מוערי השלום מיוחדים:

(א) מובחר כי לגבי עובד כאמור בסעיף קטן 1(ו) (9) (3) לתחרי המעגן, אשר לפי חוזר המעגן ישולם לו החלק הראשון של המעגן במשכורת תודש ינואר 2017 ולא יאוחר ממשכורת חודש פברואר 2017, ישולם לו באותו המועד גם החלק השני של המעגן, כך ששני החלקים של המעגן ישולמו יחד. למען הפר שפק מבהיר כי סכום החלק השני של המעגן יהיה זהה לסכום החלק הראשון של המעגן אשר יתושב לפי הוראות חוזר המעגן.



(ב) מובחר כי תשלום החלק השני של המענק לעובד אשר במועד תשלום המענק מתקיימות לגביו הנסיבות המפורטות בסעיפים (1) עד (3) להלן, יבוצע במשכורת החודש הראשונה שתשולם עם החזרה לעבודה במשכורת, ולכל זמאחר במשכורת החודש שאחריה:

א. בהופשת מחלה ללא משכורת;

ב. בהופשת לידה;

ג. געדר מעבודתו בשל פגיעה בעבודה שאינה נזקקת לחשבון הופשת המחלה שלו, כאמור בפרק משנה 33.6 לחקשי"ד;

(ג) לעובד אשר זכאי לחלק השני של המענק אך יחסי העבודה עמו יסתיימו טרם מועד תשלום החלק השני של המענק כאמור לעיל, יוקדם מועד תשלום החלק השני של המענק וישולם במשכורת החודש האחרונה שתשולם לו.

3.2.4 מובהר כי המדינה תהא רשאית, על פי שיקול דעתה, להקדים את תשלום החלק השני של המענק כך שזה ישולם לפני המועד הקבוע בסעיף 3.2.2 לעיל, כפי שתחליט המדינה; אין בהקדמת תשלום על ידי המדינה כדי להשפיע על יתר המעסיקים החחומים על החוסכם לשלם במועד.

#### 6. הבסיס לחישוב מסגרת עלות התוספות

6.1 בסיס השכר לשם חישוב מסגרת עלות התוספות, לצורך סעיף 5.1, הוא הממוצע החודשי ל-12 החודשים שמחודש ינואר 2015 עד חודש דצמבר 2015 של הרכיבים הבאים:

שכר משולב, תוספת ותק וכל תוספת יוקר ששולמה עד יום 31.12.2015 כולל, וכן תוספות שכר ותוספות לשכר (שקליות ואחוזיות), להלן - "התוספות", למצט:

(1) תוספות שאינן משולמות על בסיס חודשי, שבועי, יומי;

(2) תוספות שאינן מהעדכות על בסיס הסכמי תוספות היוקד ושיש להן מנגנון עריכון אחר;

לענין פסקה זו מובהר כי תוספות שנקבע לגביהן כי הן יתעדכנו בשיעורים של מסגרת עלות התוספות שיקבעו בהסכמי המסגרת אינן נחשבות לענין הסכם זה כהוספות שיש להן מנגנון עריכון אחר. תוספות כאמור יובאו בחשבון בחישוב בסיס השכר לשם חישוב מסגרת עלות התוספות כאמור, ויראו בחבאתם בחשבון כאמור כישום העריכון על פי ההסכם שקבע אותן, ולא יוחת כפל.

6.2 למען הסר ספק מובהר כי הרכיבים המפורטים להלן יכללו בבסיס לצורך חישוב מסגרת עלות התוספות כאמור:

(1) תמורה בגין עבודה נוספת לרבות משמרות, תורנויות, כוונות, קריאנוח שנה ושכר עירוד (סרמיה).

(2) תוספות שבר לרבות תוספות שנחיות ומענקים שנחיים הנגזרים מהשכר שמהווה בסיס לחישוב שרן שעה, או מהשכר המשולב או מהשכר הקובע לפנסיה תקציבית.

(3) השלמת שכר לשכר מינימום.

6.3 כמו-כן, מובהר כי החזרי הוצאות לא יכללו בבסיס לצורך חישוב מסגרת עלות התוספות.

- 6.4 עוד מחכה כי רק הרכיבים ששולמו במהלך התורשים ינואר 2015 עד חודש דצמבר 2015, או חלקם, יכללו בחישוב לצורך חישוב מסגרת עלות התוספות. הכיבי שכר חרשים אשר החלו לשלם לאחר חודש דצמבר 2015 לא יכללו בבסיס לצורך חישוב מסגרת עלות התוספות, אלא אם יוסכם אחרת.
- 6.5 אם תועלח טענה על-ידי ההסתדרות בנוגע להכללתה של תוספת הנושלת בגדר טעינים קטנים (1) או (2) לסעיף 6.1, בבסיס השכר המסורט בסעיף 6.1, יורן הצגין בוצעת המעקב לפי סעיף 27.

### חישוב מסגרת עלות התוספות

7.

חישוב מסגרת עלות התוספות לצורך האמור בסעיף 5.1 יבוצע בהתאם לאמור להלן:

7.1 החישוב יבוצע בנפרד לגבי כל דירוג ודירוג. כמו-כן, לגבי כל דירוג כאמור, החישוב יבוצע במאחר בקרב כלל המעסיקים התחומים על הסכם זה שבהם קיים הדירוג, למעט חברת דואר ישראל בע"מ ולמעט תוכנות חיהודית.

7.2 על אף האמור בסעיף 7.1 לעיל:

(א) לגבי דירוג הכבאים והדירוג האחד ברשות הארצית לכבאות והצלה במדינה, החישוב יעשה במאחר.

(ב) לגבי עובדים המדרגים בדירוג המנהלי המועסקים במדינה או במוסד לכיסוח לאומי או בשירות התעסקה - החישוב יעשה במאחר עם העובדים המדרגים בדירוג האחד המועסקים בעיריית תל-אביב יפו או בעיריית חיפה - גבתי חחולים ממשלחיים-עירוניים, או המועסקים בהסתדרות המדינית הרסה, מוכחד כי לגבי עובדים כאמור, החישוב יבוצע במאחר לגבי כל המעסיקים הנוכרים בסעיף זה.

(ג) לגבי דירוגים חכאים במדינה: דירוג רשות מקרקעי ישראל, דירוג מעברי הגבול, דירוג קלוניות שופטים ודירוג תלום (להלן: "דירוגים יחודיים בשירות המדינה") - החישוב יעשה במאחר, והקצאת מסגרת עלות התוספות לגביהם תעשה לפי נספח ד' להסכם זה.

(ד) לגבי דירוג המנהלים: החישוב יעשה בהתאם לאמור בפסקאות (1) עד (5) לסעיף קטן (ח) (דירוג המת"ר) להלן, בהתייחס למעסיקים שבהם דירוג זה קיים. מוסכם כי החישוב לגבי דירוג זה יעשה בנפרד מכל דירוג אחר.

(ה) לגבי דירוג הטכנאים והחנרסאים: החישוב יעשה בהתאם לאמור בפסקאות (1) עד (5) לסעיף קטן (ח) (דירוג המת"ר) להלן, בהתייחס למעסיקים שבהם דירוג זה קיים. מוסכם כי החישוב לגבי דירוג זה יעשה בנפרד מכל דירוג אחר.

(ו) לגבי דירוג המקציט:

(1) החישוב יעשה במאחר לגבי כל המוסדות להשכלה גבוהה התחומים על הסכם זה.

(2) החישוב יעשה בנפרד לגבי חמוינה,

(3) לגבי הדירוג האחד:

(1) החישוב יעשה במאחר לגבי כל המוסדות להשכלה גבוהה התחומים על הסכם זה;

(2) החישוב יעשה במאחר לגבי כל הרשויות המקומיות (לרבות המועצה האזורית ושלוש הערים הגדולות);

(3) החישוב יעשה במאחר לגבי כל המועצות הדתיות.

(4) החישוב יעשה בנפרד בשירותי בריאות כללית.

על אף האמור, לגבי עובדים בדירוג האחד הנוכרים בסעיף קטן (א) או (ב) לעיל, יחול האמור בהם ולא האמור בסעיף קטן זה.

(ח) לגבי דירוג המחיר (לרבות עובדי ביקורת) דירוג העיתונאים - החישוב יעשה במאחד, אך החישוב האמור לא יכלול את הפסיכולוגים (מכיוון שנתנתם לנביאים הסכם נפרד), כמו כן.

(1) החישוב יעשה במאחד לגבי כל המעסיקים הכאים: המדינה, המוסד לביטוח לאומי ושירות התעסוקה, המסדרות המוציאות חיסון, עיריית תל-אביב יפו או עיריית חיפה - לגבי עובדים המועסקים בבתי חולים ממשלתיים-עירוניים;

(2) החישוב יעשה במאחד לגבי כל המוסדות להשכלה גבוהה שתומים על הסכם זה;

(3) החישוב יעשה במאחד לגבי כל הרשויות המקומיות (לרבות המועצות האזוריות ושלוש הפרים הגדולות) אך למעט עובדים בדיורג המחיר המועסקים בעיריית תל אביב יפו או בעיריית חיפה בבתי חולים ממשלתיים-עירוניים;

(4) החישוב יעשה במאחד לגבי כל המועצות הדתיות, כאשר במועצות הדתיות יבצע החישוב במאחד גם עם דירוג רבני שכונות והחישובות;

(5) החישוב יעשה בנפרד לגבי שירותי בריאות כללית.

(ט) על אף האמור בסעיפים קטנים (ו) ו-(ח) לעיל, לגבי יערכים באחד ובמחירי, כאגרוםם בסעיף 20.1 לחלן, יחול האמור בסעיף 20 לחלן לגבי הפלוח שבסעיף 5.1.1 לעיל.

(י) לגבי דירוג רבני שכונות ותתיישובות: לגבי רבני שכונות והתיישובות המועסקים במועצות הדתיות החישוב יעשה במאחד עם דירוג המחיר כאמור בסעיף קטן (ח) לעיל. לגבי רבני שכונות והתיישובות המועסקים בשלטון המקומי, החישוב יעשה במאחד בכל הרשויות המקומיות (לרבות המועצות האזוריות ושלוש הערים הגדולות).

7.3 לגבי חברת דואר ישראל בע"מ, החישוב יעשה במאחד לכל הדירוגים.

7.4 לגבי הסוכנות היהודית לארץ ישראל, התסתדרות הציונית העולמית, הקרן הקיימת לישראל וקרן היסוד - החישוב יעשה בנפרד לגבי כל דירוג דירוג וכן בנפרד לגבי כל אחת מהן.

7.5 מוסכם כי לגבי סעיף זה - "המדינה" היא לרבות המפעלים תביסותיים בכל הנוגע לעובדים המורווגים באותו דירוג והאיוצגים על ידי ההסתדרות.

7.6 השילוב שבין דירוגים ובין המעסיקים, שלגביהם יבצע החישוב, בהאם לאמור לעיל, יהווה את הקבוצה הרלוונטית לחישוב הפלוח לפי הסכם זה (להלן: "קבוצת החישוב").

7.7 מוסכם כי החסטרות הוא רשאית להודיע למעסיקים עד ליום 30.4.2016, על שינוי בקבוצת החישוב (שינוי בנוגע לדירוגים בקבוצת החישוב או למעסיקים בקבוצת החישוב). הודיעה כאמור חונן בכחב לכל המעסיקים הרלוונטיים ולמטנה על השכר, סעיף 7.7 זה לא יחול על דירוגים ייחודיים בשירות חמדינה ולגביהם יחול האמור בסעיף 11.5 לחלן.

### שכר מינימום

8

התוספות שעליהן יוסכם במסגרת עלות התוספות, לא חובאנה בחשבון לעניין חישוב השלמה לשכר מינימום, לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. למען הסר ספק מובאו כי התוספות יהיו "תוספת מורגת" לעניין חוראות חוק שכר מינימום (תעלאת סכומי שכר מינימום - הוראת שעה), חתש"ח-2015.

היא ויחלט על הגרלת תוספת קיימת, אשר מובאת בחשבון לעניין חישוב השלמה לשכר מינימום, אמור לעיל לא יחול לנביה. ואולם, מובחד כי אין בסיס זה כווי לגרוע מהסגרת עלות התוספות ומהחוכה להקצנה את העלות שנתסכה כחוצאה מכך שהגדילו תוספת קיימת המובאת בחשבון כאמור.

9. הגרלת תוספות מיוחדות

9.1 תוספות השכר שמתקיימים בהן האמור בפסקאות (1) עד (3) להלן במצטבר, יעודכנו כפי שיפורט בסעיף 9.2 להלן (להלן: "תוספות מיוחדות"):

- (1) איתן מרבאת בהשכון לעניין חישוב ערך שעה;
- (2) איגן מנרות במסקאות (1) עד (3) של סעיף 12.1 (ב) להלן;
- (3) איגן מרשעות מערך השעה ואיגן מתעדכנות עקב ערסון המשכורת הקובעת לפנסיה.

מובהר כי הוראה זו אינה חלה לגבי רכיבי החזרי הוצאות מכל סוג שהוא.

9.2 כל אחת מהתוספות המיוחדות יעודכנו במעדים וכשיעורים כדלקמן:

- |       |   |
|-------|---|
| 9.2.1 | <u>החל מיום 1.7.2016</u> - בשיעור של 1% (במילים: אחוז אחד) מסכום הבסיס.                                 |
| 9.2.2 | <u>החל מיום 1.3.2017</u> - השלמה ל- 2.75% (במילים: שני אחוזים ושבעים וחמש עשיריות האחוז) מסכום הבסיס.   |
| 9.2.3 | <u>החל מיום 1.1.2018</u> - השלמה ל- 4.25% (במילים: ארבעה אחוזים ועשרים וחמש עשיריות האחוז) מסכום הבסיס. |
| 9.2.4 | <u>החל מיום 1.6.2018</u> - השלמה ל- 6% (במילים: שישה אחוזים) מסכום הבסיס.                               |
| 9.2.5 | <u>החל מיום 1.1.2018</u> - השלמה ל- 7.5% (במילים: שבעה וחצי אחוזים) מסכום הבסיס.                        |

לענין סעיף זה:

"סכום הבסיס" - סכום התוספת המשולם ערב התקמת חככם זה על פי חוזרי הממונה על השכר.

10. מתן תוספת שקלית אחידה החל מיום 1.7.2016

10.1 החל מיום 1.7.2016 יהיו העובדים זכאים לתוספת שכר תודיית שקלית חדשה בסכום אחיד לגבי כלל העובדים בקבוצת החישוב המוצעקים במשרה מלאה (להלן: "תוספת שקלית 2016").

10.2 סכום תוספת שקלית 2016 ייקבע כך שנתקיים הנוסחה הבאה:

$$A + B = C$$

למען חסר ספק מובהר כי קיים רק סכום שקלי אחד אשר מקיים את הנוסחה, והוא יהיה גובה התוספת השקלית לעובד המוצעק במשרה מלאה.

לענין סעיף זה:

A - הסכום המצרפי של תוספת שקלית 2016, אילו הייתה התוספת האמורה משולמת בשנת 2015 לכלל העובדים בקבוצת החישוב, בהתאם לנתוני שנת 2015 (לרבות בנוגע לחלקיות המשרה וחלקיות החעסקת), ובהתאם לכללים שבסעיפים קטנים 10.3 עד 10.9 שלהלן.

B - הסכום המצרפי שבו היו גדלים בשנת 2015 כל רכיבי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) בסעיף 6.2 לעיל, אשר שולמו במועד בשנת 2015, אילו תוספת שקלית 2016 הייתה משולמת לכלל העובדים בקבוצת החישוב, בהתאם לנתוני שנת 2015 (לרבות בנוגע לחלקיות המשרה וחלקיות החעסקת), ובהתאם לכללים שבסעיפים קטנים 10.3 עד 10.9 שלהלן.

C - סכום השורה ל-1% מבסיס הישכר כפי שהוטב כאמור בסעיף 6 לעיל, לגבי קבוצת החישוב, למעט התוספות המיוחדות בהגדרתם בסעיף 9 לעיל של העובדים בקבוצת החישוב האמורה (אשר יעודכנו כאמור בסעיף 9 לעיל).

- 10.3 עובר במשרה חלקית יהיה זכאי לתוספת שקלית 2016 בסכום שיהושב באופן יחסי לחלקיית משרתו בחשואה לעובדי במשרה מלאה.
- 10.4 סכום התוספת השקלית לגבי כל קבוצת חישוב נעוץ אישור מסודש ובכתב של הממונה על השכר, בין היתר על מנת לוודא כי אין חריגה מ-C. האמור יחול גם לגבי כל הגולה של סכום התוספת לפי הסכם זה.
- 10.5 החל מחודש ינואר 2017 יעודכן, אותה לשנה, כחודש ינואר, סכום תוספת השקלית שייקבע כאמור לעיל, לפי שייעד עלייה מוד החודש לעומת הגוד הקודם. לענין סעיף זה:
- "מוד" - מוד המחירים לערכן המתפרסם על ידי הלשכה הגרבויוח לסטטיסטיקה.
- "הפרד החודש" - מדר חודש דעמבר של השנה שקורמה לחודש חצובן.
- "המוד הקודם" - מדר חודש דעמבר של השנה שקדמה לחודש הערכון הקודם, ולענין הערכון הראשון - מדר חודש דעמבר 2015 (שהמתפרסם בחודש ינואר 2016).
- מוכחר כי אם בשנה מסוימת שיעור השינוי במוד יהיה שלילי, לא יבוצע בשל כך עדכון של סכום התוספת השקלית, והערכון ידחה למועד בו ניתן יהיה לבצע עדכון חיובי חוץ קיוו מלוא השיעור השלילי, על פי הישוב לפי שיעור עלייה המדר החודש לעומת המדר הקודם האחרון ששימש לערכון התוספת.
- 10.6 מוסכם כי חוספת שקלית 2016 לא תובא בהשכון לענין הישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, החשמי"ו-1987. למען הסר ספק נטכחר כי התוספת מהגודה "תוספת מוחרגת" לענין חוראות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום - חוראח שעה), חודשע"ה-2015.
- 10.7 תוספת שקלית 2016 תחודח שכר לכל דכר וענין, ותובא בהשכון לענין הישוב ערך שעה, לצורך חטלום גמול לעבודה גוטפת, לדכוח כחנעיות, חורנויות, משמרות, קריאות פתע ושכר עידוד, לענין שיצוי פיטורים כמשמעותם בחוק שיצוי פיטורים, החשכ"ג-1963, לענין גמלאות, הפרשות לקופח גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמוח וכל הפרשה אחרת הנחנת לגבי השכר המשולב.
- 10.8 מוסכם כי תוספת שקלית 2016 לא תיכלל מבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר הקיימת ערב החיפת הסכם זה. לגבי תוספות שכר ותוספת לשכר שיוסכמו כעתיד יחולו הכללים שיוקבעו לגביהן.
- 10.9 הממשלה מכהירה כי לאור חוראות סעיף 8 לחוק שירות הארונה (גמלאות)נוסח משולב], התש"ל-1970, תוספת שקלית 2016 תובא בחישוב המשכורת הקובעת, כהגדרה בסעיף האמור.
- 10.10 מוסכם כי חוראות סעיף 11.3 יחולו גם לגבי העברת נתוני השכר חקיימים ברשות כל מעסיק, אשר רלחנטיים לחישוב סכום תוספת שקלית 2016 ואשר יתבקשו על ידי ההסתדרות עד ליום 30.4.2016.
- 10.11 מוסכם כי אם יתברר לצדדים כי נעשתה טעות בחישוב סכום התוספת השקלית לפי האמור בסעיף זה (בסכום גבוה או נמוך), תתוקן הטעות במשכורת החודש המשולמת לאחר היודע הטעות, וזאת למפרע למועד שבו החלה להשתלם.
- 10.12 מוסכם כי מחלוקת בין הצדדים בדבר גובה סכום תוספת שקלית 2016 שיקבע לפי האמור בסעיף זה, ידווג רק במסגרת חערות המעקב לפי הסכם זה.

10.13 התשלומים הנוכחיים מסעיף זה ישולמו החל במספרות המשולמת בעד תודש יולי 2016 ולא יאוחר ממשכורת המשולמת בעד תודש אוגוסט 2016. היח והתשלום יבוצע החל מהמשכורת המשולמת בעד תודש אוגוסט 2016, ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד התקופה שמיים 1.7.2016 עד יום 31.7.2016.

## 11. משא ומתן נוסף ודירוגים ייתודיים

11.1 הקצאת מסגרת עלות החוספות כאמור בסעיפים 5.1.2 עד 5.1.5 לעיל, בהפחתת העלות הנובעת מסעיף 9 לעיל, תעשה בהתאם להוראות כדירת המחיר להקצאת מסגרת העלות כאמור בסעיפים 12 עד 13 להלן (להלן: "יבירות המחיר"), או על פי חלוקה אחרת אשר תיקבע בהסכם בין הצדדים לפי האמור בסעיף זה ובלבד שהסכמה כאמור תביא במכלול לצמצום פערים בקבוצת הדיירים ותקבל את אישור הממונה על השכר מראש, במפורש ובכתב.

11.2 מוסכם כי סמוך לאתרו החתימה הסכם זה יהלו מעסיקים, עם כל איגוד מקצועי, משא ומתן לחתימת הסכם קיבוצי לגבי כל קבוצת הישוב שהוא מייצג, ליישום האמור בסעיפים 5 עד 8 לעיל, אך למעט בנוגע לעלות שהוקצחה לפי סעיף 5.1.1 לעיל (ומשולמת לפי סעיף 10 בתוספת שקלית 2016) ולפי סעיף 9 לעיל.

למען הסר ספק, לגבי מעסיקים הכפופים להודאות סעיף 29 חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, האמור בסעיף זה הוא בכפוף להוראות סעיף 29.

11.3 כל מעסיק יעביר להסתדרות מידע באשר לנתוני שכר הקיימים ברשותו, אשר ילודגיים לצורך המשא ומתן האמור ואשר יתבקש על-ידיה. העברת המידע תיעשה בכפוף להוראת כל דין, לרבות והוראות חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981 (ללא פרטים מזוהים). מובהר כי המידע יעבר להסתדרות כפי שהוא מצוי בידי המעסיק (ללא עיבוד).

היה ותנגש בקשה הכרוכה בעיבוד מידע, אשר לרצת המעסיק ניתן לעשותו בהקצאת משאבים סבירה, היבחן בקשה זו על-ידי כדיוכ, הסכים המעסיק לחיעתר לבקשה יודיע להסתדרות מהם הסכומים המשוערים של העלות הכרוכה בחסקת המידע. ההסתדרות תודיע בתגובה האם היא מסכימה לשאת בעלות כאמור. הודיעה ההסתדרות כי היא מסכימה לשאת בעלות – המידע יוסק ויימסר על-ידי המעסיק, בנני חשלום העלות הכרוכה בכך. לא הודיעה ההסתדרות כי היא מסכימה לשאת בעלות – לא ימשך הטיפול בבקשתה.

11.4 מוסכם למינעת ספק כי אין באמור בסעיף 11.1 לעיל כדי לגרוע מהוראות השקט התעשייתי לפי סעיף 25 להלן. מובהר כי בדיעדר הסכמה אתרו בנוגע לאופן הקצאת העלות, תוקצה העלות לפי כדירות המחיר להקצאת העלות כאמור בסעיפים 12 עד 13 להלן. בכל מקרה מוסכם כי לא יבדו סכסוך עבודה ולא יקטרו אמצעים ארנוניים בשל היעדר הסכמה המאושרת כאמור לגבי אופן הקצאת העלות.

11.5 דירוגים יתודיים בשירות המדינה (דירוג מעברי הגבול בשירות המדינה, דירוג קלדינות שופטים, דירוג יללום דירוג רשות מקרקעי ישראל):

בהמשך לאמור בסעיף 7.2 (ג) לעיל, מוסכם כי חלוקת מלוא עלות חוספות השכר לפי הסכם זה לדירוגים האמורים, תעשה לפי האמור בספח ד' להסכם זה. מובהר כי לא חשולם להם תוספת אתרוית 2016 ולא יחול לגביהם האמור לעיל בסעיפים קטנים 11.1 ו-11.2 לעיל וכן סעיפים 12 עד 13 להסכם זה. כמו-כן, מובהר כי לגבי דירוג קלדינות שופטים, דירוג יללום דירוג רשות מקרקעי ישראל, חשולם תוספת שקלית 2016 כפי הקבוע בנספח האמור (לגבי דירוג מעברי הגבול, בעדכון טבלת שכר דימדי גלומת הקצחה מלוא מסגרת עלות החוספות מכות הסכם זה לדירוג האמור).

מוסכם כי האמור בסעיף 11.5 זה יחול אלא אם כן יגיעו הצדדים להסכמה אחרת לגבי הקצאת עלות חוספות השכר לדירוגים אלו.

12. כרירת מחיר להסצאת 1.75% החל מיום 1.3.2017

היה ועד ליום 31.12.2016, לא ייתחם הסכם קיבוצי כאמור בסעיף 11.1 לעיל, אשר בו תוקצה העלות שבסעיף 5.1.2 לעיל, לגבי קבוצת הישוב מסוימת, כי אז ביום 1.3.2017 תוקצה העלות בשיעור 1.75% מבסיס השכר כאמור בסעיף 6 לעיל לאותה קבוצת הישוב, לטובת מתן תוספת שכר אחוזית בשיעור של 1.375% כאמור בסעיף 12.1 להלן, והיתרה תוקצה להגדלת תוספת שקלית 2016, כאמור בסעיף 12.2 להלן, ולא יחקים עוד כל משא ומתן נוסף בקשר לעלות האמורה.

12.1 תוספת אחוזית 2016

(א) החל מיום 1.3.2017 יהיו העובדים זכאים לתוספת שכר חדשה, בשיעור של 1.375% (במלים: אחד אחד ושלוש מאות שבעים ותשע מאיות האחוז) (להלן: "תוספת אחוזית 2016"). התוספת תשולם בשיעור אחיד לכל עובד בכל דרגה.

(ב) בסיס השכר לחישוב תוספת אחוזית 2016 הוא: שכר משולב, תוספת ותק וכל תוספת יוקר המטולמת עד מצד השלום תוספת אחוזית 2016 כמפורט בהסכם זה, כל תוספות שכר ותוספות לשכר (אחוזיות ושקליות) שהיו קיימות ביום 31.12.2015 והמבואות בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, ולמעט:

1) תוספות שאינן משולמות על בסיס חודשי, שבועי או יומי;

2) תוספות שאינן מתערכנות על-פי חסכמי תוספת יוקר ויש להן מגוון ערכון אחר;

3) השלמת שכר עד לשכר מתימום בהחאם לחוק שכר מתימום, התשתיז-1987;

4) תוספת שקלית 2016 או כל תוספת אחרת שתשולם מכוח עלות הסכם זה.

מובהר כי אין כאמור בהוראות סעיף זה כדי לגרוע מהוראות סעיף 6.5 להסכם זה.

(ג) למען הסר ספק, מובהר כי לאור הבסיס לחישוב תוספת אחוזית 2016, התוספת האמורה לא תהווה בסיס לתוספת שכר ותוספות לשכר שהיו קיימות ביום 31.12.2015 (שכן הן בבסיסה).

(ד) תוספת אחוזית 2016 לא חובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המתימום כמשמעותו בחוק שכר מתימום, התשתיז-1987. למען הסר ספק מובהר כי התוספת מהווה "תוספת מיוחדת" לעניין הוראות חוק שכר מתימום (העלאה סכומי שכר מתימום – הוראת שעה), התשתיז-2015.

(ה) תוספת אחוזית 2016 תהווה שכר לכל דבר ועניין ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לצורך השלום גמול לעבודה נוספת, לרבות כנגדיות, תורניות, משמרות, קריאות פתע ושכר עירור, לעניין סיעודי פיטורים כמשמעותם בחוק סיעודי פיטורים, התשכ"ג-1963, לעניין גמלאות, הפרשות לקופה גמל לקצבה, הפרשות לקרן השתלמות וכל הפרשה אחרת הנוהגת לגבי השכר המשולב.

(ו) תוספת אחוזית 2016 תובא בחשבון לעניין חישוב תוספות שנתיות ומענקים שנתיים המחושבים על בסיס השכר המובא בחשבון לצורך חישוב ערך שעה לעבודה נוספת או על בסיס המשכורת הקובעת באנטיה הקציבית.

(ז) הממשלה מבחירה כי לאור הוראות סעיף 8 לחוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התשל"ז-1970, תוספת אחוזית 2016 תובא בחישוב המשכורת הקובעת, כנגדיתה בסעיף האמור.

(ת) החשלושים הנרכשים מסעיף ח' ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש מרץ 2017 ולא יאוחר מהמשכורת המשתלמת בעד חודש אפריל 2017. היה וחתשלום יכוצע החל מהמשכורת המשתלמת בעד חודש אפריל 2017, ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד החקופם שצידם 1.3.2017 עד יום 31.3.2017.

## 12.2 הגדלת תוספת שקלית 2016

(א) יתרת העלות לחלוקה (כלומר C, כנגדו לחלק) תוקצה להגדלת סכום החוספת השקלית 2016, החל מיום 1.3.2017, בהתאם למפורט בסעיף זה וללא שינוי ביחד הכללים החלים לגבי החוספה.

(ב) הסכום שבו תגדל תוספת שקלית 2016 ייקבע כך שתתקיים חנוסחה הבאה:

$$A + B = C$$

למען הפר ספק מובחן כי קיים רק סכום שקלי אחד אשר מקיים את החנוסחה, ותוא יחיה נובה הגדלת תוספת שקלית לעובר המועסק במשרה מלאה.

לענין סעיף זה:

"A" - הסכום המצרפי הנובע מתשלום הגדלת תוספת שקלית 2016 אילו הייתה ההגדלה האמורה משולמת בשנת 2015 לכלל העובדים בקבוצת החישוב, בהתאם לנתוני שנת 2015 (לרבות כנוגע לחלקיות המשורה וחלקיות החוספה), ובהתאם לכללים שבסעיפים קטנים 10.3 עד 10.9 שלעיל.

"B" - הסכום המצרפי שבו היו גדלים בשנת 2015 כל רכיבי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) בסעיף 6.2 לעיל, אשר שולמו בפועל בשנת 2015, אילו הייתה משולמת הגדלת תוספת שקלית 2016 לכלל העובדים בקבוצת החישוב, בהתאם לנתוני שנת 2015 (לרבות כנוגע לחלקיות המשורה וחלקיות החוספה), ובהתאם לכללים שבסעיפים קטנים 10.3 עד 10.9 שלעיל.

"C" - הסכום המתקבל כחוצאה ההפרש שבין D ל-B.

"D" - 1.75% מבסיס השכר בפי שחושב כאמור בסעיף 6 לעיל, לגבי קבוצת החישוב. ואולם, לענין זה בסיס השכר לא יכלול את סכום התוספות המיוחדות כהגדרתם בסעיף 9 לעיל של העובדים בקבוצת החישוב האמורה ואת העלות הנובעת מהשפעתן על רכיבי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) שבסעיף 6.2 לעיל.

"E" - העלות שחוקצתה לתוספת השכר האחוזית לפי סעיף 12.1 לעיל, לגבי אותה קבוצת חישוב, בצירוף העלות הנובעת מהשפעתה של החוספת על כל רכיבי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) שבסעיף 6.2 לעיל לגבי אותה קבוצה.

(ג) יובהר כי חישוב יתרת העלות לחלוקה (כלומר C) לעורך הגדלת סכום תוספת שקלית 2016, יביא בהשכונן שהבסיס לחישוב תוספת אחזית 2016 קטן יותר מבסיס השכר לפי סעיף 6 לעיל ואינו כולל את החשלומה לשכר מינימום.

לפיכך, העלות שלא הוקצתה לטובת החוספת האחוזית נלקחת בחשבון להגדלת התוספת השקלית, כך שתחולק כלל העלות שבסעיף 5.1.2.



(ד) התשלומים תנובעים מטעיה זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש מרץ 2017 ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בעד חודש אפריל 2017. היות והתשלום יבוצע החל מהמשכורת המשולמת בעד חודש אפריל 2017, ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד התקופה שמיום 1.3.2017 עד יום 31.3.2017.

### 13. בריחת סחדל להקצאת 1.5% החל מיום 1.1.2018

חית ועד ליום 31.10.2017 לא יחתם הסכם קיבוצי כאמור בסעיף 11.1 לעיל, אשר בו חוקצה העלות שבסעיף 5.1.3 לעיל, לגבי קבוצת חישוב מסוימת, כי אז ביום 1.1.2018 תוקצה העלות בשיעור 1.5% מבסיס השכר כאמור בסעיף 6 לעיל לאותה קבוצת החישוב, לטובת הגדלת תוספת אחוזית 2016 ולטובת הגדלת תוספת שקלית 2016, במפורט להלן, ולא יחייבים עוד כל משא ומתן נוסף בקשר לעלות האמורה:

#### (א) הגדלת תוספת אחוזית 2016

שיעור תוספת אחוזית 2016 יעלה בשיעור של 0.75% (במשולת חיבור) כך ששיעורה של התוספת יגדל מ-1.375% ל-2.125% (במילים: שני אחוזים ומאה עשרים וחמש עשיריות האחוז) ללא שינוי ביחד הכללים החלים לגבי התוספת.

#### (ב) הגדלת תוספת שקלית 2016

יתרת העלות לפי סעיף זה (כלומר C, בהגדרתו להלן), תוקצה להגדלת תוספת שקלית 2016, בהתאם למפורט בסעיף זה וללא שינוי לגבי יתר הכללים החלים לגבי התוספת. הסכום שבו תגדל תוספת שקלית 2016 ייקבע כך שתתקיים תוספת הבאה:

$$A + B = C$$

למען הסר ספק מובהר כי קיים רק סכום שקלי אחד אשר מקיים את הנוסחה, והוא יהיה גובה הגדלת תוספת שקלית לעובד המועסק במשרה מלאה.

לענין סעיף זה, המתחים "A", "B" ו-"C", הם בהגדרתם בסעיף 12.2 (ב) לעיל. כמו-כן, המונחים "D" ו-"E" (הכוללים בסעיף 12.2 (ב) לעיל בהגדרת של המונח "C"), יקראו בשינויים חבאים:

במונח "D" - במקום "1.75%" יבוא "1.5%".

במונח "E" - במקום ההגדרה יבוא "העלות שתוקצת להגדלת תוספת השכר האחוזית לפי סעיף קטן 13 (א) לעיל, לגבי אותה קבוצת חישוב, באירוף העלות הטבעה מהשפעה של הגדלת התוספת על כל רכיבי השכר המפורטים כסמקאות (1) ו-(2) שבסעיף 6.2 לעיל לגבי אותה קבוצה".

כמו כן, בסעיף קטן 12.2 (ג) במקום "5.1.2" יבוא "5.1.3".

(ג) התשלומים תנובעים מטעיה זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש ינואר 2018 ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בעד חודש סברואי 2018. היה והתשלום יבוצע החל מהמשכורת המשולמת בעד חודש סברואי 2018, ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד התקופה שמיום 1.1.2018 עד יום 31.1.2018.

.14

ברירת מחדל להקצאת 1.75% החל מיום 1.6.2018

היה ועד ליום 31.3.2018 לא ייתם הסכם קיבוצי כאמור בסעיף 11.1 לעיל, אשר בו תוקצה העלות שבסעיף 5.1.4 לעיל, לגבי קבוצת חישוב מסוימת, כי אז ביום 1.6.2018 תוקצה העלות בשיעור 1.75% מבסיס השכר כאמור בסעיף 6 לעיל לאותה קבוצת החישוב, לטובת הגדלת תוספת אחוזית 2016 ולטובת הגדלת תוספת שקלית 2016, כמפורט להלן, ולא יתקיים עוד כל משא ומתן נוסף בקשר לעלות האמורה:

(א) הגדלת תוספת אחוזית 2016

שיעור תוספת אחוזית 2016 יעלה בשיעור של 0.875% (בפעולת חיבור) כך ששיעורה של התוספת יגדל מ-2.125% ל-3% (במילים: שלושה אחוזים) ללא שינוי ביחד הכללים החלים לגבי התוספת.

(ב) הגדלת תוספת שקלית 2016

יתרה העלות לפי סעיף זה, תוקצה להגדלת תוספת שקלית 2016, בהתאם למפורט בסעיף זה וללא שינוי לגבי יחד הכללים החלים לגבי התוספת. הסכום שבו תגדל תוספת שקלית 2016 ייקבע כך שתתקיים תוספת הבאה:

$$A + B = C$$

למען המר ספק מובאר כי קיים רק סכום שקלי אחד אשר מקיים את חנוסחה, והוא יהיה גובה הגדלת תוספת שקלית לעובד המועסק במשרה מלאה.

לענין סעיף זה, המונחים "A", "B", ו-"C", הם בהגדרתם בסעיף 12.2(ב) לעיל. כמו-כן, המונח "D" (הכלול בסעיף 12.2(ב) לעיל בהגדרה של המונח "C"), הוא בהגדרתו שם, ובמקום ההגדרה של המונח "E" (הכלול בסעיף 12.2(ב) לעיל בהגדרה של המונח "C"), הוא "העלות שהוקצחה להגדלת תוספת השכר האחוזית לפי סעיף קטן 14(א) לעיל, לגבי אותה קבוצת חישוב, בעירוף העלות הנוכחית מהשפעתה של הגדלת תוספת על כל דרכי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) שבסעיף 6.2 לעיל לגבי אותה קבוצת".

כמו כן, בסעיף קטן 12.2(ג) במקום "5.1.2" יבוא "5.1.4".

(ג) התשלומים הנוכחיים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש יוני 2018 ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בעד חודש יולי 2018. היה והתשלום יבוצע החל מהמשכורת המשולמת בעד חודש יולי 2018, ישולמו במסגרתה גם החפשיים בעד התקופה שמים 1.6.2018 עד יום 30.6.2018.

.15

ברירת מחדל להקצאת 1.5% החל מיום 1.12.2018

היה ועד ליום 30.9.2018 לא ייתם הסכם קיבוצי כאמור בסעיף 11.1 לעיל, אשר בו תוקצה העלות שבסעיף 5.1.5 לעיל, לגבי קבוצת חישוב מסוימת, כי אז ביום 1.12.2018 תוקצה העלות בשיעור 1.5% מבסיס השכר כאמור בסעיף 6 לעיל לאותה קבוצת החישוב, לטובת הגדלת תוספת אחוזית 2016 ולטובת הגדלת תוספת שקלית 2016, כמפורט להלן, ולא יתקיים עוד כל משא ומתן נוסף בקשר לעלות האמורה:

(א) הגדלת תוספת אחוזית 2016

שיעור תוספת אחוזית 2016 יעלה בשיעור של 0.75% (בפעולת חיבור) כך ששיעורה של התוספת יגדל מ-3% ל-3.75% (במילים: שלושה אחוזים ושבעים וחמישה עשיריות האחוז), ללא שינוי ביחד הכללים החלים לגבי התוספת.

23

**הגדלת תוספת שקלית 2016 (ב)**

יחדת העלות לפי סעיף זה, תוקצה להגדלת תוספת שקלית 2016, בהתאם למפורט בסעיף זה וזללא שינוי לגבי יתר הכללים החלים לגבי התוספת.  
הסכום שבו תגדל תוספת שקלית 2016 ייקבע כך שתחסיים הנוסחה הבאה:

$$A + B = C$$

למען הסר ספק מובהר כי קיים רק סכום שקלי אחד אשר מקיים את הנוסחה, והוא יהיה גובה הגדלת תוספת שקלית לעובר המועסק במשרה מלאה.

לענין סעיף זה, המונחים "A", "B", ו-"C", הם כהגדרתם בסעיף 12.2(ב) לעיל.  
במו-כן, המונחים "D" ו-"E" (הכלולים בסעיף 12.2(ב) לעיל בהגדרה של המונח "C"), יקראו בשינויים הבאים:

במונח "D" - במקום "1.75%" יבוא "1.5%".

במונח "E" - במקום ההגדרה יבוא "העלות שהוקצתה להגדלת תוספת השכר האזורית לפי סעיף קטן 15(א) לעיל, לגבי אותה קבוצת הישוב, בצירוף העלות הנובעת מהשפעתה של הגדלת החוספת על כל רכיבי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) שבסעיף 6.2 לעיל לגבי אותה קבוצה".

כמו כן, בסעיף קטן 12.2(ג) במקום "5.1.2" יבוא "5.1.5".

(ג) התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש דצמבר 2018 ולא יאוחר מהמשכורת המשתלמת בעד חודש ינואר 2019. היה והתשלום יבוצע החל מהמשכורת המשתלמת בעד חודש ינואר 2019, ישולמו במסגרתה גם התפרשים בעד התקופה שמיום 1.12.2018 עד יום 31.12.2018.

**16. תקדמת הגדלת תוספות שכר צמודות מוד אשר אמורות להתערבן בסעדי תוספת יוקר**

16.1 כשיש לכך שלמעלה מפעור לא הוסכם על תוספות יוקר חדשות, מוסכם על הצדדים כי ככל שקיימות תוספות שכר שנקבע לגביהן כי הן יעדיכנו בשיעור השינוי כמוד בסעדיים אשר בהם תשולם תוספת יוקר, תוספות אלו יעדיכנו בסעדיים ובשיעורים כולקמן:

החל מיום 1.7.2016 - בשיעור של 1% מבסיס התוספת.

החל מיום 1.3.2017 - השלמה ל-2.75% מבסיס התוספת.

החל מיום 1.1.2018 - השלמה ל-4.25% מבסיס התוספת.

החל מיום 1.6.2018 - השלמה ל-6% מבסיס התוספת.

החל מיום 1.12.2018 - השלמה ל-7.5% מבסיס התוספת.

לענין סעיף זה- "בסיס התוספת" - סכום התוספת כפי שתואר ערב חתימת הסכם זה.

16.2 מוסכם כי הגדלת תוספת השכר על פי סעיף זה מחוזה חקירה של העדכון המתמייכ לפי ההסכם שקבע אותן וכי הגדלה זו תוכא בחשבון כמודי העדכונים הבאים כאמוד (מסעדי תשלום תוספת יוקר), כך שהתוספות האמורות לא יעדכנו בכפל.

**17. טכנולוגיות חדשות**

החטהררה מצחירה כי חיג בעור זכנסח טכנולוגיות חדשה וחשהף פעולה בהכנסה טכנולוגיות חדשות. אין באמור כרי לגרע מזכיות ההסתדרות והעברים במקרה של השלכנה על העובדים, במקרה כאמור כל עד שומר על הצעדים העומדים לרשותו. מובהר כי מכרזה על סכסוך עבודה בנשוא מצריכה אישור חרעה לחיאות וביצוע בהסתדרות. ירר האגף לאיגוד מקצועי ילוה, לפי הצורך, אח פתרון הסכסוך.

**18. קיצור יום עבודה/מזן חופשה לחורים בסוף חודש אוגוסט**

- 18.1 לענין סעיף זה, "הורה עובד" הוא עובד אשר מתקיימים לגביו כל אלה במצטבר:
- 18.1.1 זכאי לקיצור יום העבודה לפי פסקאות 31.152 או 31.153 לתקשי"ר ועובד בשעות עבודה מקוצרות בהחאם;
- 18.1.2 סך ימי החופשה שלהם הוא זכאי ממעסיקו לכל שנת עבודה אינו עולה על:
- א. 22 ימים בשנה לגבי עובד המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים;
- ב. 26 ימים בשנה לגבי עובד המועסק במשרד שבו נהוג שבוע עבודה בן שישה ימים.

לענין זה יוכא בחשבון כל סוג של חופשה שנתית יהא שמה אשר יהא, כגון חופשה מיוחדת, חופשה ארעית וכיוצא באלה, אך למעט ימי בהידה. למען הסר ספק, חופשה מחלת, ימי השתלמות, ימי חופשה בגין אירועים אישיים (כגון, חופשה לרגל אבל) וכיוצא באלה אינם נחשבים כימי חופשה גמפים לענין זה.

- 18.1.3 אינו זכאי ממעסיקו לחטבה אחרת בקשר לחופשה במהלך התקופה מיום 1 ביולי עד יום 31 באוגוסט, בילה או חלקת, כגון חופשה מרוכזת שבה העובד מחרב בחרות ימי חופשה מימי היעדרותו בפועל.
- 18.1.4 מתקיים לגביו אחד מאלה:

1. בן או בת הוג שלו עובדים כשכירים או עצמאים, בין אם במקום עבודתם נהוגה הטבה זהה וכין אם לאו, וכלבד שאם נהוגה הטבה זהה במקום עבודתם היא לא נוצלה על ידם;
2. עובד יחזיר במני המעסיק כי האמור בסעיף קטן זה מתקיים לגביו כתנאי לשימוש בזכות.
3. הילד נמצא בחוקתו הבלעריית.
4. הילד נמצא בטיפולו הבלערי של העובד מחמת נכות או מחלה של בן או בת הוג ונפא אישר בכחב כי בטל הנכות או המחלה כאמור בן או בת הוג אינם מסוגלים לספל בילר.

**קיצור יום עבודה בשעה בסוף חודש אוגוסט**

18.2 עובד אשר מתקיימים לגביו כל התנאים לגבי הורח עובד כאמור בסעיף 18.1 לעיל (לרבות עובד הזכאי לקיצור יום העבודה לפי פסקה 31.152 לתקשי"ר), יהיה זכאי לקיצור יום העבודה בשעה אחת, בכל אחד מעשרת ימי העבודה האחרונים שתחלים בימים א' עד ה' של חורש אוגוסט בכל שנה קלנדרית, וסך חכל עשר שעות במצטבר (להלן: "שעות החופשה המיוחדות להורים").

18.3 בתסכמת המעסיק ובהיאות מראש, יהיה זכאי חורה עובד כאמור לנצל את שעות החופשה המיוחדות להורים, לפי בחירתו, שלא כמתואר בסעיף 18.2 לעיל, אלא ביום אחד או על פני מספר ימים, במהלך התקופת שמיום 1 באוגוסט עד יום 30 בספטמבר, באותה שנה

103

(להלן: "חוקות השימוש"). האמור יתול גם על עובד אשר צרכי העבודה לא אפשרו את שימוש בשעות החופשה המיוחדות להורים כמתואר בסעיף 18.2 לעיל.

יום חופשה מיוחד חלף קיצור יום עבודה בשעה

18.4 עובד אשר מתקיימים לגבי התנאים שבסעיפים 18.4.1 ו- 18.4.2 לחלק, יהיה זכאי במקום שעות החופשה המיוחדות להורים, ליום חופשה אחד (1) על חשבון המעסיק בכפוף לאמור בסעיף זה (להלן: "יום חופשה להורים").

18.4.1 הוא הורה כאמור באחד המקרים המפורטים בפסקאות (1) עד (3) בנוסמן (א) בפסקה 31.153 לתקשיר;

18.4.2 מתקיימים לגבי כל התנאים לגבי הורה עובד כאמור בסעיף 18.1 לעיל, למעט 18.1.1 לעיל (כלומר לא זכאי לקיצור יום העבודה לפי התקשייר או לא ביקש לממש זכאותו לעבוד בשעות עבודה מקוצרות בתחום).

ואולם, לגבי עובד כאמור המועסק במשמרות או המועסק במשרה חלקית, יחול האמור בסעיף זה, בהתאמת הקבועות בסעיף 18.5 או 18.6 להלן, למי העניין.

18.5 שובר המועסק במשמרות במשרה מלאה

עובד כאמור בסעיף 18.4 לעיל המועסק במשמרות במשרה מלאה, יהיה זכאי ליום חופשה להורים כמתואר לאורך יום העבודה הרגיל שלו, אך לא יותר מ-6 שעות.

עובד כאמור, אשר יום העבודה שלו ארוך מ-8 שעות, יצוץ ל-8 השעות כאמור שעות חופשה מתוך סכמת החופשה השנתית הצבורה שלו עד להשלמת של יום חופשה באורך יום העבודה שלו על מנת לנצל את ההטבה האמורה.

18.6 עובד המועסק במשרה חלקית

עובד כאמור בסעיף 18.4 לעיל המועסק במשמרות במשרה חלקית, וכן עובד כאמור בסעיף 18.2 לעיל המועסק במשרה חלקית (למעט עובד הזכאי לקיצור יום העבודה לפי פסקה 31.152 לתקשייר), יהיה זכאי במקום שעות החופשה המיוחדות להורים, לאחד משני אלה לפי העניין:

(א) אם הוא מועסק בפועל (לפי חקן משרתו) המישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים או אם הוא מועסק בפועל (לפי חקן משרתו) שישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - יום חופשה אחד.

(ב) אם הוא מועסק בפועל (לפי חקן משרתו) סהות מחמישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים או אם הוא מועסק בפועל (לפי חקן משרתו) סהות משישה ימי עבודה בשבוע במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - חלק מיום חופשה אחד, המחושב כדלקמן -

(1) במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים - המנה המתקבלת מחלוקת של מספר ימי עבודתו בפועל בשבוע (לפי חקן משרתו) במספר חמש (5);

(2) במשרד שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים - המנה המתקבלת מחלוקת של מספר ימי עבודתו בפועל בשבוע (לפי חקן משרתו) במספר שש (6);

תוראות כלליות לעניין סעיף 18

18.7 חופשה לפי סעיף זה תועל בהקופת השימוש בלבד, לפי בחירת העובד, בתאום טראש עם המעסיק, כמו כן, חופשה כאמור אינה ניתנת לצבירה או לפיריון, אף אם לא נוצלה מכל סיבה שהיא.

מובחר כי אין בודישה לתאום טראש ובקבלת הסכמת המעסיק, כדי לגרוע מכך שעל המעסיק לאפשר לעובד הוכא והמעניין מכך, לעשות שימוש בתקופת השימוש בחופשה לפי סעיף זה.

18.8 מוסכם כי לא יראו בקיצור יום עבודה לפי סעיף זה בקיצור השולל קיצור יום עבודה לפי פסקה 31.153 לחקשי"ד.

### 19. גמלאים בפנסיה תקציבית

19.1 משדר האוצר מודיע כי בכונתו להפיץ חוק חביר חוק לתיקון חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב, החש"ל-1970 (להלן: "חוק הגמלאות"), לפי העקרונות הבאים:

19.1.1 חתיקן יחול לגבי מי שפרש מהשירות, לפי חוק הגמלאות, בתקופה שמיים | בינואר 2013 עד יום 30 בדצמבר 2018, ופרש פרישתו דורג כאחד מהדירוגים המפורטים בנספח ת' להסכם זה (להלן: "פרש זכאי").

19.1.2 מכות חתיקן, תוגרל המשכורת הקובעת לתשלום קצבה (להלן: "המשכורת הקובעת") לפרש זכאי או לשאיר, לפי העניין, בסכום Y שיוחשב לפי הנוסחה שלהלן:

$$X * A + X * B * C = Y$$

X - המקדם הרלתגטי לגמלאי, בהתאם לחודש פרישתו, הקבוע בטבלה המצורפת בנספח נ' להסכם זה.

A - הסכום המלא של התוספת השקלית, המשולמת לפי הסכם זה או לפי הסכם קיבוצי אשר נחתם לפי סעיף 11 להסכם זה, לעובד שדרגתו כדרגה שזיהה לפורש הזכאי ערב פרישתו, כמשמעות מונח זה בסעיף 8 לחוק הגמלאות. לגבי פורש זכאי שפרש בדרגת מעברי הגבול - הסכום השקלי הכולל בו תוגרל, לפי הסכם זה, שכר תיסוד של עובד שדרגתו כדרגה שהייתה לפורש הזכאי ערב פרישתו, כמשמעות מונח זה בסעיף 8 לחוק הגמלאות (מובהר כי בסכום השקלי הכולל כאמור גלומה הקצאת מלוא עלות תוספת השכר מכוח הסכם זה לדרגת האמור).

B - השיעור המלא של התוספת האחידת, המשולמת לפי הסכם זה או לפי הסכם קיבוצי אשר נחתם לפי סעיף 11 להסכם זה, לעובד שדרגתו כדרגה שהייתה לפורש הזכאי ערב פרישתו, כמשמעות מונח זה בסעיף 8 לחוק הגמלאות.

C - המשכורת הקובעת של הפורש הזכאי, בהגדרתה בחוק הגמלאות, למעט התוספות הבאות:

(א) קצובת הבראח וקצובת כיגוד;

(ב) תוספות שאינן מתערבות על בסיס הסכמי תוספות היוקר ושיש להן מגנן ערבוך אחר.

(ג) השלמת השכר עד לשכר המינימום;

(ד) תוספות אשר החלו להשתלם לאחר יום 31.12.2015, לרבות תוספת המשולמת לפי הסכם זה או לפי הסכם קיבוצי אשר נחתם לפי סעיף 11 להסכם זה.

19.1.3 מובהר כי ככל שלגבי הפורש הזכאי יהיו רלוונטיות מספר תוספות שקליות (A) או מספר תוספות אחידות (B) המשולמות לפי הסכם זה או המשולמות לפי הסכם זה ולפי הסכם אחר כאמור לעיל, יתבאו כל התוספות האמורות בחשבון לצורך חישוב הסכום Y בהתאם

לנוסחה שלעיל, (הנוסחה תופעל לבני כל תוספת בפרק 1-Y יהיה שווה לסך הסכומים המתקבלים).

19.1.4 כן מובאר, כי ככל שלגבי העובדים הפעילים תוגדל תוספת שקלית קיימת, לפי הסכם זה או לפי הסכם קיבוצי אשר נחתם לפי סעיף 11 להסכם זה, יהיה A הסכום המלא בו הוגדלה התוספת הקיימת האמורה, לפי הסכם כאמור, לעובר שדרגתו כדרגה שהיתה לפורש הנכאי ערב פרישתו, כמשמעות מונח זה בסעיף 8 לחוק הגמלאות, בכל שלגבי העובדים הפעילים תוגדל תוספת אחידה קיימת, לפי הסכם זה או לפי הסכם קיבוצי אשר נחתם לפי סעיף 11 להסכם זה, יהיה B השיעור המלא בו הוגדלה התוספת הקיימת האמורה, לפי הסכם כאמור, לעובר שדרגתו כדרגה שהיתה לפורש הנכאי ערב פרישתו, כמשמעות מונח זה בסעיף 8 לחוק הגמלאות.

19.1.5 הגרלת המשכורת הקובעת כאמור לעיל תיעשה בהדרגה בהתאם למועדים הקבועים בטבלת המצורפת בנספח 1 להסכם זה.

19.1.6 בנוסף על האמור, יתגל התיקון לגבי מי שפרש מאשימות, לפי חוק הגמלאות, בתקופה שמיום 1 במרץ 2013 עד יום 30 בנובמבר 2018, וערב פרישתו ודרג בדרגות רשות מקרקעי ישראל (להלן: "פרדש זכאי בדרגות רשות מקרקעי ישראל") ואולם, לגבי פרדש זכאי בדרגות רשות מקרקעי ישראל, במקום האמור בסעיפים קטנים 19.1.2 עד 19.1.5 יחול האמור להלן:

מבין התיקון, עבור פרדש זכאי בדרגות רשות מקרקעי ישראל או שאינו, לפי העניין, אשר לבניו, אלמלא הוצאת פרק ג'2 לחוק הגמלאות, יהיה "המשכורת ערב הפרישה", גבורה מ"תקרת המשכורת", מהגדרת מנחים אלו בסעיפים 63 ו-63 לחוק הגמלאות, בהתאמה, יבוצע הישוב מחדש של הקצבה, בתחילה למועדים הקבועים בטבלת המצורפת בנספח 1 להסכם זה, באילו תקרת המשכורת היתה גדולה משהיתה ערב פרישתו, בסכום Y שיתוּשב לפי הנוסחה שלהלן:

$$X * 3.75 * A + X * B = Y$$

X - המקדם הרלוונטי לגמלאי, בהתאם להודש פרישתו, הקבוצה בטבלת המצורפת בנספח 1 להסכם זה.

A - המשכורת היסודית לת זיה זכאי תורש הנכאי בדרגות רשות מקרקעי ישראל, בעד הודש פרישתו או בעד חודש יוני 2016, לפי המוקדם מבניהם, בתוספת התוספות הנוספות להן היה זכאי בעד אותו הודש, מבין התוספות הבאות: גמול השתלמות א', גמול השתלמות ב', גמול מינהל.

B - הסכום המלא של תוספת שקלית 2016, המשתלמת לפי הסכם זה, לעובר שדרגתו כדרגה שהיתה לפורש הנכאי בדרגות רשות מקרקעי ישראל ערב פרישתו, כמשמעות מונח זה בסעיף 8 לחוק הגמלאות.

הסכום Y יחושב באופן מדויק, בהתאם לגידול במקדם X ולמועדים הקבועים בטבלת המצורפת בנספח 1 להסכם זה.

## 19.2 ההסתדרות מורישת כולקמן:

19.2.1 עקרונות תיקון תיקון הנוכח בסעיף 19.1 לעיל, מקובלים על ההסתדרות והיא התמך בחליכי החקיקה, ככל שהדבר יירוש.

19.2.2 לאחר שהיקון החקיקה הנוכח בסעיף 19.1 לעיל יתקבל בכנסת, לא תהא להסתדרות כל חרישה להגדלת המשכורת הקובעת, או לחילום תוספת או השבה אחרת, בשל העלויות או השבות עליהם הוסכם בהסכם זה, או שיוסכם עליהם מכתב סעיף 11 להסכם זה, או

שהוסכם עליהם בחסכמים שנחתמו במקביל להסכם זה או שיוסכם עליהם מכתב הסכמים שנחתמו במקביל להסכם זה, או בניין התקופה שצד יום 31.12.2017.

19.3 מוכר ומוכס בין החתורות לבין כל אחד מהמעסיקים / ארגוני המעסיקים אשר חוק הגמלאות הוחל בקרבם מכתב הוראות חוק. הסכם או הסדר, לפי העניין, כי תיקון החקיקה הנוכחי בסעיף 19.1 לעיל יחול גם על גופים אלו, לפי אותם כללים, לרבות בעניין מועדי החשולם, בשל העובדה כי חוק הגמלאות הוחל בקרבם מכתב הוראות חוק. הסכם או הסדר, לפי העניין, התיקון יחול בהתאמה לריוגים הקיימים בקרב מעסיקים אלו, ואשר כלולים בנספח ה' להסכם זה. כמו כן, יוחל התיקון בהתאמה לגבי ריוג רבני שכוונת החיישנות ולגבי ריוג חינוך ועד חברה וקהילה ברשויות המקומיות וכן לגבי ריוגים נוספים הקיימים בקרב המעסיקים האמורים אשר הוחלו לגביהם הוראות חוק הגמלאות כאמור ואשר אינם קיימים בשירות המדינה ובלבד שניתן לכך אישור ממענה על השבר והסכמי עבודה במשרד האוצר. מובהר כי לענין המעסיקים החתומים על הסכם זה, טעף זה מחייבם למעסיקים הבאים: טרבו הטלתן המקומי, שלוש הערים הגדולות, טרבו המועצות האזוריות, חבר המועצות הדתיות, המוסד לביטוח לאומי, שירות התעסוקה והכרת רואר ישראל בע"מ.

19.4 סוסכם, ללא כל חתיות או דרישות נוספות, כי לגבי מעסיקים אשר לגביהם לא הל סעיף 19.3 לעיל, אך קיים אצלם הסדר פנסיה תקציבית אשר מעוגן בהסכם או הסדר, יישמו הוראות תיקון החקיקה שיוקבל כאמור לעיל, באופן שלגבי מי שפרש משירות אצל אחד המעסיקים בתנאים המפורטים בסעיף 19.1.1 לעיל, הוגדל המשכורת הקובעת להשלום קצבה, בהתאם להוראות אשר ייקבעו בתיקון החקיקה האמור, בהתאמת הנדרשות. יישום כאמור יהיה טעון אישור של המענה על השבר. מובהר כי לענין המעסיקים החתומים על הסכם זה, סעיף זה מחייבם לאוניברסיטה העברית ולטכניון.

19.5 כתוצאה מתיקון חוק הגמלאות הנוכחי בסעיף 19.1 לעיל, מוכר ומוכס כי לגבי צורש זכאי אשר זכאי להשלום מענק יובל, או לשאיר, לפי העניין, יוגדל, בהורגה באופן שבו הוגדל המשכורת הקובעת ובמפורדי גדלת המשכורת הקובעת, כאמור בסעיף 19.1.5 לעיל, טכום המשכורת המהווה בסיס לחישוב רכיב מענק יובל, וזאת בסכום Y, ובלבד שהתוספות המרכיבות את הסכום Y הן תוספות המובאות בחשבון לחישוב צד שעה.

לגבי פדש זכאי בדירוג רשות מקומי ישראל אשר זכאי להשלום מענק יובל, או לשאיר, לפי העניין, ואשר לגביו מבוצע חישוב מחדש של הקצבה כאמור בסעיף 19.1.6 לעיל, יבוצע גם חישוב מחדש של מענק חיובל בתחולה למועדים הקבועים בטבלה המצורפת בנספח ו' להסכם זה, כאילו תקרת המשכורת היחה גדולה משחיתה ערב מרישהו, בסכום Y המחושב כאמור בסעיף 19.1.6 לעיל.

לענין זה, "מענק יובל" - כמשמעותו בסוף 29.5 לתקשייר ובהסודים המקבילים אצל יתר המעסיקים.

מוכרז כי אין כאמור בסעיף זה כדי לשנות את מועד תשלום רכיב "מענק יובל".

19.6 מוכרז כי האמור בסעיף זה אינו רלוונטי לגבי מעסיקים אחרים אשר לא נהוגה בהם פנסיה תקציבית. מוסכם כי לא תינתן למעסיקים אחרים אשר בהם לא נהוגה פנסיה תקציבית כאמור, או לעובדיהם, הטבת אחרת, במישורן או בעקטיין, בשל האמור בסעיף זה או עלותו, וכי לא תהיה כל טענה או דרישת בקשר לכך.

19.7 למען הסר ספק, אין כאמור בסעיף זה כדי לחוות אישור למחן הטבות בניגוד להוראות סעיף 29 לחוק יסודות התקציב, חתש"מ"ה-1985, לרבות בענין אופן החישוב של המשכורת הקובעת או של הקצבה, או של מענק יובל למי שיצא לקצבה או לשאיר.



20. הוראות מיזחדות בעניין הרשויות המפורטות:

20.1. הסכם בין מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות ותבר המועצות האזוריות לבין ההסתדרות, בדלקמן:

הקצאת מסגרת עלות התוספות כאמור בסעיפים 5.1.1 ו-5.1.2, לגבי המעסיקים האמורים, בהתייחס לדירוג עובדי מיזח ושירותים (דירוג אחיד), ולדירוג המחיר למעט פסיכולוגים, ולמעט עובדים בדימויים האחד והמחיר המועסקים בבתי חולים במשלתיים-עירוניים (להלן בסעיף זה: "העובדים באחד ובמת"ר"), תעשה באופן שיקבעו הצדדים בהסכם קיבוצי שייחתם לענין זה עד יום 30.6.16, כך שתביא למכלול לצמצום פערים בקצוצי החישוב, ותקבל את אישור הממונה על השכר מראש, במפורש ובכתב.

20.2. מובהר כי בהתאם לאמור בסעיף 6.9 לחסכם הקיבוצי מיום 17.5.2012, בין מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות ומרכז המועצות האזוריות ובין ההסתדרות, בענין הקצאת מסגרת העלות אצל מעסיקים אלו, לתקופת השנים 2009 - 2012 (להלן: "הסכם המעורף"). חופחת עלות מסגרת התוספות לגבי העובדים באחד ובמת"ר ב-0.075%, ולפיכך הקצאת עלות מסגרת התוספות לגבי עובדים אלו תעמוד על שיעור של 7.425%. מוסכם כי החפחתה כאמור תעשה מתוך הקצאת העלות שבסעיף 5.1.1 כך שהעלות לחלוקה לפי סעיף זה לעובדים האמורים תעמוד 0.925% במקום 1%.

20.3. לאור האמור בסעיף 20.1 ו-20.2 ולאור ההסכמות שנובשו, יהולו לגבי העובדים באחד ובמת"ר שינויים בדלקמן:

(א) בסעיף 7 לעיל, לענין חישוב מסגרת עלות התוספות כאמור בסעיף 5.1.1 לעיל, החישוב יבוצע כמאוזן; ולענין יחידה מסגרת עלות התוספות (העלות שבסעיפים 5.1.2 עד 5.1.5) החישוב יבוצע כאמור בסעיף 7 לעיל.

(ב) מיום 1.7.2017 לא יחולו הוראות סעיף 10 לעיל (חוסמת שקלית 2016):

(ג) לענין סעיף 11 לעיל, המשא ומתן ינהל על כל מסגרת עלות תוספות לפי הסכם זה, בהפחתת העלות הנובעת מסעיף 9 לעיל ולא רק על העלות שבסעיפים 5.1.2 עד 5.1.5 לעיל.

(ד) לענין סעיף 12 לעיל: אם עד ליום 31.12.2018 לא יגיעו הצדדים להסכמה כאמור בסעיף 20.1 ובסעיף קטן (ג) לעיל, אשר תקבל את אישור הממונה על השכר כאמור בסעיף 20.1 לעיל, או החל מיום 1.3.2017, תוקצה העלות שבסעיף 5.1.1 בשיעור המותרת כאמור בסעיף 20.2 לעיל, לפי הוראות סעיף 10 לעיל, למטרע ליום 1.7.2016; והעלות שבסעיף 5.1.2 לעיל תוקצה כאמור בסעיף 12 לעיל.

כריזות המחדל הקבועות בסעיפים 13 עד 15 לעיל, יותחד כביריות המחדל לכל שלא יוסכם על אופן החלוקה עד המועדים חקובנים בהם.

20.4. דירוג חינוך נוער חברה וקהילה

20.4.1. מובהר למען המר ספק כי העובדים המפורטים בדירוג חינוך, נוער תברה וקהילה, אשר מקבלים שכר לפי שכר עובדי החראת, כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 14.9.1987, לא יהיו זכאים לכפל עלות בגין איחוד תקופה, הן מכוח הסכם זה או מכוח הסכם שנחתם במקביל להסכם זה, והן מכוח תהצמדה לשכר עובדי החוראח האמורת בהסכם הקיבוצי מיום 14.9.1987. לפיכך, בכל שנתובדים אלו יהיו זכאים להגדלת שכרם בעקבות הגדלה של שכר עובדי החוראח, בנין התקופה לגביה חל הסכם זה או חלקה, חופחת עלות הנדלה זו מתוספות השכר לחן יהיו זכאים עובדים אלו מכוח הסכם זה או מכוח הסכם קיבוצי שנחתם במקביל להסכם זה, באופן שייסכם בין הצדדים.

20.4.2. עוד מוסכם כי האמור בסעיף 20.1 לעיל, יהול לגבי דירוג חינוך נוער וקהילה.

20.4.3. העובדים בדירוג האמור יחושבו בקבוצת חישוב נפרדת בעולה מסעיף 7 לעיל.

20.4.4. סעיפים 20.3(ב) עד (ה) לעיל יחולו לגבי הדירוג האמור.

2.1 מימון הסכם היכרזי מיום 9.2.2015

מוכרר כי בהתאם לאמור בסעיף 13 להסכם היכרזי המיוחד מיום 9.2.2015 בעניין גמול מומחיות לעובדים סוציאליים (להלן: "הסכם גמול מומחיות"), תופתה עלות מסגרת התוספת לגבי העובדים בדיוג העובדים הסוציאליים ב-0.21%, לפיכך הקצאת עלות מסגרת התוספות לגבי עובדים אלו תעמוד על שיעור של 7.29%. מוסכם כי ההפחתה כאמור תעשה מתוך הקצאת העלות שבסעיף 5.1.1 כך שהעלות לחלוקה לפי סעיף זה לעובדים האמורים תעמוד על 0.79% במקום 1% ולפיכך, בהגדרה C שבסעיף 10 לעיל במקום 1% יבוא 0.79% לגבי העובדים האמורים.

2.2 מבנה העסקה ושיפור רמת השירות

22.1 יימשכו הדיונים בנושא מבנה העסקה.

22.2 הצדדים מכירים בהשיבת הגלומח בשיפור רמת השירות העיתן על ידי העובדים לציבור ונודעים בזאת על נכונותם לשתף פעולה במאמץ לשיפור רמת השירות.

22.3 למען הסר ספק, לא ידאו בנושאים כמפורט בסעיף זה בנושאים שהוסדרו בהסכם זה והצדדים יחזו רשאים לפעול בהתאם לאמצעים העומדים לרשותם, כאשר כל צד שומר על טענותיו בענין זה ותחסימון דלעיל לא תתשבנה בוחרו על טענה כלשהי על-ידי מי מהצדדים.

2.3 ביטול סכסוכי עבודה

23.1 בשירות המדינה, במטרה לביטוח לאומי ובשידוח החסוקה:

סכסוכי העבודה חנותרים תלדים ושמורים הם כמפורט בנספח ז', מבלי לגרוע מטענות הצדדים בעניינם. טענה כי נשמת סכסוך עבודה מחנמטה תוצלה לוועדה המעקב לפי סעיף 27 לעיל.

23.2 לגבי יתר המעסיקים:

כל סכסוכי העבודה הקיבוציים ברמה הארצית וברמה המקומית שהוכרו או הודעו נגועים לנושאים שהוסדרו בהסכם זה, בטלים עם החתימה על הסכם זה.

23.3 למען ספק מוכרר, כי בכלל האמור בסעיפים קטנים 23.1 ו-23.2 לעיל, בטל עם חתימת הסכם זה גם סכסוך העבודה מיום 25.11.2015, שהעניינים שבו הם רדישת זהסתדרות לעדכון השכר במגזר הציבורי ומבוי סתום במשא ומתן לחתימה על הסכם שכר חדש.

2.4 מיצוי תביעות

24.1 הסכם זה, יחז עם החסימטים הקיבוציים שנחתמו במקביל, מהנחים מיצוי מלא ומנחלט של כל תביעות הצדדים ברמה הארצית וברמה המקומית, הכרותות בנגולת "מסגרת עלות התוספות" כפי שנקבע בהסכם זה או למתן הטבות נוספות כלשהן, וחכל בגין התקופה שעד יום 31.12.2017 (שלדשים ואחד בדצמבר 2017).

24.2 הוראת המיצוי כאמור בסעיף 24.1 אינה תלה על תביעות תלויות ועומדות במסדר לכרותות נוסממת. כנג-כן, אין היא תלה לגבי תביעות בערכאות משפטיות.

24.3 כמטון לאמור לעיל ובסעיף 11 להסכם זה, לא יתנהל כל משא ומתן נוסף על הסכמי שכר ו/או טבות כלשהן, לא ברמה הארצית ולא בכל רמח אחרת, בגין התקופה שעד יום 31.12.2017, האת לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה.

**25. שקט תעשייתי**

ההסכדות מתחייבת כי במשך תקופת החסכם לא תנקוט נגד מי מהמעסיקים או יתידיו מהחידותיהם באמצעי שכיתה, מלאה או תלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בחליכי העבודה ובסדרית, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה, הן ברמה הארצית והן ברמה המקומית.

**26. הסכמים קודמים**

הנאים והגיות שנקבעו בעבר בין הצדדים בהסכמים קיבוציים או באסדרים קיבוציים או בהתחייבויות בכתב, ימשיכו להיות חקפים בתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם תוקנו או בוטלו במפורש או במשתמע על-ידי הוראה מחודשת הסכם זה.

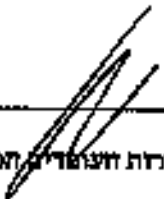
**27. הפרעה בחילוקי דעות**

ועדת מעקב בהשתתפות המטבח על חשכו ויזיר חאגף לאיגוד מקצועי בהסכדות תמשיך לעקוב ולסייע בביצוע של הסכם זה ולהכריע בחילוקי הדעות הנוצעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבה את הצדדים.

**28. הארכת הסכם המסוד לבוררות מוטכמת**

מוטכמ בין הצדדים לחאויך את תוקפו של הסכם המסוד לבוררות מוטכמת בשירותים הציבוריים עד להתימת הסכם חשכו הבא ברמה הארצית. מנכרד כי הוראה זו חלה על המעסיקים שהם צד להסכם המסוד לבוררות מוטכמת בשירותים הציבוריים או אשר הצטרפו להסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

  
 \_\_\_\_\_  
 הסכדות חשכודים הכללית החדשה

  
 \_\_\_\_\_  
 מדינת ישראל

  
 \_\_\_\_\_  
 מרכז תשלטון המקומי

שלוש הערים הגדולות

---

מרכז המעצות האזוריות

---

חבר המועצות הדתיות

---

המסור לביטוח לאומי

---

שירות התעסוקה

---

האוניברסיטה העברית

---

אוניברסיטת בר-אילן

---

אוניברסיטת באר-שבע

---

אוניברסיטת חיפה

---

אוניברסיטת תל-אביב

---

הטכניון

---

מכון ויצמן

---

הספדרות מדיניות זרסיה

---

שירותי בריאות כללית

---

חברת דואר ישראל בע"מ

2016-9839

נספח א' להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 18 באפריל 2016

להלן רשימת הדירונים:

1. מינהלי;
2. אחיד;
3. טכנאי רנטגן;
4. מה"ד, לרבות פסיכולוגים ולרבות עובדי ביקורת;
5. מהנדסים;
6. טכנאים והנדסאים;
7. פיזיותרפיסטים;
8. משפטנים (מוכהר כי האמור לא יחול לגבי מי ששכרו צמוד לשכר נושא משדה שיפוטית);
9. סגננים ציבוריים (מוכהר כי האמור לא יחול לגבי מי ששכרו צמוד לשכר נושא משדה שיפוטית);
10. עיתונאים;
11. עובדי מעבדה, ביוכימאים ושיקורחבולוגים;
12. רוקחים;
13. סטודנטים לרפואה ולטיעוד;
14. אחים ואחיות (לרבות אחים ואחיות בדיאות הציבור);
15. פארה רפואיים (לרבות קלינאי תקשורת וטכנולוגים רפואיים);
16. מרמאים בעיסוק;
17. מפקחים ימים;
18. מקצ"ט;
19. סטודנטים;
20. מהמתים במשפטים;
21. נעדים עובדים ותניכים;
22. קלדניות שופטים;
23. מצברי הגבול;
24. רשות מקרקעי ישראל;
25. כבאים;
26. עובדים סוציאליים;
27. שירות התרץ;
28. פרקליטים (מוכהר כי האמור לא יחול לגבי מי ששכרו צמוד לשכר נושא משדה שיפוטית);
29. יהלום;
30. רכני שמונה והתיישבות;
31. חינוך נוצר חברה וקהילה.

2016-9839

נספח ב'

כתב הצטרפות להסכם קיבוצי (מסגרת) מיום 18.4.2016

לכבוד  
הממנה הראשי על יחסי עבודה  
משרד הכלכלה והתעשייה

לגבי מעסיק שהוא "גוף מתוקצב" או "גוף נתמך", לפי חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, כתב הצטרפות זה רלוונטי למעסיק כאמור אשר אין אצלו הסכם שכר לתקופה מיום 1.1.2019 עד יום 31.12.2017, או למעסיק כאמור אשר יש אצלו הסכם שכר לחלק מהתקופה האמורה אשר אינו עולה על 6 חודשים<sup>1</sup>.

הנווין: הצטרפות להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 18.4.2016

הרעי מודיע על רצון \_\_\_\_\_ (שם המעסיק) להצטרף להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 18.4.2016 (להלן: "ההסכם הקיבוצי").

מכאן כי ההצטרפות להסכם הקיבוצי היא לכל הנראות ההסכם כמכלול ובהתאם להוראות והחוליה בכל סעיף.

ואולם, על אף האמור בסעיף 7 (היטוב מסגרת עלות העוסקות), ולענין המוסדר בו, היטוב מסגרת עלות העוסקות לצורך האטור בסעיף 5.1 להסכם הקיבוצי יעשה במאחזר לגבי כל העובדים אשר משכורתם מתושבת לפי הסכמים קיבוציים חתלים לגבי עובדים המיוצגים על-ידי ההסתדרות, אלא אם כן הוסכם אחרת באישור י"ר האגף לאיגוד מקצועי ולגבי "גוף מתוקצב" או "גוף נתמך", כמובנם לעיל, גם באישור הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

תשלום החלק תראשון של המענק החד פעמי כאמור בסעיף 5.2.1 להסכם הקיבוצי, ככל שלא שולם, יעשה במשטרת המשלמת בהודש שלאחר החתימה על כתב הצטרפות זה ולכל המאוחר במשכורת המשולמת בתורש שאחרי.

\_\_\_\_\_

החיתה [כשם המעסיק]

\_\_\_\_\_

תאריך

2016-9839

<sup>1</sup> לגבי מעסיק שהוא "גוף מתוקצב" או "גוף נתמך", לפי חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, אשר יש אצלו הסכם שכר לתקופה מיום 1.1.2019 עד יום 31.12.2017, או למעסיק אשר יש אצלו הסכם שכר לחלק מהתקופה האמורה אשר עולה על 6 חודשים, ההצטרפות להסכם הקיבוצי טעונה אישור הממונה, לאור האזור בחקיקת ההסכם, אשר יאושר על ידי המסגרת על הסכמי עבודה במשרד האוצר.

מדינת ישראל  
משרד האוצר

**נספח ג(1) להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 18 באפריל 2016**

**שכר זהסכמי עבודה**

רח' קפלן 1, ח.ר. 3100, ירושלים. טל : 02-3317189, פקס : 02-3695372

ירושלים, ד' בשבט התשע"ו  
14 בינואר 2016  
חודר הע - כללי הסכם  
2016-1-3

אל: מר מרדכי אלישע, מנכ"ל בכיר לתשבות הכללית, משרד האוצר

הערות: השלום מענק חד פעמי לעובדים במגזר הציבורי

כיום 23.12.2015 מכשור הבנות בין המדינה לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן - הסתדרות הכללית), כאשר לפקדנות הסכם קיבוצי (מסגרת), העתיד להיחתם בין המדינה ומעסיקים נוספים מהשירות הציבורי, לבין ההסתדרות הכללית.

בשל העובדה כי ההסכם הקיבוצי האמור טרם נחתם, להלן הנחיות לביצוע השלום מענק חד פעמי אשר הועדה לגבי תואמת את ההבנות שגובשו:

1. במשכורת חודש ינואר 2016 (המשולמת בחודש פברואר 2016) ולא יאוחר ממשכורת חודש סברואר 2016 (המשולמת בחודש מרץ 2016), ישולם מענק חד פעמי (להלן - המענק) במפורט להלן:

א. עובד בשירות המדינה, אשר משכורתו מורשבת לפי ההסכמים הקיבוציים החלים על הדרגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות הכללית ואשר מפורטים בטענה א', ואשר היה מועסק בשירות המדינה ביום 1.8.2015 ומועסק ברצף ועד ליום 1.12.2015 (להלן: "התקופה הקובעת"), יהא זכאי למענק חד פעמי בסכום של 1,000 ש"ח בנתאם למפורט להלן.

למען הסר ספק, מובהר כי המענק לא ישולם לעובדים שמשכורתם מורשבת לפי ההסכמים הקיבוציים החלים על הדרגים המיוצגים על-ידי ההסתדרות הכללית ואשר מפורטים בטענה ב'.

ב. מובהר כי הסכום האמור הוא לעובד שמועסק במשרה מלאה, לצורך חישוב הסכום לו זכאי כל עובד שזכאי למענק כאמור בטענה קטן ו(א) לעיל, החושב חלקיות המשרה, בתקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015. סכום המענק יחושב באופן יהסי לחלקיות המשרה של כל עובד (ממוצע תודשי מייצג) ביחס למשרה מלאה בתקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015.

לגבי עובד שמועסק במחלף התקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015 במשרה חלקית ואשר היה מועסק רק בתלק מהתקופה הנ"ל, אך עבד ברציפות בתקופה הקובעת, יבוצע תחשוב חלקיות המשרה הממוצעת לפי התקופה בה הועסק בפועל במחלף התקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015.



## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים, טל: 02-3317189, פקס: 02-7658360

ג. המענק אינו מחוזה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין פיצוי פיטורים או חישוב ערך שעה לעבודה נוספת, לרכות לגמול בעד שעות נוספות, כגנריות, קריאות פתע, חודגיות, משמרות או שכר עידוד, ולא יכרעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרכות לקרן השתלמות, לקרן פנסיה או לביטוח מנהלים).

ד. למען הסר ספק:

(1) המענק לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987.

(2) אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלה השכר המשולב הקיימת ערב הודו זה.

ה. עובד אשר שכרו משולם על בסיס יומי או לפי שעות:

(1) לגבי עובד אשר שכרו משולם לפי שעות (כגון סטודנטים), יבוצע לצורך תשלום המענק, חישוב עזר של חלקות משורה, אשר יחושב לפי היקף העסקתו ביחס למשורה מלאה בתקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015, כדלקמן: ממוצע לחודש של מספר השעות בהם עבד בתקופה זו לחלק ל-184.17.

לגבי עובד כאמור, אשר היח מועסק רק בחלק מתקופה הנ"ל, אך עבד ברציפות בתקופה הקובעת, יבוצע החישוב לצורך תשלום המענק, לפי התקופה בה הועסק בפועל במהלך התקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015.

(2) לגבי עובד אשר שכרו משולם על בסיס יומי, יבוצע לצורך תשלום המענק, חישוב עזר של חלקיות משורה, אשר יחושב לפי היקף העסקתו ביחס למשורה מלאה בתקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015, כדלקמן: ממוצע לחודש של מספר הימים בהם עבד בתקופה לחלק ב-20.83 אם הוא מועסק במקום עבודה בו עובדים 5 ימי עבודה בשבוע א לחלק ב-25 אם הוא מועסק במקום עבודה בו עובדים 6 ימי עבודה בשבוע.

לגבי עובד כאמור, אשר היח מועסק רק בחלק מתקופה הנ"ל, אך עבד ברציפות בתקופה הקובעת – יבוצע החישוב לצורך תשלום המענק, לפי התקופה בה הועסק בפועל במהלך התקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015.

ג. לשנין סעיף קטן 1(א) לעיל, מוחדר בדלקמן:

### חופשת לידה:

(1) תקופת חופשת הלידה, כמשמעותה בסעיף 6 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן – "חוק עבודת נשים"), במהלך תקופת החופשה, לא תקטע את רצף העסקה של עובדת אשר יצאה לחופשת לידה כאמור, והיא תחיה זכאית לתשלום המענק במשכורת הראשונה שתשלום לה לאחר הודתה לעבודה ולא יאוחר מן המשכורת שלאחר מכן.

יצוין כי אורכה של חופשת הלידה לפי חוק עבודת נשים עומד ככלל על פסחים ושישה שבועות אלא אם כן היא הארכה בסיבות המפורטות בסעיף 6 לחוק.

(2) למען הסר ספק, תאמור בסעיף קטן 1(1) לעיל, אינו חל לגבי חופשה ללא תשלום או על היעדרות שריצה כדין חופשה ללא תשלום, שהיא לאוור תום חופשת הלידה כמשמעותה בחוק עבודת נשים, ולגביית חיול האמור בסעיף קטן 1(9) לחלק.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל: 02-5317189, פקס: 02-7658360

(3) למצן הסר ספק, שאר התנאים וההוראות שנקבעו בחוזה זה לענין זכויות והישגות המענק יחולו גם על עובדות אשר שהו בחופשת לידה.

(4) מובהר כי האמור בסעיפים קטנים (1) עד (3) לעיל, חל בהתאמה גם לגבי עובד אשר בהתאם להוראות חוק עבודת נשים יצא לחופשה לידה.

### שירות מילואים:

(5) מובהר כי שירות במילואים בתקופת הקובעת, לא יקטע את רצף העסקה, והעובד יהיה זכאי לתשלום המענק.

### חופשת מחלה:

(6) מובהר כי חופשת מחלה כאמור בפסקה 33.210 לחקשי"ר (במשכורת, בחצי משכורת או ללא משכורת), בחקופה הקובעת, אינה קוטעת את רצף העסקה של עובד, והעובד יהיה זכאי לתשלום המענק.

(7) תשלום המענק לעובד בחופשה מחלה ללא משכורת יבוצע במשכורת החודש הראשונה שהשולם לו עם חזרתו לעבודה ולכל המאוחר במשכורת החודש שאחריה.

### היעדרות באישור המעסיק ובחשלומו:

(8) מובהר כי היעדרות באישור המעסיק ובחשלומו (כגון, חופשת מנוחה או השתלמות בשכר) בתקופה הקובעת, אינה קוטעת את רצף העסקה, והעובד יהיה זכאי לתשלום המענק.

### חופשה ללא תשלום והיעדרות מעבודת שדינה כדין חופשה ללא תשלום:

(9) עובד אשר שהה, במהלך התקופה הקובעת, כולה או חלקה, בחופשה ללא תשלום, או נערך מן הסבורה, במהלך התקופה האמורה, היעדרות שדינה כדין חופשה ללא תשלום, יתולו לגבי התוראות הבאות:

1. עובד שבחקופה היום 1.8.2015 עד יום 31.1.2017 היה זכאי למשכורת בגין 4 חודשי עבודה מלאים ויום אחד נוסף לפחות, ברצף, בין אם הועסק במשרה מלאה ובין אם הועסק במשרה חלקית, יהיה זכאי למענק החד פעמי, לפי תוראות שבפסקה (2) לחלף.
2. בחישוב חלקייה משרתו (ממוצע חודשי מייצג) לצורך חישוב המענק, תילקח בחשבון התקופה שמיום 1.12.2014 עד יום 30.11.2015, בה הועסק כצועל. ככל שהעובד לא היה זכאי בלל למשכורת בחקופה האמורה, תילקח בחשבון לצורך חישוב חלקייה משרתו, התקופה שמיום 1.12.2015 עד יום 30.11.2016, בה היה זכאי למשכורת מהמעסיק (גם אם לא הייתה ברצף).
3. המענק ישולם לעובד כאמור במשכורת חודש פברואר 2017 (המשתלמת בחודש מרץ 2017) ולא יאוחר ממשכורת חודש מרץ 2017 (המשתלמת בחודש אפריל 2017).

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

2. תוזר זה תואם עם ההסתדרות הכללית האמור בו מקובל עליה. מובחר כי המענק לפי תוזר זה יהווה חלק מההסכם הקיבוצי (מסגרת) שייחתם בזמן הקרוב.
3. (א) יצוין כי לגבי נושאים במגזר ציבורי אשר אמורים לחתום על החסכם הקיבוצי (מסגרת) העמיד להיחתם, או שיצטרפו לחסכם האמור לפי הוראותיו ואשר משניינים להחיל את המענק החד סעמי לעובדים שמשכורתם מחושבת לפי הסכמים קיבוציים בדרוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות הכללית, ניתן אישור מאת הממונה על השכר לשלום המענק, בהתאם להוראות החד זה.
- (ב) כל גוף אשר יבקש להפציל את תשלום המענק מבחו אישור הכללי בסעיף (א) לעיל, יודיע על כך לממונה על השכר והסכמי עבודה, לכל האמורה תוך חודש ממועד התשלום.
- (ג) על אף האמור בסעיף (א) לעיל, מובחר כי האישור כאמור ניתן לגבי נושאים אשר אין להם הסכם קיבוצי אחר שמסדיר את תוספות השכר או ההטבות הכספיות לגבי כל התקופה שמיום 1.1.2013 עד יום 31.12.2017.
- לגבי נושאים שיש להם הסכם קיבוצי אחר שמסדיר את תוספות השכר או ההטבות הכספיות, לגבי הלק פתוחקמה שמיום 1.1.2013 עד יום 31.12.2017, תשלום המענק טעון קבלת אישור ספציפי מראש מאת הממונה על השכר והסכמי עבודה באשרד האוצר.
4. מצ"ב לתוזר זה מכתבו של שר האוצר בעניין מענק חד פעמי לעובדי ניקיון ושמירה.

בברכה,

קובי אמסלם  
הממונה על השכר והסכמי עבודה

העתק :  
מד משה דיין - נציב שירות המדינה  
מר אבי ניסנקורן - יו"ר הסתדרות העובדים הכללית החדשה  
המעסיקים כמגזר הציבורי  
(2016-4)

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ח.ד. 5100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7698360

### נספח א'

רשימת הדירוגים עליהם יחול המענק חחד מעמי בשירות המדינה:

1. מינהלי;
2. אחיד;
3. טכנאי רנטגן;
4. מת"ר, לרבות פסיכולוגים;
5. מהנדסים;
6. טכנאים והנדסאים;
7. פיזיותרפיסטים;
8. משפטנים (מובהר כי האמור לא יחול לגבי מי ששכרו צמוד לשכר נושא משרה שיפוטית);
9. סגורים ציבוריים (מובהר כי האמור לא יחול לגבי מי ששכרו צמוד לשכר נושא משרה שיפוטית);
10. עיתונאים;
11. עוברי מעבדה, בינכמיאים ומיקרוביולוגים;
12. דוקחים;
13. סטודנטים לרפואה ולסיעוד;
14. אחים ואחיות (לרבות אחים ואחיות בריאות הציבור);
15. מארה רפואיים (לרבות קלינאי הקשורה וטכנולוגים רפואיים);
16. מרפאים בעיסוק;
17. ממקחים ימיים;
18. מקצי"ט;
19. סטודנטים;
20. מתמחים במשפטים;
21. נצרים עובדים וחניכים;
22. קלרנית שדפטים;
23. מעברי הגבול;
24. רשות מקרקעי ישראל;
25. כבאים;
26. עובדים סוציאליים;
27. שירות החוק;
28. פרקליטים (מובהר כי האמור לא יחול לגבי מי ששכרו צמוד לשכר נושא משרה שיפוטית);
29. יהלום.

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

### נספח ב'

רשימת הדירוגים עליהם לא יחול המענק החד פעמי בשידוח המדינה:

1. רופאים וטרינרים;
2. מחקר אורחי.

מדינת ישראל  
משרד האוצר

**נספח ג(2) להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 18 באפריל 2016**

**שכר והסכמי עבודה**

רח' קמלן 1, ח.ר. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-5695372

ירושלים, ב' באדר א' תשע"ו  
11 בפברואר 2016  
תורד הע - כללי הודאות  
2016-1-12

אל: כר מרזכי אלישע, סגן בכיר לחשבת הכללית, משרד האוצר

הנדון : משלום מענק חד פעמי לעובדים במגזר הקיבוצי - עובדים שוויו אמורים לשוב לעבודתם או להתחיל העסקתם ביום 1.8.2015 אך בשל יום השבת שבו לעבודתם או החלו העסקתם רק ביום 2.8.2015  
תורדו הע 3-1-2016 מיום 14.1.2016

1. בנוסף לעובדים הזכאים למענק החד פעמי לפי סעיף 1(א) לחוזרו שבסימוכין, יהיו זכאים לתשלום המענק החד פעמי גם עובדים אשר מתקיימים לגביהם האמור בסעיפים (א) עד (ג) שלהלן במצטבר:

א. מתקיים לגביהם אחד מאלו:

1) שחו כחופשה ללא תשלום (לרבות חופשה ללא תשלום שהיא לאחד תום חופשת הלידה במשמעותה בתוק עבודה נשים) או נעדר מן העבודה היצורות שדינה כדון תושטח ללא תשלום, והיו אמורים לשוב לעבודה ביום 1.8.2015 אולם שבו לעבודה ביום 2.8.2015 כיוון שיום 1.8.2015 היה יום שבת;

2) היו אמורים להתחיל את העסקתם בשיווח המעסיקים ביום 1.8.2015 אולם החלו העסקתם ביום 2.8.2015 כיוון שיום 1.8.2015 היה יום שבת.

ב. הועסקו ברגף עד ליום 2.12.2015.

ג. משכורתם מחושבת לפי התאכמים הקיבוציים החלים על תדירוגים המיוצגים על ידי התסתרות הכללית ואשר מסורטים בנספח א' לחוד שבסימוכין;

2. מוכהר כי תישוב סכום המענק החד פעמי ותשלומי כאמור בסעיף 1 לעיל, יעשה בהתאם ובמנוף לכל הכללים וההוראות שנקבעו בתורדו שבסימוכין, למצט לעיין מועד התשלום כאמור בסעיף 3 לחלן.

3. המענק החד פעמי שישולם לפי סעיף 1 לעיל, ישולם במשמדת תודש פברואר 2016 (המשולמת כודש מרץ 2016) ולכל המאוחר במשכודת תודש מרץ 2016 (המשולמת כודש אפריל 2016).

## שכר והסכמי עבודה

רח' קפלן 1, ת.ד. 3100, ירושלים. טל : 02-5317189, פקס : 02-7658360

מובהר כי לגבי עובד אשר כמועד השלום המענק לפי סעיף 1 לעיל, מתקיימות לגבי הנסיבות המפורטות במעשים (א) עד (ג) להלן, יבוצע השלום המענק במשכורת החודש הראשונה שתשולם עם החזרה לעבודה במשכורת, ולכל המאוחר במשכורת החודש שאחריה:

- א. בחופשת מחלה ללא משכורת;
- ב. בחופשת לידה;
- ג. נעדר מעבודתו בשל פגיעה בעבודה שאינה נזקקת להשבון חופשת המחלה שלו, כאמור בסדק 33.6 להקשייר;
4. למען הסדר ספח ולמניעת כפל השלום, מובהר כי עובדים אשר זכאים למענק החד פעמי לפי סעיף 1 לעיל, לא יחיו זכאים למענק החד פעמי לפי סעיף קטן 1(ה) לחוקנו בסימוכין.
5. חוזר זה הואם עם התאחדות הכללית והאמור בו מקובל עליה. מובהר כי המענק לפי חוזר זה יהווה חלק מההסכם הקיבוצי (מסגרת) שייחתם בזמן הקרוב.
6. מובהר כי אין באמור בחוזר זה כדי לגרוע מהוראות חוקנו שבסימוכין אלא אם באמר במפורש אחרת.

בברכה,

קובי אמסלם  
הממונה על השכר והסכמי עבודה

הצתק :  
נציב שירות המדינה  
גד אבי ניסנקורן – יריד הסתדרות העובדים הכללית החדשה  
המעסיקים במגזר הציבורי  
(2016-32)

**נספח ד' לתסכום הקיבוצי (מסגרת) מיום 18 באפריל 2016**  
**דירוגים ייחודיים בשירות המדינה**  
**(סעיפים 7.1(ג) ו-11.5)**

א. דירוג מעברי הגבול בשירות המדינה

ישום האמור בסעיף 15 לתסכום הקיבוצי מיום 2.3.2009 בעניין דירוג מעברי הגבול, יהיה כדלקמן:  
העודכן טבלת שכר היסוד לדירוג מעברי הגבול בשירות המדינה, באמצע למועדים הקבועים בטבלה, ותהיה כדלקמן:

דירוג מעברי הגבול – טבלת שכר יסוד (בשקלים חדשים)						
דרגה	עד יום	מיום	מיום	מיום	מיום	מיום
	30.6.2016	1.7.2016	1.3.2017	1.1.2018	1.6.2018	1.12.2018
1	4,719	4,789.54	4,880.29	4,969.18	5,072.20	5,169.49
2	4,903	4,973.54	5,066.81	5,157.09	5,251.72	5,351.39
3	5,096	5,166.54	5,252.46	5,354.19	5,460.51	5,551.69
4	5,358	5,428.54	5,528.05	5,621.76	5,730.37	5,823.46
5	5,479	5,543.54	5,644.82	5,739.20	5,848.82	5,942.77
6	5,669	5,733.54	5,837.28	5,933.24	6,044.52	6,139.89
7	5,852	5,922.54	6,028.81	6,126.26	6,235.19	6,335.96
8	6,128	6,198.54	6,308.60	6,406.12	6,523.47	6,622.33
9	6,229	6,288.54	6,410.88	6,511.27	6,627.60	6,727.12
10	6,418	6,488.54	6,602.57	6,704.28	6,822.17	6,923.21
11	6,607	6,677.54	6,794.18	6,897.30	7,016.94	7,119.29
12	6,894	6,964.54	7,085.09	7,190.40	7,312.45	7,417.08

מוכרז כי הגדלת הסכומים שבטבלת שכר היסוד באמור לעיל, נעשתה כך שכל מסגרת עלות התוספות תולקת: בחלקה באופן אחיד אחד ובחלקה באופן שקלי אחד, כפי שחוסכם בין הצדדים ובחזותם בעדכון שנקבע לגבי התוספות המיוחדות, כתגדרהם בסעיף 9 לתסכום מסגרת 2016.



**ב. דירוג קלדניות שופטים בשירות המבחן**

יישום סעיף 6.3 להסכם הקיבוצי שנחתם מיום 28.12.2009 בענין דירוג קלדניות שופטים בשירות המבחן (להלן: "הסכם הקלדניות"), יהיה כדלקמן:

א. תעורבן טבלת שכר היסוד לדירוג קלדניות, בהתאם למועדים חקבועים בטבלה, ותהיה כדלקמן:

דירוג קלדניות שופטים - טבלת שכר יסוד (בשקלים חדשים)					
דרגה	עד יום 29.2.2017	מיום 1.3.2017	מיום 1.1.2018	מיום 1.5.2018	מיום 1.12.2018
1	4152.75	4240.28	4271.63	4308.23	4338.80
2	4370.44	4430.53	4463.31	4501.55	4534.33
3	4611.75	4675.18	4708.76	4750.10	4784.69
4	4868.08	4918.79	4958.18	4996.88	5035.08
5	5084.38	5154.43	5202.84	5247.21	5285.42
6	5357.14	5430.80	5470.88	5517.86	5556.03
7	5480.48	5555.84	5598.94	5644.89	5686.00
8	5603.81	5680.88	5722.88	5771.92	5813.86

ב. מוכהר בהמשך לסעיף 8.1 להסכם הקלדניות, כי הסכום השקלי של תוספת קלדנות יעודכן בהתאם לשינוי ברמת שכר 5 של טבלת שכר היסוד, כאמור בסעיף קטן א', ויהיה כדלקמן (מבלי לשנות את יחד הכללים החלים לגביה):

תוספת קלדנות (בשקלים חדשים, למטרה מלאה)				
עד יום 29.2.2017	מיום 1.3.2017	מיום 1.1.2018	מיום 1.5.2018	מיום 1.12.2018
538.25	543.82	547.85	552.94	556.38

ג. החל מיום 1.7.2016 יתו העורכים המורגים בדירוג קלדניות שופטים, וזאים לתוספת שקלית 2016, בהתאם לכללים חקבועים לנביה בסעיף 10 להסכם ממגרה 2016 (למעט לענין אופן הישוב סכום התוספת), בסכומים כמפורט להלן:

תוספת שקלית 2016 לדירוג קלדניות שופטים (בשקלים חדשים, למטרה מלאה)					
מועד	מיום 1.7.2016	מיום 1.3.2017	מיום 1.1.2018	מיום 1.5.2018	מיום 1.12.2018
סכום התוספת השקלית	70.54	96.84	148.80	211.83	284.53

ג. זירוג יהלום

ישום סעיף 5.1 (ד) להסכם הקיבוצי מיום 13.5.2015 בעניין זירוג יהלום (להלן: "הסכם זירוג"), יהיה כדלקמן:

א. תעורכן טבלת שכר היסוד לזירוג יהלום, בהתאם למועדים הקבועים בטבלה, ותחיה כדלקמן:

זירוג יהלום – טבלת שכר יסוד (בשקלים חדשים)					
דרגה	עד יום 25.2.2017	מיום 1.3.2017	מיום 1.1.2018	מיום 1.6.2018	מיום 1.12.2018
15	5038	5104.23	5141.99	5188.06	5228.81
16	5717	5785.61	5838.49	5888.61	5931.39
17	6451	6539.70	6589.08	6644.93	6692.91
18	7185	7289.79	7337.88	7400.68	7454.44
19	8024	8134.33	8184.51	8254.72	8324.90
20	9073	9197.75	9265.80	9345.19	9413.24
20+	9388	9517.09	9587.50	9682.84	9740.85
21	10437	10880.81	10868.79	10750.11	10828.39
21+	10751	10888.83	10979.46	11073.63	11154.16
22	11695	11855.81	11943.62	12048.65	12133.56
22+	12010	12175.14	12266.21	12370.30	12460.98

ב. יעודכן טבום תוספת יהלום, המשולמת לפי הסכם זירוג יהלום, בהתאם למועדים הקבועים בטבלה, ויהיה כדלקמן (מבלי לשנות את יתר הכללים החלים לגביה):

תוספת יהלום (בשקלים חדשים, למשרת מלאה)					
המשרה	עד יום 25.2.2017	מיום 1.3.2017	מיום 1.1.2018	מיום 1.6.2018	מיום 1.12.2018
חוקר-מפקח (מאבק בפשיעה)	1888.02	1913.88	1928.14	1944.66	1958.82
ראש ענף חוקר ראשי	1888.02	1913.88	1928.14	1944.66	1958.82
חוקר מפקח בכיר (מאבק בפשיעה)	2097.8	2126.64	2142.38	2160.73	2178.47
מרכז חקירות	2097.8	2126.64	2142.38	2160.73	2178.47
סרבו מודיעין	2097.8	2126.64	2142.38	2160.73	2178.47
חוקר ממונה מפקח ראשי (מאבק בפשיעה)	2307.58	2339.31	2358.82	2378.81	2394.11
ממנה (מודיעין מאבק בפשיעה)	2517.36	2561.97	2570.85	2592.88	2611.76
ממנה (מאבק בפשיעה)	2517.36	2561.97	2570.85	2592.88	2611.76
מנהל תחום (מאבק בפשיעה)	2832.03	2870.97	2892.21	2916.99	2938.23
מנהל תחום (מבצעים מאבק בפשיעה)	2832.03	2870.97	2892.21	2916.99	2938.23
מנהל תחום (מודיעין מאבק בפשיעה)	2832.03	2870.97	2892.21	2916.99	2938.23
סגן מנהל היחיד הארצית לחקירות ומאבק בפשיעה	3146.7	3189.97	3213.57	3241.10	3254.70

ג. החל מיום 1.7.2016 יחיי העובדים המיוזגים כדיווג יחלום, זכאים לתוספת שקלית 2016, בהתאם לטללים הקבועים לגביה בסעיף 10 להסכם מטגרת 2016 (למעט לענין אופן הישוב סכום התוספת), בטכומים כמפורט להלן:

תוספת שקלית 2016 לדיווג יחלום (בשקלים חרישים, למשרה מלאה)					
מועד	יום	יום	יום	יום	מועד
	1.7.2016	1.3.2017	1.1.2018	1.6.2018	1.12.2018
70.64	96.84	148.90	211.83	264.53	שכום התוספת השקלית

ד. דירוג רשות מקרקעי ישראל

ישנם סעיף 5.4 לחסכם הקיבוצי (הסכם עבודה) ביום 18.5.2011 בעניין דירוג רשות מקרקעי ישראל (להלן: "הסכם רמ"י"), יזיח כולקמן:

א. תעודכן טבלת טוחי שכר היסוד לדירוג רשות מקרקעי ישראל, בהתאם למועדים חקבועים בטבלה, ותחיה כולקמן:

דירוג רשות מקרקעי ישראל – טבלת טוחי שכר היסוד (בשקלים חדשים)						
יום 1.1.2018		יום 1.3.2017		עד יום 28.2.2017		דרגה
8,767.48	5,573.04	8,702.81	5,531.10	8,886	5,555	1
9,798.88	6,137.20	8,726.45	6,091.83	9,595	6,009.6	2
11,552.38	6,704.51	11,468.97	6,854.94	11,312	6,565	3
12,583.84	7,884.40	12,480.81	7,827.69	12,322	7,524.6	4
13,770.02	8,812.71	13,888.22	8,548.04	13,483.5	8,433.5	5
14,956.21	9,283.16	14,845.84	8,214.53	14,645	8,090	6
16,348.88	10,814.83	16,227.82	10,238.37	16,008.6	10,100	7

דירוג רשות מקרקעי ישראל – טבלת טוחי שכר היסוד (בשקלים חדשים)				
יום 1.12.2018		יום 1.8.2018		דרגה
8,906.94	5,753.31	8,842.65	6,721.88	1
9,854.81	6,334.66	8,882.65	6,169.79	2
11,738.20	6,811.19	11,651.36	6,761.86	3
12,784.08	7,808.67	12,691.86	7,750.24	4
13,889.18	8,749.78	13,888.01	8,688.51	5
15,194.19	9,430.88	15,084.35	8,362.70	6
16,808.82	10,478.78	16,488.76	10,403.00	7

ב. שכר היסוד של עובדי המדרג בדירוג רשות מקרקעי ישראל, יועלה בסכום השווה לאמור להלן, ובמועדים המפורטים להלן, וזאת מבסיס שכר הכולל את שכר היסוד לו זכאי העובד ביום 30.6.2016 בעיקרוף גמול השתלמות א', גמול השתלמות ב' או גמול מינהל (להלן: "הגמולים") להם הוא זכאי באותו מועד, כלל עובדי להם (להלן: "בסיס השכר לעובד ברשות"):

- (1) ביום 1.7.2016 - 0.5% מבסיס השכר לעובד ברשות;
- (2) ביום 1.3.2017 - השלמה ל-1.375% מבסיס השכר לעובד ברשות;
- (3) ביום 1.1.2018 - השלמה ל-2.125% מבסיס השכר לעובד ברשות;
- (4) ביום 1.6.2018 - השלמה ל-3% מבסיס השכר לעובד ברשות;
- (5) ביום 1.12.2018 - השלמה ל-3.75% מבסיס השכר לעובד ברשות.

ג. התל מיום 1.7.2016 יחיו הצבחים המדרגים בדיורג רשות מקרקעי ישראל, זכאים להוספת שקלית 2016, בהתאם לכללים הקבועים לגביה בסעיף 10 להסכם מסורת 2016 (למעט לענין אופן חישוב סכום הוספת), בסכומים כמפורט להלן:

תוספת שקלית 2016 לדיורג רשות מקרקעי ישראל (בשקלים חדשים, למשרה מלאה)					
מיום	מיום	מיום	מיום	מיום	סוג
1.12.2016	1.6.2016	1.1.2016	1.3.2017	1.7.2016	
264.53	211.63	149.90	96.54	70.54	סכום תוספת השקלית

מובהר כי לאור הוראות סעיף 63 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], החשיל-1970, תוספת שקלית 2016 המשולמת לעובדים המדרגים בדיורג רשות מקרקעי ישראל, תובא בחישוב יתקרת המשכורת כהגדרתה בסעיף האמור.

2016-9839

נספח ה' להסכם הקיבוץ (מסגרת) מיזם 18 באפריל 2016

רשימת חריגות לענין סעיף 19.1.1:

1. מנהלי;
2. אחיד;
3. מחיר, למעט פסיכולוגים;
4. מהנדסים;
5. טכנאים ודברסאים;
6. משפטנים (מובהר כי האמור לא יחול על מי ששכרו צמוד לשכר נושא מטרה שיפוטית);
7. סגורים ציבוריים (מובהר כי האמור לא יחול על מי ששכרו צמוד לשכר נושא מטרה שיפוטית);
8. שוחטים;
9. אחים ואחיות (לרבות אחים ואחיות בריאות הציבור);
10. מתקנים ימיים;
11. מקציט;
12. מעברי תנול;
13. כבאים;
14. שוכרים סוציאליים, למעט שוכרים סוציאליים המועסקים במשרד הבריאות;
15. שירות החוק;
16. פרקליטים (מובהר כי האמור לא יחול על מי ששכרו צמוד לשכר נושא מטרה שיפוטית);



נספח ד' להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 18 באפריל 2016 (סעיף 23)

סכסכי עבודה שיוותרו חלויים ועומדים בשירות המדינה. בתוסף לכיסוח לאומי ובשירות התעסוקה

בשירות המדינה:

תאריך הכרזת מכרז העבודה	הקבוצה אליה מתייחס הסכסוך	
28.9.2008	כלל עובדי שירות המדינה (הליך פישורים בשירות המדינה)	1.
9.3.2010	עוררים משפטיים בחנהלת בתי המשפט	2.
24.11.2011 29.11.2011 (הכרזה מתוקנת)	משרדי הממשלה שצובריהם מועסקים בהגיון קריית הממשלה חיפה	3.
26.1.2012	עובדי בית החולים פוריה	4.
27.2.2012 12.6.14 30.7.2015	חטלווייה חזיועכית	5.
27.2.2012	רבותי החברה ונהגים	6.
22.10.2012	לשכת בריאות מרומית (אשקלון)	7.
25.12.2012	עובדי שירות המבחן בצורה	8.
14.2.2013	כלל העובדים במשרדי הממשלה (חורים אישיים)	9.
14.2.2013	עובדי המחשוב	10.
27.6.2013	משרד התקשורת	11.
27.6.2013	כתמי נהיגה (בודאי רישוי) משרד החברה	12.
27.6.2013	רשות המיסים	13.
28.7.2013	כלל העובדים בשירות המדינה (הרפורמת לשיפור מנגנוני גיהול והפן האנושי בשירות המדינה)	14.
26.11.2013	משרד הבינוי והשיכון	15.
15.12.2013	משרד הממשלה בבנין בניו	16.
15.12.2013 9.3.2014	רשות האוכלוסין - עובדי מינהל איסוף חרית	17.
27.1.2014	מפקחי בטיחות ברשות הכבאות	18.
19.6.2014	משרד הכלכלה - אגף הכשרה מקצועית	19.
8.9.2014 15.3.2016	פרקליטים [למעט סעיף 6.6 להכרזה הסכסוך מיום 8.9.2014 אשר מבוטל, מבלי לגרוע מתשלוח כלכלית של העילות האחרות בהכרזה הסכסוך, ככל שישנן, ומבלי לגרוע מעמות כל עד בעניין זה]	20.
8.9.2014	משרד התקלאות + יחידת הפיצוח	21.
8.9.2014	רשות המים והביוב	22.
8.9.2014	מינהל התכנון	23.
27.10.2014	משרד הכלכלה - המדען הראשי	24.
27.10.2014	שע"מ	25.
16.12.2014	המרכז הקהילתי לבריאות הנפש ביפו	26.
1.2.2015	בית חולים אכרובאל	27.
26.3.2015	רשות המיסים, מס הכנסה ומיסוי מקרקעין ירושלים	28.
26.3.2015	המשרד להגנת הסביבה, משרד האנרגיה חממים, רשות המים והביוב, משרד החברה, משרד הכלכלה	29.



תאריך הכרזת סכסוך העבודה	הקבוצה אליה מתייחס הסכסוך	
28.5.2015	משפטיים	30.
7.6.2015	רשות המקרקעין	31.
7.6.2015	הנהלת בתי המשפט	32.
7.6.2015	משרד חבריאות – כתי חולים ממשלתיים, כתי חולים ופרמאות לבריאות הנפש (רפורמה בבריאות הנפש)	33.
30.7.2015	משרדי הממשלה (שכר עידוד)	34.
5.8.2015	קמ"ג	35.
31.3.2016	משרד החקלאות – מנהל המחקר התקלאי	36.

**במסדר לביטוח לאומי:**

תאריך הכרזת סכסוך העבודה	הקבוצה אליה מתייחס הסכסוך	
7.6.2015	במסדר לביטוח לאומי (שכר עידוד)	1.

**בשירות התעסוקה:**

תאריך הכרזת סכסוך העבודה	הקבוצה אליה מתייחס הסכסוך	
11.5.2011	שירות התעסוקה	1.
8.9.2015	שירות התעסוקה אגוד	2.

# הסכם קיבוצי

שנתחם ביום 8 באוגוסט 2016

## ב י ן

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הסמנתה על השכר והסכמי עבודה (בסופו) במשרד האוצר, מר יוסי כהן, ואז נציב שירות המדינה מר משה דיין; ולגבי עומדים במפעלים המשותפים את מערכת הביטחון ולהלן: "מפעלים ביטחוניים") אשר קל עליהם האספקה בסעיף 2(6) לחוק שירות המדינה (מינויים), הושגו ב-1969, על ידי הגורמים הנרשמים לייצג את המפעלים הכיסוניים בחתימה על הסכמים קיבוציים;

מרכז השלטון והמקומי בישראל, בשם כל תרשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג על-ידי מר חיים ביבס, ירד מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מדיעין-מכבים-רעות, על-ידי מר שלמה דולברג, מנכ"ל מרכז השלטון המקומי על-ידי גבי הגית מגן; המסונה על הסכמה עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה), המיוצגות על ידי מר אברהם פרץ, מנכ"ל משאבי אנוש ומתחל בעירייה תל אביב;

מרכז המועצות האזוריות המיוצג על-ידי מר עמואל דיפמן, יו"ר מרכז המועצות האזוריות, מר ישראל גדיב, מנכ"ל מרכז המועצות האזוריות ומר מנחם הומינר, הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז המועצות האזוריות;

חבר המועצות הדתיות בישראל המיוצג על-ידי מר שלמה תעמי, יו"ר חבר המועצות הדתיות;

המוסד לביטוח לאומי, המיוצג על-ידי מנכ"ל המוסד לביטוח לאומי, שהות' שלמה מור יוסף;

שירות התעסוקה, המיוצג על-ידי מנכ"ל שירות התעסוקה, מר בועז הירש;

האוניברסיטה הצברית בירושלים, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת בר-אילן, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת בן גוריון בנגב, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת חיפה, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת תל-אביב, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל, המיוצג על ידי \_\_\_\_\_;

מכון ויצמן למדע, המיוצג על ידי \_\_\_\_\_;

הכחדרות מרצינית הרסה, המיוצגת על ידי פרופ' ואב רדשטיין, מנכ"ל הרסה, ומר יובל אדר, מנכ"ל כספים;

שירותי בריאות כללית, המיוצגת על-ידי מר גדי כהן, סמנכ"ל וראש מטיבת משאבי אנוש ומידע;

חברה דואר ישראל בע"מ, המיוצגת על-ידי מנכ"ל החברה, מר דני כולרשטיין;

הסוכנות היהודית לארץ ישראל, בשנת רבש"ב התשס"ו, הצטרפה העלמית, הקרן הלייבה לישראל  
וקרן היסוד, המיוצגות על-ידי \_\_\_\_\_ (להלן: "הסוכנות היהודית");

(להלן - המעסיקים)  
מצד אחד

### ל ב ין

הסדרות העובדים הכללית החדשה, המיוצגת על-ידי ח"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר  
אבי ניסנקורן;

(להלן - "התאחדות")  
מצד שני

הואיל: וביום 18.4.2016 נחתם הסכם קיבוצי (מסגרת) בין המעסיקים והתאחדות בו הוסכם, בין  
היתר, על מסגרת עלות תוספת השכר בגין החקופה שמיום 1.1.2013 עד יום 31.12.2017.  
לצד פתן הטבות נוספות, והכל כמפורט בהסכם האמור, כפי שותקן בהחלטת ועדה בעקב  
מיום 2.8.2016 (להלן - "הסכם 2016");

והואיל: והמעסיקים והתאחדות ניהלו משא ומתן בדבר חכמת השינויים בהסכם 2016 שעיקרם  
הגדלת מסגרת עלות תוספת השכר בגין החקופה האמורה לשיעור כולל של 7.75% (במקום  
7.5% כנגד הסכמת על רחיקה חלק ממרכזי הקצאת העלות האמורה, והכל כמפורט בהסכם  
זה;

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

### לפיכך, הוצעה חתונה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. טבוא

המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

למצן הסר סמך, כוחרוח הסכם זה מובאות לשם נוחות בלבד, ואין בהן כדי להשפיע על  
פרשנוחו.

2. תיקון הסכם 2016

מוסכם כי בהסכם 2016 יוכנסו השינויים הבאים:

(א) בסעיף 4 להסכם 2016

במקום האמור בו יבוא:

"מוסכם בין הצדדים כי מסגרת עלות תוספת השכר והחטבות הכספית (בהסכם  
זה - "מסגרת עלות תוספת") על-פי הסכם זה, עליה הוסכם בעד החקופה מיום  
1.1.2013 עד יום 31.12.2017, כשירות המדינה ובקרב יתר המעסיקים החתומים

על הסכם זה, הוא 7.75% (שבעה אחוזים ושלושת רבעי האחד) בהתאם למפורט בדלקמן:

1.55% (אחד אחוז וחמישים וחמש מאיות האחד) בעד כל אחד מחמש השנים הבאות: 2013, 2014, 2015, 2016 ו-2017.

מובהר כי מסגרת העלויות הקבועה לעיל, תוקצה בהתאם למטרות ולמריסה המפורטים בסעיף 5.3.

**(ב) בסעיף 5 להסכם 2016:**

בסעיף 5.1, במקום סעיפים קטנים 5.1.3 עד 5.1.5 יבוא:

5.1.3 החל מיום 1.6.2018 (אחד ביוני 2018) - השלמה ל-4.25%, על כסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 להלן.

5.1.4 החל מיום 1.12.2018 (אחד בדצמבר 2018) - השלמה ל-6%, על כסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 להלן.

5.1.5 החל מיום 1.3.2019 (אחד במרץ 2019) - השלמה ל-7.75%, על כסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 להלן.

**(ג) בסעיף 7.2 (ג) 11.5 להסכם 2016:**

במקום נספח ד' (כפי שהוחלף מכוח התלונה ועדת המעקב מיום 2.8.2016), יבוא נספח ד' מתוקן שיכוסם בהמשך בין המדינה להסתדרות, ואשר יהיה מותאם לשינויים שבחסכם זה (הגדלת שיעור מסגרת עלות התוספות ל-7.75% ושינוי מרערי הקצאתה).

**(ד) בסעיף 9 להסכם מסגרת 2016:**

בסעיף 9.2 במקום סעיפים קטנים 9.2.3 עד 9.2.5 יבוא:

9.2.3 החל מיום 1.6.2018 (אחד ביוני 2018) - השלמה ל-4.25% (במיליון: ארבעה אחוזים ועשרים וחמש פשיירות תאונות) מסכום הבסיס.

9.2.4 החל מיום 1.12.2018 (אחד בדצמבר 2018) - השלמה ל-6% (במיליון: ששה אחוזים) מסכום הבסיס.

9.2.5 החל מיום 1.3.2019 (אחד במרץ 2019) - השלמה ל-7.75% (במיליון: שבעה אחוזים ושלושת רבעי האחד), מסכום הבסיס.

**(ה) בסעיף 13 להסכם מסגרת 2016:**

במקום כותרת הסעיף והססקה הראשונה שבו, יבוא:

13" ברירת מחולל להקצאת 1.5% החל מיום 1.6.2018

היה ועד ליום 31.3.2018 לא ייחתם הסכם קיבוצי כאמור בסעיף 11.1 לעיל, אשר בו תוקצה העלות שבסעיף 5.1.3 לעיל, לגבי קבוצת חישוב מסוימת, כי או ביום 1.6.2018 תוקצה העלות בשיעור 1.5% מבסיס השכר כאמור בסעיף 6 לעיל לאותה קבוצת החישוב, לשוכת הגדלת

תוספת אחויות 2016 ולטובת הגדלת תוספת שקלית 2016, כמפורט להלן, ולא יתקיים עוד כל משא ומתן נוסף בקשר לעלות האמורה.

במקום סעיף קטן (ג) יבוא:

"(ג) התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש יוני 2018 ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בעד חודש יולי 2018. היה התשלום יבוצע החל מהמשכורת המשולמת בעד חודש יולי 2018, ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד התקופה שמיום 1.6.2018 עד יום 30.6.2018."

**(1) בסעיף 14 לחכם מסגרת 2016:**

במקום כותרת הסעיף והפסקה הראשונה שבו, יבוא:

**14\* ברירת מחדל להקצאת 1.75% חזל סיום 1.12.2018**

היה ועד ליום 30.9.2018 לא ייחתם הסכם קיבוצי כאמור בסעיף 11.1 לעיל, אשר בו תוקצה העלות שבסעיף 5.1.4 לעיל, לגבי קבוצת חישוב מסוימת, כי אז ביום 1.12.2018 תוקצה העלות בשיעור 1.75% מבסיס השכר כאמור בסעיף 6 לעיל לאותה קבוצת החישוב, לטובת הגדלת תוספת אחויות 2016 ולטובת הגדלת תוספת שקלית 2016, כמפורט להלן, ולא יתקיים עוד כל משא ומתן נוסף בקשר לעלות האמורה.

במקום סעיף קטן (ג) יבוא:

"(ג) התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש דצמבר 2018 ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בעד חודש ינואר 2019. היה התשלום יבוצע החל מהמשכורת המשולמת בעד חודש ינואר 2019, ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד התקופה שמיום 1.12.2018 עד יום 31.12.2018."

**(2) בסעיף 15 לחכם מסגרת 2016:**

במקום כותרת הסעיף והאמור בו, יבוא:

**15\* ברירת מחדל להקצאת 1.75% חזל סיום 1.3.2019**

היה ועד ליום 31.12.2018 לא ייחתם הסכם קיבוצי כאמור בסעיף 11.1 לעיל, אשר בו תוקצה העלות שבסעיף 5.1.5 לעיל, לגבי קבוצת חישוב מסוימת, כי אז ביום 1.3.2019 תוקצה העלות בשיעור 1.75% מבסיס השכר כאמור בסעיף 6 לעיל לאותה קבוצת החישוב, לטובת הגדלת תוספת אחויות 2016 ולטובת הגדלת תוספת שקלית 2016, כמפורט להלן, ולא יתקיים עוד כל משא ומתן נוסף בקשר לעלות האמורה.

**(א) הגדלת תוספת אחויות 2016**

שיעור תוספת אחויות 2016 יעלה בשיעור של 0.875% (בשולת חיבור) כך ששיעורה של התוספת יגדל מ-3% ל-3.875% (במילים: שלוש אחוזים ושמונה מאות שבעים וחמש מאיות ואחת מאות), ללא שינוי בחדר הכללים החלים לגבי התוספת.

**(ב) הגדלת תוספת שקלית 2016**

חדר העלות לפי סעיף זה, תוקצה להגדלת תוספת שקלית 2016, בהתאם למפורט בסעיף זה וללא שינוי לגבי יחד הכללים החלים לגבי החוסמת.

הסכום שבו תגדל חוספת שקלית 2016 ייקבע כך שהתקיים הנוסחה הבאה:

$$A + B = C$$

למען זמר סמך מובהר כי קיים רק סכום שקלי אחד אשר מקיים את הנוסחה, והוא יהיה גובה הגדלת חוספת שקלית לעובד המעסק במשרה מלאה.

לענין סעיף זה, האנוחים "A", "B" ו-"C", הם בהגדרתם בסעיף 12.2(ב) לעיל.

כמא-כן, הגניחה "D" (הכלול בסעיף 12.2(ג) לעיל בהגדרה של הגניחה "C"), הוא בהגדרתו שם, ובמקום הגדרה של הגניחה "B" (הכלול בסעיף 12.2(ג) לעיל בהגדרה של המונח "C"), יבוא "העלות שועקצחה להגדלת חוספת השכר האהוזיה לפי סעיף קטן 15(א) לעיל, לגבי אותה קבוצה הישוב, בעירוף מעלות הנוכעת מהשפעתה של הגדלת החוספת על כל רכיבי השכר המפורטים בפסקאות (1) ו-(2) שבסעיף 6.2 לעיל לגבי אותה קבוצה. כמו כן, בסעיף קטן 12.2(ג) במקום "5.1.2" יבוא "5.1.3".

(ג) התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשלמת בער חודש מרץ 2019 ולא יארה מהמשכורת המשלמת בער חודש אפריל 2019. היה נוגשלות יבוצע החל מהמשכורת המשלמת בער חודש אפריל 2019, ישולמו במטרתה גם ההפרשים בער החקופה שמיים 1.3.2019 עד יום 31.3.2019.

#### (ח) בסעיף 16 להסכם מסגרת 2016:

בסעיף 16.1 במקום האמור בו יבוא:

16.1" בשים לב לכך שלמעלה מעשור לא הוסכם על תוספת יוקר חישות, מוסכם על הצדדים כי בכל שקיימות תוספות שכר שנקבע לגביהן כי הן יעורכנו בשיעור השינוי במדר כמועדים אשר בהם תשולח תוספת יוקר, תוספות אלו יעורכנו כמועדים וכשיעוריהם כדלקמן:

החל מיום 1.7.2016 - בשיעור של 1% מבסיס החוספת.

החל מיום 1.3.2017 - השלמה ל-2.75% מבסיס החוספת.

החל מיום 1.6.2018 - השלמה ל-4.25% מבסיס החוספת.

החל מיום 1.12.2018 - השלמה ל-6% מבסיס החוספת.

החל מיום 1.3.2019 - השלמה ל-7.75% מבסיס החוספת.

לענין סעיף זה - "בסיס הגנוספת" - סכום החוספת כפי שהוא ערב חתימת הסכם זה."

#### 13. בסעיף 17 להסכם 2016:

בסעיף 19.1, במקום סעיף קטן 19.1.1 יבוא:

19.1.1" חזקתן יחול לגבי מי שפרש מאשירות, לפי חוק הגמקאות, בתקופה שמים 1 בינואר 2013 עד יום 28 בפברואר 2019, וערב פרישהו דורג באחד מהיריונים המפורטים בנספת ח' להסכם זה (להלן: "פחדש זכאיי").

בסציפים קטנים 19.1.2, 19.1.5 ו-19.1.6 יבסעיף 19.5, במקום נספת ב' שצורף להסכם 2016, יבוא נספת ו' מתוקן המצורף להסכם זה, אשר כוללם לשינויים

שבהסכם זה והגרלת שיעור מסגרת עלות התוספות ל-7.75% ושיעור מוערי הקצאה).

בסעיף קטן 19.1.6, במקום הטילים "שמיום 1 במרץ 2013 עד יום 30 בנובמבר 2013" יבוא "שמיום 1 במרץ 2013 עד יום 28 בפברואר 2019".

**14. בסעיף 21 להסכם 2016:**

במקום לפיכך הקצאת עלות מסגרת התוספות לגבי עובדים אלו תעמוד על שיעור של 7.29%, יבוא לפיכך הקצאת עלות מסגרת התוספות לגבי עובדים אלו תעמוד על שיעור של 7.54%.

**15. הבחרה בהתייחס להסכם השלטון המקומי**

בהתאם להסכם 2016 ולסעיף 20 שבו, ובהמשך להסכם הקיבוצי שנחתם בין מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות (מרכז המועצות המוניציפלי) להלן - "המועצות בשלטון המקומי") לבין והסתדרות ביום 18.4.2016 ובו הקצאת מסגרת עלות נוספת של תוספות שכר והטבות מספיקה בשיעור של 2% (להלן - "הסכם 2%"), נחתם ביום 14.7.2016 הסכם קיבוצי בין המועצות בשלטון המקומי ובין ההסתדרות, אשר בו תוספת, בין היתר, על אופן חלוקת עלות מסגרות עלות התוספות שנקבעו בהסכם 2016 ובהסכם 2%, לעובדים הקבועים בו (להלן: "הסכם השלטון המקומי"). לאור השינויים בהסכם 2016 שפורטו לעיל, יסוכמו בהמשך שינויים בהסכם השלטון המקומי, אשר יהיו מותאמים לשינויים שבהסכם זה (הגרלת שיעור מסגרת עלות התוספות ל-7.75% ושיעור מוערי הקצאה).

**16. נראה ונבחרה בהתייחס לכחב ההצטרפות להסכם 2016**

במקום כתב ההצטרפות שצורף כנספח ב' להסכם 2016, יבוא כתב ההצטרפות בנוסח המתוקן המצורף להסכם זה.

מובחר כי מעסיק הרלוונטי לכתב ההצטרפות (כאמור בסעיף נ(ג) להסכם 2016), אינו כבוד זתם עליו, יצטרף לחתום שוב על כתב הצטרפות בנוסח הסתוקן על מנת שיהולו אצלו השינויים שנקבעו בהסכם זה.

17. למען חסר ספק, כל יתר חודאות הסכם 2016 יותקנו על כן ללא שינוי.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

מדינת ישראל

מרכז השלטון המקומי

---

שלוש הערים הנדולות

---

מרכז המועצות האזוריות

---

חבר המועצות הרחוקה

---

המוסד לביטוח לאומי

---

שיחת התעסוקה

---

האוניברסיטה העברית

---

אוניברסיטת בר-אילן

---

אוניברסיטת באר-שבע

---

אוניברסיטת חיפה

---

אוניברסיטת תל-אביב



---

הטכניון

---

מכון ויצמן

---

הסתדרות מדיצינית הרסת

---

שיתותי בריאות כללית

---

חברת רואר ישראל בע"מ

נספח המחליף את נספח ב' להסכם 2016

נספח ב'

כתב הצטרפות להסכם קיבוצי (מסגרת) מיום 18.4.2016 אשר תוקן ביום 8.8.2016

לכבוד  
הכמונה הראשי על יחסי עבודה  
משרד הכלכלה והתעשייה

לגבי מעסיק שהוא "גוף מתוקצב" או "גוף נומך", לפי תוקן יסודות התקציב, התשס"ה-1985, כתב הצטרפות זה רלוונטי למעסיק כאמור אשר אין אצלו הסכם שכר לחקופה מיום 1.1.2013 עד יום 31.12.2017, או למעסיק כאמור אשר יש אצלו הסכם שכר לחלק מהחקופה האמורה אשר אינו עולה על 6 חודשים<sup>1</sup>.

הכרוז: הצטרפות להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 18.4.2016 (אשר תוקן ביום 8.8.2016)

הריני מודיע על רצון \_\_\_\_\_ [שם המעסיק] להצטרף להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 18.4.2016 כפי שתוקן ביום 8.8.2016 (להלן: "ההסכם הקיבוצי").

מובהר כי אם החמתי בעבר על כתב הצטרפות להסכם הקיבוצי, מהתאם לכתב הצטרפות בנוסח המקורי שערך אליו לפני תיקוני, הרי שבחתימתי זו אני מצטרף להסכם הקיבוצי בנוסחו המחוקן כאמור וכתב הצטרפות זה מחליף את כתב הצטרפות הקודם.

עוד מובהר כי ההצטרפות להסכם הקיבוצי היא לכל הוראות ההסכם כמכלול ובהתאם להוראות התחולה בכל סעיף.

ואולם, על אף האמור בסעיף 7 (חישוב מסגרת עלות התוספות), ולעניין המוסדר בו, אישור מסגרת עלות התוספות לצורך האמור בסעיף 5.1 להסכם הקיבוצי יעשה במאוחד לגבי כל העובדים אשר משכורתם מחושבת לפי הסכמים קיבוציים התלים לגבי עובדים המיוצגים על-ידי ההסתדרות, אלא אם כן הזכרתי אחרת כאישור ידיר האגף לאיגוד מקצועי ולגבי "גוף מתוקצב" או "גוף נומך", כמוכנס לעיל, גם באישור הממונה על זשכר ההסכמי עבודה במשרד האוצר.

חשולם החלק הראשון של חמננק החו פנמי כאמור בסעיף 5.2.1 להסכם הקיבוצי, ככה שלא שולם, יעשה כמשכורת המשלמת בחדש שלאחר החתימה על כתב הצטרפות זה ולכל האמור במשכורת המשולמת בחודש שאחרי.

\_\_\_\_\_  
תאריך

\_\_\_\_\_  
החתימה [בשם המעסיק]

<sup>1</sup> לגבי מעסיק שהוא "גוף מתוקצב" או "גוף נומך", לפי תוקן יסודות התקציב, התשס"ה-1985, אשר יש אצלו הסכם שכר לחקופה מיום 1.1.2013 עד יום 31.12.2017, או למעסיק אשר יש אצלו הסכם שכר לחלק מהחקופה האמורה אשר עולה על 6 חודשים, ההצטרפות להסכם הקיבוצי מוגנת סנייית: החתומה, לאור השוני בחקופה ההסכם, אשר יאשרו על ידי הכמונה על זשכר ההסכמי עבודה במשרד האוצר.



### הסכם קיבוצי (מסגרת)

שנחתם ביום 9.1.2018 בחודש ינואר 2018

### ב י ן

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במטרו  
האוצר, מר עוז יעקב, ואו מי"מ נציג שירות המדינה מר אחרי פראודר; ולגבי צובדים במפעלים  
המשרתים את מערכת הביטחון (להלן: "מפעלים בביטחון") אשר חל עליהם האמור בסעיף 2(6)  
לחוק שירות המדינה (מינויים), חתש"מ-1969, על ידי הגדרתם הנטוסיכים לייצג את המפעלים  
הביטחוניים כחתימה על הסכמים קיבוציים;

מרכז השלטון המקומי בישראל, בשב כל הרשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג  
על-ידי מר תיים ביבס, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מודיעין-מכביט-רעות, על-ידי מר  
שלמה דולברג, מנכ"ל מרכז השלטון המקומי ועל-ידי גב' תגית מגן, ראש מינהל הסכמי עבודה ושכר  
במרכז השלטון המקומי;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה), המיוצגות על ידי מר אברהם פרץ, מנכ"ל משאבי  
אנוש ומינהל בעיריית תל אביב;

מרכז המועצות האזוריות המיוצג על-ידי מר עמיר ריטוב, יו"ר מרכז המועצות האזוריות וראש המועצה  
האזורית לב השרון, מר ישראל נדיב, מנכ"ל מרכז המועצות האזוריות;

חבר המועצות הוותיקה בישראל המיוצג על-ידי מר שלמה תעמי, יו"ר דבר המועצות הרתיות;

המסד לביטוח לאומי, המיוצג על-ידי מנכ"ל המסד לביטוח לאומי, מר מאיר שפיגלר;

שירות התעסוקה, המיוצג על-ידי מנכ"ל שירות התעסוקה, מר כרענ הירש;

האוניברסיטה העברית בירושלים, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת בר-אילן, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת בן גוריון בנגב, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת חיפה, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

אוניברסיטת תל-אביב, המיוצגת על ידי \_\_\_\_\_;

הטכניון, מכון טכנולוגי לישראל, המיוצג על ידי \_\_\_\_\_;

מכון ויצמן למדע, המיוצג על ידי \_\_\_\_\_;

הסתדרות מרציתות הרסח, המיוצגת על ידי פרופ' זאב רוטשטיין, מנכ"ל חרסה, וסר יובל אור, מנכ"ל  
כספים;

שירותי בריאות כללית, המיוצגת על-ידי מר מיכאל אורן, מנכ"ל וראש חטיבת משאבי אנוש;

חברת דואר ישראל כע"מ, המיוצגת על-ידי מנכ"ל החברה, מר דני גולדשטיין;

הסוכנות היהודית לארץ ישראל, בשמה ובשם ההסתדרות הציונית העולמית, הקרן הקיימת לישראל  
וקרן היסוד, המיוצגת על-ידי \_\_\_\_\_ (להלן: "הסוכנות היהודית");

Handwritten signature and initials at the bottom right of the page.

(להלן - "המעסיקים")  
מצד אחד

## ל בין

הסתדרות השברים הכללית והרישה, המיוצגת על-ידי יו"ר ההסתדרות ירדיר האגף לאיגוד מקצועי, מר אבי ניסנקורן;

(להלן - "ההסתדרות")  
מצד שני

**הואיל:** וכיום 18.4.2016 נחתם הסכם קיבוצי (מסגרת) בין המעסיקים וההסתדרות בו הוסכם, בין היתר, על מסגרת עלות תוספות השכר בגין החלופה שמיים 1.1.2013 עד יום 31.12.2017, לצד מחן חגרות נוספות, והכל במפורט בהסכם האמור, כפי שתוקן בהחלטת ועדה מעקב מיום 2.8.2016 (להלן - "הסכם 2016");

**הואיל:** וכיום 8.8.2016 נחתם הסכם לחיקוק הסכם 2016 בעקבות הסכמת הצדדים בדבר הכנסת שינויים בהסכם 2016 שעיקרם הגדלת מסגרת עלות תוספת השכר בגין התקופה האמורה לשיעור כולל של 7.75% (במקום 7.5%) כנגד חסימתה על רחייה חלק ממעוררי הקצאת העלות האמורה, והכל במפורט שם (להלן: "הסכם תחיקון") (להלן יקראו הסכם 2016 והסכם תחיקון יחד: "הסכם 2016 המתוקן");

**הואיל:** וכמקביל להסכם 2016 ולהסכם תחיקון נחתמו הסכמים קיבוציים נוספים תקשוריים אליהם (הסכם ההקצאה לירידה המינורלי, הסכם הסוציאליים, הסכם הרפואיים אחד, הסכם הרפואיים שניים והסכם המטרינטים, כהגדרתם בהסכם זה להלן) (להלן כולם יחד: "ההסכמים המקבילים");

**הואיל:** וכעקבות הסכם 2016 המתוקן, ההסכמים המקבילים, נחתמו הסכמים קיבוציים בהם נקבעה אופן חלוקת מסגרת עלות תוספות השכר לקבוצות הישוב שונות (הסכם המפקחים הימיים, הסכם האחידות, הסכם המאגרי, הסכם תרנגון, הסכם הרוקחים, הסכם הנכ"מ עם"מ, הסכם הנכ"מ באוניברסיטאות, כהגדרתם בהסכם זה להלן) (להלן כולם יחד: "הסכמי החלוקה");

**הואיל:** והמעסיקים וההסתדרות נהלו משא ומתן והביעו להסכמת בדבר חכמת שינויים בהסכם 2016 המתוקן שעיקרם הגדלת מסגרת עלות תוספת השכר בגין התקופה האמורה לשיעור כולל של 7.9% (במקום 7.75%) כאשר החגלה (כשיעור של 0.15%) תוקצה כולה באופן שקולי כנגד חסימתה על רחייה חלק ממעוררי הקצאת העלות האמורה, והכל במפורט בהסכם זה (להלן: "ההסכמות");

**הואיל:** ולאור ההסכמות בין הצדדים כאמור, הוסכם בין הצדדים להסכמים המקבילים ולהסכמי החלוקה, לחקן את ההסכמים המקבילים ואת חסמתי החלוקה, כפי שיפורט בהסכם זה;

**הואיל:** והצדדים מצויתים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו במשא ומתן כאמור בהסכם קיבוצי זה;

### לפיכך, הוצעה והתנה הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

#### 1. מבוא

1.1 המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

1.2 למען הסר ספק, כוחות הסכם זה מובאה לשם נדחת בלבד, ואין בהן כדי להשפיע על פרשנותו.

2. הואיל והוסכם בין הצדדים, על הכנסת שינויים בחשכם 2016 המתוקן שצייקום הנדל"ח מסגרת עלות תוספת השכר בגין חתקומה האמורה בחשכם 2016 המתוקן, לשיעור כולל של 7.9% (במקום 7.75%) כאשר התגדלה (בשיעור של 0.15%) תוקצה כולה באופן שקלי, בגד הסכמה על דחיית חלק ממועדי הקצאה העלות האמורה, כמפורט בדוא"ל התמישי לעיל, הוסכם בין הצדדים לתקן את הסכם 2016 המתוקן כפי שפורט בהסכם זה. כמו כן, הוסכם בין הצדדים להסכמים המקבילים ולהסכמי החלוקה, לתקן את ההסכמים המקבילים ואת הסכמי החלוקה, בהתאמה, כפי שיפורט בחשכם זה.

3. דיון הסכם 2016

3.1 מוסכם כי בחשכם 2016 המתוקן יכנסו השינויים הבאים:

(א) בסעיף 4 להסכם 2016 המתוקן

במקום האמור בו יבוא:

"מוסכם בין הצדדים כי מסגרת עלות תוספת השכר וההטבות הנכסיות (בהסכם זה - "מסגרת עלות תוספת") על-פי הסכם זה, עליה הוסכם בעד התקופה מיום 1.1.2013 עד יום 31.12.2017, בשירות המדינה ובקרב יתר המעסיקים הותממים על הסכם זה, היא 7.9% (שבעה אחוזים ותשעה עשיריות אחוז) בהתאם למפורט בדלקמן:

1.54% (אחד וחמישים ושמונה מאיות אחוז) בעד כל אח מהמש השנים הבאות: 2013, 2014, 2015, 2016 ו-2017.

מובחר כי מסגרת העלות הקבועה לעיל, תוקצה בהתאם למועדים ולפריסה המפורטים בסעיף 5.

בהתאם לאשר לעיל, ובשים לב להסכם הקיבוצי שנחתם בין ממשלת ישראל, המוסד לביטוח לאומי, שירות התעסוקה, שלוש הערים הגדולות וההסתדרות המדינית תדסח ובין ההסתדרות ביום 14.9.2016 בענין הקצאת עלות בשיעור של 0.25% לריוג המינהלי (להלן: "הסכם ההקצאה לריוג המינהלי"), הוסכם בין הצדדים להסכם ההקצאה לריוג המינהלי לתקן את הסכם ההקצאה לריוג המינהלי כדלקמן:

בסעיף 4(א) להסכם ההקצאה לריוג המינהלי:

במקום "7.7% (שבעה אחוזים ושבעים עשיריות האות)" יבוא "7.85% (שבעה אחוזים ושמונים וחמש מאיות אחוז)"; במקום 1.54% (אחוז וחמישים וארבע מאיות האות) יבוא "1.57% (אחוז וחמישים ושבע מאיות האות)".

(ב) בסעיף 5 להסכם 2016 המתוקן:

בסעיף 5.1, במקום סעיפים קטנים 5.1.4 ו-5.1.5 יבוא:

5.1.4 החל מיום 1.8.2019 (אחד באוגוסט 2019) - השלמה ל-6%, על בסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 להלן.

5.1.5 החל מיום 1.12.2019 (אחד בדצמבר 2019) - השלמה ל-7.9%, על בסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 להלן.

בהתאם לאמור לעיל, הוסכם בין הצדדים להסכם ההקצאה לריוג המינהלי לתקן את הסכם ההקצאה לריוג המינהלי כדלקמן:

Handwritten signature or mark.

**בסעיף 4(ב) להסכם וזקצאה לריון המנהלי:**

במקום "החל מיום 1.3.2019 (אחד במרץ 2019) - השלמת ל-7.7% על בסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 לחלף" יבוא "החל מיום 1.12.2019 (אחד בדצמבר 2019) 7.85% על בסיס השכר המפורט בסעיף 6.1 לחלף".

**(ג) בסעיף 7.2(ג) 1.3-1 להסכם 2016 המתוקן:**

במקום נספח ו' (כפי שהוחלף מכוה החלטת ועדה המעקב מיום 16.8.2016), יבוא, נספח ד' מתוקן שיפורט בהמשך בין זמרינה לחתהדרות, ואשר יהיה מוחאם לשינויים שבהסכם זה (הגדלה שיעור מסגרת עלות התוספות ל-7.9% ושינוי מועדי הקצאות).

**(ד) בסעיף 9 להסכם מסגרת 2016 המתוקן:**

בסעיף 9.2, במקום סעיפים קטנים 9.2.4-9.2.5 יבוא:

9.2.4" החל מיום 1.8.2019 (אחד באוגוסט 2019) - השלמת ל-6% (במילים: ששה אחוזים) מסכום הבסיס.

9.2.5 החל מיום 1.12.2019 (אחד בדצמבר 2019) - השלמת ל-7.9% (במילים: שבעה אחוזים ותשעה עשיריות האחוז), ממסכם הבסיס."

**(ה) בסעיף 14 להסכם מסגרת 2016 המתוקן:**

במקום כותרת הסעיף והמסקה הראשונה שבו, יבוא:

**14" ברירת מחדל להקצאת 1.75% החל מיום 1.8.2019**

היה ועד ליום 31.5.2019 לא ייחתם הסכם קיבוצי כאמור בסעיף 11.1 לעיל, אשר בו תוקצה העלות שבסעיף 5.1.4 לעיל, לגבי קבוצת הישוב מסוימת, כי אז ביום 1.8.2019 תוקצה הפלות בשיעור 1.75% מבסיס השכר כאמור בסעיף 6 לעיל לאותה קבוצת הישוב, לטובת הגדלת תוספת אחוזית 2016 ולטובת הגדלת תוספת שקלית 2016, כמפורט לחלן, ולא יתקיים עוד כל משא ומתן נוסף בקשר לעלות האמורה:"

ובמקום סעיף קטן (ג) יבוא:

"(ג) החשלושים הנוכחים בסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש אוגוסט 2019 ולא יאוחר מחמששכורת המשולמת בעד חודש ספטמבר 2019, היה החשלוש יבוצע החל מחמששכורת המשולמת בעד חודש ספטמבר 2019, ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד התקופה שמיזם 1.8.2019 עד יום 31.8.2019"

**(ו) בסעיף 15 להסכם מסגרת 2016:**

במקום כותרת הסעיף והמסקה ראשונה שבו, יבוא:

**15" ברירת מחדל להקצאת 1.9% החל מיום 1.12.2019**

היה ועד ליום 30.9.2019 לא ייחתם הסכם קיבוצי כאמור בסעיף 11.1 לעיל, אשר בו תוקצה העלות שבסעיף 5.1.5 לעיל, לגבי קבוצת הישוב מסוימת, כי אז ביום 1.12.2019 תוקצה העלות בשיעור 1.9% מבסיס השכר כאמור בסעיף 6 לעיל לאותה קבוצת הישוב, לטובת הגדלת תוספת אחוזית 2016 ולטובת הגדלת תוספת שקלית 2016, כמפורט לחלן, ולא יתקיים עוד כל משא ומתן נוסף בקשר לעלות האמורה:"

Handwritten notes and initials at the bottom right of the page.

בסעיף קטן (ב), כמנוח "D" - במקום "1.75" יבוא "1.9";

במקום סעיף קטן (ג) יבוא:

"(ג) התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש דצמבר 2019 ולא יאחזר מהמשכורת המשולמת בעד חודש ינואר 2020. היה וחתשלוס יבוצע החל מהמשכורת המשולמת בעד חודש ינואר 2020, ישולמו במסגרתה גם תוארשים בעד התקופה שמיזם 1.12.2019 עד יום 31.12.2019."

בהתאם לאמור לעיל, הוסכם בין הצדדים להסכם ההקצאה לדירוג המינהלי להקן את הסכם ההקצאה לדירוג המינהלי כדלקמן:

בסעיף 4(ג) להסכם ההקצאה לדירוג המינהלי:

במקום "כריזת מחולל להקצאה 1.7% החל מיום 1.3.2019" יבוא "ברורה מחולל להקצאה 1.85% החל מיום 1.12.2019"

במקום "31.12.2018" יבוא "30.9.2019";

במקום "1.7%" יבוא "1.85%";

במקום "מרץ 2019" יבוא "דצמבר 2019";

בכל מקום במקום "אפריל 2019" יבוא "ינואר 2020";

במקום "בעד התקופה שמיזם 1.3.2019 עד יום 31.3.2019" יבוא "בעד התקופה שמיזם 1.12.2019 עד יום 31.12.2019";

בסעיף 16 להסכם מסגרת 2016 המתקן:

במקום האמור בסעיף 16.1 יבוא:

"16.1" בשנים לב לכך שלמעלה מעשור לא הוסכם על תוספות יקר חדשות, מוסכם על הצדדים כי ככל שקיימת תוספת שכר שנקבע לגביהן כי הן יעודמו בשיעור חשיני במדד במעורים אשר בהם השולם תוספת יקר, תוספות אלו יעודמו במעורים ובשיעורים כדלקמן:

חול מיום 1.7.2016 - בשיעור של 1% מבסיס התוספת.

חול מיום 1.3.2017 - השלמה ל-2.75% מבסיס התוספת.

חול מיום 1.6.2018 - השלמה ל-4.25% מבסיס התוספת.

חול מיום 1.8.2019 - השלמה ל-6% מבסיס התוספת.

חול מיום 1.12.2019 - השלמה ל-7.9% מבסיס התוספת."

לענין סעיף זה - "בסיס התוספת" - סכום התוספת כפי שהוא ערב חתימת הסכם זה."

בהתאם לאמור לעיל, תוסכם בין הצדדים להסכם ההקצאה לדירוג המינהלי להקן את הסכם ההקצאה לדירוג המינהלי כדלקמן:

בסעיף 4(ד) להסכם ההקצאה לדירוג המינהלי:

4.1

א.א



במקום "החל מינוי 1.3.2019 - חשולמה ל-7.7% מבסיס החוספת" יבוא "החל מינוי 1.12.2019 - חשולמה ל-7.85% מבסיס החוספת".

**13. בסעיף 19 להסכם 2016 המתוקן:**

בסעיף 19.1, במקום סעיף קטן 19.1.1 יבוא:

"19.1.1' החיקוק יותל לגבי מי שפרש מחברות, לפי חוק הגמלאות, בתקופה שסיום 1 בינואר 2013 עד יום 30 בנובמבר 2019, וערב פרישתו רוצה באחד מחירוגים המפורטים בנספח ה' להסכם זה (להלן: "פדוש זכאי")."

בסעיפים קטנים 19.1.2, 19.1.5 ו-19.1.6 ובסעיף 19.5, במקום נספח ו' שצורף להסכם 2016 המתוקן, יבוא נספח ו' שהצטרף המצורף להסכם זה (נספח ו' להסכם זה), אשר מותאם לשינויים שבהסכם זה (הגדלת שיעור מסגרת עלות החוספת ל-7.9% ושינוי מטרי הקצאתה).

בסעיף קטן 19.1.6, במקום המילים "שמיים 1 במרץ 2013 עד יום 28 בספטמבר 2019" יבוא "שמיים 1 במרץ 2013 עד יום 30 בנובמבר 2019".

בהתאם לאמור בסעיף זה וכשים לב להסכם הקיבוצי שנחתם בין ממשלת ישראל, ביכו השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, מרכז המועצות האזוריות והמוסד לביטוח לאומי ובין ההסתדרות ביום 14.9.2016 לפני שנוו הסבלאות שצורפו להסכם 2016 ולהסכם החיקוק לגבי "העובדים בדיחג העובדים חסוציאליים", כהנרותם עם ולגבי "עובדים חסוציאליים בבחי תוליים" כהגדרתם עם (להלן: "הסכם החסוציאליים") מוסכם בין הצדדים להסכם החסוציאליים כי במקום נספח 1 להסכם החסוציאליים יבוא נספח 2 להסכם זה, וכי במקום נספח 2 להסכם החסוציאליים יבוא נספח 3 להסכם זה.

כמו כן, בהתאם לאמור לעיל, תיסכם בין הצדדים להסכם ההקצאה לדיחג המינהלי לחקן את הטכם ההקצאה לדיחג המינהלי כך שבמקום נספח ו' שצורף להסכם ההקצאה לדיחג המינהלי יבוא נספח 4 להסכם זה.

**14. בסעיף 21 להסכם 2016 ההנוסח:**

במקום "לפיכך הקצאת עלות מסגרת החוספת לגבי עובדים אלו תעמוד על שיעור של 7.54%" יבוא "לפיכך הקצאת עלות מסגרת החוספת לגבי עובדים אלו תעמוד על שיעור של 7.69%".

**15. הבררה בהתייחס להסכם השלטון המקומי**

בהמשך להסכם 2016 ולסעיף 20 שבו, ובתמשך ולהסכם הקיבוצי שנחתם בין מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות ומרכז המועצות האזוריות (להלן - "המעסיקים בשלטון המקומי") לבין ההסתדרות ביום 18.4.2016 ובו הקצאת מסגרת עלות גוספת של תוספות שכר והטבות כספיות כשיעור של 2% (להלן - "הסכם 2%"), נחתמו בין המעסיקים בשלטון המקומי ובין ההסתדרות הסכמים קיבוציים לדיחגים השונים, אשר בהם תוסכם, בין היתר, על אופן חלוקת מלוא מסגרת עלות התיספות שנקבעו בהסכם 2016 ובהסכם 2%, לעובדים בדיחגים השונים (להלן יכונה חסכמי חלוקת העלות לדיחגים חסונים: "הסכמי חשולמה המקומיים").

לאור האמור בסעיף 15 להסכם החיקוק, ולשינויים בהסכם 2016 המתוקן שפורסמו לעיל, יתוכמו בהמשך שינויים בהסכמי חשולמה המקומיים אשר יידרשו לקבל אח אישורי והמתוח על השכר והסכמי עבודה במשרד תאוצר, ואשר יחיו מותאמים לשינויים שבהסכם החיקוק והסכם זה (הגדלת שיעור מסגרת עלות החוספת ל-7.9% ושינוי מטרי הקצאתה).

**16. הוראה והבררה בהתייחס לכתב החשולמה להסכם 2016 המתוקן:**

Handwritten signature or initials in the bottom right corner.

במקום כתב ההצטרפות המתוקן שצורף להסכם 2016 המתוקן, יבוא כתב ההצטרפות בנוסח המתוקן המצורף להסכם זה בנספח 5.

מבהיר כי מעסיק הרלוונטי לכתב חוצטרפות (כאמור בסעיף 3(ג) להסכם 2016 או כאמור בסעיף 16 להסכם המתוקן), אשר כבר חתם עליו, יצטרך לחתום שוב על כתב הצטרפות בנוסח המתוקן על מנת שיחולו אצלו השינויים שנקבעו בהסכם זה.

מעסיקים נוטים במגזר הציבורי אשר החילו את עקרונות הסכם 2016 המתוקן בהסכם קיבוצי נפרד ולא על דרך כתב הצטרפות, ידרשו לחתום על היקון ההסכם הקיבוצי הנפרד שיעשה בהתאמה לשינויים שבסכם זה. ההסכם האמור יידרש לקבל את אישור הסכנתו על חשבו והסכמי צמודה במשרד האוצר.

#### 17. הבחרה

למען הסר ספק, כל יתר הוראות הסכם 2016 המתוקן יוחזרו על כנן ללא שינוי.

#### 18. תיקון הסכמים שנחתמו בעקבות הסכם 2016 המתוקן

19.1 ההסכם הקיבוצי מיום 28.2.2017 שנחתם בין ממשלת ישראל ובין התאחדות לגבי ידוה המפקחים הימיים (להלן: "הסכם המפקחים הימיים").

(א) לאור האמור בהסכם זה, חוסכם בין הצדדים להסכם המפקחים הימיים לחקן את הסכם המפקחים הימיים בדלקמן:

(1) במקום האמור בסעיף 4(ב)(3) להסכם המפקחים הימיים, יבוא "החל מיום 1.8.2019 יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום כולל של 964.14 ש"ח."

(2) במקום האמור בסעיף 4(ב)(4) להסכם המפקחים הימיים, יבוא "החל מיום 1.12.2019 יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום כולל של 1,269.45 ש"ח."

(ב) מובהר כי אין בהסכם זה כדי לגרוע או לשנות מחזרות הסכם המפקחים הימיים מעבר לקבוע בו במפורש.

19.2 ההסכם הקיבוצי מיום 28.2.2017 שנחתם בין ממשלת ישראל, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, מרכז המועצות האזוריות, המוסד לביטוח לאומי, התאחדות מדיציניית הרסה ושירותי בריאות כללית ובין ההסתדרות לגבי ידוה האחים האחיות (להלן: "הסכם האחיות").

(א) לאור האמור בהסכם זה, חוסכם בין הצדדים להסכם האחיות לחקן את הסכם האחיות בדלקמן:

(1) במקום האמור בסעיף 4(ב)(3) להסכם האחיות, יבוא "החל מיום 1.8.2019 יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום כולל של 551.32 ש"ח."

(2) במקום האמור בסעיף 4(ב)(4) להסכם האחיות, יבוא "החל מיום 1.12.2019 יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום כולל של 741.95 ש"ח."

(ב) מובהר כי אין בהסכם זה כדי לגרוע או לשנות מחזרות הסכם האחיות מעבר לקבוע בו במפורש.

#### 19. תיקון הסכמים שנחתמו במקביל להסכם 2016 המתוקן, וההסכמים שנכערו מהם

20.1. ההסכם הקיבוצי מיום 9.8.2016 שנחתם בין ממשלת ישראל, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, הסתדרות המדיעניות הזמה, שירותי בריאות כללית ואותיברסיטת תל אביב ובין ההסתדרות לגבי דירוג הפדיות המיסיים, המרמאים בעיסוק, הפארא ופואיים ועובדים סוציאליים המועסקים במשרד הבריאות או בשירותי בריאות כללית או בהסתדרות המדיעניות הזמה או בבית חולים ממשלתי-עירוני בעיריית תל אביב-יפו או בעיריית חיפה (איכילוב ובני ציון) (להלן: "הסכם הרפואיים אחד").

(א) לאור האמור בהסכם זה, הוסכם בין הצדדים להסכם הרפואיים אחד לתקן את הסכם הרפואיים אחד בדלקמן:

(1) בסעיף 4 להסכם הרפואיים אחד, במקום "10.25%" יבוא "10.4%"; ומקום "7.75%" יבוא "7.9%";

(2) במקום האמור בסעיף 5.6 להסכם הרפואיים אחד יבוא "החל מיום 1.8.2019 - השלמה ל-8.5%, על בסיס השכר המפורט בסעיף 6 להלן";

(3) במקום האמור בסעיף 5.7 להסכם הרפואיים אחד יבוא "החל מיום 1.12.2019 - השלמה ל-10.4%, על בסיס השכר המפורט בסעיף 6 להלן";

(4) בסעיף 14 להסכם הרפואיים אחד:

(א) בכותרת ובכל מקום במקום "1.12.2018" יבוא "1.8.2019";

(ב) במקום "30.9.2018" יבוא "31.5.2018";

(ג) בסעיף קטן (ג):

(1) במקום "דצמבר 2018" יבוא "אוגוסט 2019";

(2) בכל מקום במקום "ינואר 2019" יבוא "ספטמבר 2019";

(3) במקום "בעד החקופה שמיום 1.12.2018 עד יום 31.12.2018" יבוא "בעד החקופה שמיום 1.8.2019 עד יום 31.8.2019";

(5) בסעיף 15 להסכם הרפואיים אחד:

(א) בכותרת במקום "ברירת מחזל להקצאת 1.75% החל מיום 1.3.2019" יבוא "ברירת מחזל להקצאת 1.9% החל מיום 1.12.2019";

(ב) במקום "31.12.2018" יבוא "30.9.2019";

(ג) במקום "1.3.2019" יבוא "1.12.2019";

(ד) במקום "1.75%" יבוא "1.9%";

(ה) במונח "D" במקום "1.75%" יבוא "1.9%";

(ו) בסעיף קטן (ג):

(1) במקום "מרץ 2019" יבוא "דצמבר 2019";

(2) בכל מקום במקום "אפריל 2019" יבוא "ינואר 2020";

(3) במקום "בעד החקופה שמיום 1.3.2019 עד 31.3.2019" יבוא "בעד החקופה שמיום 1.12.2019 עד יום 31.12.2019";

(6) בסעיף 16 להסכם הרפואיים אחד במקום "10.04%" יבוא "10.19%";

(7) בסעיף 17 הסכם הרפואיים אחד:

(א) במקום החיקוק שבסעיף קטן (א) יבוא "החיקוק יחול לגבי מי שפרש מהשירות, לפי חוק תגמולאות, בתקופה שמיום 1 בינואר 2013 עד יום 30 בנובמבר 2019, וערב פרישתו דרוג באחד הדרגים המפורטים בסעיף 3 להסכם ה[ן] (להלן: "הפרש זבאיים")."

(ב) בסעיף קטן (ב) מקום הטבלה המצורפת בנספח להסכם הרפואיים אחד תבוא הטבלה המצורפת בנספח 6 להסכם זה.

(ב) מובחר כי אין בהסכם זה כדי לגרוע או לשנות מהוראות הסכם הרפואיים אחד מעבר לקבוע בו במפורש.

20.2 ההסכם הקיבוצי מיום 28.2.2017 בין ממשלת ישראל, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, הסתדרות מדיצינית הרסה, שירותי בריאות כללית ואוניברסיטת תל אביב ובין ההסתדרות בעניין דירוג הפיזיותרפיסטים, דירוג המרפאים בעיסוק ודירוג הפארה רפואיים (לרבות קלינאי תקשורת וסמולטגים רפואיים) אשר נחתם בעקבות הסכם הרפואיים אחד, במפורש שם (להלן: "הסכם הפארה").

(א) לאור האמור בהסכם זה, הוסכם בין הצדדים להסכם הפארה לחקן את הסכם הפארה כדלקמן:

(1) במקום האמור בסעיף קטן 4(ג)3 להסכם הפארה יבוא "החל מיום 1.8.2019 יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ועמוד על סכום כולל של 326.20 ש"ח."

(2) במקום האמור בסעיף קטן 4(ג)4 להסכם הפארה יבוא "החל מיום 1.12.2019 יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ועמוד על סכום כולל של 401.44 ש"ח."

(3) במקום האמור בסעיף קטן 4(ד)3 להסכם הפארה יבוא "החל מיום 1.8.2019 שיעור תוספת אחוזית 2016 יגדל מ-3.375% ל-4.25% (במיליון: ארבעה אחוזים ועשרים וחמש מאות האחד);

(4) במקום האמור בסעיף קטן 4(ד)4 להסכם הפארה יבוא "החל מיום 1.12.2019 שיעור תוספת אחוזית 2016 יגדל מ-4.25% ל-5.125% (במיליון: החמישה אחוזים ומאה עשרים וחמש אלפיות האחת);

(ב) מובחר כי אין בהסכם זה כדי לגרוע או לשנות מהוראות הסכם הפארה מעבר לקבוע בו במפורש.

20.3 ההסכם הקיבוצי מיום 8.8.2016 בין ממשלת ישראל, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, הסתדרות מדיצינית הרסה, שירותי בריאות כללית, האוניברסיטה העברית בירושלים, אוניברסיטת כד ארן, אוניברסיטת בן גוריון בנגב, אוניברסיטת חיפה, אוניברסיטת תל אביב, הסניף ומכון ריצמן למדע ובין ההסתדרות בעניין דירוג עובדי מעבדה ביכומאיים ומיקרוביולוגים, דירוג רוקחים, דירוג חרשננאים ועובדים המדרגים בדירוג המחיר או בדירוג חפסיכולוגים במפורש שם (להלן: "הסכם הרפואיים שתיים").

(א) לאור האמור בהסכם זה, הוסכם בין הצדדים להסכם הרפואיים שתיים לחקן את הסכם הרפואיים שתיים כדלקמן:

(1) בסעיף 4 להסכם הרפואיים שתיים במקום "15.25%" יבוא "15.4%" ובהסכם "7.75%" יבוא "7.9%".

Handwritten marks and signatures at the bottom right of the page.

(2) במקום האסוד בסעיף קטן 5.6 להסכם הרפואיים שתיים יבוא יהחל מיום 1.8.2019 - השלמה ל-13.5%, על בסיס השכר המפורט בסעיף 6 להלן:"

(3) במקום האמור בסעיף קטן 5.7 להסכם הרפואיים שתיים יבוא יהחל מיום 1.12.2019 - השלמה ל-15.4%, על בסיס השכר המפורט בסעיף 6 להלן:"

(4) בסעיף 14 להסכם הרפואיים שתיים:

(א) במקום הכותרת יבוא "בדירח מחול להקצאה 1.75% החל מיום 1.8.2019";

(ב) במקום "30.9.2018" יבוא "31.8.2019";

(ג) במקום "1.12.2018" יבוא "1.8.2019";

(ד) במקום "דצמבר 2018" יבוא "אוגוסט 2019";

(ה) בכל מקום מקום "ינואר 2019" יבוא "ספטמבר 2019";

(ו) במקום "בעד התקופה שמיים 1.12.2018 עד יום 1.8.2019" יבוא "בעד התקופה שמיים 1.8.2019 עד יום 31.8.2019".

(5) בסעיף 15 להסכם הרפואיים שתיים:

(א) במקום הכותרת יבוא "בדירח מחול להקצאה 1.9% החל מיום 1.12.2019";

(ב) במקום "31.12.2018" יבוא "30.9.2019";

(ג) במקום "1.3.2019" יבוא "1.12.2019";

(ד) במקום "1.75%" יבוא "1.9%";

(ה) במתח "D" - במקום "1.75%" יבוא "1.9%";

(ו) בסעיף קטן (ג):

(1) במקום "מרץ 2019" יבוא "דצמבר 2019";

(2) בכל מקום במקום "אפריל 2019" יבוא "ינואר 2020";

(3) במקום "בעד התקופה שמיים 1.3.2019 עד יום 31.3.2019" יבוא "בעד התקופה שמיים 1.12.2019 עד יום 31.12.2019".

(6) בסעיף 16 להסכם הרפואיים שתיים:

(א) במקום התיקון שבסעיף קטן (א) יבוא "התיקון יחול לגבי פי שפורש מהשירות, לפי חוק הגמלאות, בתקופה שמיים 1 בינואר 2013 עד יום 30 בנובמבר 2019, וערב פרישתו דודג באחד הדירוגים המפורטים בסעיף 3 להסכם דגן (לולין: "פורש זכאיי")."

(ב) בסעיף קטן (ב) מקום הטבלה המצורפת בנוסחה להסכם הרפואיים שתיים חבוא הטבלה המצורפת בנספח 2 להסכם זה.

(ג) מובהר כי אין בהסכם זה כדי לגרוע או לשנות מהוראות הסכם הרפואיים שתיים מספר לקבוע בו במפורש.

20.4 החסכם הקיבוצי מיום 28.2.2017 בין ממשלת ישראל, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, חסותרות מדיניות הרוסה ושירותי בריאות כללית ובין ההסתדרות בעמין דירוג התנסבותים, אשר נחתם בעקבות חסכם הרפואיים שתיים, כמפורט שם (להלן: "הסכם התנסג").

(א) לאור האמור בהסכם זה, הוסכם בין הצדדים להסכם התנטן לתקן את הסכם התנטן כדלקמן:

(1) במקום האמור בסעיף קטן 4(ג)3) להסכם התנטן יבוא "החל מיום 1.8.2019 יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום כולל של 491.21 ש"ח. שיעור תוספת אחוזית 2016 יגדל מ-5.875% ל-6.75% (במילים: ישישה אחוזים ושבעים וחמש מאיות האחד)";

(2) במקום האמור בסעיף קטן 4(ג)4) להסכם התנטן יבוא "החל מיום 1.12.2019 יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום כולל של 565.64 ש"ח. שיעור תוספת אחוזית 2016 יגדל מ-6.75% ל-7.625% (במילים: שבעה אחוזים ושש מאות עשרים וחמש אלפיות האחד)";

(ב) מובהר כי אין בהסכם זה כדי לגרוע או לשנות מהוראות הסכם התנטן מעבר לקבוע בו במפורש.

20.5 ההסכם התיכוצי מיום 28.2.2017 בין ממשלת ישראל, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, הסתדרות מדיעצית הרסה ושידתי בריאות כללית וביטוח הסתדרות בעניין דידג הרוקחים, אשר נחתם בעקבות הסכם הרפואיים שהיים, כמפורט שם (להלן: "הסכם הרוקחים").

(א) לאור האמור בהסכם זה, הוסכם בין הצדדים להסכם הרוקחים לתקן את הסכם הרוקחים כדלקמן:

(1) במקום האמור בסעיף קטן 4(ג)3) להסכם הרוקחים יבוא "החל מיום 1.8.2019 יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום כולל של 469.4 ש"ח. שיעור תוספת אחוזית 2016 יגדל מ-5.875% ל-6.75% (במילים: ישישה אחוזים ושבעים וחמש מאיות האחד)";

(2) במקום האמור בסעיף קטן 4(ג)4) להסכם הרוקחים יבוא "החל מיום 1.12.2019 יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום כולל של 540.25 ש"ח. שיעור תוספת אחוזית 2016 יגדל מ-6.75% ל-7.625% (במילים: שבעה אחוזים ושש מאות עשרים וחמש אלפיות האחד)";

(כ) מובהר כי אין בהסכם זה כדי לגרוע או לשנות מהוראות הסכם הרוקחים מעבר לקבוע בו במפורש.

20.6 ההסכם התיכוצי מיום 28.2.2017 בין ממשלת ישראל, מרכז השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, הסתדרות מדיעצית הרסה ושידתי בריאות כללית ובין הסתדרות בעניין דידג עובדי מעבדה ביזימאים וביקורטכולוגים, אשר נחתם בעקבות הסכם הרפואיים שהיים, כמפורט שם (להלן: "הסכם הבכ"מ עמ"מ").

(א) לאור האמור בהסכם זה, הוסכם בין הצדדים להסכם הבכ"מ עמ"מ לתקן את הסכם הבכ"מ עמ"מ כדלקמן:

(1) במקום האמור בסעיף קטן 4(ג)3) להסכם הבכ"מ עמ"מ יבוא "החל מיום 1.8.2019 יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום כולל של 636.37 ש"ח. שיעור תוספת אחוזית 2016 יגדל מ-5.875% ל-6.75% (במילים: ישישה אחוזים ושבעים וחמש מאיות האחד)";

(2) במקום האמור בסעיף קטן 4(ג)4) להסכם הבכ"מ עמ"מ יבוא "החל מיום 1.12.2019 יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום כולל של 733.38 ש"ח. שיעור תוספת אחוזית 2016 יגדל מ-6.75% ל-7.625% (במילים: שבעה אחוזים ושש מאות עשרים וחמש אלפיות האחד)";

Handwritten signature and date: 2.11

(ב) מובהר כי אין בהסכם זה כדי לגרוע או לשנות מהוראות הסכם הבכ"מ  
עמי' מעבר לקביע בו במפורש.

20.7 ההסכם הקיבוצי מיום 12.9.2017 בין האיגודים העבריים  
בירושלים, הסניף מכון טכנולוגי לישראל, אגודת הנהלת תל אביב,  
אגודת הנהלת כ"ר אילן, אגודת הנהלת חיפה, אגודת הנהלת בן גוריון כנגד ומכון  
ויצמן למדע ובין ההסתדרות בענין זיווג עובדי מעברה בינאיגודיים  
ומיקרוביולוגים, אשר נחתם בעקבות הסכם הרעיוניים שחיים והסכם הבכ"מ  
עמ"מ, כמפורט שם (להלן: "הסכם הבכ"מ באגודת הנהלת").

(א) לאור האמור בהסכם זה, האסכם בין הצדדים לחסכם הבכ"מ  
באגודת הנהלת לתקן את הסכם הבכ"מ באגודת הנהלת כדלקמן:

(1) בסעיף 4.2 להסכם הבכ"מ באגודת הנהלת:

(א) במקום האמור בסעיף קטן 5.5 יבוא "החל מיום  
1.8.2019 - השלמה ל-13.5%, על בסיס השכר  
המפורט בסעיף 6 להלן. אופן הקצאת העלות יהיה  
כמפורט בסעיף 14 להלן."

(ב) במקום האמור בסעיף קטן 5.6 יבוא "החל מיום  
1.12.2019 - השלמה ל-13.4%, על בסיס השכר  
המפורט בסעיף 6 להלן. אופן הקצאת העלות יהיה  
כמפורט בסעיף 15 להלן."

(2) בסעיף 4.10 להסכם הבכ"מ באגודת הנהלת:

(א) בסעיף קטן 4.10.1 במקום "1.12.2018" יבוא  
"1.8.2019"

(ב) בסעיף קטן 4.10.3 במקום "החל מיום 1.12.2018  
יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום  
כולל של 636.37 ש"ח, ללא שינוי ביתר הכללים  
החלים לגבי התוספת" יבוא "החל מיום 1.8.2019  
יגדל סכום תוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום  
כולל של 636.37 ש"ח, ללא שינוי ביתר הכללים  
החלים לגבי התוספת."

(3) בסעיף 4.11 להסכם הבכ"מ באגודת הנהלת:

(א) בסעיף קטן 4.11.1 במקום "1.3.2019" יבוא  
"1.12.2019"

(ג) בסעיף קטן 4.11.3 במקום "החל מיום 1.3.2019  
יגדל סכום התוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום כולל של  
719.43 ש"ח, ללא שינוי ביתר הכללים החלים לגבי  
התוספת" יבוא "החל מיום 1.12.2019 יגדל סכום  
תוספת שקלית 2016 ויעמוד על סכום כולל של  
733.58 ש"ח, ללא שינוי ביתר הכללים החלים לגבי  
התוספת."

(4) בסעיף 4.13.1 להסכם הבכ"מ באגודת הנהלת, מקום הטבלה  
שצורפה בנספח ב' להסכם הבכ"מ באגודת הנהלת, תבוא  
כטבלה שצורפה בנספח 8 להסכם זה.

(ב) מובהר כי אין בהסכם זה כדי לגרוע או לשנות מהוראות הסכם הבכ"מ  
באגודת הנהלת מעבר לקביע בו במפורש.

20.8 ההסכם הקיבוצי מיום 18.4.2016 בין ממשלת ישראל מרבו  
השלטון המקומי, שלוש הערים הגדולות, והמוסדות להשכלה גבוהה ובין  
ההסתדרות בענין זיווג סטודנטים (הסכם אשר בשל טעות טיפוס נישא

Handwritten marks and signatures at the bottom right of the page.

תאריך של 18.4.2016, כפי שהוקן בהסכם הקיבוצי בין הצדדים מיום 8.8.2016 (להלן שני החסכמים יחד: "הסכם הסטודנטים המתוקן").


(א) לאור האמור בהסכם זה, הוסכם בין הצדדים להסכם הסטודנטים המתוקן לחקן את הסכם הסטודנטים המתוקן כדלקמן:

(1) במקום האמור בסעיף 5.4.3(א)(3) להסכם הסטודנטים המתוקן יבוא "החל מיום 1.8.2019 - יגדל סכום ההוספת השקליה לתיאור שני ויעמוד על סכום של שקל אחד ושבעים ושתיים אנורות בסך הכול (1.72 ש"ח)";

(2) במקום האמור בסעיף 5.4.3(א)(4) להסכם הסטודנטים המתוקן יבוא "החל מיום 1.12.2019 - יגדל סכום ההוספת השקליה לתיאור שני ויעמוד על סכום של 2.2 ש"ח";

(ב) מוכרז כי אין בהסכם זה כדי לגרוע או לשנות מהוראות הסכם הסטודנטים המתוקן מעבר לקבוע בו במפורש.

ולראיה כפז הצדדים על התנאים:

  
הסתדרות הסובדים העלילית החדשה

  
מדינת ישראל

מרכז השלטון המקומי

עלוש הצרים הברולות

מרכז המיצעות האזוריות

חבר המועצות הרחיות

המסר לביטוח לאומי



שירות התעמולה

אוניברסיטת העברית

אוניברסיטת בר-אילן

אוניברסיטת באר-שבע

אוניברסיטת חיפה

אוניברסיטת תל-אביב

המכון

מכון ויצמן

הספרייה הלאומית

שירותי בריאות כללית

---

חברת רואר ישראל בע"מ

2017-54854

- נספח 1 - טבלת גמלאים (מסגרת כללי)
- נספח 2 - טבלת גמלאים עו"ס כללי
- נספח 3 - טבלת גמלאים עו"ס בתי הולים
- נספח 4 - טבלת גמלאים דירוג מינהלי
- נספח 5 - כתב הצטרפות
- נספח 6 - טבלת גמלאים הסכם רפואיים אחד
- נספח 7 - טבלת גמלאים הסכם רפואיים שתיים
- נספח 8 - טבלת גמלאים בכ"מ באוניברסיטאות

נספח 5

(המחליף את נספח ב' להסכם 2016 ואת הנספח להסכם החיקון)

נספח 5

כתב הצטרפות להסכם קיבוצי (מסגרת) מיום 18.4.2016 אשר תוקן ביום 8.8.2016  
וביום 9.1.2018

לכבוד  
הממנה הראשי על יחסי עבודה  
משרד הכלכלה והתעשייה

לנבי מעסיק שהוא "גוף מתוקצב" או "גוף נתמך", לפי חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, כחב הצטרפות זה רלוונטי למעסיק כאמור אשר אין אצלו הסכם שכר לתקופה מיום 1.1.2013 עד יום 31.12.2017 או למעסיק כאמור אשר יש אצלו הסכם שכר לחלק מהתקופה האמורה אשר אינו עלה על 6 חודשים<sup>1</sup>.

הודון: הצטרפות להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 18.4.2016 (אשר תוקן ביום 8.8.2016 וביום 9.1.2018)

הריני מודיע על רצון \_\_\_\_\_ (שם המעסיק) להצטרף להסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 18.4.2016 כפי שחוקן ביום 8.8.2016 וביום 9.1.2018 (להלן: "ההסכם הקיבוצי").

מובהר כי אם חתמתי בעבר על כתב הצטרפות להסכם הקיבוצי, בהתאם לכתב ההצטרפות בנוסח המקורי שצורף אליי לפני תיקוני מיום 8.8.2016 או בנוסח אחר החיקון מיום 8.8.2016, הרי שבחתימתי זו אני מצטרף להסכם הקיבוצי כפי שחוקן ביום \_\_\_\_\_ כאמור וכחב הצטרפות זה מחליף את כתב ההצטרפות הקודם.

עוד מובהר כי הצטרפותי להסכם הקיבוצי היא לכל הוראות ההסכם במלול ובחאם להוראות החתולה בכל סעיף.

<sup>1</sup> לנבי מעסיק שהוא "גוף מתוקצב" או "גוף נתמך", לפי חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, אשר יש אצלו הסכם שכר לתקופה מיום 1.1.2013 עד יום 31.12.2017 או למעסיק אשר יש אצלו הסכם שכר לחלק מהתקופה האמורה אשר עלה על 6 חודשים, התצטרפות להסכם הקיבוצי עשנה שייכים החאנות, לאור חידודי בתקופה ההסכם, אשר יאושדו על ידי האגודה על הסכר ולאסמי עבודה במשרד האוצר.

Handwritten signature and initials.

ואולם, על אף האמור בסעיף 7 (חישוב מסגרת עלות החוספנות), ולענין המסדר בו, חישוב מסגרת עלות התוספות לצורך האמור בסעיף 5.1 להסכם הקיבוצי יעשה במאחד לגבי כל העובדים אשר משכורתם מחושבת לפי חסכמים קיבוציים התלים לגבי עובדים המיוצגים על-ידי ההסתדרות, אלא אם כן הוסכם אחרת באישור יזיד האגף לאיגוד מקצועי ולגבי "גוף מתוקצב" או "גוף נחמך". כמובנס לעיל, גם באישור חסמונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

תשלום החלק הראשון של המענק אחד פעמי כאמור בסעיף 3.2.1 להסכם הקיבוצי, ככל שלא שולם, יעשה במשכורת המשולמת בחודש שלאחר החתימה על כתב הצטרפות זה ולכל המאוחר במשכורת המשולמת בחודש שאחריו.

תאריך

חתימה [כשם המעסיק]

2.4  
11



2011  
L. A.

)

)

















## נספח מש 6/2

**מש 6/2 - הודעה על סכסוך עבודה  
מיום 15.5.22**

**עמ' 176**

לכבוד

עו"ד רבקה ורבנר - הממונה הראשית על יחסי עבודה  
משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים  
רח' בנק ישראל 5 – בניין ג'נרי  
ת.ד. 3166

במייל: [rivka.werbner@labor.gov.il](mailto:rivka.werbner@labor.gov.il)  
בפקס: 02-6662971

ירושלים, 91036

ג.ג.

הנדון: חוק ישוב סכסוכי עבודה התשי"ז-1957  
הודעה על סכסוך עבודה ושבייתה  
(סעיפים 5, 5א ו-5ב')


בהתאם לסעיף 5 ו-5א ב' לחוק ישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957 והתקנות מכוחו, נמסרת בזה הודעה על סכסוך עבודה ושבייתה בין הסתדרות המורים למדינת ישראל – משרד החינוך.

להלן פרטים בקשר לסכסוך:

1. המעסיק/המפעל: מדינת ישראל
2. מספר העובדים במפעל: כ-120,000; מספר העובדים שהסכסוך נוגע להם: כ-120,000; מספר העובדים העתידיים לשבות: כ-120,000.
3. הקיים הסכם קיבוצי לגבי המפעל, ואם כן – ציין את המספר שלפיו נרשם על ידי הממונה הראשי על יחסי עבודה.  
קיימים מספר הסכמים קיבוציים בין הצדדים.
4. שם ארגון העובדים המייצג את רוב העובדים שהסכסוך נוגע להם: הסתדרות המורים בישראל.
5. שם נציג המעבידים לעניין התיווך בסכסוך ומענו:  
(1) גב' דלית שטאובר, מנכ"לית משרד החינוך, רח' שבטי ישראל 34 ירושלים  
(2) מר קובי בר נתן – הממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר, רח' קפלן 1 ירושלים.

6. העניינים שבסכסוך:
- א. מבוי סתום במשא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי מיוחד לעובדי ההוראה בשירות המדינה;
  - ב. גרירת רגליים וניהול משא ומתן בתוספת תוס' לב על ידי מדינת ישראל, ובאופן שמסכל מלכתחילה את האפשרות לייצר הסכמות והתקדמות בעת שמערכת החינוך בקריסה;
  - ג. סיכול אקטיבי של האפשרות לקיים הידברות ומשא ומתן אמיתיים מצד נציגי משרד האוצר, לרבות הצגת עמדות וטו והתעלמותם מצרכים משמעותיים המועלים על ידי הסתדרות המורים ונציגי משרד החינוך;
  - ד. התעלמות גורפת ממצב חוסר כוח האדם המשווע שבו מצויה מערכת החינוך, המשית עומסי עבודה ולחצים בלתי מתקבלים על הדעת על ציבור עובדי ההוראה, ומשפיע לרעה על תנאי העבודה שלהם ועל סביבת העבודה (ולמעלה מן הצורך, אף פוגע בתלמידים, בחינוכם ובסביבת הלמידה עבורם).
7. התאריך שנקבעה שבייתה: לפי הדין.
8. הנהלת הסתדרות המורים אישרה את השבייתה.
9. הנעשה ניסיון ליישב את הסכסוך בדרך משא ומתן ישיר ומה היו התוצאות?  
נעשו ניסיונות ליישב את הסכסוך, לרבות משא ומתן, אך ללא תוצאות.
10. שמו ומענו של מוסר ההודעה ואת מי הוא מייצג: גב' יפה בן דויד, מזכ"לית, הסתדרות המורים בישראל, בן סרוק 8 תל אביב.

בברכה  
יפה בן דויד  
מזכ"לית הסתדרות המורים



## נספח מש 7/2

**מש 7/2 - מכתבה של המשנה ליועצת  
המשפטית לממשלה (ציבורי-חוקתי)  
מיום 7.7.2022**

עמ' 179



## מדינת ישראל<sup>1</sup> משרד המשפטים

המשנה ליועצת המשפטית לממשלה

(משפט ציבורי-חוקתי)

ירושלים: ח' תמוז תשפ"ב

07 יולי 2022

תיקנו: 803-98-2022-000055

סימוכין: 803-99-2022-049000

אל: היועצים המשפטיים למשרדי הממשלה

שלום רב,

### הנדון: היערכות משפטית לתקופת הבחירות לכנסת ה-25

א. ביום א' בתמוז התשפ"ב, 30 ביוני 2022 קיבלה מליאת הכנסת בקריאה שלישית את חוק התפזרות הכנסת העשרים וארבע ומימון מפלגות, התשפ"ב-2022, לפיו הכנסת העשרים וארבע תתפזר לפני גמר תקופת כהונתה והבחירות לכנסת העשרים וחמש יתקיימו ביום ז' בחשוון התשפ"ג (1 בנובמבר 2022). החוק אף פורסם ברשומות ביום זה. בהתאם לכך, החל מיום 30.6.2022 הפכה הממשלה המכהנת (הממשלה ה-36) לממשלה יוצאת, ולאחר הבחירות העתידות להיערך ביום 1.11.2022 - תהפוך ממשלה זו ל"ממשלת מעבר".

יוזכר גם כי עוד קודם לקבלת החוק להתפזרות הכנסת העשרים וארבע, ביום כ"א בסיון התשפ"ב (20 ביוני 2022), הודיעו ראש הממשלה וראש הממשלה החלופי בהודעה משותפת על החלטתם להקדים את מועד הבחירות תוך שהכנסת העשרים וארבע תתפזר לפני גמר כהונתה. כפי שצוין במכתבה של היועצת המשפטית לממשלה, יש לראות במועד מוקדם זה כמועד שבו התחילה תקופת הבחירות לצורך תחולת ההנחיות הנזכרות להלן לפי העניין, כיוון שהחל ממועד זה התקיימו התנאים המהותיים המצדיקים להביא בחשבון את השיקולים ואמות-המידה שנקבעו ביחס לתקופת הבחירות.

ב. בהתאם לפסיקה, בצד הרצון לאפשר לממשלה היוצאת להמשיך ולפעול במסגרת סמכויותיה מכוח עקרון הרציפות השלטונית, תקופת הבחירות מחייבת את הממשלה היוצאת, השרים המכהנים בה ומשרדי הממשלה לנהוג בריסון ובאיפוק בכל הנוגע להחלטות המתקבלות, הקצאת המשאבים ויוזמות החקיקה (ראו לעניין זה מכתבה של היועצת המשפטית לממשלה אל מזכיר הממשלה מיום 30.6.2022). הטעם לכך כפול - ראשית, על הממשלה היוצאת להימנע, כשהדבר לא נדרש, מהכרעות בלתי הפיכות שיקשו על הממשלה החדשה שתכהן מכוח אמון הכנסת הבאה לממש את מדיניותה לפי רצון הבוחר; שנית, יש להיזהר מפני שימוש לא ראוי בכוח השלטוני ובמשאבי המדינה לתעמולה או להשגת יתרון לא הוגן למפלגה או למועמד.

ג. נוכח האמור, מוטלת עלינו – היועצים המשפטיים הפועלים מטעמה של היועצת המשפטית לממשלה במשרדי הממשלה ובייעוץ וחקיקה – החובה לסייע בידי הממשלה, השרים ובעלי התפקידים במשרדים כך שהחלטות שתתקבלנה ייבחנו גם על רקע ההוראות המיוחדות הנוגעות לתקופת בחירות, ויעמדו במגבלות הרלבנטיות, מקום בו הדבר נדרש; זאת, במסגרת תפקידנו המרכזי לסייע לממשלה לממש את מדיניותה בגבולות הדין. בהתאם לכך, על היועץ המשפטי בכל משרד, אשר דרך שגרה מעניק ייעוץ משפטי שוטף ואמון על סיוע לקידום פעילות המשרד והבטחת החוקיות של פעילות זו, להוסיף בימים אלה בחינה נוספת בהיבט הייחודי של התאמת הפעילות לתקופת הבחירות, על כל המשתמע מכך.

נדגיש, כי ניתן כמובן – ואף נדרש – להמשיך בביצוע הפעילות הרגילה והשוטפת שמבטיחה את המשכיות עבודת הרשות המבצעת, ובהתאם לכך אין צורך לבדוק כל פעולה ופעולה שאינה מעוררת על פניה חשש בקשר לשתי התכליות האמורות.

ד. מבלי למצות את מארג השיקולים שיש לשקול בהקשר זה על מנת להבטיח את האיזון שבין חובת האיפוק והריסון לצורך בעשייה ובשמירה על רציפות הפעילות הממשלתית, נזכיר מספר שאלות מנחות בולטות שיכולות לסייע בדיכום בבחינה זו.

1. עד כמה קיימים דחיפות וכורח אובייקטיביים בביצוע הפעולה דווקא במועד זה? האם הימנעות מביצועה יפגע באינטרס ציבורי? יש לבחון, למשל, אם התוצאה של ההחלטה תבוא לידי ביטוי עוד בתקופה שלפני כינונה של הממשלה החדשה, כסממן של חיוניות. ככלל, קיומה של חובה משפטית (למשל בשל התחייבות בינלאומית, הוראה בחוק, צו שיפוטי או מחויבות חוזית) תצביע על כך שמתקיים מבחן "הדחיפות והכורח".

2. ככל שמידת החיוניות פוחתת וככל שמועד הבחירות קרב, יש לבחון ביתר שאת את השיקולים האחרים.

3. האם הפעולה תביא לקביעת עובדות מוגמרות אשר אותן יקשה על הממשלה הנכנסת לשנות? הקושי יכול שיהיה מסוגים שונים, כגון קושי משפטי, כלכלי, תקציבי או מנהלי.

4. האם הפעולה נוגעת למדיניות המתאפיינת ברגישות פוליטית או ציבורית בולטת שאין לגביה קונצנזוס ציבורי, אשר סביר להניח כי ממשלה חדשה עשויה לרצות לנקוט בה עמדה אחרת?

5. האם הפעולה היא תוצר של עבודת מטה מקצועית מקובלת שהחלה טרם תקופת הבחירות ומבשילה במקרה עתה? אם מדובר ביוזמה חדשה, האם מקור היוזמה הוא בדרג המקצועי ומה מידת המעורבות של הדרג הפוליטי בתהליך קבלת ההחלטה?

6. עד כמה היקף ההשפעה של הפעולה גדול ומשמעותי? האם יש בה משום שינוי משמעותי בסדרי העדיפות של הפעילות הממשלתית, למשל בתחום התקציבי?

7. עד כמה יש בפעולה משום הטבה או תועלת לציבור הבוחרים ויש חשש, לאור השיקולים האחרים, שהיא עלולה להיות מונעת, או להיראות כמונעת, משיקולים של ההתמודדות בבחירות הקרובות?

כאמור, שאלות אלו אינן ממצות את כלל השיקולים שעשויים להיות רלבנטיים, והן פורטו כאן ככלי עזר בידיכם לשם בחינה קונקרטיה בסיטואציות הנדרשות.

ה. בכל הנוגע לקידום חקיקה בתקופה זו, יובהר כי, ככלל, אין מניעה להפיץ להערות הציבור תזכירי חוק או טיוטת תקנות שהבשילו לאחר עבודת מטה שהחלה טרם תקופת הבחירות, בשל השלב המקדמי של פעולה זו (יחד עם זאת, יש לבחון אם בנסיבות העניין ולפי תוכנו של החיקוק המוצע יש בכל זאת משום חשש בולט לתעמולת בחירות). כן יובהר בהקשר זה כי ככלל, בשונה מפעולה מנהלית רגילה, דבר חקיקה שעשוי ממילא להגיע לדיון ואישור בכנסת, מעורר, מטבע הדברים, פחות בעייתיות בהיבטים אלו.

ו. בכל הנוגע לחתימה ואשרור הסכמים בין-לאומיים בתקופת בחירות, ראו את מכתבו של המשנה ליועצת המשפטית לממשלה (משפט בין-לאומי), המצורף למכתבי זה.

ז. כדי לייעל את ממשקי העבודה בין משרדי הממשלה ליועץ וחקיקה ולאפשר מתן שירות מהיר ויעיל, נבקש להבחיר את דרכי העבודה הבאות לפיהן ננהג בתקופת הבחירות:

1. צוות הבחירות במחלקה למשפט ציבורי-חוקתי ירכז ויוביל את הטיפול בענייני הבחירות עצמן. הצוות יטפל במכלול השאלות הקשורות בדיני הבחירות ובכלל זה תעמולה (לרבות פעילות של שרים ומשרדים שמעלה חשש לתעמולה), קידום חקיקה ראשית ומשנית בתקופת בחירות ובכלל זאת גם שאלות באשר לסעיף 38 לחוק-יסוד: הכנסת, רשימות מועמדים והקשר עם ועדת הבחירות המרכזית (בשיתוף ובתיאום עם מחלקת הבג"צים ככל הנדרש). אציין כי חברי הצוות אמונים בשוטף על דיני הכנסת, דיני החקיקה, דיני המפלגות ודיני מימון המפלגות, וכן חופש הביטוי, סוגיות אשר עשויות להיות רלבנטיות בתקופת הבחירות. צוות הבחירות הוא בראשות איל זנדברג. פניות בנושא תעמולת בחירות יש להפנות לעמי ברקוביץ ולרבקה ליפשיץ. פניות בנושא קידום חקיקה בתקופת בחירות יש להפנות לשלומית גרינפילד גילת.

2. סוגיות הנוגעות למינויים בתקופת בחירות יטופלו בידי צוות בחירות - מינויים, במחלקה למשפט ציבורי-מנהלי בראשות אורן פונו יחד עם דרור כהנר ועמרי בן צבי, ובכל הנוגע למינויים בתאגידים ציבוריים ובחברות ממשלתיות, בידי סמדר דולב.

3. שאלות בדבר היבטי תקופת הבחירות של החלטות ממשלה, החלטות ועדות שרים והחלטות מנהליות של שרים או גורמים אחרים במשרדי הממשלה, כמו גם ביחס ליתר הפעילות המקצועית-מנהלית של משרדי הממשלה לתקופה זו, יטופלו בידי צוות בחירות – עבודת ממשלה, במחלקה למשפט ציבורי-מינהלי, בראשות ענת אסיף, יחד עם חיליק מרציק ונעמה רוט.

4. שאלות הנוגעות למתן תמיכות ולקידום מבחני תמיכה בתקופת הבחירות יטופלו בידי שרה גולד מהמחלקה למשפט ציבורי-מינהלי.
5. סוגיות הנוגעות לחתימה ואשרור הסכמים בין-לאומיים בתקופת בחירות יטופלו בהתאם למכתבו של המשנה ליועצת המשפטית לממשלה (משפט בין-לאומי), הנזכר לעיל.
- ח. ככלל, יועץ משפטי של משרד ממשלתי או יחידת סמך הנתקל בסוגיה הראויה לדעתו להתייעצות עם ייעוץ וחקיקה בשל תקופת הבחירות, בעיקר כאשר מדובר בחקיקה, החלטות ממשלה, החלטות מינהליות משמעותיות, תמיכות והסכמים שונים, לרבות הסכמי שכר, יפנה אל הרפרנט האחראי על המשרד במחלקה הרלוונטית בייעוץ וחקיקה, אשר יעביר בכל עניין כאמור פנייה סדורה לצוותי הבחירות הרלוונטיים.
- ט. כמקובל, קידום חקיקה, החלטות ממשלה וועדות שרים מצריך בדיקה מוקדמת עם הגורמים הרלוונטיים לעניין בייעוץ וחקיקה וממילא כעת אף לעניין היבטי תקופת הבחירות. על הפניה לכלול פירוט העובדות, ניתוח משפטי של הסוגיה וחיווי דעה משפטית לגבי השאלה שעל הפרק. כאשר הצעת ההחלטה (או הסוגיה האחרת העומדת על הפרק) מערבת מספר משרדי ממשלה, על המשרד המוביל לכלול בהתייחסותו גם את עמדות המשרדים הרלוונטיים האחרים בהיבטי בחירות. מובן כי בנסיבות של דחיפות יכולה הפניה הכתובה להיות תמציתית.
- נדגיש כי יישום אמות-המידה תלוי עד מאד בנסיבותיו של כל מקרה ומקרה, ועל כן תיאור הנסיבות והעובדות הרלבנטיות הוא בעל חשיבות רבה למתן ייעוץ משפטי מדויק ומענה מהיר מטעם ייעוץ וחקיקה בכל הנושאים שבהם עוסק מכתב זה.
- י. בפנייה מטעמו של שר למזכירות הממשלה בבקשה להניח על סדר היום הצעת החלטה או טיוטת חוק, יש לכלול בחוות הדעת המשפטית המצורפת, כמקובל, מאת היועץ המשפטי של המשרד או של יחידת הסמך, התייחסות גם לשאלת קידום ההחלטה או החקיקה בתקופת הבחירות, בין היתר לאור האמור לעיל. כך גם יש לפעול בפנייה מטעמו של שר למחלקת חקיקת משנה בייעוץ וחקיקה לפרסם חקיקת משנה, והפניה תשלח במקביל גם לרפרנט של המשרד המגיש במחלקת ייעוץ וחקיקה, שיצרף התייחסותו להיבט זה.
- נא הקפידו על פנייה מסודרת באופן האמור על מנת שניתן יהיה לתת מענה מקצועי מהיר ומדויק ככל הניתן.
- יא. בכדי ליעל את דרכי העבודה, כאשר מדובר בנושאים של ייעוץ משפטי שוטף שאינם נזכרים בסעיף ח' שלעיל וכאשר מדובר בחקיקת משנה, כשמקרה אינו מעורר שאלה בעלת השלכות רוחב והיועץ המשפטי של המשרד הרלוונטי והרפרנט הנוגע בדבר בייעוץ וחקיקה תמימי דעים שהמקרה אינו מגלה קושי משפטי שמצדיק את הידרשות צוות הבחירות, לא יהיה הכרח לפנות לצוות הבחירות.

יב. אני מקווה, כי עבודה משותפת של כולנו ברוח האמור במכתב זה, יחד עם הניסיון הרב שצברנו בארבע מערכות הבחירות האחרונות, יאפשרו לצלוח את תקופת הבחירות המורכבת והרגישה, תוך שמירה על האיזון הראוי הנדרש בין הצורך בהמשך העשייה הממשלתית והרציפות השלטונית לבין חשיבות השמירה על האיפוק והריסון הנדרשים בתקופת מעבר זו.

יג. לבסוף אציין, כי ביום 17.7.2022 נקיים יום עיון מרוכז בהשתתפות הלשכות המשפטיות של משרדי הממשלה וגורמי ייעוץ וחקיקה המעורבים בנושא, על מנת לרענן ולחדד את השיקולים הרלוונטיים וצורת העבודה בתקופת הבחירות.

בברכה,



אביטל סומפולינסקי, עו"ד

המשנה ליועצת המשפטית לממשלה (משפט ציבורי-חוקתי)

העתק:

היועצת המשפטית לממשלה

המשנים ליועצת המשפטית לממשלה

מנהל מחלקת הבג"צים, פרקליטות המדינה

משפטי ייעוץ וחקיקה

## נספח מש 8/2

מש 8/2 - מכתב המשנה ליועצת  
המשפטית לממשלה (משפט ציבורי-  
חוקתי) מיום 31.7.22

עמ' 185

## מדינת ישראל משרד המשפטים

המשנה ליועצת המשפטית לממשלה  
(משפט ציבורי – חוקתי)  
ירושלים, ג' באב, התשפ"ב  
31 ביולי, 2022  
תיקנו : 803-98-2022-000055  
סימוכין : 803-99-2022-055067

לכבוד  
דבורה ספיר-אליעזר  
היועצת המשפטית לזרוע העבודה  
משרד הכלכלה והתעשייה

שלום רב,

### הנדון : קידום התיקון להיתר מתווה קיצור תורנויות הרופאים בתקופת בחירות

סימוכין : מכתביך מיום 4.7.2022 ומיום 11.7.2022

- במכתבך שבסמך ביקשת את עמדת היועצת המשפטית לממשלה בשאלה האם יש מניעה משפטית כי שרת הכלכלה והתעשייה תקדם בתקופה זו, שהינה גם תקופת בחירות לכנסת ה-25, את ההיתר הכללי להעסקה במנוחה השבועית ובשעות נוספות במפעלים רפואיים ובמוסדות לטיפול בזקנים או בילדים (הוראת שעה) (תיקון) (להלן : **תיקון ההיתר**). תיקון ההיתר נעשה על-פי סמכותה של שרת הכלכלה לפי סעיפים 11(4), 14-15 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.
- ברקע הדברים עומד תיקון קודם של ההיתר, מחודש אוקטובר 2021, שבמסגרתו קבעה השרה כי שעות העבודה הכוללות של תורנות בבתי חולים - בשלב הראשון בבתי החולים שבפריפריה בלבד - לא יעלו על 16 שעות, עם אפשרות להארכתן בשתיים נוספות במקרים המתאימים. היתר זה פורסם לאחר הסכמות עם שרי האוצר והבריאות, והוא נדון בימים אלה בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (סי"ק-34621-04-22). במישור המעשי ההיתר האמור טרם נכנס לתוקפו, בין היתר נוכח צו ארעי שניתן בהליך בבית הדין האזורי לגביו.
- במכתבך פירטת את הליך תיקון ההיתר הנוכחי שנועד ליתן מענה לטענות השונות שהועלו באשר לחוסר ישימותו של ההיתר מחודש אוקטובר 2021. במסגרת הליך זה, פורסמה טיוטת תיקון של ההיתר להערות ציבור, ושרת הכלכלה קיימה הידברות עם גורמי הממשלה הנוגעים בדבר וגורמים נוספים. בסופו של הליך, השרה החליטה שאין מקום לשנות מהקביעה הנורמטיבית שלה באשר לסך הכולל של שעות העבודה בתורנות של הרופאים, אך ערכה במתווה שינויים מסוימים, הנדרשים לשם הבטחת ישימותו, בהתבסס על עמדת משרד הבריאות והערות גורמים נוספים. עוד צוין, כי בין היתר על רקע היבטי הבחירות, שרת הכלכלה החליטה להאריך את מועד הכניסה לתוקף של תיקון ההיתר עד ליום 1.5.2023. במכתבך פרשת את עמדתך לפיה במכלול נסיבות העניין, אין מניעה לקדם את ההיתר בתקופת בחירות.
- להשלמת התמונה יצוין, כי היועצת המשפטית למשרד הבריאות מסרה לנו שאף לעמדתם אין מניעה לקדם את תיקון ההיתר בתקופת הבחירות. לעומת זאת, היועץ המשפטי למשרד האוצר הביע את עמדתו

לפיה יש מניעה לקדם את התיקון להיתר בנוסחו הנוכחי בתקופת בחירות ובכלל, ויש להסתפק בתיקון להיתר שישקף הסכמות מינימליות שיש בין משרדי הממשלה. זאת מטעמים שונים, שעיקרם: לעמדת גורמי המקצוע במשרד האוצר ההיתר לא ישים גם לאחר התיקונים שנערכו בו; לעמדת אגף התקציבים במשרד האוצר אין בתקציב שהוקצה לתיקון ההיתר במקור כדי לכסות את העלות הכרוכה בתיקון ההיתר ונדרש לערוך פעולה מאזנת בהיקף הנדרש; אין קונצנזוס ציבורי ביחס לתיקון ההיתר; עוד נטען, כי תיקון ההיתר מחייב ניהול משא ומתן בכל הקשור להשלכותיו על תנאי ההעסקה, ויש קושי להסדיר סוגיה זו בתקופת בחירות (עמדה אליה הצטרף הייעוץ המשפטי לאגף השכר והסכמי עבודה).

5. בהמשך לדיונים הרבים שנערכו בעניין זה, ואף שהסוגיה מעוררת קשיים שונים בהיבטי הבחירות, על דעת היועצת המשפטית לממשלה אבקש להשיבך כי איננו סבורים שיש מניעה משפטית לקדם את התיקון המבוקש על-ידי השרה בעת הזו, והכל בכפוף לאמור להלן:

6. **ראשית, קיים צורך חיוני בקידום תיקון להיתר.** כפי שצוין לעיל, תיקון ההיתר הנוכחי אינו בגדר "החלטת הבסיס" בדבר קיצור התורנויות, משזו התקבלה כבר במסגרת התיקון להיתר מחודש אוקטובר 2021. תיקון ההיתר כעת נועד להבטיח את ישימות ההיתר שכבר התקבל.

קשיי הישימות של ההיתר בנוסחו הנוכחי שהותיר את המצב "תלוי ועומד", מקימים אפוא צורך חיוני בתיקון המצב הקיים גם בעת הזו. לעניין זה אפנה למכתבו של המשנה ליועצת המשפטית לממשלה (משפט ציבורי-חוקתי) למנכ"ל משרד ראש הממשלה, מיום 12.4.2022, שלפיו, "מצב הדברים לפיו היתר של שרת הכלכלה אינו מיושם בפועל – אינו מצב תקין מבחינה משפטית, ולפיכך נבקש לעשות מאמץ על מנת לסיים את עבודת המטה ולקבל החלטות סופיות בהקדם האפשרי, וככל הנדרש להביא זאת בפני ראש הממשלה להכרעה".

למעשה, אין מחלוקת כיום בדבר הצורך לתקן את ההיתר בעת הזו, והמחלוקת שהתגלעה נוגעת לתוכנו של המתווה (מחלוקת אשר למעשה ברובה הייתה קיימת עוד קודם לתקופת הבחירות).

7. **שנית, המדיניות שבבסיס התיקון להיתר נקבעה עוד קודם לתקופת הבחירות.** כאמור, הנורמה באשר לשעות העבודה של תורנויות רופאים נקבעה כבר בהיתר מחודש אוקטובר 2021, אשר בסעיף המטרה שלו קובע כי "מטרתו של תיקון זה להביא לקיצור העבודה של רופאים המועסקים בשעות נוספות שהן שעות תורנות, ל-16 שעות, ואם צורכי העבודה מחייבים זאת – 18 שעות, באופן מדורג ובהתחשב בתכלית החוק ובצורכי מערכת הבריאות". יתרה מכך, גם ההודעה של שרת הכלכלה כי בכוונתה לתקן את ההיתר על מנת ליתן מענה לטענות השונות בדבר הקשיים שבישימותו, נמסרה לבית הדין האזורי בבאר-שבע עוד קודם לתקופת הבחירות. כמו כן, גם טיוטת התיקון של ההיתר הופצה להערות הציבור ביום 7.6.2022, קרי: עוד קודם לתקופת הבחירות.

8. **שלישית, התיקון להיתר מבוסס על עבודת מטה מקצועית ממשלתית** והוא מבוסס בעיקרו על ההמלצות המקצועיות של משרד הבריאות ממרץ 2022, והשיח המתמשך בעניין זה עם כלל הגורמים הנוגעים בדבר.

9. **רביעית, תיקון ההיתר כשלעצמו אינו מעורר קושי ממשי בהיבט של כבילת שיקול הדעת של הממשלה הבאה.** מאחר שהחלטה המהותית בעניין זה – קיצור התורנויות ל-16 שעות (בשלב ראשון בפריפריה) – התקבלה כאמור עוד קודם לתקופת הבחירות, אין בהסדרת היבטי הישימות של החלטה זו כדי להוות



כבילה של שיקול הדעת של הממשלה. זאת ועוד, להיתר מחודש אוקטובר 2021, הוקצו 66 מיליון ש"ח, כך שגם ההיבט התקציבי המרכזי ביחס להיתר, קיבל מענה עוד קודם לבחירות. ויודגש, ההיבטים של ההיתר הנוגעים לטווח הארוך, אינם מוסדרים במסגרת התיקון הנוכחי, שכן הם הוסדרו כבר בתיקון להיתר מחודש אוקטובר 2021.

10. הנה כי כן, על אף שבפנינו תיקון להיתר שאינו נעשה כדבר שבשגרה בתקופת הבחירות, במכלול הנסיבות איננו סבורים שיש מניעה משפטית מלפעול בעת הזו לתיקון ההיתר. ואולם, הקושי המרכזי בקידום התיקון בעת הזו, נוגע להשלכות השכריות שעשויות להיות לשינוי בתנאי ההעסקה כתוצאה ממתווה קיצור התורנויות.

כידוע, עד כה לא נחתם הסכם קיבוצי בין המדינה לבין הארגון היציג של הרופאים בנוגע להשלכות שיש לתיקון ההיתר על תנאי עבודתם של הרופאים. תיקון ההיתר בעת הזו והכנסתו לתוקף בתוך תקופה קצרה, עלול להביא למצב שבו הממשלה תיאלץ לנהל את המשא ומתן ולהתקדם לעבר גיבוש הסכם קיבוצי עם הארגון בנוגע להשלכות ההיתר על תנאי העבודה, והכל בתוך תקופת בחירות.

11. נוכח חובת האיפוק והריסון שחלה על הממשלה בעת הזו, אשר פורטו במכתבי בנושא היערכות משפטית לתקופת הבחירות לכנסת ה-25 מיום 7.7.2022, יש לפעול לתיקון ההיתר באופן שלא יידרש להתקדם לחתימה על הסכם קיבוצי כאמור בתקופה זו. לפיכך, מועד תחילת תוקפו של ההיתר צריך להיקבע באופן שיאפשר תקופת זמן מספיקה לניהול משא ומתן לאחר תקופת הבחירות וטרם כניסת ההיתר לתוקף.

מאחר שלעמדת גורמי המקצוע במשרד הבריאות, נוסף על פרק הזמן שיאפשר ניהול משא ומתן כאמור, נדרשים גם מספר חודשים לשם היערכות ליישום קיצור התורנויות בבתי החולים, ספק רב אם ניתן יהיה להשלים את כל המהלכים האמורים בשלב שלאחר תקופת הבחירות ועד ליום 1.5.2023.

12. אשר על כן, על רקע המגבלות החלות על פעולות הממשלה בתקופת הבחירות, אנו סבורים שעל שרת הכלכלה לשקול להאריך את המועד לכניסת תוקפו של ההיתר בתקופה נוספת של ארבעה חודשים לפחות (קרי, 1.9.2023 ואילך).

13. לבסוף אתייחס לטענות שהועלו על-ידי גורמי המקצוע במשרד האוצר ביחס לגופו של ההיתר. כפי שיפורט להלן, אין בטענות אלה כדי להוות מניעה משפטית מקידום תיקון ההיתר.

14. בהיבט הישימות - משרד הבריאות התייחס בהרחבה לטענות הישימות שהועלו במסגרת נייר העמדה שהוכן במענה להערות הציבור שהתקבלו, ובמכתבו המשלים של ד"ר ספי מנדלוביץ, המשנה למנהל הכללי של משרד הבריאות, מיום 17.7.2022. תיקון ההיתר מבוסס בעיקרו על העמדה המקצועית של משרד הבריאות. מנגד, לעמדת גורמי המקצוע במשרד האוצר אין בשינויים שנערכו כדי להבטיח את ישימות המתווה.

בנסיבות שבהן שרת הכלכלה מבססת את התיקון להיתר על עמדה מקצועית של הגורמים במשרד הבריאות, איננו סבורים כי נפל פגם משפטי בהחלטתה האמורה. בהמשך לכך, להבנתנו יש עוד מספר היבטים נקודתיים של המתווה אשר יש להשלים את התיאום בעניינם אל מול גורמי המקצוע במשרד הבריאות, קודם לחתימה על ההיתר.

על כל פנים, משמועד כניסת ההיתר לתוקף נדחה, הרי שגם לאחר שההיתר יתוקן ויפורסם, ניתן יהיה להמשיך וללבן את הסוגיות האמורות, במסגרת ההיערכות ליישום ההיתר.

15. **בנוגע להיבט התקציבי** – כאמור, משרד האוצר אישר בשעתו כי אין מניעה לחתום על תיקון ההיתר מחודש אוקטובר 2021, בהיבט של סעיף 40 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985.

יחד עם זאת, לעמדת גורמי המקצוע במשרד האוצר נדרשת עתה פעולה מאזנת ואיתור מקור תקציבי לתיקון ההיתר הנוכחי, מעבר ל-66 מיליון השקלים שהוקצו לתיקון ההיתר מחודש אוקטובר 2021, עבור הגבלת מספר התורנויות ל-6 בחודש. משרד הבריאות טוען מנגד, כפי שעולה ממכתבו המשלים של ד"ר ספי מנדלוביץ, כי התקצוב שהוקצה להיתר המקורי נותן מענה גם להגבלת מספר התורנויות כאמור, וכי לא נדרשת תוספת משאבים מעבר לסכום עליו סוכם בעבר.

מדובר אפוא במחלוקת מקצועית-כלכלית פנים-ממשלתית, אשר יש ללבנה בין הגורמים הרלוונטיים בממשלה בטרם חתימה על התיקון להיתר, על מנת לקבוע האם נדרשת פעולה תקציבית מאזנת, אם לאו.

כמובן שבמסגרת ההיערכות ליישום ההיתר, ייבחנו השלכות השכר הנגזרות ממנו, ואף למשמעויות תקציביות אלה צריך יהיה ליתן את הדעת בהמשך הדרך.

16. **סיכומו של דבר**: אינני רואה מניעה משפטית לקידום התיקון להיתר בתקופה זו, אך אבקש כי תביאי בפני שרת הכלכלה את הצורך בהארכת הכניסה לתוקף של ההיתר בתקופה נוספת כאמור לצורך היערכות, על רקע היבטי הבחירות שצוינו לעיל.

בברכה,



אביטל סומפולינסקי, עו"ד

המשנה ליועצת המשפטית לממשלה (משפט ציבורי-חוקתי)

העתקים:

היועצת המשפטית לממשלה  
המשנה לפרקליט המדינה לעניינים אזרחיים  
מנכ"לית משרד ראש הממשלה  
היועצת המשפטית למשרד הבריאות  
היועץ המשפטי למשרד האוצר  
היועץ המשפטי לממונה על השכר

## נספח מש 9/2

מש 9/2 - הנחיית היועץ המשפטי  
למשלה 1.1501

עמ' 190

משפט מינהלי ממשלה - מינויים בשירות הציבורי	הנחיות היועץ המשפטי לממשלה
מינויים בתקופת בחירות	תאריך: ט' שבט התשנ"ט, 26 ינואר 1999 עדכון: חשון התשס"ו, נובמבר 2005 כסלו התשס"ט, דצמבר 2008 חשון התשע"ג, נובמבר 2012 כסלו התשע"ה, דצמבר 2014 ניסן התשע"ז, אפריל 2017 שבט התשע"ט, ינואר 2019 תמוז התשע"ט, יולי 2019 מספר הנחיה: 1.1501

### מינויים בתקופת בחירות

הגם שהכל מצווים, כמובן, להקפיד על אמות-המידה הראויות באשר למינויים בשירות המדינה, בחברות ממשלתיות ובתאגידים ציבוריים כל ימות השנה, למינויים בתקופת בחירות נודעת רגישות מיוחדת. להלן, אפוא, עיקרי הדברים הנוגעים לסוגיית המינויים בתקופה זו, בהתחשב בהיבטיה הייחודיים.

#### 1. כללי

בהתאם לסעיף 30 לחוק-יסוד: הממשלה, עקרון הרציפות חל על עבודת הממשלה, והפעילות השלטונית נמשכת כסדרה אף בתקופת הבחירות. עם זאת, בפסיקה נקבע, כי הממשלה והשרים בממשלת מעבר וערב בחירות מחויבים לנהוג "באיפוק הראוי למעמד של ממשלה יוצאת" בהפעלת סמכויותיהם לגבי כל אותם עניינים שאין כורח ודחיפות לפעול בהם בתקופת המעבר, וכי מתחם הסבירות של פעילות גוף שלטוני בתקופת ממשלת מעבר נבחן בשים לב למאפייניה של הסמכות הקונקרטית המופעלת ובהתחשב באיזון הנדרש בין הצורך בעשייה לבין דרישת האיפוק כאמור. במילים אחרות: תקופת הבחירות אינה גוזרת חובה להימנע מכל פעולה שהיא, אלא צורך לבצע איזון עדין בין החובה להבטיח יציבות והמשכיות שלטונית, לבין חובת השמירה על איפוק וריסון בהפעלת סמכויות שלטוניות, בהינתן תשתית הממשל המיוחדת המאפיינת ממשלה בתקופת מעבר (בג"ץ 5167/00 וייס נ' ראש הממשלה, פ"ד נה(2) 455 (2001); בג"ץ 8815/05 לנדשטיין נ' שפיגלר (26.12.2005), להלן: **פרשת לנדשטיין**). זאת ועוד. על-פי הפסיקה, ישנה הקרנה הדדית בין חובת העשייה לבין הריסון והאיפוק הנדרשים בכל מקרה ומקרה. ככל שמידת החיוניות הציבורית בפעולה השלטונית גוברת, כך תקטן מידת האיפוק הנדרשת, ולהיפך (**פרשת לנדשטיין**, בפסקה 9 לפסק דינה של השופטת פרוקצ'יה).

בכל הנוגע לשאלת סמכות הממשלה והשרים בענייני **מינויים בתקופת בחירות**, הובהר בפסיקה כי זו היא "אך מקרה פרטי של שאלת השימוש בסמכויות אחרות העומדות לממשלה בתקופת בחירות" (בג"ץ 1004/15 התנועה למשילות ודמוקרטיה נ' השר לבטחון פנים, פסקה 14 לפסק דינה של הנשיאה נאור (1.4.2015), להלן: **פרשת התנועה למשילות ודמוקרטיה**). וכך נקבע בעניין זה ב**פרשת לנדשטיין**:

"עקרון האיזון הנדרש בין איפוק לעשייה בעת שלטון מעבר מוצא את ביטויו, בין היתר, בתחום המינויים לתפקידים ציבוריים, מקום שמעורבים בכך גורמים פוליטיים שמעמדם המשפטי ערב הבחירות ניזון ממעמדה המיוחד של ממשלת מעבר, וגורלם בממשל הבא, שלאחר הבחירות, אינו ידוע. בגדר

האיזונים הנדרשים בתחום זה, וככלל, נתקבלה ההשקפה כי ראוי הוא כי מינויים לתפקידים בשירות הציבורי לא יבוצעו בידי גורמי ממשל אלה אלא ימותנו עד לכינון ממשל חדש, אלא מקום שיש באיוש תפקיד מסוים צורך חיוני של ממש אשר אם לא ייענה, יצור חלל העלול לפגוע באינטרס ציבורי חשוב ...

בהקשר זה, די אף במראית פני הדברים, העלולה להעלות חשד או ספק לפגם בהליך המינוי, כדי להצדיק בדרך כלל הימנעות ממנו בתקופה של "בין השמשות" השלטוני, נוכח הפגיעה העלולה להיגרם בכך לאימון הציבור, גם אם, לגופו, לא דבק בהליך פסול מהותי. מנגד, מקום שעולה צורך חיוני באיוש משרה ציבורית, ולא ניתן למצוא לכך פתרון זמני חלופי, עשוי הכורח האמור להכריע את הכף ולהכשיר הליך מינוי גם בעת שלטון מעבר. כמו כן, מינוי לתפקיד ציבורי, הנעשה בידי גורם ממנה המנותק לחלוטין מהמישור הפוליטי, ואינו מושפע כלל מקיומן של בחירות קרבות ומשינויי שלטון צפוי, עשוי אף הוא לעמוד במבחן הסבירות אם ייעשה בתקופת המעבר" (שם, בפסקה 10 לפסק דינה של השופטת פרוקצ'יה).

עוד הבהיר בית המשפט בפרשת לנדשטיין, כי ביסוד המגבלות על מינויים בתקופת בחירות עומד שיקול כפול: ראשית, הממשלה אינה פועלת עוד מכוח אמון הכנסת אלא מכוח עקרון הרציפות עד לכינון ממשלה חדשה; ושנית, קיומו של חשש מוגבר לכריכת שיקולים מפלגתיים ואישיים בהליכי מינוי ערב בחירות, ובכלל זאת חשש מוגבר לניגוד עניינים במינוי ולהעדפת אינטרסים מפלגתיים על פני האינטרס הציבורי. שיקול רלוונטי נוסף לעניין זה נוגע לחשש מפני יצירת עובדות מוגמרות אשר עלולות להעמיד את הממשלה העתידה להיבחר בפני מצב בלתי-הפיך (ראו למשל: בג"ץ 2453/06 ההסתדרות הרפואית נ' היועץ המשפטי לממשלה (21.3.2006)). שיקול זה מקבל משנה-תוקף ככל שמדובר במינויים לתפקידים הבכירים והמשמעותיים יותר מבין אלה המצויים בסמכות הממשלה או השר הנוגע בדבר.

יש לציין, כי השיקולים הנוגעים לחשש המוגבר מכריכת שיקולים מפלגתיים ואישיים ולחשש מיצירת עובדות מוגמרות בפני הממשלה הבאה מתקיימים גם לעניינה של ממשלה יוצאת כתוצאה מקבלת חוק התפזרות הכנסת וקביעת בחירות מוקדמות. משכך, חלות גם עליה מגבלות הנובעות ממעמדה כממשלה זמנית עד לכינון ממשלה חדשה וגם היא נדרשת לאיפוק בהפעלת סמכויותיה. דברים אלו יפים כמובן אף בהיבט של מינויים.

ההנחיות שלהלן נועדו לקבוע את אמות-המידה המאזנות בין השיקולים האמורים להגבלת מינויים ערב בחירות ועד לכינונה של ממשלה חדשה לבין הצורך למנוע פגיעה בעבודה השוטפת של רשויות השלטון. ככלל, יובהר, כי חרף העובדה שלמינויים בתקופת הבחירות נודעת רגישות מיוחדת ונדרש לגביהם איפוק רב, אין לומר כי קיימת מניעה מוחלטת לקיים מינויים גם בתקופת בחירות, אף אם הם בכירים באופיים – השאלה היא שאלה של שיקול-דעת (בג"ץ 10134/02 ח"כ אושעיה נ' ראש-הממשלה, פ"ד נז(2) 49, 53 (2003)). ההכרעה בדבר איוש משרה פלונית בתקופת בחירות תלויה, אפוא, בגורמים שונים והיא פרי מלאכת איזון בין השיקולים המנחים הצריכים לעניין. כך, לעיתים לא יהא מנוס מאיוש משרה או תפקיד במועד זה, ככל שיש באיושם צורך חיוני של ממש אשר אם לא ייענה, ייווצר חלל העלול לפגוע באינטרס ציבורי חשוב (פרשת לנדשטיין, בפסקה 10). במסגרת זאת, ראוי יהיה ליתן משקל לבכירות המשרה ואופייה, לרבות אם היא כוללת סמכויות סטטוטוריות; מידת הפגיעה הצפויה לתפקודה התקין של הרשות באי-איושה; קיומה של אפשרות להאריך כהונה של בעל תפקיד מכהן או לאישה על-ידי ממלא-מקום במינוי זמני; קיומו של הליך

מקצועי לאיוש המשרה; המועד שבו מתעורר הצורך במינוי במסגרת תקופת הבחירות (למשל – עובר ליום הבחירות או לאחריו); וכיוצא באלו. יפים לעניין זה דברי בית המשפט העליון בפרשת **התנועה למשילות ודמוקרטיה**, אשר עסקה בשאלת מינויו של מפכ"ל המשטרה בתקופת בחירות:

"בהתאם לפסיקותיו של בית משפט זה, נקודת המוצא היא שככלל יש להימנע במהלך תקופת בחירות מאיוש תפקידים ציבוריים... הטעמים העיקריים לכך הם החשש למינוי משיקולים בלתי ענייניים והעובדה שככל שפועלת הממשלה אך ורק על סמך עקרון הרציפות יהיה במינוי משום כבילת הממשלה העומדת לקום שכבר תפעל מכוח אמון הציבור והכנסת... יחד עם זאת, חשוב לזכור שמדובר בנקודת מוצא בלבד. כפי שגם נאמר בהנחיות היועץ המשפטי לממשלה, אין איסור מוחלט על קיום מינויים, אף של בכירים, בתקופת בחירות. השאלה היא שאלה של שיקול דעת ואיזון... במקרים בהם קיים צורך ממשי באיוש משרה שלא ניתן להותירה מיותמת, העובדה שמדובר בתקופת בחירות אינה צריכה להביא למצב בו הרשות הנוגעת בדבר לא תתפקד... קיימים מקרים בהם ההחלטה שלא למנות אדם למשרה בתקופת בחירות באופן שהמשרה תיוותר בלתי מאוישת, במיוחד כשמדובר במשרה שלנושאה תפקידים סטטוטוריים, תהיה בלתי סבירה. במקרים כאלה הפתרון הסביר בתקופת בחירות יכול להיות מינוי ממלא מקום או הארכת כהונתו של מי שמכהן במשרה באותה עת" (שם, בפסקה 15 לפסק דינה של הנשיאה נאור).

על רקע דברים אלו, יתוו להלן העקרונות המרכזיים שלאורם יש לנהוג בתחום המינויים בתקופת בחירות. מטבע הדברים, לא ניתן יהיה להתייחס באופן ספציפי לכל סוגי המינויים האפשריים, שכן אלה הם רבים ומגוונים, ועל כן יידונו סוגי המינויים השכיחים ביותר והכללים שיחולו בעניינם.

יובהר, כי "המועד הקובע" לצורך ההנחיות שלהלן הוא המועד בו החלה "תקופת הבחירות", בהתאם לנסיבות הייחודיות והמשתנות בכל מערכת בחירות. ככלל, תקופת הבחירות מסתיימת לאחר כינונה של הממשלה החדשה, אך יושם אל לב כי יישומם של השיקולים השונים הצריכים לעניין ההחלטות בנושא זה עשוי להשתנות כפועל יוצא מהמועד שבו נדרשת קבלת ההחלטה בתוך תקופת הבחירות.

## 2. מינויים בשירות המדינה ומינויים נוספים בסמכות שר או הממשלה

א. מינויים באמצעות מכרז: כידוע, מינויים אלה מתבצעים בהליכים המנוהלים מכוח הנחיות נציבות שירות המדינה; מבוססים על אמות-מידה שוויוניות ושקופות (ובכלל זאת תיאורי-תפקיד ותנאי-סף הנקבעים ומפורסמים מראש) ועל מנגנוני בחינה והערכה מקצועיים; ואסורה בהם ממילא מעורבות הדרג הפוליטי (וזאת אף במקרים הנדירים שבהם השלמת הליך המינוי נעשית בדרך של חתימת שר). לפיכך, אין מניעה כי מינויים הנערכים באמצעות מכרז כאמור יימשכו כסדרם אף בתקופת בחירות. זאת, מבלי לגרוע מסמכותו הכללית של נציב שירות המדינה לדחות הליכי מכרז בנסיבות מיוחדות. מובן, כי בתקופת בחירות יש להקפיד על אי-מעורבות הדרג הפוליטי במשנה-תוקף.

ב. מינויים למשרות בכירות באמצעות ועדות לאיתור מועמדים: מאחר שבהליך המינוי למשרות בכירות באמצעות ועדת איתור קיימת מעורבות של השר (ולרוב הוא גם מחייב אישור של הממשלה), הרי שבהתאם לעקרונות שצוינו לעיל, איוש משרות כאמור בתקופת בחירות, ככלל, מעורר קושי. לצד זאת, יש ליתן את הדעת לכך שמדובר בהליך בחירה בעל אופי מקצועי, תחרותי, שוויוני ופומבי, אשר במסגרתו מחויב הגורם הממנה להעניק משקל

רב להמלצת ועדת האיתור, תוך שנדרש טעם מהותי בעל משקל מיוחד מצדו בכדי לסטות מהמלצתה (בג"ץ 8134/11 אשר נ' שר האוצר (29.1.2012)).

לאור זאת, ובהינתן הצורך לצמצם את הפגיעה בעשייה הממשלתית השוטפת, נציב שירות המדינה יהא רשאי לאשר, בהחלטה מנומקת, לקיים הליכי ועדת איתור במקרים הבאים:

(1) **חיוניות איוש המשרה:** כאשר קיימת חיוניות באיוש מידי של המשרה (כך למשל, נוכח סמכויות סטטוטוריות המוחזקות בידי בעל התפקיד או האטה בלת-סבירה שתיגרם לשירות הניתן לציבור עקב חסרוננו), ולא ניתן למצוא לצורך באיוש קבוע של המשרה פתרון סביר והולם אחר, כגון על-ידי הארכת כהונת בעל התפקיד המכהן או על-ידי מינוי ממלא-מקום. לרבות מינוי בפועל. זאת, ובלבד שהמלצת ועדת האיתור תהיה על מועמד אחד בלבד (בג"ץ 4065/09 כהן נ' שר הפנים, פסקה 12 (20.7.2010)) ומועמד זה אינו בעל זיקה אישית, פוליטית או עסקית לשר משרי הממשלה.

(2) **אופי המשרה:** כאשר מדובר במשרה מקצועית מובהקת שאינה כוללת רכיב משמעותי של מימוש מדיניות השר ויצירת עובדה מוגמרת בעניינה בפני השר או הממשלה הבאים אינה מעוררת קושי בנסיבות העניין; ובלבד שהמלצת ועדת האיתור תהיה על מועמד אחד בלבד ומועמד זה אינו בעל זיקה אישית, פוליטית או עסקית לשר משרי הממשלה.

(3) **שלב הליך ועדת האיתור לפני המועד הקובע:** כאשר ועדת האיתור הגישה את המלצתה לשר לפני המועד הקובע, אך הליך המינוי טרם הושלם, ובלבד שהמלצת ועדת האיתור תהיה על מועמד אחד בלבד. תנאי זה, ולפיו ועדת האיתור המליצה על מועמד אחד בלבד, לא יחול במקרים בהם השר בחר במועמד לפני המועד הקובע. בהקשר זה יוזכר, כי בהתאם לכלל הרגיל, במקרים בהם אחד המועמדים הוא בעל זיקה לשר משרי הממשלה על ועדת האיתור להמליץ על מועמד אחד בלבד (ראו לעניין זה, הנחיית היועץ המשפטי לממשלה מס' 1.1554 "ועדה לאיתור מועמדים – מועמד בכל זיקה לשר משרי הממשלה" והנחיית נציב שירות המדינה מס' 1.2 "נוהל עבודת הוועדה לאיתור מועמדים"). בכל מקרה, גם במקרים אלה תינתן הדעת לטיב המשרה ולאופייה.

במקרים אלו, ניתן יהיה לאפשר מינוי ועדות איתור, המשך פעילותן של ועדות איתור קיימות, השלמת הליך המינוי ואיוש המשרות באופן קבוע, וזאת לאחר בחינת מכלול נסיבות העניין ובשים לב גם לסמיכות החלטות למועד הבחירות. יש להקפיד על כך שפעילות ועדות האיתור בנסיבות אלו תיעשה בלוח-זמנים מהיר על מנת לתת מענה יעיל לצורך באיוש המשרה.

יצוין, כי הכללים האמורים יחולו גם כאשר הליך ועדת האיתור אינו מתחייב על-פי חוק או החלטת ממשלה (ולמעט כשמדובר במשרות או בתפקידים הנדונים בפסקה 2.ה. שלהלן); וגם במקרה שוועדת האיתור החלה בפעילותה קודם לתקופת הבחירות אך טרם מסרה את המלצתה על מועמד לגורם הממנה.

ג. מינויים למשרות בכירות בפורמט מלא מהליך תחרותי: מדובר במינויים למשרות הבכירות ביותר בשירות הציבורי, אשר בשונה מתפקידים המאושים באמצעות הליכי מכרז או ועדת איתור, לא מתקיים לגביהם הליך תחרותי, מקצועי ושקוף, ולגורם הממנה נתון בעניינם

שיקול-דעת רחב ביותר. על רקע זאת, ככלל, בתקופת בחירות יש להימנע ממינויים של קבע למשרות אלה וכן מהפסקת כהונה של נושאי משרות כאלה. ככל שמשרה כזו התפנתה או צפויה להתפנות, יש לבחון את האפשרות להאריך באופן זמני את כהונתו של בעל התפקיד המכהן, ולחלופין – לאייש את התפקיד באמצעות ממלא-מקום מתוך שירות המדינה, כמצוות סעיף 23 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959 (להלן: **חוק המינויים**). כפי שאף הובהר בפסיקה, ברי כי הארכת כהונה תיתכן רק במקרים שבהם הדבר אפשרי מבחינה משפטית וניתנת הסכמתו של המכהן במשרה (**פרשת התנועה למשילות ודמוקרטיה**, בפסקה 15 לפסק דינה של הנשיאה נאור). רק במקרים חריגים, בהם קיימת חיוניות באיוש מידי של המשרה באופן קבוע ולא ניתן למצוא לכך פתרון סביר והולס אחר, תיבחן אפשרות לאפשר את איוש המשרה על יסוד בדיקה פרטנית של הנסיבות. ככלל, מינוי של קבע בפטור מלא מהליך תחרותי בתקופת בחירות יתאפשר, במקרים החריגים האמורים, רק כשמדובר במינוי מקצועי מובהק ובתנאי שלמועמד אין זיקה אישית, פוליטית או עסקית לשר משרי הממשלה.

יצוין, כי תחת מינויים אלו נכלל גם מינוי משנה למנכ"ל משרד ממשלתי, בהתאם להחלטת ממשלת ישראל מס' 3075, מיום 15.10.2017, שהינו מינוי המצוי בסמכות מנכ"ל המשרד.

ד. מינוי מנכ"לים: ככלל, על שר המכהן בתקופת בחירות להימנע מהחלפת מנכ"ל המשרד. אמנם, דרך-כלל, שר רשאי למנות מנכ"ל בהתאם לשיקול-דעתו, בכפוף לבדיקת כישורי המועמד, כמו גם לסיים את כהונתו; מדובר במינוי אישי של השר, ושרים אכן נוהגים לעתים להחליף את מנכ"ל המשרד עם כניסתם לתפקיד, או בסמוך לאחר מכן. עם זאת, המנכ"ל הוא הדרג המקצועי הבכיר במשרד ואינו חלק מהדרג הפוליטי, והחלפתו בתקופת בחירות עלולה לגרום לחוסר יציבות שלטונית, לתפקוד לקוי של המשרד ואף לניצול לרעה של סמכויות שלטוניות. מכאן העיקרון האמור שלפיו, ככלל, יש להימנע משינויים בתפקידי מנכ"לים בתקופת בחירות. לצד זאת, יש לזכור כי מנכ"ל המשרד משמש גם כגורם מתווך בין הדרג המקצועי ובין השר ועבודה תקינה של המשרד מחייבת יחסי עבודה ואמון תקינים בין השניים. לכן, במקרה בו השתכנע נציב שירות המדינה כי אין מנוס מהחלפת המנכ"ל לשם תפקודו התקין של המשרד, ניתן יהיה לחרוג מן הכלל האמור. במסגרת זו יהיה מקום ליתן משקל ממשי לשאלה האם המנכ"ל המכהן הוא מנכ"ל שמונה מתוך שירות המדינה, או מנכ"ל שמונה על-ידי השר הקודם מחוץ לשירות הציבורי. במקרה בו קיים צורך כאמור בהחלפת המנכ"ל, על השר למנות, ככלל, עובד מדינה בכיר כממלא-מקום המנכ"ל, בכפוף למגבלות הקבועות בסעיף 23 לחוק המינויים.

ה. מינויים לתפקידים נוספים ולמשרות לא בכירות שלא באמצעות מכרז: ישנם משרות ותפקידים נוספים שאינם בכירים באופיים אשר הגם שאישור המינוי להם מצוי בסמכות השר (או במקרים מסוימים – מנכ"ל המשרד), על-פי רוב, הליך האיתור והבחירה להם מבוסס על המלצותיו של הדרג המקצועי במשרד או של מומחים אחרים בתחום, בלא מעורבות מהותית של השר או של נושאי משרת אמון מטעמו. המדובר, בין היתר, במינויים לתפקידים כגון חברי ויושבי-ראש בוועדות ערר לסוגיהן, מועצות מייעצות, ועדות פרס, ועדות רפואיות, ועדות תביעות וכדומה, למעט מינוי של עובדי מדינה לגופים אלה, עליו תחול



הוראת סעיף קטן (ו) להלן. ככלל, ועל מנת לצמצם את הפגיעה ביציבות וברציפות הפעילות הממשלתית, לא תהיה מגיעה לאיש משרות ותפקידים אלה בתקופת בחירות, וזאת בכפוף לתנאים המפורטים להלן:

1. השר, המנכ"ל ונושאי משרות האמון בלשכותיהם לא היו מעורבים בשום דרך בהצעת המועמדים או בהליך בחירתם (למעט, כאמור, באישורו הסופי של המינוי).
2. למועמד המוצע אין זיקה אישית, פוליטית, או עסקית לשר משרי הממשלה.
3. המשרה או התפקיד אינם כוללים רכיב משמעותי של מימוש מדיניות השר.

מינויים שאינם עומדים בתנאים שלעיל ייבחנו בהתאם לעקרונות הקבועים בסעיף 2.ג. להנחיה זו, היינו – ניתן יהיה לאפשרם אך בנסיבות שבהן קיימת חיוניות באיש מידי של המשרה באופן קבוע ולא ניתן למצוא לכך פתרון סביר והולם אחר. למען הסר ספק, יובהר כי ההנחיות שלעיל יחולו גם על מינויים לתפקידים קצרי-טווח, כדוגמת מינוי ועדות או צוותים מקצועיים לצורך מטרה מוגדרת ולמשך פרק זמן מוגדר. זאת, שכן, ככלל, גם בהתייחס למינויים כאמור עלולים להתעורר החששות העומדים ביסוד ההוראות שלעיל (ראו והשוו: בג"ץ 1311/15 דין נ' שר החינוך, פסקה 16 לפסק דינה של השופטת חיות (20.5.2015)).

ו. הקניית סמכות לעובדי מדינה מכהנים: המגבלות האמורות בהנחיה זו לא יחולו על מינוי שאינו אלא הקניית סמכות סטטוטורית או תפקיד נוסף לעובד מדינה מכהן במסגרת תפקידו.

ז. נושאי משרות אמון בלשכות שרים ומנכ"לים: אין מגיעה למנות נושאי משרות אמון בלשכת שר או בלשכת מנכ"ל, אשר העסקתם מסתיימת עם חילופי הנבחר.

### 3. מינויים בגופים ביטחוניים

למען הסר ספק, יובהר כי עקרונות ההנחיה יחולו, בשינויים המחויבים, גם על מינויים הנעשים במשטרה (החל מזדרגת ניצב), שירות בתי הסוהר (החל מזדרגת גונדר) וצה"ל (החל מזדרגת אלוף), וזאת ככל שיש בהם מעורבות של הזרע הפוליטי. במסגרת יישום ההנחיה על מינויים אלו, תינתן הדעת, בין היתר, לצרכים ייחודיים של גופים אלו במישור המבצעי-ביטחוני ולאופי הליכי המינוי הנערכים בהם.

### 4. מינויים בחברות ממשלתיות ובתאגידים ציבוריים

כללי - מאפייניהם הייחודיים של התאגידים בהם עוסק חלק זה של ההנחיה  
החברות הממשלתיות הוקמו כאישיות משפטית נפרדת מן הממשלה, לשם הגשמת מטרה ציבורית שהממשלה הפקידה בידיהן. על החברה הממשלתית לפעול, ככלל, לפי השיקולים העסקיים שעל-פיהם נוהגת חברה שאינה ממשלתית (סעיף 4 לחוק החברות הממשלתיות, התשל"ה-1975 (להלן: חוק החברות הממשלתיות)). המדינה היא בעלת מניות בחברה, ומכוח חוק החברות הממשלתיות מתמנים הדירקטורים בחברה בידי השרים, כהגדרתם בחוק זה. השרים גם מאשרים את מינוי יושב ראש הדירקטוריון והמנהל הכללי בחברה הממשלתית, לאחר שאלו נבחרים על-ידי דירקטוריון החברה. השרים מפעילים את סמכות המינוי כנאמני הציבור (בג"ץ 932/99 התנועה

למען איכות השלטון בישראל נ' יושב ראש הוועדה לבדיקת מינויים, פ"ד נג(3) 769, 787 (1999)). בניגוד למינויים בשירות המדינה, דירקטור, משעה שנתמנה, אינו חב חובת אמונים אלא לחברה שבה הוא מכהן (סעיף 254 לחוק החברות, התשנ"ט-1999). אין הוא זרועו הארוכה של השר הממנה אותו, ואין הוא כפוף להוראות השרים באשר לאופן פעולתו. עליו להפעיל שיקול דעת עצמאי (ראו סעיף 106 לחוק החברות, התשנ"ט-1999).

תאגיד ציבורי הוא תאגיד שמוקם בחוק מיוחד או בחיקוק מיוחד (להלן: **החוק המקום**), ופועל על-פי הסדרים מיוחדים שנקבעו בחוק המקום. התאגידים הציבוריים הינם חלק מן המגזר הציבורי, אולם הם בעלי אישיות משפטית נפרדת מזו של המדינה. האישיות המשפטית הנפרדת מאפשרת מידה רבה יחסית של גמישות ניהולית ועצמאות, בכפוף להסדרים הקבועים בחוק המקום. התאגידים הציבוריים ממלאים תפקידים ציבוריים מגוונים, הנקבעים בחוק המקום או בחוקים אחרים, ולעתים מופקדות בידיהם סמכויות שלטוניות למילוי תפקידים הציבורי. חברי המועצה המכהנים בתפקידים הציבורי כפופים להוראות החוק המקום ומונחים לפעול לקידום מטרות התאגיד שנקבעו בו. הם אינם כפופים להוראות השר שמינה אותם.

מאפיינים אלה של החברות הממשלתיות והתאגידים הציבוריים משליכים על האופן שבו יש להחיל על המינויים בהם את הכללים החלים על מינויים בתקופת בחירות. יש ליצור איזון בין החשש ממינויים פוליטיים והצבת עובדות בפני הממשלה החדשה לבין הצורך בהתנהלות תקינה של הגופים.

נקודת האיזון שנקבעה היא התייחסות שונה למינויים שהחלו לפני המועד הקובע לבין מינויים שהחלו לאחריו. בעניין זה ניתן משקל לכך שהחלטה על מינוי דירקטור בחברה ממשלתית או חבר מועצה בתאגיד ציבורי מקבלת ביטוי מעשי בהצעת המינוי המועברת, על דעת השרים הממנים, לבחינת הוועדה לבדיקת מינויים. לכן, אם ההחלטה על המינוי, קרי, העברתו לבחינת הוועדה לבדיקת מינויים, נתקבלה לפני המועד הקובע, החשש כי ההחלטה נבעה משיקולי בחירות, קהה. במקרים אלה יש ליתן משקל רב יותר לצורך בהתנהלות תקינה של החברות והתאגידים ולאפשר את המשך הליכי המינוי.

#### א. מינויים שהועברו לבדיקה לפני המועד הקובע

- (1) הליכי מינוי של מועמדים שהועברו לוועדה לבדיקת מינויים יושלמו כרגיל.
- (2) אם המינוי הועבר לוועדה לבדיקת מינויים אך טרם נבחן על-ידיה עד המועד הקובע, ולמועמד זיקה אישית, פוליטית או עסקית לשר משרי הממשלה, אישור המינוי יותנה בעמידה במבחן מחמיר ביחס לקיומם של "כישורים מיוחדים".

#### ב. מינויים שהועברו לבדיקה החל מהמועד הקובע

יש להימנע מקידום הליכי מינוי שטרם הועברו לגורם הבוחן את המינוי במועד הקובע, למעט במקרים חריגים שבהם קיימת הצדקה מיוחדת להשלמת המינוי בתקופת הבחירות. להלן יפורטו העקרונות המנחים לפיהם יאושרו מינויים אלה. במקרה של ספק יש לקבל את אישור היועץ המשפטי לממשלה למינוי:

- (1) מינוי דירקטורים, חברי מועצה ויושבי ראש: בקשות למינויים אלה יאושרו בהתקיים שני תנאים מצטברים בלבד:

א. המינוי נחוץ לשם הבטחת פעילותם התקינה של החברה הממשלתית או התאגיד או הגוף בהם מדובר, או לצורך שמירה על אינטרסים של המדינה כבעלת מניות בחברה;

דוגמאות (לא ממצות) למקרים בהם המינוי נחוץ:

- (1) המינוי דרוש להבטחת מאזן הכוחות בין המדינה ובין בעלי מניות נוספים;
- (2) המינוי הוא של עובד מדינה בחברה שלדעת רשות החברות הממשלתיות או הוועדה לבדיקת מינויים אין בה ייצוג מספיק לעובדי המדינה;
- (3) המינוי דרוש להשלמת או להבטחת המניין החוקי בדירקטוריון או במועצה. על אף האמור, עד למינוי 2/3 מחברי דירקטוריון של חברה ממשלתית, ניתן יהיה למנות מועמד מקרב מאגר "נבחרת הדירקטורים" המנוהל על-ידי רשות החברות הממשלתיות, וזאת, מעבר למינוי הדרוש לשם הבטחת המניין החוקי בדירקטוריון;
- (4) המינוי הוא בחברה או בתאגיד בהקמה, או בחברה או בתאגיד הנמצאים בשלב מתקדם של שינוי מבני משמעותי, או בחברה המצויה בשלב מתקדם של הליך ההפרטה;
- (5) המינוי הוא של מועמד בעל מומחיות חשובונאית או פיננסית לפי סעיף 2א16 לחוק החברות הממשלתיות, לחברה בה לא מכהן דירקטור בעל מומחיות כזו.

ב. למועמד אין זיקה פוליטית, אישית או עסקית לשר משרי הממשלה.

(2) מינוי חברי מועצה בתאגידים מקרב עובדי המדינה: כשמדובר במינוי של עובדי מדינה עליהם מוטל תפקיד נוסף במסגרת תפקידים בשירות המדינה לתאגידים, החששות הנוגעים למינויים בתקופת בחירות הם פחותים באופן ניכר, ועל כן ככלל לא חלות עליהם מגבלות (ר' סעיף 2(ו) לעיל). לפיכך, ככלל, ניתן יהיה לקדם בתקופת הבחירות את מינויים של עובדי מדינה כחברים במועצות התאגידים ובגופים הנוספים המנויים בתוספת השניה לחוק החברות הממשלתיות, בכפוף לבחינה שתבוצע ביחס לאיזון הנדרש בין עובדי המדינה לנציגים האחרים המנויים בחוק המקים.

(3) דירקטורים מקרב העובדים בחברות ממשלתיות - לעניין מינוי דירקטורים מקרב העובדים לפי סעיפים 17(ג) ו-18ד לחוק החברות הממשלתיות, ניתן יהיה להמשיך בהליכי המינוי אם הבחירות לקביעת הנציג הנבחר נערכו לפני המועד הקובע. אולם לא ימונה דירקטור מקרב העובדים בתקופת הבחירות אם הוא בעל זיקה פוליטית, אישית או עסקית לשר משרי הממשלה.

(4) מנכ"ל חברה ממשלתית ותאגיד ציבורי: מנכ"ל חברה ממשלתית ותאגיד ציבורי נושא באחריות ראשונה במעלה להשגת מטרותיו של הגוף שבראשו הוא עומד, והוא ממלא תפקיד מרכזי בהתנהלותו התקינה. משכך, ישנה חשיבות מיוחדת לאיוש משרות אלו במינוי קבוע. מכיוון שקיימים הליכי מינוי שונים לצורך בחירת מנכ"ל בחברה ממשלתית ובתאגיד ציבורי, ההסדר לגבי מינוי מנכ"ל יהיה בהתאם למאפייני הגוף והחוק המסמיק.

א. **מנכ"ל חברה ממשלתית:** מינוי מנכ"ל בחברה ממשלתית נערך בהליך תחרותי ושוויוני, באמצעות ועדת איתור, בהתאם לחוזר רשות החברות הממשלתיות, ובפיקוחה. לכן, תפקידו של השר בהליך מתמחה באישור המועמד שנבחר על-ידי ועדת האיתור. לפיכך, ונוכח חשיבות תפקיד המנכ"ל בחברה הממשלתית, ניתן לקבוע נקודת איזון גמישה יותר ביחס למינויים אלה בחברות ממשלתיות:

(1) אם הליך איתור המנכ"ל נמצא בעיצומו "במועד הקובע", קרי, לאחר שכבר התקבלו ההחלטות על אופי ההליך, הקריטריונים והמשקולות, וכן חלף המועד האחרון להגשת המועמדות - ניתן להשלים את הליך המינוי, בכפוף לבדיקת הרשות בדבר תקינות ההליך. עם זאת, לא ימונה בתקופה זו מנכ"ל שהוא בעל זיקה אישית, פוליטית או עסקית לשר משרי הממשלה.

(2) במקרים אחרים יש להימנע ממינוי של קבע ויש לפעול למינוי מנכ"ל בפועל (לפי סעיף 42(ג) לחוק החברות הממשלתיות; ראו גם הנחיה 6.5000 עמ' 22-23). מינוי מנכ"ל בפועל ייעשה, ככלל, מקרב עובדי החברה. במקרים החריגים בהם ייעשה המינוי לתפקיד שלא מקרב עובדי החברה, על המועמד להיות נעדר זיקה פוליטית, אישית או עסקית לשר משרי הממשלה. יצוין כי, במקרים בהם בחרה החברה לפעול בהתאם לאמור בסעיפים (3) ו-4) שלהלן, ניתן לפעול במקביל למינוי מנכ"ל בפועל.

(3) במקרים חריגים, ובאישור היועץ המשפטי לממשלה, מנהל רשות החברות הממשלתיות יהיה רשאי לאשר לחברה ממשלתית לנקוט בהליכי מינוי מנכ"ל באמצעות ועדת איתור גם לאחר "המועד הקובע", אם התקיימו התנאים לפי סעיף 4(ב1) לעיל.

(4) החליט דירקטוריון חברה לפתוח בהליך איתור מנכ"ל לאחר המועד הקובע, בלי שנתבקש או נתקבל אישור היועץ המשפטי לממשלה מראש – יקיים את ההליך עד לשלב קביעת המועמד שנבחר על-ידיו. בדיקת המועמד הנבחר בידי הוועדה לבדיקת מינויים ואישור השרים, ייעשו רק לאחר כינון הממשלה החדשה. בדיקת זיקותיו של המועמד, תיעשה הן ביחס לשרי הממשלה היוצאת והן ביחס לשרי הממשלה החדשה.

ב. **מנכ"ל תאגיד ציבורי:** הליך מינוי המנכ"ל בתאגיד ציבורי נקבע בחוק המקום. הליך זה אינו אחיד והוא משתנה בין תאגיד לתאגיד בסוגיות כמו זהות הגורם הממנה, קיומה של ועדת איתור, מאפייני הליך האיתור ועוד. לפיכך, לא ניתן לקבוע כלל אחיד שיחול על מינויים אלה. מינויים אלה יבחנו לגופם בהתחשב בעקרונות הנחיה זו.

### ג. מינויים שנעשים ללא מעורבות שר או הממשלה

מינויים מסוימים בתאגידים ציבוריים ובגופים אחרים שהוועדה לבדיקת מינויים בוחנת, נעשים בידי גורמים מוסמכים ללא מעורבות של שרים. דוגמה מרכזית הם המינויים של דירקטורים בתאגידי מים וביוב. מינויים אלה אינם כפופים להוראות הנחיה זו, ואין מניעה שיימשכו כרגיל גם בתקופת הבחירות לכנסת. לגבי מינויים כאלה נאמר בפרשת לנדשטיין: "מינוי לתפקיד ציבורי,

הנעשה בידי גורם ממנה המנותק לחלוטין מהמישור הפוליטי, ואינו מושפע כלל מקיומן של בחירות קרבות ומשינויי שלטון צפוי עשוי אף הוא לעמוד במבחן הסבירות אם ייעשה בתקופת המעבר". על הוועדה לבחון היטב מינויים אלה ובמקרה בו קיים חשש להשלכות של תקופת הבחירות על מינוי זה יופעלו לגביו מבחנים מחמירים.

# נספח מש 10/2

**מש 10/2 - מכתב היועצת המשפטית  
למשלה מיום 30.6.2022**

עמ' 201



## היועצת המשפטית לממשלה

ירושלים, א' תמוז תשפ"ב

30 יוני 2022

מס' מסמך: 004-99-2022-008852

לכבוד  
מר שלום שלמה  
מזכיר הממשלה

שלום רב,

### הנדון: קבלת החלטות על ידי הממשלה והשרים בתקופת בחירות

ביום 30.6.2022 אישרה מליאת הכנסת את חוק התפזרות הכנסת העשרים וארבע, התשפ"ב-2022, לפיו הכנסת העשרים וארבע תתפזר לפני גמר תקופת כהונתה והבחירות לכנסת העשרים ותמש יתקיימו ביום 1.11.2022.

מכאן ואילך, הפכה הממשלה המכהנת לממשלה יוצאת (ולאחר יום הבחירות – תהפוך לממשלת מעבר). ממשלה זו ממשיכה אמנם לכהן עד שתיכון ממשלה חדשה, אך מרחב הפעולה שלה ואופן הפעלת סמכויותיה, שונים משל ממשלה רגילה.

יצוין כי עוד קודם לקבלת החוק להתפזרות הכנסת העשרים וארבע, ביום 20.6.2022, הודיעו ראש הממשלה וראש הממשלה החלופי בהודעה משותפת על החלטתם להקדים את מועד הבחירות, תוך שהכנסת העשרים וארבע תתפזר לפני גמר כהונתה. כפי שהובהר אגב התפזרות של הכנסת בעבר, מבחינה משפטית, יש לראות כבר במועד ההודעה האמורה כמועד שבו התחילה תקופת הבחירות לצורך תחולת ההנחיות הנוכרות להלן. זאת, כיוון שהחל ממועד זה מתקיימים התנאים המהותיים המצדיקים להביא בחשבון את השיקולים ואמות המידה שנקבעו בפסיקה ביחס לתקופת בחירות.

מספר פסקי דין שניתנו על ידי בית המשפט העליון עוסקים במעמדה ובסמכויותיה של ממשלה יוצאת ובסייגים החלים על הפעלת סמכויות אלו על-ידי הממשלה ועל-ידי חבריה בתקופה של ערב בחירות (ראו למשל: בג"ץ 5167/00 פרופ' וייס נ' ראש הממשלה, פ"ד (נה) 455 (2001); בג"ץ 8815/05 לנדשטיין נ' שפילגר (אר"ש 26.12.2005) (להלן: עניין לנדשטיין) ובג"ץ 2453/06 ההסתדרות הרפואית בישראל נ' היועץ המשפטי לממשלה (אר"ש 21.3.2006) (להלן: עניין ההסתדרות הרפואית)).



## היועצת המשפטית לממשלה

אמנם, פסקי הדין עסקו במקרים בהם הממשלה המכהנת הפכה לממשלה יוצאת כתוצאה מהתפטרותו של ראש ממשלה שנבחר בבחירה ישירה בהתאם לחוק-יסוד: הממשלה הקודם (בג"ץ 5167/00 הנ"ל) וכתוצאה מצו לפיזור הכנסת לפי סעיף 29 לחוק-יסוד: הממשלה בנוסחו הנוכחי (עניין לנדשטיין ועניין ההסתדרות הרפואית) ואילו הממשלה הנוכחית הפכה לממשלה יוצאת בשל חקיקת חוק התפזרות על-ידי הכנסת. אולם, השיקולים שנימנו בפסקי הדין הללו, הם בעלי השלכה ישירה על עניינה של ממשלה יוצאת כזו, בה מדובר עתה.

בעיקרם של דברים, **באותם פסקי דין נקבע כי ממשלה יוצאת הפועלת ערב בחירות מחויבת באיפוק בהפעלת סמכויותיה לגבי כל אותם עניינים שאין כורח ודחיפות מיוחדת לפעול בהם בתקופה זו.** מתחם הסבירות לעניין זה נבחן בשים לב למאפייניה של הסמכות הקונקרטיה המופעלת, ובהתחשב באיזון הנדרש בין הצורך בעשייה ממשלתית לבין דרישת האיפוק כאמור. ככל שמידת החיוניות בפעולה השלטונית גוברת, כך תקטן מידת האיפוק הנדרשת, ולהפך. להלן דברים שנאמרו לעניין זה בעניין לנדשטיין על ידי כבוד השופטת פרוקצ'יה:

**"בתקופה זו, מחויב השלטון באיפוק בהפעלת סמכויותיו לגבי כל אותם עניינים שאין כורח ודחיפות מיוחדת לפעול בהם בתקופת המעבר.**

דברים אלה אינם חלים על עניינים חיוניים שבהם יש לעסוק גם בתקופת מעבר שלטונית. נדרש, אפוא, איזון עדין בין החובה לפעול במקום שיש צורך חיוני בכך, לבין חובת השמירה על איפוק וריסון בהפעלת סמכויות שלטוניות, בהינתן תשתית הממשל המיוחדת המאפיינת ממשלה בתקופת מעבר...

מתחם הסבירות של פעילות גוף השלטוני בתקופת ממשלת מעבר נבחן, אפוא, בשים לב למאפייניה של הסמכות הקונקרטיה המופעלת, ובהתחשב באיזון הנדרש בין הצורך בעשייה לבין דרישת האיפוק. מהותו של איזון זה מושפע מטיבו של העניין ומאופי השיקולים הנוגדים הפועלים ברקעו (בג"ץ 2534/97). ישנה הקרנה הדדית בין חובת העשייה לבין הריסון והאיפוק הנדרשים במצבים המתאימים. ככל שמידת החיוניות בפעולה השלטונית גוברת, כך תקטן מידת האיפוק הנדרשת, ולהפך."

גם על הממשלה הנוכחית חלות מגבלות הנובעות ממעמדה כממשלה זמנית עד לכינון ממשלה חדשה, וגם היא נדרשת לאיפוק בהפעלת סמכויותיה בתקופה לגביה הצביעה הפסיקה על חשש





## היועצת המשפטית לממשלה

מוגבר להעדפת האינטרס המפלגתי הצר על פני האינטרס הציבורי, וכן על חשש מפני יצירת עובדות מוגמרות אשר עלולות להעמיד את הממשלה הנבחרת בפני מצב בלתי הפיך.

קשה לקבוע מסמרות מראש בעניין זה של היקף המגבלות החלות. כדברי בית המשפט, מדובר בשאלות של "איזון עדין" בין "חובת העשייה לבין הריסון והאיפוק הנדרשים", וההחלטה בכל מקרה ומקרה היא פרי של איזון בין השיקולים השונים הנוגעים לעניין בנסיבות אותו מקרה. בהקשר זה תשומת הלב מופנית להנחיות היועץ המשפטי לממשלה, שפורסמו במהלך השנים, אשר נוגעות לתקופת הבחירות.

עוד מופנית תשומת הלב לכך שלאחר בחירת הכנסת החדשה ועד לכינון ממשלה חדשה, תיחשב הממשלה ל"ממשלת מעבר", כאמור, ותכהן בתפקידה מכוחו של עקרון רציפות הממשלה, תוך שגם לנתון זה נודעת משמעות במסגרת אותו "איזון עדין" הנזכר לעיל (וראו לעניין זה גם סעיף 14 בפסק דינה של הנשיאה מ' נאור בבג"ץ 1004/15 התנועה למשילות ודמוקרטיה נ' השר לביטחון פנים (אר"ש 1.4.2015)).

לפיכך, כאשר עומדות על הפרק החלטות בנושאים שאינם בגדר ניהול שוטף, על השרים (והרשויות המוסמכות האחרות במשרדי הממשלה) לערוך בדיקה מוקדמת בעניין זה מול היועץ המשפטי של המשרד הנוגע בדבר בטרם קבלת החלטה.

אודה על הפצת מכתבי זה לשרים, ועל הקפדה מצד מזכירות הממשלה, בעת קביעת סדר יומן של הממשלה ושל ועדות השרים בתקופה זו, כי חוות הדעת המשפטיות המצורפות להצעות להחלטה יכללו התייחסות לסמכות הממשלה בתקופה הנוכחית בשים לב לכללי הריסון והאיפוק החלים. כמובן שנעמד לרשותכם בכל שאלה בעניין זה ככל שיידרש.

במרכה,  
גלי בהרב מטארה

העתק:  
ראש הממשלה  
ראש הממשלה החלופי  
המשנים ליועצת המשפטית לממשלה  
היועצים המשפטיים למשרדי הממשלה

# נספח מש 11/2

**מש 11/2 - הסכם קיבוצי מיום  
25.1.2011**

**עמ' 205**

11/20

MISRAD HAOTZAR

חסכם קיבוצי

שנערך ונחתם ביום 25/11/2011

ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל, המיוגגת על-ידי המכונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר אילן לוזן, ועל-ידי מנכ"ל משרד החינוך, ד"ר שמשון שושני;

בין:

(להלן: "המדינה")

מצד אחד

הסתדרות המורים בישראל, המיוגגת על-ידי המזכיר הכללי, מר יוסי וסרמן;

לכין:

(להלן: "הסתדרות המורים")

מצד שני

ובהסכם הקיבוצי הכולל בעניין רפורמת "אופק חרש", אשר נחתם בין הצדדים ביום 25.12.08 (להלן: "ההסכם הכולל"), הוסכם כי הצדדים ינהלו משא ומתן על יישום, לגבי עובדי הוראה המועסקים בשירות המדינה, של עלות הסכמי או הסרתי המסגרת, אשר ייתקמו, ככל שייחלמו, בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה לבין המדינה ו/או המעסיקים במגזר הציבורי, לאחר תזימתו ובמהלך תקופת תקפו של ההסכם הכולל;

הואיל:

וביום 12.1.2011 נחתם הסכם קיבוצי (מסגרת) בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה לבין המדינה ומעסיקים אחרים במגזר הציבורי (להלן: "הסכם המסגרת");

והואיל:

ובעקבות ההתייחסות על הסכם המסגרת נותל בין הצדדים משא ומתן בהתאם להוראות ההסכם הכולל כאמור;

והואיל:

ובין הצדדים התשגה הסכמה ברכב יישום של חלק ממסגרת עלות התוספות אשר נקבעה בסעיף 4 להסכם המסגרת (להלן: "מסגרת עלות תוספות"), לגבי עובדי הוראה המועסקים בשירות המדינה;

והואיל:

והצדדים מבקשים לעגן בהסכם קיבוצי את ההסכמות אליהן הגיעו במשא ומתן כאמור;

והואיל:

לפיכך הוצעה, הותנה וחוסכם בין הצדדים כדלקמן:

MISRAD HAOTZAR

1. המבוא והנספחים

המבוא להסכם זה והנספחים לו בתורים חלק בלתי נפרד ממנו.

2. תקופת ההסכם

הסכם זה הינו לתקופה שער יום 31.12.2012.

3. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על כל העובדים המרודגים בדירוג עובדי הוראה, המועסקים בשירות המדינה (להלן: "עובדי הוראה").

4. יישום עלות של 2.25%

- (א) החל ביום 1.1.2011 הנוצע הקצאה של החלק הראשון של מסגרת עלות התוספות הקבוע כסעיף 5.1.1 להסכם המסגרת (בשיעור של 2.25%).
- (ב) הקצאה חמורה בסעיף-קטן (א) חבוצע באופן הבא:
- (1) לגבי עובדי הוראה המועסקים בתנאי הרפורמה, ולגבי עובדי הוראה המועסקים בתפקידי פיקוח ומטה בהתאם להסכם הקיבוצי מיום 5.7.2010, יעודכנו טבלאות השכר בשיעור של 2.25%.
- טבלאות השכר המעורבנות החלות לגבי עובדי הוראה המועסקים בתנאי הרפורמה מצורפות כנספחים א' עד א'22 להסכם זה.
- טבלאות השכר המעורבנות החלות לגבי עובדי הוראה המועסקים בתפקידי פיקוח ומטה מצורפות כנספחים ב' עד ב'8 להסכם זה.
- (2) לגבי עובדי הוראה המועסקים לפי ההסכמים הקיבוציים החלים כמעסקת שאינה לפי תנאי הרפורמה (ולמען הסר ספק – אינם מועסקים בתפקידי פיקוח ומטה):
- (א) החל ביום 1.1.2011, יהיו עובדי הוראה, המועסקים לפי ההסכמים הקיבוציים החלים כמעסקת שאינה לפי תנאי הרפורמה, וכאם לתוספת שכר חדשה בשיעור של 2.25%, אשר תחושב על בסיס השכר המשולב, תוספת 2001 ותוספת 2008 (להלן: "הוספת 2011").
- (ב) למען הסר ספק מובהר, כי כתישוכ השכר יבוצע החישוב של הוספת 2001 (על בסיס שכר אשר אינו כולל את תוספת 2008 או את תוספת 2011) לפני החישוב של תוספת 2008 ותוספת 2011, והחישוב של תוספת 2008 (על בסיס שכר אשר אינו כולל את הוספת 2011) יבוצע לפני החישוב של תוספת 2011.
- (ג) תוספת 2011 לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום במשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.
- (ד) תוספת 2011 תחווה שכר לכל דבר ועניין והיא תובא בחשבון לעניין חישוב תוספות אחריות המחויבות מהשכר המשולב למעט תוספת 2001 ותוספת 2008, לעניין חישוב ערך שעה, לעניין סינרטי פיקורים במשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963, לעניין גמלאות, לעניין הפרשות לפנסיה, לקרן השתלמות, לקרן דמנה, וכל הפרשה או יבוי אחר הנהוגים לעניין שכר משולב.
- (ה) הממשלה מבהירה כי לאור הוראות סעיף 8 לחוק שירות המדינה (גמלאות) נוסח משולב, התש"ל-1970, תוספת 2011 תובא בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת, כוודרת כסעיף האמור.
- (ו) מוסכם כי תוספות השכר השקליות יעודכנו, החל ביום 1.1.2011, בשיעור של 2.25%.

MISRAD HAOTZAR

לעניין זה, תוספות השגר השקליות - כל התוספות השקליות המשולמות לעובדי חוראה והקיימות בדירוג עובדי חוראה, בהתאם לחסכמים הקיבוציים החלים בחקוקה שאינה לפי תנאי הרפורמה, ערב חתימת הסכם זה, למעט תוספות אשר אינן מחשוכות על-פי הסכמי תוספת יוקר ויש לזון מנגוון עדכון אחר ולמעט השלמת שכר לשכר מינימום מכוח חוק שכר מינימום, התשמ"ו - 1987.

(ג) האמור בסעיף זה יבוצע במשכורת חודש ינואר 2011 ולכל המאוחר במשכורת חודש פברואר 2011.

5. מענק חר פעמי

בנוסף על האמור, מוסכם על תשלום מענק חר פעמי לעובדי החוראה, בהתאם לאמור בחוקרי המנוחה על השכר במשרד האוצר הע 2010-1-48 מיום 16.11.2010 וזהה 2010-1-58 מיום 19.12.2010, המצייב כנספחיים 1-2 להסכם זה.

6. מיצוי תביעות

האמור בהסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של האמור בסעיף 155(א) להסכם הכולל, בכל הנוגע ליישום חלק הראשון של מסגרת עלות התוספות, בשיעור של 2.25%, חקבוע בסעיף 5.1.1 להסכם המסגרת ובכל הנוגע לאמור בסעיף 5.2 (בעניין המענק החד-פעמי) ובסעיף 9 להסכם המסגרת. למען הסר ספק, לבני היתרה של מסגרת עלות התוספות, ימשיכו לחול חוראות סעיף 155(א) להסכם הכולל.

ולראיה באו הצדדים על חתומם

הסתדרות המורים בישראל

בשם הסתדרות המורים

בשם מדינת ישראל

ש.כ. 2011-2413

## טבלת השכר למורים בעלי תואר BA (קוד דירוג 101)

דרגה	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	5,581.83								
2%	5,693.46								
2%	5,807.33	6,242.88							
2%	5,923.48	6,367.74							
2%	6,041.95	6,485.10	6,982.23						
2%	6,162.79	6,625.00	7,121.87						
2%	6,286.04	6,757.50	7,264.31						
1%	6,348.90	6,825.07	7,336.95	7,887.22					
1%	6,412.39	6,893.32	7,410.32	7,966.10					
1%	6,476.52	6,962.26	7,484.43	8,045.76					
1%	6,541.28	7,031.88	7,559.27	8,126.22	8,735.68				
1%	6,606.70	7,102.20	7,634.86	8,207.48	8,823.04				
1%	6,672.76	7,173.22	7,711.21	8,289.55	8,911.27				
1%	6,739.49	7,244.95	7,788.32	8,372.45	9,000.38	9,675.41			
1%	6,806.89	7,317.40	7,866.21	8,458.17	9,090.39	9,772.16			
1%	6,874.95	7,390.58	7,944.87	8,540.73	9,181.29	9,869.89	10,815.91		
1%	6,943.70	7,464.48	8,024.32	8,626.14	9,273.10	9,968.58	10,924.07		
1%	7,013.14	7,539.13	8,104.56	8,712.40	9,365.83	10,068.27	11,033.31		
1%	7,083.27	7,614.52	8,185.61	8,799.53	9,459.49	10,168.95	12,090.86		
1%	7,154.10	7,690.66	8,267.46	8,887.52	9,554.09	10,270.64	11,143.65		
1%	7,225.65	7,767.57	8,350.14	8,976.40	9,649.63	10,373.35	11,255.08		
1%	7,297.90	7,845.25	8,433.64	9,066.16	9,746.12	10,477.08	11,367.63		
1%	7,370.88	7,923.70	8,517.97	9,158.82	9,843.58	10,581.85	11,481.31	13,516.09	
1%	7,444.59	8,002.93	8,603.15	9,248.39	9,942.02	10,687.67	11,596.12	13,651.25	
1%	7,519.04	8,082.96	8,689.19	9,340.88	10,041.44	10,794.55	11,712.09	13,787.78	
1%	7,594.23	8,163.79	8,776.08	9,434.28	10,141.86	10,902.49	11,829.21	13,925.64	
1%	7,670.17	8,245.43	8,863.84	9,528.63	10,243.27	11,011.52	11,947.50	14,064.89	
1%	7,746.87	8,327.89	8,952.48	9,623.91	10,345.71	11,121.63	12,066.97	14,205.54	
1%	7,824.34	8,411.16	9,042.00	9,720.15	10,449.16	11,232.85	12,187.64	14,347.60	
1%	7,902.58	8,495.28	9,132.42	9,817.35	10,553.66	11,345.18	12,309.52	14,491.07	
1%	7,981.61	8,580.23	9,223.75	9,915.53	10,659.19	11,458.63	12,432.61	14,635.98	
1%	8,061.42	8,666.03	9,315.98	10,014.68	10,765.78	11,573.22	12,556.94	14,782.34	
1%	8,142.04	8,752.69	9,409.14	10,114.83	10,873.44	11,688.95	12,682.51	14,930.17	
1%	8,223.46	8,840.22	9,503.23	10,215.98	10,982.18	11,805.84	12,809.34	15,079.47	
1%	8,305.69	8,928.62	9,598.27	10,318.14	11,092.00	11,923.90	12,937.43	15,230.26	
1%	8,388.75	9,017.91	9,694.25	10,421.32	11,202.92	12,043.14	13,066.80	15,382.57	

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

## טבלת השכר למורים בעלי תואר MA (קוד דירוג 102)

9	8	7	6	5	4	3	2	1	דרגה
8.5%	8.5%	8.5%	7.5%	7.5%	7.5%	7.5%	7.5%		
								5,880.92	
								5,978.14	2%
							6,555.03	6,097.70	2%
							6,686.13	6,219.65	2%
						7,331.34	6,819.85	6,344.05	2%
						7,477.97	6,956.25	6,470.93	2%
						7,627.53	7,095.37	6,600.35	2%
				8,281.59	7,703.80	7,166.33	6,666.35		1%
				8,364.40	7,780.84	7,237.99	6,733.01		1%
				8,448.05	7,858.65	7,310.37	6,800.34		1%
			9,172.47	8,532.53	7,937.23	7,383.47	6,868.35		1%
			9,264.19	8,617.85	8,016.61	7,457.31	6,937.03		1%
			9,356.83	8,704.03	8,096.77	7,531.88	7,006.40		1%
		10,159.18	9,450.40	8,791.07	8,177.74	7,607.20	7,076.46		1%
		10,260.77	9,544.90	8,878.98	8,259.52	7,683.27	7,147.23		1%
		10,363.38	9,640.35	8,967.77	8,342.11	7,760.10	7,218.70		1%
	11,356.71	10,467.01	9,736.76	9,057.45	8,425.53	7,837.71	7,290.89		1%
	11,470.28	10,571.68	9,834.12	9,148.02	8,509.79	7,916.08	7,363.80		1%
	11,584.98	10,677.40	9,932.47	9,239.50	8,594.89	7,995.24	7,437.44		1%
12,695.40	11,700.83	10,784.17	10,031.79	9,331.90	8,680.84	8,075.20	7,511.81		1%
12,822.35	11,817.84	10,892.02	10,132.11	9,425.22	8,767.64	8,155.95	7,586.93		1%
12,950.58	11,936.02	11,000.94	10,233.43	9,519.47	8,855.32	8,237.51	7,662.80		1%
14,191.89	13,080.08	12,055.38	11,110.95	10,335.76	9,614.66	8,943.87	8,319.88	7,739.43	1%
14,333.81	13,210.88	12,175.93	11,222.06	10,439.12	9,710.81	9,033.31	8,403.08	7,816.82	1%
14,477.15	13,342.99	12,297.69	11,334.28	10,543.51	9,807.92	9,123.65	8,487.11	7,894.99	1%
14,621.92	13,476.42	12,420.67	11,447.62	10,648.95	9,906.00	9,214.88	8,571.98	7,973.94	1%
14,768.14	13,611.19	12,544.87	11,562.10	10,755.44	10,005.06	9,307.03	8,657.70	8,053.68	1%
14,915.82	13,747.30	12,670.32	11,677.72	10,862.99	10,105.11	9,400.10	8,744.28	8,134.21	1%
15,064.98	13,884.77	12,797.03	11,794.49	10,971.62	10,206.16	9,494.10	8,831.72	8,215.56	1%
15,215.63	14,023.62	12,925.00	11,912.44	11,081.34	10,308.22	9,589.04	8,920.04	8,297.71	1%
15,367.78	14,163.86	13,054.25	12,031.56	11,192.15	10,411.30	9,684.93	9,009.24	8,380.69	1%
15,521.46	14,305.49	13,184.79	12,151.88	11,304.07	10,515.42	9,781.78	9,099.33	8,464.50	1%
15,676.68	14,448.55	13,316.64	12,273.40	11,417.11	10,620.57	9,879.60	9,190.33	8,549.14	1%
15,833.44	14,593.04	13,449.80	12,396.13	11,531.28	10,726.78	9,978.40	9,282.23	8,634.63	1%
15,991.78	14,738.97	13,584.30	12,520.09	11,646.60	10,834.04	10,078.18	9,375.05	8,720.98	1%
16,151.70	14,886.36	13,720.14	12,645.29	11,763.06	10,942.38	10,178.96	9,468.80	8,808.19	1%

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011





טבלת הסדרה לשכר מורים קיבוצים - התאג. M.A (לפי דירוג 102)

ש	8.5%	8	7.5	7	6.5	6	5.5	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	דרימה	ותק
747.25	10,326.27	9,905.30	9,517.30	9,129.31	8,771.71	8,414.11	8,120.59	7,827.08	7,554.04	7,281.00	7,027.01	6,773.02	6,536.76	6,300.49	6,080.70	5,868.00		1
962.19	10,532.80	10,103.40	9,707.65	9,311.88	8,947.14	8,592.39	8,283.00	7,983.62	7,705.12	7,426.62	7,167.55	6,908.48	6,667.49	6,426.50	6,202.32	5,978.14		2
181.44	10,743.45	10,305.47	9,901.80	9,498.13	9,126.08	8,754.04	8,448.66	8,143.29	7,859.22	7,575.15	7,310.90	7,046.65	6,800.84	6,555.03	6,326.36	6,097.70		3
405.06	10,958.32	10,511.58	10,099.84	9,698.09	9,308.61	8,929.12	8,617.64	8,306.16	8,016.64	7,728.66	7,457.12	7,187.59	6,936.86	6,686.13	6,452.89	6,219.85		4
633.17	11,177.49	10,721.81	10,301.83	9,891.85	9,494.78	9,107.70	8,789.99	8,472.28	8,178.73	7,881.19	7,606.26	7,331.34	7,075.60	6,819.65	6,581.95	6,344.05		5
865.83	11,401.04	10,936.25	10,507.87	10,079.49	9,694.67	9,289.85	8,935.79	8,641.72	8,340.27	8,038.81	7,758.39	7,477.97	7,217.11	6,956.25	6,713.59	6,470.93		6
103.15	11,629.06	11,154.97	10,716.03	10,281.08	9,878.37	9,470.41	9,145.11	8,814.56	8,507.07	8,199.59	7,913.56	7,627.53	7,361.45	7,095.37	6,847.86	6,600.35		7
224.18	11,745.35	11,266.52	10,825.21	10,383.89	9,977.15	9,570.41	9,236.56	8,902.70	8,592.15	8,281.59	7,992.69	7,703.80	7,435.06	7,166.33	6,916.34	6,666.35		8
346.42	11,862.80	11,379.19	10,933.46	10,487.73	10,076.92	9,666.11	9,328.92	8,991.73	8,678.07	8,364.40	8,072.92	7,780.84	7,509.41	7,237.99	6,965.50	6,733.01		9
469.88	11,981.43	11,492.88	11,042.79	10,592.61	10,177.69	9,762.77	9,422.21	9,081.65	8,764.85	8,448.05	8,153.35	7,868.65	7,584.51	7,310.37	7,055.36	6,800.34		10
594.58	12,101.25	11,607.91	11,153.22	10,698.53	10,279.47	9,860.40	9,516.43	9,172.47	8,862.50	8,537.53	8,234.88	7,937.23	7,660.35	7,383.47	7,125.81	6,868.35		11
720.53	12,224.48	11,723.99	11,264.75	10,805.52	10,382.26	9,959.00	9,611.60	9,264.19	8,941.62	8,617.85	8,317.23	8,016.61	7,736.96	7,457.31	7,197.17	6,937.03		12
847.73	12,344.48	11,841.23	11,377.40	10,913.58	10,486.08	10,059.95	9,707.71	9,356.63	9,030.43	8,704.03	8,400.40	8,096.77	7,814.33	7,531.86	7,269.14	7,006.40		13
976.21	12,467.93	11,959.64	11,491.18	11,022.71	10,590.95	10,159.18	9,804.79	9,450.40	9,211.94	8,791.07	8,484.40	8,177.74	7,892.47	7,607.20	7,341.69	7,076.46		14
105.97	12,592.61	12,079.24	11,606.09	11,132.94	10,696.66	10,260.77	9,902.84	9,544.90	9,211.94	8,878.98	8,569.25	8,259.52	7,971.39	7,683.27	7,415.25	7,147.23		15
237.03	12,718.53	12,200.03	11,722.15	11,244.27	10,803.82	10,363.38	10,001.87	9,640.35	9,304.06	8,967.77	8,654.94	8,342.11	8,051.11	7,760.10	7,489.40	7,218.70		16
363.49	12,845.72	12,322.03	11,839.37	11,356.71	10,911.86	10,467.07	10,101.89	9,736.76	9,397.10	9,057.45	8,741.49	8,425.53	8,131.62	7,837.71	7,564.30	7,290.99		17
488.13	12,974.17	12,458.79	11,957.76	11,470.28	11,020.98	10,571.68	10,202.90	9,834.12	9,491.07	9,148.02	8,828.91	8,509.79	8,212.94	7,916.08	7,638.90	7,363.80		18
613.13	13,103.92	12,589.20	12,077.34	11,584.98	11,131.19	10,677.40	10,304.93	9,932.47	9,585.98	9,239.50	8,917.19	8,594.89	8,295.07	7,995.24	7,716.34	7,437.44		19
738.13	13,234.95	12,695.40	12,198.11	11,700.83	11,242.50	10,784.17	10,407.95	10,031.79	9,681.84	9,331.90	9,006.37	8,680.84	8,378.02	8,075.20	7,793.50	7,511.81		20
863.13	13,367.30	12,822.35	12,320.10	11,817.84	11,354.93	10,892.02	10,512.06	10,132.11	9,778.66	9,425.22	9,096.43	8,767.64	8,461.80	8,155.95	7,871.44	7,586.93		21
988.13	13,500.98	12,950.58	12,443.30	11,936.02	11,468.48	11,000.94	10,617.18	10,233.43	9,876.45	9,519.47	9,187.39	8,856.32	8,546.41	8,237.51	7,950.15	7,662.80		22
1113.13	13,635.99	13,080.08	12,567.73	12,055.38	11,583.16	11,110.95	10,723.35	10,335.76	9,975.21	9,614.66	9,279.27	8,943.87	8,631.86	8,319.88	8,029.65	7,739.43		23
1238.13	13,772.35	13,210.88	12,693.41	12,175.93	11,703.16	11,222.06	10,830.59	10,439.12	10,074.97	9,710.81	9,372.06	9,033.31	8,718.20	8,408.08	8,109.95	7,816.82		24
1363.13	13,910.07	13,342.99	12,820.34	12,297.69	11,815.96	11,334.28	10,938.89	10,543.51	10,175.72	9,807.92	9,466.78	9,123.65	8,805.38	8,487.11	8,191.05	7,894.99		25
1488.13	14,049.17	13,476.42	12,948.54	12,420.67	11,934.14	11,447.62	11,048.28	10,648.95	10,277.47	9,906.00	9,560.44	9,214.88	8,893.43	8,571.98	8,272.96	7,973.94		26
1613.13	14,189.66	13,611.19	13,078.03	12,544.87	12,053.48	11,562.10	11,158.77	10,755.44	10,380.25	10,005.06	9,656.04	9,307.03	8,982.37	8,657.70	8,355.68	8,053.66		27
1738.13	14,331.58	13,747.30	13,208.81	12,670.32	12,174.02	11,677.72	11,270.35	10,862.99	10,484.05	10,105.11	9,752.60	9,404.10	9,162.91	8,831.72	8,523.64	8,215.56		28
1863.13	14,474.88	13,884.77	13,340.90	12,797.03	12,295.76	11,794.49	11,383.06	10,971.82	10,588.89	10,208.22	9,848.63	9,589.04	9,347.09	9,009.24	8,694.96	8,380.89		29
1988.13	14,619.62	14,023.62	13,474.31	12,925.00	12,418.72	11,912.44	11,496.59	11,081.34	10,694.78	10,311.30	10,048.60	9,784.98	9,540.55	9,190.33	8,781.91	8,464.50		30
2113.13	14,765.82	14,163.88	13,609.05	13,054.25	12,542.90	12,031.56	11,611.86	11,192.15	10,801.73	10,515.42	10,148.60	9,884.96	9,634.96	9,331.66	9,033.31	8,733.94		31
2238.13	14,913.48	14,305.49	13,745.14	13,184.79	12,668.33	12,151.88	11,727.98	11,304.07	10,909.74	10,515.42	10,148.60	9,884.96	9,634.96	9,331.66	9,033.31	8,733.94		32
2363.13	15,062.61	14,448.55	13,882.59	13,316.64	12,795.02	12,273.40	11,845.26	11,417.11	11,018.84	10,620.57	10,250.09	9,879.60	9,540.55	9,190.33	8,781.91	8,464.50		33
2488.13	15,213.24	14,593.04	14,021.42	13,449.80	12,922.97	12,396.13	11,963.71	11,531.28	11,129.03	10,726.78	10,352.59	9,978.40	9,630.31	9,282.23	8,958.43	8,634.63		34
2613.13	15,365.37	14,738.97	14,161.63	13,584.30	13,052.20	12,520.09	12,083.34	11,646.80	11,240.32	10,834.04	10,456.11	10,078.18	9,726.62	9,375.05	9,046.02	8,720.98		35
2738.13	15,519.03	14,886.36	14,303.25	13,720.14	13,182.72	12,645.29	12,204.18	11,763.06	11,352.72	10,942.38	10,560.67	10,178.96	9,823.88	9,468.80	9,138.50	8,808.19		36

טבלת מחשבת ההת מיום 2011.

צולות המלווה לשכר מורחב הימים בדרגת 'בב' (קוב דיוג 104)

דרגה	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
1	4,500.35	4,590.36	4,669.11	4,742.74	4,811.40	4,875.08	4,933.77	4,987.47	5,046.16	5,104.85	5,163.54	5,222.23	5,280.92	5,339.61	5,398.30	5,457.00	5,515.69	5,574.38	5,633.07	5,691.76	5,750.45	5,809.14	5,867.83	5,926.52	5,985.21	6,043.90	6,102.60	6,161.29	6,219.98	6,278.67	6,337.36	6,396.05	6,454.74	6,513.43	6,572.12	6,630.81	6,689.50	6,748.20	6,806.89	6,865.58	6,924.27	6,982.96	7,041.65	7,100.34	7,159.03	7,217.72	7,276.41	7,335.10	7,393.79	7,452.48	7,511.17	7,569.86	7,628.55	7,687.24	7,745.93	7,804.62	7,863.31	7,922.00	7,980.69	8,039.38	8,098.07	8,156.76	8,215.45	8,274.14	8,332.83	8,391.52	8,450.21	8,508.90	8,567.59	8,626.28	8,684.97	8,743.66	8,802.35	8,861.04	8,919.73	8,978.42	9,037.11	9,095.80	9,154.49	9,213.18	9,271.87	9,330.56	9,389.25	9,447.94	9,506.63	9,565.32	9,624.01	9,682.70	9,741.39	9,800.08	9,858.77	9,917.46	9,976.15	10,034.84	10,093.53	10,152.22	10,210.91	10,269.60	10,328.29	10,386.98	10,445.67	10,504.36	10,563.05	10,621.74	10,680.43	10,739.12	10,797.81	10,856.50	10,915.19	10,973.88	11,032.57	11,091.26	11,149.95	11,208.64	11,267.33	11,326.02	11,384.71	11,443.40	11,502.09	11,560.78	11,619.47	11,678.16	11,736.85	11,795.54	11,854.23	11,912.92	11,971.61	12,030.30	12,089.00	12,147.69	12,206.38	12,265.07	12,323.76	12,382.45	12,441.14	12,500.83	12,559.52	12,618.21	12,676.90	12,735.59	12,794.28	12,852.97	12,911.66	12,970.35	13,029.04	13,087.73	13,146.42	13,205.11	13,263.80	13,322.49	13,381.18	13,439.87	13,498.56	13,557.25	13,615.94	13,674.63	13,733.32	13,792.01	13,850.70	13,909.39	13,968.08	14,026.77	14,085.46	14,144.15	14,202.84	14,261.53	14,320.22	14,378.91	14,437.60	14,496.29	14,554.98	14,613.67	14,672.36	14,731.05	14,789.74	14,848.43	14,907.12	14,965.81	15,024.50	15,083.19	15,141.88	15,200.57	15,259.26	15,317.95	15,376.64	15,435.33	15,494.02	15,552.71	15,611.40	15,670.09	15,728.78	15,787.47	15,846.16	15,904.85	15,963.54	16,022.23	16,080.92	16,139.61	16,198.30	16,257.00	16,315.69	16,374.38	16,433.07	16,491.76	16,550.45	16,609.14	16,667.83	16,726.52	16,785.21	16,843.90	16,902.59	16,961.28	17,019.97	17,078.66	17,137.35	17,196.04	17,254.73	17,313.42	17,372.11	17,430.80	17,489.49	17,548.18	17,606.87	17,665.56	17,724.25	17,782.94	17,841.63	17,900.32	17,959.01	18,017.70	18,076.39	18,135.08	18,193.77	18,252.46	18,311.15	18,369.84	18,428.53	18,487.22	18,545.91	18,604.60	18,663.29	18,722.00	18,780.69	18,839.38	18,898.07	18,956.76	19,015.45	19,074.14	19,132.83	19,191.52	19,250.21	19,308.90	19,367.59	19,426.28	19,484.97	19,543.66	19,602.35	19,661.04	19,719.73	19,778.42	19,837.11	19,895.80	19,954.49	20,013.18	20,071.87	20,130.56	20,189.25	20,247.94	20,306.63	20,365.32	20,424.01	20,482.70	20,541.39	20,600.08	20,658.77	20,717.46	20,776.15	20,834.84	20,893.53	20,952.22	21,010.91	21,069.60	21,128.29	21,186.98	21,245.67	21,304.36	21,363.05	21,421.74	21,480.43	21,539.12	21,597.81	21,656.50	21,715.19	21,773.88	21,832.57	21,891.26	21,949.95	22,008.64	22,067.33	22,126.02	22,184.71	22,243.40	22,302.09	22,360.78	22,419.47	22,478.16	22,536.85	22,595.54	22,654.23	22,712.92	22,771.61	22,830.30	22,889.00	22,947.69	23,006.38	23,065.07	23,123.76	23,182.45	23,241.14	23,300.83	23,359.52	23,418.21	23,476.90	23,535.59	23,594.28	23,652.97	23,711.66	23,770.35	23,829.04	23,887.73	23,946.42	24,005.11	24,063.80	24,122.49	24,181.18	24,239.87	24,298.56	24,357.25	24,415.94	24,474.63	24,533.32	24,592.01	24,650.70	24,709.39	24,768.08	24,826.77	24,885.46	24,944.15	25,002.84	25,061.53	25,120.22	25,178.91	25,237.60	25,296.29	25,354.98	25,413.67	25,472.36	25,531.05	25,589.74	25,648.43	25,707.12	25,765.81	25,824.50	25,883.19	25,941.88	26,000.57	26,059.26	26,117.95	26,176.64	26,235.33	26,294.02	26,352.71	26,411.40	26,470.09	26,528.78	26,587.47	26,646.16	26,704.85	26,763.54	26,822.23	26,880.92	26,939.61	27,000.00	27,060.00	27,120.00	27,180.00	27,240.00	27,300.00	27,360.00	27,420.00	27,480.00	27,540.00	27,600.00	27,660.00	27,720.00	27,780.00	27,840.00	27,900.00	27,960.00	28,020.00	28,080.00	28,140.00	28,200.00	28,260.00	28,320.00	28,380.00	28,440.00	28,500.00	28,560.00	28,620.00	28,680.00	28,740.00	28,800.00	28,860.00	28,920.00	28,980.00	29,040.00	29,100.00	29,160.00	29,220.00	29,280.00	29,340.00	29,400.00	29,460.00	29,520.00	29,580.00	29,640.00	29,700.00	29,760.00	29,820.00	29,880.00	29,940.00	30,000.00

טבלת מחירים למכר מורגים היפנים בדרגת 'סומטר' (קוד דריג 105)

צ	8.5	9	7.5	7	6.5	6	5.5	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	דרגה
3,997.58	8,723.48	6,449.39	5,196.76	5,944.13	5,711.30	5,478.47	5,287.36	5,096.25	4,918.47	4,740.69	4,575.32	4,409.95	4,256.11	4,102.28	3,958.17	3,825.07	
7,137.54	6,857.95	6,578.37	6,320.70	6,063.02	5,825.53	5,598.03	5,393.10	5,198.17	5,016.84	4,835.51	4,688.83	4,498.15	4,341.24	4,184.32	4,038.35	3,892.39	2%
7,280.29	6,995.11	6,709.94	6,447.11	6,184.28	5,942.04	5,699.60	5,500.97	5,302.14	5,117.18	4,932.22	4,760.16	4,588.11	4,428.06	4,268.01	4,119.13	3,970.24	2%
7,425.89	7,135.02	6,844.14	6,576.05	6,307.96	6,060.88	5,813.79	5,610.98	5,408.18	5,219.52	5,030.86	4,855.37	4,679.67	4,518.62	4,353.37	4,201.51	4,049.65	2%
7,574.41	7,277.72	6,981.02	6,707.57	6,434.12	6,182.09	5,930.07	5,723.20	5,516.34	5,323.91	5,131.48	4,952.48	4,773.47	4,606.95	4,440.44	4,285.54	4,130.64	2%
7,725.90	7,423.27	7,120.64	6,841.72	6,562.80	6,305.74	6,048.67	5,837.67	5,626.67	5,430.39	5,234.11	5,051.52	4,888.94	4,698.08	4,529.25	4,371.25	4,213.25	2%
7,880.42	7,571.74	7,263.06	6,978.56	6,694.06	6,431.85	6,169.64	5,954.42	5,739.20	5,538.00	5,338.79	5,152.56	4,986.32	4,793.07	4,619.83	4,458.67	4,297.52	2%
7,959.22	7,647.45	7,335.69	7,048.34	6,761.00	6,496.17	6,231.34	6,013.97	5,796.59	5,594.39	5,392.18	5,204.08	5,015.98	4,841.01	4,666.03	4,503.26	4,340.49	2%
8,038.81	7,723.93	7,409.04	7,118.83	6,828.61	6,561.13	6,293.65	6,074.11	5,854.56	5,650.33	5,446.10	5,256.12	5,066.14	4,889.42	4,712.69	4,548.29	4,383.90	1%
8,119.20	7,801.17	7,483.13	7,190.02	6,896.90	6,626.74	6,356.59	6,134.65	5,913.10	5,706.83	5,500.56	5,308.88	5,116.80	4,938.31	4,759.82	4,593.78	4,427.74	1%
8,200.39	7,879.18	7,557.97	7,261.92	6,965.87	6,693.01	6,420.15	6,196.19	5,972.24	5,763.90	5,555.57	5,361.77	5,167.97	4,987.69	4,807.41	4,639.71	4,472.01	1%
8,285.22	7,957.97	7,633.55	7,334.54	7,035.53	6,759.94	6,484.36	6,258.16	6,031.96	5,821.54	5,611.12	5,415.39	5,219.66	5,037.57	4,855.49	4,686.11	4,516.73	1%
8,369.05	8,037.55	7,709.88	7,407.88	7,105.88	6,827.54	6,549.20	6,320.74	6,092.28	5,879.76	5,667.24	5,469.54	5,271.85	5,087.95	4,904.04	4,732.97	4,561.90	1%
8,448.87	8,117.93	7,786.98	7,481.96	7,176.94	6,895.82	6,614.69	6,383.95	6,153.20	5,938.55	5,723.91	5,524.24	5,324.57	5,138.82	4,953.08	4,780.30	4,607.52	1%
8,533.36	8,199.11	7,864.85	7,556.78	7,248.71	6,964.77	6,680.84	6,447.79	6,214.73	5,997.94	5,781.15	5,579.48	5,377.81	5,190.21	5,022.61	4,828.11	4,653.60	1%
8,618.89	8,281.10	7,943.50	7,632.35	7,321.20	7,034.42	6,747.65	6,512.26	6,276.88	6,057.92	5,838.96	5,635.27	5,431.59	5,242.12	5,052.64	4,876.39	4,700.13	1%
8,704.88	8,363.91	8,022.93	7,708.67	7,394.41	7,104.77	6,815.12	6,577.39	6,339.65	6,118.50	5,897.35	5,681.63	5,475.90	5,294.44	5,103.17	4,925.15	4,747.13	1%
8,791.93	8,447.55	8,103.10	7,785.76	7,468.36	7,175.81	6,883.27	6,643.18	6,403.05	6,179.88	5,958.32	5,748.54	5,540.76	5,340.96	5,205.74	5,024.15	4,842.55	1%
8,879.85	8,532.02	8,184.14	7,863.61	7,543.04	7,247.57	6,952.11	6,709.59	6,467.08	6,241.48	6,015.88	5,806.09	5,596.17	5,400.96	5,257.80	5,074.39	4,890.98	1%
8,968.69	8,617.34	8,266.04	7,942.25	7,618.47	7,320.05	7,021.63	6,776.69	6,531.75	6,303.89	6,076.04	5,884.09	5,652.13	5,454.97	5,257.80	5,074.39	4,890.98	1%
9,058.34	8,703.62	8,348.70	8,021.67	7,694.65	7,393.25	7,091.84	6,844.45	6,597.06	6,368.93	6,136.80	5,922.73	5,708.65	5,509.52	5,310.38	5,125.13	4,939.89	1%
9,148.92	8,790.55	8,432.18	8,101.89	7,771.60	7,467.18	7,162.76	6,912.50	6,663.03	6,430.60	6,198.17	5,981.98	5,766.74	5,564.61	5,363.48	5,176.38	4,989.28	1%
9,240.41	8,878.46	8,516.50	8,182.91	7,848.31	7,541.85	7,234.39	6,982.03	6,729.67	6,494.91	6,260.15	6,041.78	5,823.40	5,620.26	5,417.12	5,228.15	5,039.18	1%
9,332.81	8,967.24	8,601.67	8,264.74	7,927.81	7,617.27	7,306.73	7,051.65	6,796.96	6,559.86	6,322.76	6,102.19	5,881.83	5,676.46	5,471.29	5,280.43	5,089.57	1%
9,426.14	9,056.91	8,687.69	8,347.39	8,007.08	7,693.44	7,379.80	7,122.37	6,864.93	6,625.46	6,385.98	6,163.22	5,940.45	5,733.22	5,528.00	5,333.23	5,140.46	1%
9,520.40	9,147.48	8,774.56	8,430.86	8,087.16	7,770.38	7,453.60	7,193.59	6,933.58	6,691.71	6,449.04	6,224.85	5,999.85	5,790.56	5,581.26	5,386.56	5,191.87	1%
9,615.61	9,239.96	8,862.31	8,515.17	8,168.03	7,848.08	7,528.14	7,265.53	7,002.92	6,759.63	6,514.34	6,287.10	6,059.85	5,846.46	5,637.07	5,440.43	5,243.79	1%
9,711.76	9,337.35	8,950.93	8,600.32	8,249.71	7,926.56	7,603.42	7,338.18	7,072.95	6,826.21	6,579.48	6,349.97	6,120.45	5,906.95	5,693.44	5,494.83	5,296.23	1%
9,809.88	9,424.66	9,040.44	8,686.32	8,332.20	8,005.83	7,679.45	7,411.56	7,143.88	6,894.48	6,645.28	6,413.47	6,181.66	5,966.02	5,750.38	5,549.78	5,349.19	1%
9,906.97	9,518.91	9,130.85	8,773.19	8,415.53	8,085.89	7,756.25	7,485.88	7,215.11	6,963.42	6,711.73	6,477.60	6,243.47	6,025.66	5,807.88	5,605.26	5,402.68	1%
10,004.04	9,614.10	9,222.15	8,860.92	8,498.68	8,166.74	7,833.81	7,560.54	7,287.26	7,033.08	6,778.85	6,542.36	6,305.91	6,086.93	5,865.96	5,661.33	5,458.71	1%
10,102.16	9,710.24	9,314.33	8,949.53	8,584.68	8,248.41	7,912.15	7,638.14	7,364.14	7,103.39	6,846.64	6,607.86	6,368.97	6,146.79	5,924.62	5,717.95	5,511.27	1%
10,200.31	9,807.34	9,407.52	9,039.02	8,670.52	8,330.90	7,991.27	7,712.50	7,433.74	7,174.42	6,915.10	6,673.88	6,432.65	6,208.26	5,983.87	5,775.13	5,566.39	1%
10,302.33	9,905.41	9,501.59	9,129.02	8,757.23	8,414.21	8,071.18	7,789.63	7,508.07	7,246.16	6,984.26	6,740.62	6,496.98	6,270.34	6,043.70	5,832.88	5,622.05	1%
10,404.47	10,004.47	9,596.61	9,220.71	8,844.80	8,498.25	8,151.89	7,867.52	7,583.16	7,318.63	7,054.10	6,808.02	6,561.95	6,333.05	6,104.14	5,891.21	5,678.27	1%
10,506.61	10,104.51	9,692.58	9,312.91	8,933.25	8,583.33	8,233.41	7,946.20	7,658.99	7,391.81	7,124.64	6,876.10	6,627.57	6,386.38	6,165.18	5,950.12	5,735.05	1%

טבלת מחירים לתל סיום 2011

טבלת המכרה לפי קטגוריית המכרה, בלתי חסומה (קטגוריית המכרה)

מחיר	דרימה	1	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5	8	8.5	9
6.5%																	
87.75	5,949.29	5,610.83	5,391.05	5,171.27	4,968.71	4,786.15	4,599.89	4,276.97	4,124.31	3,980.43	3,836.56	3,702.73	3,568.90	3,444.40	3,319.95		
09.51	5,966.28	5,723.05	5,498.87	5,274.70	5,058.09	4,861.47	4,691.89	4,364.55	4,206.79	4,060.04	3,913.29	3,776.78	3,640.27	3,513.29	3,386.30		
33.70	6,085.60	5,837.51	5,608.65	5,380.19	5,160.45	4,958.70	4,786.73	4,451.84	4,290.93	4,141.24	3,991.56	3,852.32	3,713.08	3,583.55	3,454.03		
60.37	6,207.32	5,964.26	5,721.03	5,487.60	5,272.84	5,087.88	4,881.44	4,540.87	4,376.75	4,224.07	4,071.39	3,929.37	3,783.34	3,655.22	3,523.11		
89.58	6,331.46	6,073.34	5,835.45	5,597.55	5,378.29	5,159.03	4,979.07	4,631.69	4,464.28	4,308.55	4,152.82	4,007.95	3,863.09	3,728.33	3,593.57		
11.37	6,458.09	6,194.81	5,952.16	5,709.50	5,485.86	5,282.22	5,078.65	4,724.33	4,553.57	4,394.72	4,235.86	4,088.11	3,940.35	3,802.90	3,665.44		
35.80	6,587.25	6,318.71	6,071.20	5,823.69	5,585.59	5,367.46	5,180.22	4,822.62	4,644.64	4,482.62	4,320.59	4,169.23	4,019.16	3,878.95	3,738.73		
24.36	6,653.13	6,381.90	6,131.91	5,881.93	5,651.53	5,421.13	5,234.03	4,867.00	4,691.08	4,527.44	4,363.80	4,211.57	4,059.35	3,917.74	3,776.14		
33.60	6,719.66	6,445.71	6,193.23	5,940.75	5,708.05	5,475.35	5,284.35	4,915.87	4,738.00	4,572.72	4,407.44	4,253.69	4,099.94	3,956.92	3,813.90		
33.54	6,786.85	6,510.17	6,255.16	6,000.16	5,785.13	5,530.10	5,337.19	4,964.83	4,785.38	4,618.44	4,451.51	4,286.23	4,140.94	3,996.49	3,852.04		
34.17	6,854.72	6,575.27	6,317.72	6,060.16	5,822.78	5,595.40	5,390.56	5,014.48	4,833.23	4,664.63	4,496.03	4,339.19	4,182.35	4,036.45	3,890.56		
35.51	6,923.27	6,641.03	6,380.89	6,120.76	5,881.01	5,641.25	5,444.47	5,064.62	4,881.56	4,711.27	4,540.99	4,382.58	4,224.17	4,076.82	3,929.46		
77.57	6,992.50	6,707.44	6,444.70	6,181.97	5,939.82	5,697.67	5,498.91	5,115.27	4,930.35	4,758.39	4,586.40	4,426.41	4,266.42	4,117.59	3,968.76		
10.34	7,062.43	6,774.51	6,508.15	6,243.79	5,999.22	5,754.64	5,553.90	5,166.42	4,979.68	4,805.97	4,632.26	4,470.67	4,309.08	4,158.75	4,008.45		
33.86	7,133.05	6,842.26	6,574.24	6,306.23	6,059.21	5,812.19	5,609.44	5,218.08	5,029.48	4,854.03	4,678.58	4,515.38	4,352.17	4,200.35	4,048.53		
38.09	7,204.38	6,910.68	6,639.98	6,369.28	6,119.80	5,870.31	5,665.63	5,270.26	5,079.77	4,902.57	4,725.37	4,560.53	4,395.69	4,242.95	4,089.02		
37.77	7,276.43	6,979.78	6,706.38	6,432.98	6,181.00	5,929.02	5,722.19	5,322.97	5,130.57	4,951.60	4,772.82	4,608.14	4,439.65	4,284.78	4,129.91		
19.80	7,349.19	7,049.58	6,773.45	6,497.31	6,242.81	5,988.31	5,779.41	5,376.20	5,181.88	5,001.11	4,820.35	4,652.20	4,484.05	4,327.63	4,171.21		
5.29	7,422.68	7,120.06	6,841.18	6,562.28	6,305.24	6,048.19	5,837.20	5,429.96	5,233.69	5,051.12	4,868.55	4,698.72	4,528.89	4,370.80	4,212.92		
12.54	7,496.91	7,191.28	6,909.59	6,627.91	6,368.29	6,108.67	5,895.58	5,484.26	5,286.03	5,101.64	4,917.24	4,745.71	4,574.18	4,414.61	4,255.05		
10.56	7,571.96	7,263.19	6,978.69	6,694.19	6,431.97	6,169.78	5,954.53	5,539.10	5,338.89	5,152.65	4,968.41	4,793.16	4,619.82	4,458.76	4,297.60		
9.37	7,647.60	7,335.82	7,048.48	6,761.13	6,496.29	6,231.45	6,014.08	5,594.49	5,392.28	5,204.18	5,016.08	4,841.10	4,666.12	4,503.34	4,340.57		
8.98	7,724.07	7,409.18	7,118.96	6,828.74	6,561.25	6,293.77	6,074.22	5,650.44	5,446.20	5,256.22	5,066.24	4,889.51	4,712.78	4,548.38	4,383.98		
9.35	7,801.31	7,483.27	7,190.15	6,897.03	6,626.87	6,356.71	6,134.96	5,706.94	5,500.67	5,311.87	5,116.90	4,938.40	4,759.91	4,593.86	4,427.82		
0.55	7,879.33	7,558.11	7,262.05	6,966.00	6,693.14	6,420.27	6,198.31	5,768.94	5,555.67	5,361.87	5,168.07	4,987.79	4,807.50	4,639.80	4,472.10		
2.55	7,958.12	7,633.69	7,334.87	7,035.66	6,760.07	6,484.48	6,258.27	5,821.65	5,611.23	5,415.49	5,219.75	5,037.66	4,856.58	4,686.20	4,516.32		
5.38	8,037.70	7,710.02	7,408.02	7,108.01	6,827.87	6,549.32	6,320.86	6,092.39	5,879.87	5,667.34	5,459.84	5,271.95	5,086.04	4,904.14	4,733.06	4,561.99	
9.03	8,118.08	7,787.12	7,482.10	7,177.07	6,895.94	6,614.81	6,384.07	6,153.32	5,938.67	5,724.01	5,524.34	5,324.66	5,135.92	4,953.18	4,780.39	4,607.61	
3.52	8,199.26	7,865.00	7,556.92	7,248.94	6,964.90	6,680.96	6,447.91	6,214.85	6,000.05	5,781.25	5,579.58	5,377.91	5,190.31	5,002.71	4,828.20	4,653.88	
8.88	8,281.25	7,943.65	7,632.49	7,321.33	7,034.55	6,747.77	6,512.38	6,277.00	6,059.03	5,839.07	5,635.35	5,431.69	5,242.24	5,052.74	4,876.48	4,700.22	
5.04	8,364.08	8,023.08	7,708.81	7,394.55	7,104.90	6,815.25	6,577.51	6,339.77	6,118.61	5,897.45	5,681.01	5,484.84	5,294.84	5,103.26	4,925.24	4,747.69	
2.10	8,447.70	8,103.31	7,785.90	7,468.49	7,175.95	6,883.40	6,643.28	6,403.17	6,179.80	5,966.43	5,748.65	5,540.87	5,347.58	5,154.30	4,974.49	4,794.69	
0.02	8,532.18	8,184.35	7,863.76	7,543.18	7,247.71	6,952.24	6,709.72	6,467.20	6,241.60	6,016.00	5,806.14	5,596.28	5,401.06	5,205.84	5,024.24	4,842.64	
8.82	8,617.50	8,266.19	7,942.40	7,618.61	7,320.18	7,021.76	6,776.81	6,531.87	6,304.01	6,076.16	5,864.20	5,652.24	5,455.07	5,257.90	5,074.48	4,891.07	
8.50	8,703.68	8,348.85	8,021.82	7,694.79	7,393.39	7,091.98	6,844.58	6,597.19	6,367.05	6,136.92	5,922.84	5,708.76	5,509.62	5,310.48	5,125.23	4,939.96	
3.09	8,790.71	8,432.34	8,102.04	7,771.74	7,467.32	7,162.90	6,913.03	6,683.16	6,450.72	6,198.29	5,982.07	5,765.85	5,564.71	5,363.58	5,176.48	4,989.38	

**טבלת השכר למנהלים - אקדמאים (הוד דירוג 110)**

דרגות	1	2	3	4	רמת מורכבות
	8.75%	8.75%	8.75%		
	16,525.25	15,195.64	13,973.00	12,848.74	1
	17,789.06	16,459.45	15,236.81	14,112.55	2
	19,052.87	17,723.26	16,500.62	15,376.36	3
	20,316.68	18,987.07	17,764.43	16,640.17	4

**טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011**

ית המרה לשכר מנהלים קיימים אקדמאים (קוד דירוג 110)

א	ב	ג	ד	ה	ו	ז	ח	ט	י
8.75%		8.75%		8.75%					
16,525.25	15,860.45	15,195.64	14,584.32	13,973.00	13,410.87	12,848.74			דרגות
17,789.06	17,124.26	16,459.45	15,848.13	15,236.81	14,674.68	14,112.55			ז מורכבות
19,052.87	18,388.07	17,723.26	17,111.94	16,500.62	15,938.49	15,376.36	1,264		ט 1,264
20,316.68	19,651.88	18,987.07	18,375.75	17,764.43	17,202.30	16,640.17	1,264		י 1,264

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

לת המרה לשכר מנהלים קיימים בדרגת 'בכיר' (קוד דירוג 111)

ד	א	ג	ב	ב	א	א	דרגות
8.75%		8.75%		8.75%			ת מורכבות
12,393.94	11,895.33	11,396.73	10,938.24	10,479.75	10,058.15	9,636.55	
13,341.80	12,843.19	12,344.59	11,886.10	11,427.61	11,006.01	10,584.41	מ-948
14,289.68	13,791.05	13,292.44	12,833.95	12,375.46	11,953.87	11,532.27	מ-948
15,237.51	14,738.91	14,240.30	13,781.81	13,323.32	12,901.72	12,480.12	מ-948

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

גבלת המרה לשכר מנהלים קיימים בדרגות 'מוסמך' (קוד דירוג 112)

ד	ג	א	ב	ג	א	א	דרגות	
8.75%		8.75%		8.75%				מת מורכבות
11,296.66	10,842.20	10,387.74	9,969.84	9,551.94	9,167.67	8,783.48		1
12,160.60	11,706.14	11,251.68	10,833.78	10,415.88	10,031.61	9,647.34	מ-864	2
13,024.55	12,570.08	12,115.62	11,697.72	11,279.82	10,895.55	10,511.28	מ-864	2
13,888.49	13,434.02	12,979.56	12,561.66	12,143.76	11,759.49	11,375.22	מ-864	4

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011



לת המרה לשכר מנהלים קיימים בדרגת 'בלתי מוסמך' (קוד דירוג 113)

דרגות	א	א'	ב	ב'	ג	ג'	ד
זת מורכבות			8,311.14	8,311.14	8,674.75	9,038.36	9,829.22
	7,642.45	7,976.78	8,311.14	8,311.14	8,674.75	9,038.36	9,829.22
	8,394.14	8,728.50	9,062.85	9,062.85	9,426.47	9,790.08	10,580.94
752	9,145.86	9,480.21	9,814.57	9,814.57	10,178.18	10,541.79	11,332.65
752	9,897.57	10,231.93	10,566.28	10,566.28	10,929.89	11,293.51	12,084.36
752							

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

טבלת השכר לסגנים ראשונים - אקדמאים (קוד דירוג 114)

דרגות	א	ב	ג	ד
רמת מורכבות	8.75%	8.75%	8.75%	8.75%
	12,393.94	11,396.73	10,479.75	9,635.53
2	13,341.80	12,344.59	11,427.61	10,584.41
3	14,289.66	13,292.44	12,375.46	11,532.27
4	15,237.51	14,240.30	13,323.32	12,480.12

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

**זבלת המרה לשכר סגנים ראשונים קיימים - אהדמאים (קוד דירוג 114)**

ד	ג	ב	א	ז	ה	ד	דרגות
8.75%		6.75%		8.75%			
12,393.94	11,895.33	11,396.73	10,938.24	10,479.75	10,058.15	9,696.57	מת מורכבות
13,341.80	12,843.19	12,344.59	11,886.10	11,427.61	11,006.01	10,584.41	948
14,289.66	13,791.05	13,292.44	12,833.95	12,375.46	11,953.87	11,532.27	948
15,237.51	14,738.91	14,240.30	13,781.81	13,323.32	12,901.72	12,480.12	948

**טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011**

בלת המרה לשכר סגנים ראשונים קיימים בדרגת 'בכיר' (קוד דירוג 115)

ד	ג	ב	א	א	א	דרגות	
8.75%		8.75%		8.75%			מת מורכבות
9,295.46	8,921.50	8,547.55	8,203.68	7,859.81	7,543.61		
10,006.35	9,632.39	9,258.44	8,914.57	8,570.71	8,254.51	7,938.31	
10,717.24	10,343.29	9,969.33	9,625.47	9,281.60	8,965.40	8,649.20	711 טו
11,428.14	11,054.18	10,680.23	10,336.36	9,992.49	9,676.29	9,360.09	711 טו

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

ית המרה לשכר סגנים ראשונים בדרגת 'מוסמך' (קוד דירוג 116)

ד	ג	ב	א	דרגות	ז מורכבות
8.75%	8.75%	8.75%	8.75%		
8,472.50	8,131.65	7,790.80	7,477.38	7,163.96	6,875.75
9,120.45	8,779.61	8,438.76	8,125.34	7,811.91	7,523.71
9,768.41	9,427.56	9,086.71	8,773.29	8,459.87	8,171.66
10,416.36	10,075.52	9,734.67	9,421.25	9,107.82	8,819.62
					8,531.41

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

ית המרה לשכר סגנים ראשונים בדרגת 'בלתי מוסמך' (קוד דירוג 117)

דרגות	א	ב	ג	ד	ה	ו	ז	מורכבות
	8.75%	8.75%	8.75%	8.75%	8.75%	8.75%	8.75%	
	7,371.92	7,075.34	6,778.77	6,506.06	6,233.35	5,982.59	5,731.82	
	7,935.70	7,639.13	7,342.56	7,069.85	6,797.14	6,546.37	6,295.61	564
	8,499.49	8,202.82	7,906.34	7,633.64	7,360.93	7,110.16	6,859.39	564
	9,063.27	8,766.70	8,470.13	8,197.42	7,924.71	7,673.94	7,423.18	564

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

**טבלת השכר למנהל חט"ב צמודה - אקדמאים (קוד דירוג 121)**

ד	א	ב	א	דרגות	
8.75%	8.75%	8.75%			רמת מורכבות
15,698.99	14,435.85	13,274.35	12,206.30		1
16,899.61	15,636.47	14,474.97	13,406.92	נה 1 201	2
18,100.23	16,837.09	15,675.59	14,607.54	נה 1 201	3
19,300.85	18,037.71	16,876.21	15,808.16	נה 1 201	4

**טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011**

ית המרה לשכר מנהל חס"ב צמודה - אקדמאים (קוד דירוג 121)

א	ב	ג	ד	ה	ו	ז	ח	ט	י
8.75%		8.75%		8.75%					
15,698.99	15,067.42	14,435.85	13,855.10	13,274.35	12,740.32	12,206.30			
16,899.61	16,268.04	15,636.47	15,055.72	14,474.97	13,940.94	13,406.92			
18,100.23	17,468.66	16,837.09	16,256.34	15,675.59	15,141.56	14,607.54	1.1.2011		
19,300.85	18,669.28	18,037.71	17,456.96	16,876.21	16,342.18	15,808.16	1.1.2011		

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011



לת המרה לשכר מנהל חט"ב צמודה - דרגת 'בכיר' (קוד דירוג 122)

ד	ב	ג	ה	ו	ז	ח	דרגות	
8.75%		8.75%		8.75%				זת מורכבות
11,774.24	11,300.57	10,826.89	10,391.33	9,955.76	9,555.24	9,154.72		
12,674.71	12,201.03	11,727.36	11,291.79	10,856.23	10,455.71	10,055.19	900	
13,575.17	13,101.50	12,627.82	12,192.26	11,756.69	11,356.17	10,955.65	800	
14,475.64	14,001.96	13,528.29	13,092.72	12,657.16	12,256.64	11,856.12	700	

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

## בלת המרה לשכר מנהל חט"ב צמודה - דרגת 'מוסמר' (קוד דירוג 123)

ד	ג	ב	א	א	א	דרגות	
8.75%		8.75%		8.75%			מת מורכבות
10,731.83	10,300.09	9,868.35	9,471.35	9,074.35	8,709.29		
11,552.57	11,120.83	10,689.09	10,292.09	9,895.09	9,530.03	9,164.97	
12,373.32	11,941.58	11,509.84	11,112.83	10,715.83	10,350.77	9,985.71	821
13,194.06	12,762.32	12,330.58	11,933.58	11,536.58	11,171.52	10,806.46	821

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

גלת המרה לשכר מנהל חט"ב צמודה - דרגת 'בלתי מוסמך' (קוד דירוג 124)

ד	א	ב	ג	ה	ו	ז	דרגות
8.75%	8.75%	8.75%	8.75%	8.75%	8.75%	8.75%	זת מורכבות
9,337.76	8,962.10	8,586.45	8,241.01	7,895.58	7,577.94	7,260.21	
10,051.89	9,676.23	9,300.57	8,955.14	8,609.71	8,292.07	7,974.43	מ'714
10,766.02	10,390.36	10,014.70	9,669.27	9,323.84	9,006.20	8,688.56	מ'714
11,480.15	11,104.49	10,728.83	10,383.40	10,037.97	9,720.33	9,402.69	מ'714

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

נספח ב'

טבלת השכר למפקחים כוללים, מפקחי מחוז ומפקחי תחום פדגוגי בשדה - חדשים (קוד דירוג 321)

דרגות	1	2	3	4
	15,379.71	16,504.22	17,727.13	19,057.04

נספח ב'

טבלת המרה למפקחים כוללים, מפקחי מחוז ומפקחי תחום פדגוגי בשדה - קיימים (קוד דירוג 322)

דרגות	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4
	15,379.71	15,941.97	16,504.22	17,115.68	17,727.13	18,392.08	19,057.04

טבלה מעודכנת התל מיום 1.1.2011

נספח ב'

טבלת השכר לעובדים בתפקידים פדגוגיים במטה משרד החינוך - חדשים (קוד דירוג 323)

דרגות	1	2	3	4
	12,535.52	13,491.35	14,530.82	15,661.24

נספח ב'

טבלת המרה לעובדים בתפקידים פדגוגיים במטה משרד החינוך - קיימים (קוד דירוג 324)

דרגות	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4
	12,535.52	13,013.44	13,491.35	14,011.09	14,530.82	15,096.03	15,661.24

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

יח ב'5'

לת השכר למנהלי תחום דעת במטה - חדשים (קוד דירוג 325)

4	3	2	1	זת
19,057.04	17,727.13	16,504.22	15,379.71	

פח ב'6'

בלת המרה למנהלי תחום דעת במטה - קיימים (קוד דירוג 326)

4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	דגות
19,057.04	18,392.08	17,727.13	17,115.67	16,504.22	15,941.97	15,379.71	

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

נספח ב'7

טבלת השכר למנהלי מחוזות, מנהלי אגפים ומנהלי אגפים בכירים - חדשים (קוד דירוג 327)

דרגות	1	2	3	4
	16,959.82	18,253.01	19,659.35	21,188.74

נספח ב'8

טבלת המרה למנהלי מחוזות, מנהלי אגפים ומנהלי אגפים בכירים - קיימים (קוד דירוג 328)

דרגות	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4
	16,959.82	17,606.41	18,253.01	18,956.18	19,659.35	20,424.05	21,188.74

טבלה מעודכנת החל מיום 1.1.2011

# נספח מש2/12

**מש2/12 - הסכם קיבוצי מיום  
29.2.2012**

**עמ' 235**



**הסכם קיבוצי**

שנתחם ביום 29 בפברואר 2012

בין: ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר אילן לוי, ועל ידי מנכ"לית משרד החינוך, גב' דלית שטאובר;

(להלן: "המדינה")  
מצד אחד

לבין: הסתדרות המורים בישראל, המיוצגת על-ידי המזכיר הכללי, מר יוסי וסרמן;

(להלן: "הסתדרות המורים")  
מצד שני

והואיל: וביום 25.12.08 נחתם בין הצדדים הסכם כולל בעניין תנאי השכר וההעסקה אשר יחולו על עובדי ההוראה במסגרת הרפורמה במערכת החינוך, המכונה "רפורמת אופק חדש" (להלן: "ההסכם הכולל" ו"רפורמת אופק חדש" או "הרפורמה" בהתאמה);

והואיל: והצדדים המשיכו לנהל משא ומתן לצורך השלמה ותיקון של ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם הכולל;

והואיל: ובמסגרת המשא ומתן האמור ולמי הנוראות סעיף 155(א) להסכם הכולל ניהלו הצדדים משא ומתן בדבר יישום חלקים נוספים של מסגרת עלות התוספות הקבועה בהסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 12.1.2011 (כפי שחוקן בהסכם מיום 11.4.2011);

והואיל: ובנוסף על האמור לעיל, ניהלו הצדדים משא ומתן בעניין סיום ומיזוי של כל תביעות הצדדים בנושא שתיקת שכר עובדי ההוראה ביחס לשכר המתנדסים, מכוח הנוראות ההסכמים הקיבוציים בעניין זה, וביטול הנוראות ההסכמיות האמורות, במסגרת המעבר להעסקה לפי תנאי רפורמת "אופק חדש";

והואיל: והצדדים מבקשים לעגן בהסכם קיבוצי את ההסכמות אליהן הגיעו במשא ובמתן כאמור;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כרלקמן:

**א. כללי**

**1. המבוא והנספחים**

המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

2. בכל מקום בהסכם זה בו דובר בלשון זכר, הכוונה גם ללשון נקבה ו/או רבים ו/או להיפך, אלא אם כן צוין אחרת במפורש.

**3. תחולה, תחילת ותוקף**

(א) הסכם זה יחול על כל העובדים המדרוגים בדירוג עובדי הוראה המועסקים בבתי ספר או במוסדות חינוך בשירות המדינה (למען חסר ספק - גני ילדים, בתי הספר היסודיים וחטיבות הביניים, לרבות בתי ספר לחינוך מיוחד ולרבות עובדים כאמור המלמדים בכיתות חינוך מיוחד בכת-ספר יסודיים או בחטיבות ביניים, שאינם בתי ספר לחינוך מיוחד), וכן על עובדים כאמור המועסקים במח"אאות (מרכז תמיכה יישובי-אזורי), במרכזים טיפוליים, באשכולות פיס ובמרכזי פסג"ה (להלן ולעיל, לעניין הסכם זה, – "עובדי הוראה" וכיחד "בית-ספר" או "מוסד חינוך" בהתאמה) והכל כמפורט בהסכם זה.

(ב) החל בשנת הלימודים תשע"ב יחולו ההסכם הכולל והסכם זה גם על עובדים המדרוגים בדירוג עובדי הוראה המועסקים בחוות חקלאיות, במרכזים ימיים ובאשכולות גנים.

(ג) האמור בסעיפים-קטנים (א) ו- (ב) לעיל, הינו בכפוף לאמור בסעיפים 91 ו- 92 להסכם זה.

(ד) תחילתו של הסכם זה תהיה כאמור בסעיף 4 להסכם הכולל, למעט סעיפים בהסכם זה בהם מצויין אחרת.

(ה) תקופת תוקפו הקצובה של הסכם זה תימשך עד להשלמת יישום הרפורמה בהתאם להוראות ההסכם הכולל (דהיינו עד 1.9.2013).

**4. הגדרות**

ההגדרות המפורטות בסעיף 7 להסכם הכולל יחולו גם בהסכם זה, בכפוף לתיקון המפורט בסעיף 5 להלן.

**ב. תיקונים, שינויים ותוספות להסכם הכולל**

**5. תיקון סעיף 7 להסכם הכולל**

בסעיף 7 להסכם הכולל:

(א) בסעיף קטן (ט)(2), בפסקה המתחילה ב"לעניין סעיף-קטן (2)", במקום "שנות ותק" יבוא: "שנות העסקה בהוראה", כך שפסקה זו תיקרא כדלהלן:

"לעניין סעיף-קטן (2) בלבד, שנות העסקה בהוראה - למעט שנת סטאו' ולמעט שירות בצב"ל בהוראה או שידות לאומי בהוראה."

(ב) האמור בסעיף-קטן (טז) יסומן "טו)".

(ג) האמור בסעיף-קטן (יז) (הגדרת "גננת") יימחק, ובמקומו יבוא:

"טז) גננת קיימת – גננת אשר ערכ המעבר שלה לרפורמה התקיים בה אחז החנאים המנויים בסעיפים-קטנים (ט)(1)(א), (ט)(1)(ב) ו- (ט)(2) לעיל."

(יז) גננת חדשה – גננת שאינה גננת קיימת.  
(יח) סטאטוס – מורה אם, מורה מחנך/ת, מורה מחנכת + אם או מורה שאינו אף אחד מהמפורטים לעיל ("מורה דגיל").

**6. החלפת סעיף 12 להסכם הכולל – עובר הוראה שהיה מועסק במוסד חינוך שברפורמה והחל להיות מועסק במוסד חינוך שאינו ברפורמה**

- במקום האמור בסעיף 12 להסכם הכולל יבוא:
- 12" (א) עובד הוראה, שהועסק בתנאי הרפורמה במוסד חינוך אחד או יותר, ולאחר מכן החל להיות מועסק במוסד חינוך אחר או נוסף, יועסק במוסד חינוך זה בתנאי הרפורמה אף אם מוסד החינוך טרם עבר לרפורמה.
  - (ב) עובד הוראה כאמור בסעיף-קטן (א), אשר היה מועסק, שלא על-פי תנאי הרפורמה, במוסד חינוך אשר טרם עבר לרפורמה, במקביל להעסקתו האזרחית בתנאי הרפורמה, וממשיך להיות מועסק במוסד חינוך זה, ימשיך להיות מועסק באותו מוסד חינוך שלא בתנאי הרפורמה, כל עוד מוסד החינוך טרם עבר לרפורמה.
  - (ג) האמור בסעיף-קטן (א) יחול לגבי גננת החל בשנת הלימודים תשע"ב. היקף המשרה של גננת כאמור, בגן אשר טרם עבר לרפורמה (וכל עוד לא עבר הגן לרפורמה), יהיה שווה למנה הממושבת כדלהלן:

**שעות העבודה של הגננת עם ילדי הגן לפי מכנה שבו עבודה בגן טרם הרפורמה**  
בסיס המשרה של הגננת ברפורמה

ככפוף לצרכי המערכת, תיגזר לגננת כאמור אפשרות להשלים שעות עבודה חסרות (ביחס לבסיס משרתה ברפורמה, ככל שקיים מצב כזה), באמצעות שיבוץ בשעות עבודה עם ילדים בגן.  
העסקה בהתאם לאמור בסעיף-קטן זה לא תהווה בסיס לטענה בדבר פגיעה במחוייבות להיקף העסקה.

(ד) גננת אשר היתה מועסקת בתנאי הרפורמה, בגן אחד או יותר, ולאחר מכן, בשנת הלימודים תש"ע או בשנת הלימודים תשע"א, החלה להיות מועסקת בגן אחר או נוסף אשר טרם עבר לרפורמה, תועסק בגן זה שלא בתנאי הרפורמה, כל עוד הגן טרם עבר לרפורמה.

**7. החלפת סעיף 13 להסכם הכולל – מילוי מקום ברפורמה**

במקום סעיף 13 להסכם הכולל יבוא:

**13" מילוי מקום ברפורמה**

על עבודה של עובד הוראה במילוי מקום, יחולו הכללים הבאים:

- (א) עובד הוראה המועסק במילוי מקום ואשר אינו משובץ בשעות שבוטלות יועסק רק בשעות חוראה פרונטליות, ושכרו ישולם בהתאם לאמור להלן:
- (1) עובד הוראה המועסק בהוראה (שלא במילוי מקום) על-ידי משרד החינוך, בנוסף להעסקה במילוי מקום, יהיה זכאי לשכר המחושב לפי ערך שעת מילוי מקום על-פי תנאי העסקתו שלא במילוי מקום. (אם אינו מועסק בתנאי הרפורמה, ערך שעת מילוי מקום ייקבע על-פי תנאי הרפורמה. אם אינו מועסק בתנאי הרפורמה, ערך שעת מילוי מקום ייקבע על-פי השכר המשולם עבור העסקתו שלא בתנאי הרפורמה).
- (2) עובד הוראה אשר אינו מועסק בהוראה (שלא במילוי מקום) על-ידי משרד החינוך, בנוסף להעסקה במילוי מקום, יהיה זכאי לשכר המחושב לפי ערך שעת מילוי מקום, על-פי הכללים שהיו קיימים ערב יישום הרפורמה.

- (ב) עובד הוראה המשובץ בשעות שבועיות במקום מורה אחר (מצב כזה עשוי להיווצר במקרים כגון האונת עבודה, חופשה לידה, מילואים, הפסקת עבודה, חל"ת ושבתון) יועסק בהתאם לאמור להלן:
- (1) עובד הוראה המועסק בהוראה (שלא במילוי מקום) על-ידי משרד החינוך, בתנאי הרפורמה, בנוסף להעסקה במילוי מקום - יורחב ויקף משרתו בהעסקה בתנאי הרפורמה.
- (2) עובד הוראה המועסק בהוראה (שלא במילוי מקום) על-ידי משרד החינוך, שלא בתנאי הרפורמה, יועסק בהתאם לתנאי ההעסקה של עובד ההוראה אשר במקומו הוא שובץ:
- (א) אם עובד ההוראה, אשר במקומו שובץ עובד ההוראה ממלא המקום, הועסק שלא בתנאי הרפורמה, יורחב היקף משרתו של עובד ההוראה ממלא המקום בהתאם לתנאי העסקתו שלא בתנאי הרפורמה.
- (ב) אם עובד ההוראה, אשר במקומו שובץ עובד ההוראה ממלא המקום, הועסק בתנאי הרפורמה, תכונות, עבודתו עובד ההוראה הממלא מקום, המרה של שכרו לשכר בתנאי הרפורמה והוא יועסק לפי תנאי הרפורמה. עבודתו עובד ההוראה כאמור לא תכונות המרת שכר נוספת במועד מאוחר יותר, ואולם אם השלים זכאות לתואר אקדמי, לרמת השכלה לא אקדמית (כגון 'מורה מוסמך' או 'מורה בכיר') או לגמול השתלמות, תוך 4 חודשים מיום תחילת העסקתו כממלא מקום כאמור, תכונות לגבי המרת שכר מחודשת, בה תילקח בחשבון, כשכר להמרה, זכאותו האמורה, בתחולה ממועד הזכאות.
- (ג) עובד הוראה כאמור בסעיף-קטן (ב), אשר אינו אקדמאי, יועסק (כאופן חריג) בהתאם לתנאים החלים על עובדי הוראה לא-אקדמאים בתנאי הרפורמה, מבלי שתידרש ממנו התחייבות להשלמת השכלה אקדמאית. למען חסר טפק, לגבי העסקה אחרת (מקבילה או מאוחרת יותר) של עובד הוראה כאמור, שלא במילוי מקום, בתנאי הרפורמה, יחולו מלוא התנאים החלים על העסקת עובד הוראה שאינו אקדמאי בתנאי הרפורמה.
- (3) עובד הוראה אשר אינו מועסק בהוראה (שלא במילוי מקום) על-ידי משרד החינוך, בנוסף להעסקה במילוי מקום, יועסק בהתאם לתנאי ההעסקה של עובד ההוראה אשר במקומו הוא שובץ:
- (א) אם עובד ההוראה, אשר במקומו שובץ עובד ההוראה ממלא המקום, הועסק שלא בתנאי הרפורמה, ייקבע שכרו של עובד ההוראה ממלא המקום בהתאם לתנאי העסקה של עובד הוראה שלא בתנאי הרפורמה.
- (ב) אם עובד ההוראה, אשר במקומו שובץ עובד ההוראה ממלא המקום, הועסק בתנאי הרפורמה, יועסק עובד ההוראה ממלא המקום בתנאי הרפורמה ושכרו ייקבע כדלהלן:
- (1) אם הינו עובד הוראה קיים כהגדרתו בסעיף 7(ט) (2) לעיל, תכונות עבודת המרת שכר לשכר בתנאי הרפורמה.
- (2) אם לא תלה עליו פסקה (1) לעיל, ייקבע שכרו בהתאם לכללים החלים על עובד הוראה חדש.
- (ג) כללים בעניין העסקה במילוי מקום, אשר לא שוננו בסעיף זה, ימשיכו לחול (כפי שיהיו מעת לעת ומבלי לשנות ממעמדם הנורמטיבי).

#### 8. חיקון סעיף 15 להסכם הכולל

בסעיף 15 להסכם הכולל, בסוף סעיף-קטן (ה) יבוא:

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

9. תיקון סעיף 15 וסעיף 17 להסכם הכולל – אורך שעה פרטנית ושעת שהיה

בסעיף 15 להסכם הכולל, אחרי סעיף-קטן (ה), וכן בסעיף 17 בהסכם הכולל, אחרי סעיף-קטן (ה), יבוא:  
" (ו) אורך של שעה פרטנית ושל שעת שהייה הינו שווה לאורכה של שעה פרונטאלית בפני כיתה, בהתאם למערכת השיעורים וההפסקות של בית הספר. למען הסר ספק מובהר, כי זמן ההפסקות בבית הספר לא ייחשב גם כחלק משעות השיח".

10. תיקון סעיפים 19, 20, 27, 31, 33, 39 ו-155 להסכם הכולל

- (א) בסעיפים 19 (כותרת וגוף הסעיף), 20, 27 (ח), 31 (א)1, 33 (ב)2) 1 – 39 (א)4) להסכם הכולל, במקום "מורה משלב/ח" יבוא: "מורה/ת שילוב".  
(ב) בסעיף 27 (ח) להסכם הכולל, במקום "מורות משלבות" יבוא: "מוריה/ות שילוב".

11. תיקון סעיף 19 להסכם הכולל

בסעיף 19 להסכם הכולל:

- (א) אחרי "מבנה שבוע העבודה של מורה/ת שילוב", יבוא: "במשרה מלאה".  
(ב) אחרי "מורה לחינוך מיוחד" יבוא: "במשרה מלאה".  
(ג) אחרי סעיף-קטן (ב) יבוא:  
" (ג) שעות הנסיעה במעבר מכית-ספר לבית-ספר ייחשבו כשעות שהיה."  
(ד) בסוף הסעיף יבוא:  
"טבלאות מבנה שבוע העבודה של מורה/ת שילוב מצ"ב כנספחים \_\_\_\_\_".

12. תיקון סעיף 20

בסעיף 20 להסכם הכולל, אחרי "בתפקידים פארא-רפואיים" יבוא פסיק, ולאחריו יבוא: "לרבות (למען הסר ספק) עובדי הוראה כאמור המועסקים בגני ילדים".

13. תיקון סעיף 21 להסכם הכולל – מבנה שבוע עבודה לממונה שכבה

האמור בסעיף 21 להסכם הכולל יסומן "א", ואחריו יבוא:  
" (ב) מובהר, כי לגבי מורה בבית-ספר כאמור, המשמש בתפקיד של ממונה שכבה, תהיה חלוקת שבוע העבודה בהתאם למפורט בסעיף 15 (ה) לעיל".

14. תיקון סעיף 22 להסכם הכולל – מבנה שבוע עבודה לממונה שכבה

בסעיף 22, אחרי סעיף-קטן (ג) יבוא:  
" (ד) מובהר, כי לגבי מורה המשמש בתפקיד של ממונה שכבה (ככיתות ז' עד י"ב), תהיה חלוקת שבוע העבודה בהתאם למפורט בסעיף 17 (ה) לעיל. לעניין מורה המשמש כממונה שכבה בכיתות י' ומעלה, האמור בסעיף-קטן זה הינו ככפוף לאמור במכתבו של הממונה על השכר מיום 25.12.08".

15. תיקון סעיף 23 להסכם הכולל

- בסעיף 23 להסכם הכולל:  
(א) בסוף סעיף-קטן (א) יבוא:  
"החוספת האמורה תחושב רק על חלקיות משרתו של המורה בה הינו מועסק לפי מבנה שבוע עבודה בבית ספר יסודי, כפי שתהיה מעת לעת." תוספת זו תיקרא "פיצוי מעבר מחטיבת ביניים ליסודי".  
(ב) אחרי סעיף-קטן (ג) יבוא:  
(ד) האמור בסעיף זה יחול גם על מורה קבוע אשר עבר להעסקה לפי מבנה שבוע עבודה של בית ספר יסודי, בהתאם לאמור בסעיף-קטן (א), בשנה בה עבר להעסקה כתנאי רפורמה."

16. תיקון סעיפים 24 ו- 27 להסכם הכולל – מורה אם

- (א) בסעיף 24 להסכם הכולל, במקום "חצי שעה ביום (2.5 שעות שבועיות) משעות השהיה המפורטות בסעיפים 15 עד 22 בהתאמה", יבוא: "שעת הוראה פרונטאלית אחת בשבוע ושעת שהיה אחת בשבוע, מתוך מכסת שעות עבודה השבועיות".  
(ב) האמור בסעיף 24 להסכם הכולל יסומן "(א)", ואחריו יבוא:  
"היקף משרתה של מורה אם אשר, בהסכמתו, בשל צרכי המערכת, לא תפחית שעה פרונטאלית כאמור בסעיף-קטן (א), יחושב כאילו הוסיפה שעת הוראה פרונטאלית אחת מעבר לשעות ההוראה הפרונטאלית בהן היא מועסקת בפועל".  
(ג) בסעיף 27(ט) להסכם הכולל, במקום "ההפחתה בשעות השהייה" יבוא: "ההפחתה בשעות ההוראה הפרונטאלית ובשעות השהייה".  
(ד) תחילתו של סעיף זה ביום 1.9.2011.

17. תיקון סעיף 27 להסכם הכולל- העסקה כמשרה חלקית

- בסעיף 27 להסכם הכולל:  
(א) בסעיף-קטן (ו), אחרי "לגבי מורה שתלקיות משרתו הינה 1/3 משרה ומעלה" יבוא פסיק, ולאחרי יבוא "למעט עובד הוראה בתפקיד פארא-רפואי ומורה/ת שילוב", כך שסעיף-קטן (ו) ייקרא כדלהלן:  
" (ו) לגבי מורה שתלקיות משרתו הינה 1/3 משרה ומעלה, למעט עובד הוראה בתפקיד פארא-רפואי ומורה/ת שילוב, יהיו מספר שעות עבודתו השבועיות בהתאם לשיעור חלקיות משרתו, ביחס למספר השעות השבועיות למשרה מלאה המפורט בסעיפים 15 עד 18 ו- 21 עד 23 לעיל, כמפורט בטבלאות המצ"ב כנספחים א' ו- ב'.  
(ב) אחרי סעיף-קטן (ז), יבוא:  
" (ז) לגבי עובד הוראה בתפקיד פארא-רפואי ומורה/ת שילוב, אשר חלקיות משרתו הינה 1/3 משרה ומעלה, יהיו מספר שעות עבודתו השבועיות בהתאם לשיעור חלקיות משרתו, ביחס למספר השעות השבועיות למשרה מלאה המפורט בסעיפים 19 ו- 20 לעיל, כמפורט בטבלאות המצ"ב כנספחים \_\_\_\_\_".  
(ג) אחרי סעיף - קטן (ח) יבוא:  
" (ח) עובד הוראה בתפקיד פארא-רפואי ומורה/ת שילוב, המועסק בבית-ספר בהיקף נמוך מ- 1/3 משרה, כאמור בסעיף-קטן (ח), זכין עובד הוראה המועסק במקצוע נדרש בהיקף נמוך מ- 1/3 משרה, לפי אישור מיוחד של אגף כוח-אדם בהוראה, המועסקים בבית-ספר בהיקף של שלוש שעות פרונטאליות או פחות (להלן: "שעות פרונטאליות בודדות") יועסקו רק בשעות פרונטאליות בודדות כאמור ולא יבצעו שעות פרטניות או שעות שהיה בבית הספר בו הינם מועסקים בשעות פרונטאליות בודדות. היקף המשרה של עובד ההוראה בבית הספר כאמור יחושב בהתאם ליחס שבין מספר השעות הפרונטאליות הכודרות לבין בסיס המשרה של עובד ההוראה.  
(ד) בסעיף-קטן (ט), במקום "בנספחים א' ו- ב'" יבוא "בנספחים א', ב' ג' ו- ד'".

(ה) בסעיף-קטן (יא), אחרי "המועסק במשרה חלקית" יבוא "כהיקף משרה שאינו נמוך מ- 1/3 משרה", כך שסעיף-קטן (יא) ייקרא כדלהלן:

"(יא) הפחתת שעות גיל (כאמור בסעיף 26 לעיל) למורה המועסק במשרה חלקית, בהיקף משרה שאינו נמוך מ- 1/3 משרה, תיעשה על-פי הטבלאות המצורפות כנספחים א' ו- ב'".

(1) אחרי סעיף-קטן (יא) יבוא:

"(יב) לצורך יישום הזכאות להפחתת שעות גיל, לגבי מורה המועסק במשרה חלקית בהיקף נמוך מ- 1/3 משרה, בהתאם לאמור בסעיף זה לעיל, יחול האמור להלן:

(1) לגבי מורה קיים שגילו 50 עד 55 ולגבי מורה חדש שגילו 50 ומעלה יחושב היקף המשרה לפי בסיס משרה של 34 שעות.

(2) לגבי מורה קיים שגילו 55 ומעלה יחושב היקף המשרה לפי בסיס משרה של 32 שעות."

#### 18. תיקון סעיף 30 להסכם הכולל – שעות פעילות בית ספרית

לאור הסכמת הצדדים בדבר הקצאת שעות פעילות בית ספרית גם למנהלי בתי ספר ולסגני מנהלים ראשונים:

(א) בסעיף 30 להסכם הכולל:

(1) בסעיף-קטן (א), יימחקו המלים "למעט מנהל בית ספר ולמעט סגן מנהל ראשון שאינו מתחן כיתה".

(2) בסעיף-קטן (ז):

(א) אחרי "הדיווח" יבוא: "של מורה ושל סגן מנהל".

(ב) בסופו יבוא: "הדיווח של מנהל בית הספר יהיה טעון אישור של המפקח הכולל על בית הספר".

(ב) תחילתו של סעיף-קטן זה ב- 1.9.10 (שנת הלימודים תשע"א).

#### 19. תיקון סעיף 31 להסכם הכולל

בסעיף 31 להסכם הכולל, במקום סעיף-קטן (ב) יבוא:

"(ב) אופן חישוב ערך השעה:

הבסיס לחישוב ערך שעה ל- 100% משרה

4.33 (שבועות) X מספר השעות למשרה מלאה "

#### 20. תיקון סעיף 33 להסכם הכולל

בסעיף 33, אחרי סעיף-קטן (ד), יבוא:

"(ה) על אף האמור בסעיף-קטן (א), לגבי עובד הוראה אשר יועסק, לפי אישור של אגף כוח אדם בהוראה במשרד החינוך, במספר בתי ספר (כולם בתי ספר יסודיים או כולם חטיבות ביניים), באופן שהמספר הכולל של שעות ההוראה הפרונטאליות, אותן נדרש עובד ההוראה לבצע (בכל בתי הספר), על-פי טבלאות שבוע העבודה, הינו שווה למספר השעות הפרונטאליות למשרה מלאה, אולם המספר הכולל של שעות העבודה השבועיות (שעות פרונטאליות, שעות פרטניות ושעות שחיה) אותן נדרש עובד ההוראה לבצע (בכל בתי הספר), על-פי טבלאות שבוע העבודה, הינו גבוה ממספר השעות השבועיות למשרה מלאה, יהיה היקף משרתו של עובד ההוראה שונה למנהל המתורבת כדלהלן:

המספר הכולל (בכל בתי הספר) של שעות העבודה השבועיות אותן נדרש עובד ההוראה לבצע מספר השעות השבועיות למשרה מלאה, לפי טבלאות שבוצע העבודה

למען הסר ספק, מובהר כי היקף משרתו של עובד הוראה כאמור יהיה גבוה מ- 100%. כמו-כן מובהר, כי לגבי העסקה כאמור בסעיף-קטן זה, לא תידרש החלטה של מנחל כוח אדם בהוראה במחוז.

(ו) על עובד הוראה כאמור בסעיף-קטן (ה) יחול האמור בפסקאות (2), (3) 1 – (4) בסעיף-קטן (ד) לעיל.”

21. הוספת סעיף 33 לחסכם הכולל – עובד הוראה המועסק במספר בתי ספר

אחרי סעיף 33 להסכם הכולל יבוא:

“33. עובד הוראה המועסק במספר בתי ספר בהתאם להוראות סעיף 33(ב)

(א) החל בשנת הלימודים תשע”ב, יחול ההסדר המפורט בסעיף זה להלן, לגבי עובד הוראה, המועסק במספר בתי ספר בהתאם להוראות סעיף 33(ב) לעיל, אשר מתקיימים בהם (כמצטבר) התנאים הבאים:

- (1) היקף העסקתו הכולל נמוך מהיקף ההעסקה אשר חל לגביו אילו הועסק בבית ספר אחד באותו מספר שעות פרונטליות בהן הינו מועסק במספר בתי ספר;
- (2) העסקתו בכל בתי הספר הינה בהתאם לאותה טבלה של מבנה שבוע עבודה (יסודי, חטיבת ביניים או שילוב / פארא רפואי).
- (ב) לגבי עובד הוראה אשר מתקיימים בו התנאים כאמור בסעיף-קטן (א) לעיל, ואשר מעוניין בכך, יינתן על-ידי משרד החינוך אישור לביצוע שעות פרטניות ו/או שעות שזיה נוספות, באופן שהיקף ההעסקה שלו יהיה זהה להיקף ההעסקה אשר חל לגביו אילו הועסק בבית ספר אחד באותו מספר שעות פרונטליות בהן הינו מועסק במספר בתי ספר (להלן: “שעות השלמה ברפורמה”).
- (ג) האישור האמור בסעיף-קטן (ב) יינתן בכתב וימסר לעובד ההוראה ולמנהל בית הספר אשר בו היקף המשרה של עובד ההוראה הינו הגבוה ביותר, מבין בתי הספר בהם הינו מועסק. באישור יפורטו סוג שעות ההשלמה ברפורמה ומספר השעות כאמור, המאושרות לביצוע על-ידי עובד ההוראה.
- (ד) האישור האמור בסעיף-קטן (ב) יהיה תקף למשך שנת לימודים אחת בלבד ויעמוד בתוקפו גם במקרה בו השתנה היקף ההעסקה של עובד ההוראה באחד מבתי הספר, במהלך שנת הלימודים. במקרה בו השתנה היקף ההעסקה של עובד ההוראה כאמור, באופן שההיקף הכולל של העסקתו עלה על 100%, יחולו לגבי חלק ההעסקה שמעבר ל- 100% ההוראות שבפסקאות (2), (3) 1 – (4) בסעיף-קטן 33(ד) לעיל.
- (ה) שעות ההשלמה ברפורמה יבוצעו בבית הספר אשר בו היקף המשרה של עובד ההוראה הינו הגבוה ביותר, מבין בתי הספר בהם הינו מועסק.
- (ו) במקרה בו ניתן האישור האמור בסעיף-קטן (ב) לאתר תחילת שנת הלימודים, יהיה המורה רשאי, כתיאום עם מנהל בית הספר, לבצע שעות השלמה ברפורמה, לאחר מועד מתן האישור, גם בגין תקופת העסקתו באותה שנת לימודים אשר קדמה למועד מתן האישור (ואשר בה התקיימו בו התנאים המפורטים בסעיף-קטן (א)).
- (ז) למען הסר ספק מובהר, כי התגמול עבור שעות השלמה ברפורמה יינתן במסגרת הגדלת היקף המשרה.



22. תיקון סעיף 36 להסכם הכולל – החלת סעיף 36 (ה) על מורה בעל תואר ראשון

בסעיף קטן 36 (ה) להסכם הכולל:

- (א) אחרי "על אף האמור בסעיפים קטנים" יבוא "(ב)", ואחרי "מורה בעל תואר" יבוא "ראשון".  
(ב) במקום "התקופה שתחילתה במועד תחילת לימודיו של המורה לתעודת הוראה או להסמכה להוראה" יבוא: "התקופה שמהמועד בו עבר המורה להעסקה על-פי תנאי הרפורמה"

לפיכך, סעיף-קטן 36 (ה) להסכם הכולל ייקרא כדלהלן:

"(ה) על אף האמור בסעיפים קטנים (ב), (ג) 1 – (ד) לעיל, מורה בעל תואר ראשון, שני או שלישי, אשר אינו בעל תעודת הוראה או הסמכה להוראה, ואשר הגו בעל ותק בהוראה (כהגדרתו בסעיף 37 להלן) נמוך מ – 25 שנים, לא יוכל להתקדם בדרגות עד שיהיה זכאי לתעודת הוראה או להסמכה להוראה. לעניין קידום כאמור תוכא בחשבון התקופה שמהמועד בו עבר המורה להעסקה על-פי תנאי הרפורמה, אך לא יותר מפרק הזמן הנדרש לצורך קידום בדרגה אחת. כמו כן, הלימודים האמורים לצורך רכישת תעודת הוראה או לצורך קבלת הסמכה להוראה יובאו בחשבון לעניין עמידה בקריטריונים לקידום בדרגות כמפורט בסעיף 38(א)(2).

23. תיקון סעיפים 36, 46, 146 ו- 147 להסכם הכולל והחלפת נטפחים להסכם הכולל

- (א) בסעיפים 36(א), 46(ג), 146(1), 146(2), 146(3)(א), 146(3)(ג), 147(א) ו- 147(ג) להסכם הכולל, במקום "כותק 0" יבוא "כותק 1".  
(ב) טבלאות שכר מחוקקות, המתחילות בותק 1, מצורפות כנספח \_\_\_\_\_ להסכם זה ומחליפות את טבלאות השכר המצורפות בנספחים \_\_\_\_\_ להסכם הכולל.

24. תיקון סעיף 37

בסעיף 37 (ב), תימחק המלה "בהוראה".

25. הוספת סעיף 38 להסכם הכולל – מעבר בין טבלאות שכר משולב בעקבות השלמת זכאות לתואר שני

אחרי סעיף 38 להסכם הכולל יבוא:

"38. מעבר בין טבלאות שכר בעקבות השלמת זכאות לתואר שני

- (א) מורה הזכאי לעבוד לטבלת שכר משולב לבעלי תואר שני, בעקבות השלמת זכאות לתואר שני, ישוּבץ בטבלת השכר המשולב לבעלי תואר שני בהתאם לוחק ולדרגה בהן היה משוּבץ בטבלת השכר המשולב לבעלי תואר ראשון.  
(ב) סעיף זה לא יחול על מורה קיים, אשר השלים זכאות לתואר שני כאמור, בין תחילת שנת הלימודים (1 בספטמבר) בה עבר לרפורמה לבין ה – 31 בדצמבר באותה שנת לימודים. למען חסר ספק מובהר, כי על מורה קיים כאמור יחול סעיף 46 להלן."

26. תוספת טעיף 38 להסכם הכולל - מנהל או סגן מנהל שחזר לתפקיד של מורה

אחרי טעיף 38 להסכם הכולל יכוא :

38. מנהל או סגן מנהל ראשון שחזר להיות מורה

עובד הוראה, אשר הועסק בתנאי הרפורמה, כמנהל או כסגן מנהל ראשון, ואשר חזר להיות מועסק כמורה, ישובץ בטבלת השכר המשולב של מורים (בהתאם לרמת השכלתו) על-פי הכללים המפורטים להלן:

(א) המורה ישובץ בטבלת השכר המשולב האמורה, לפי הדרגה בה חיה משובץ כמורה (לגבי מנהל / סגן מנהל ראשון קיים – בהתאם לטעיף 70 או טעיף 97 לפי העניין), בתנאי הרפורמה, ערב מינויו הראשון כמנהל או כסגן ראשון בתוספת מספר הדרגות בהן התקדם במסגרת תפקידו כמנהל או כסגן מנהל ראשון ולפי ותקו הכולל בהוראה (לרבות בתפקיד של מנהל או של סגן מנהל ראשון).

(ב) מורה כאמור בטעיף זה, אשר מתקיים בו אחד התנאים הבאים:

- (1) כתפקידו האחרון כיהן כמנהל והתקופה שבה כיהן בתפקיד של מנהל, לרבות שלא בתנאי העסקה שברפורמה, הינו 8 שנים ומעלה, ברצף או שלא ברצף;
- (2) בתפקידו האחרון כיהן כמנהל והיה בעל מינוי קבוע בתפקיד זה, והתקופה (הכוללת) שבה כיהן בתפקידים (כולם או חלקם): מנהל, סגן מנהל ראשון, סגן שני, מנהל חטיבה צעירה, מנהל אשכול גנים ומנהל אשכול פיס, הינו 8 שנים ומעלה, ברצף או שלא ברצף;
- (3) בתפקידו האחרון כיהן כסגן מנהל ראשון, והתקופה (הכוללת) שבה כיהן בתפקידים (כולם או חלקם): מנהל, סגן מנהל ראשון, סגן שני, מנהל חטיבה צעירה, מנהל אשכול גנים ומנהל אשכול פיס, הינו 8 שנים ומעלה, ברצף או שלא ברצף;

יהיה זכאי, בנוסף לשכר המשולב, לתוספת שמירת שכר שקלית, המחושבת בהתאם למפורט להלן:

- (1) A - סכום רכיבי המשכורת, הנכללים במשכורת הקובעת לעניין פנסייה תקציבית (למען חסר ספק - גם לגבי עובד הוראה אשר לגביו מבוטחים רכיבים אלה בפנסייה צוברת), אשר לחם היה זכאי במשכורתו האחרונה כמנהל / סגן מנהל (ערב שיבצו כמורה), למעט גמולי תפקיד אשר קיימים גם בתפקיד של מורה.
- (2) B - סכום רכיבי המשכורת, הנכללים במשכורת הקובעת לעניין פנסייה תקציבית (למען חסר ספק - גם לגבי עובד הוראה אשר לגביו מבוטחים רכיבים אלה בפנסייה צוברת), אשר לחם הינו זכאי בתפקידו כמורה, למעט גמולי התפקיד להם הינו זכאי בתפקידו כאמור.

(3) במועד השיבוץ של עובד ההוראה כמורה, תזיה תוספת שמירת השכר שווה להפרש :  
C - A - B  
ובלבד ש - C הינו חיובי.

(4) תוספת שמירת שכר C תופחת, במועד כל עליה בשכר המשולב (למען חסר ספק - כתוצאה מעליה בותק או בדרגה, באותה טבלת שכר משולב) של המורה, בסכום המחושב כלהלן:

0.3 <כפול> הסכום בו גודל השכר המשולב של המורה בעקבות העלייה בדרגה.  
(5) תוספת שמירת שכר (C) תעודכן בשיעורים של תוספות השכר בהן מתעדכן השכר המשולב, של תוספות שכר בכלל המגזר הציבורי המשולמות מחוץ לשכר המשולב (ככל שתהיינה כאלה) ושל תוספות היוקר, במועדי התשלום של תוספות אלו לעובדי הוראה בשירות המונינה.

(6) תוספת שמירת שכר תהווה שכר לכל דבר ועניין, והיא תובא בחשבון לעניין גמלאות, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה (עבור עובד הוראה המבוטח בפנסייה צוברת בגין המשכורת הקובעת) ולעניין הפרשות לקרן השתלמות.

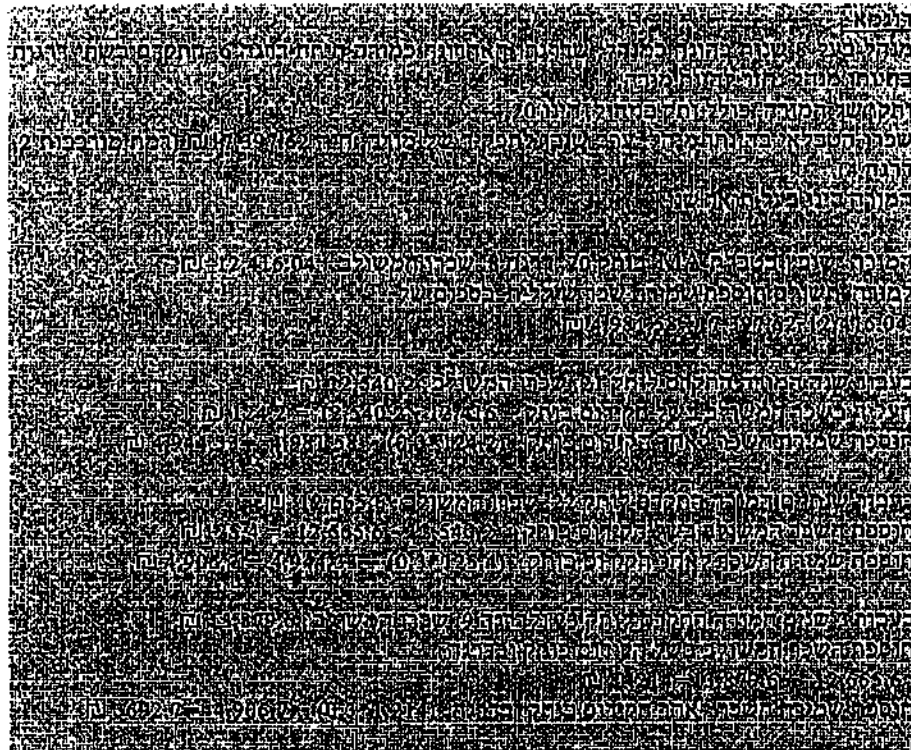
(7) תוספת שמירת שכר לא תהווה בסיס לחישוב תוספות אחוזיות.

- (ג) מורה כאמור בסעיף זה, אשר מתקיימים בו התנאים הבאים (במצטבר):
- (1) בתפקידו האחרון כיהן כמנהל, ללא מעוז קבוע בתפקיד זה;
  - (2) כיהן בעבר כסגן מנהל ראשון או בתפקיד אחר המזכה בשכר של סגן מנהל ראשון;
  - (3) התקופה (הכוללת) שבה כיהן בתפקידים (כולם או חלקם): מנהל, סגן מנהל ראשון, סגן שני, מנהל חטיבה צעירה, מנהל אשכול גנים ומנהל אשכול פיס, הינו 8 שנים ומעלה, ברצף או שלא ברצף;

יהיה זכאי לתוספת שמירת שכר שקלית, כאמור בסעיף-קטן (ב), אולם לגבי מורה זה:

A. - סכום רכיבי המשכורת, הנכללים במשכורת הקובעת לעניין פנסיה תקציבית (למען הסר ספק - גם לגבי עובד הוראה אשר לגביו מבוטחים רכיבים אלה בפנסיה צוברת), אשר להם היה זכאי במשכורתו האחרונה כסגן מנהל ראשון או בתפקיד אחר המזכה בשכר של סגן מנהל ראשון, למעט גמולי תפקיד אשר קיימים גם בתפקיד של מורה.

- (ד) מובהר כי מורה, אשר בעת כהונתו כמנהל או כסגן מנהל ראשון, היה זכאי לתוספת אישית בהתאם לסעיף 72 או לסעיף 99 (לפי העניין), לא יהיה זכאי עוד לתוספת זו, מעת שזכו להעסקה כמורה.



27. הוספת סעיף 38 להסכם הכולל - עובד הוראה שכהן ב"תפקיד ניהולי" או כיועץ חינוכי ועבר לתפקיד אחר או שחדל לכהן בתפקידים אלו

אחרי סעיף 38 להסכם הכולל יבוא:

38ג. עובד הוראה שכיחן ב"תפקיד ניהולי" או כיועץ חינוכי ועבר לתפקיד אחר או שחדל לכהן בתפקידים אלו

- (א) עובד הוראה שכיחן בתפקיד ניהולי (כהגדרתו בסעיף זה להלן, אשר למען הסר ספק אינה כוללת תפקיד של מנהל או של סגן מנהל ראשון), ועבר ל"תפקיד ניהולי" אחר כאמור, או שחזר להיות עובד הוראה ללא "תפקיד ניהולי" (מורה או גננת משלימה) והתקופה (הכוללת) שבה כיהן בתפקידים ניהוליים או בתפקיד של יועץ חינוכי או בתפקידים של מנהל או של סגן מנהל ראשון הינו 8 שנים ומעלה, ברצף או שלא ברצף, לרבות בהעסקה שלא בתנאי הרפורמה, יהיה זכאי לתוספת שמירת שכר שקלית, המחושבת בהתאם להוראת סעיף 38ב(ב) לעיל, בשינויים המחוייבים.
- (ב) עובד הוראה שכיחן כיועץ חינוכי וחדל לכהן כיועץ חינוכי או שעבר ל"תפקיד ניהולי", והתקופה (הכוללת) שבה כיהן בתפקיד של יועץ חינוכי או בתפקידים ניהוליים או בתפקידים של מנהל או של סגן מנהל ראשון הינו 8 שנים ומעלה, ברצף או שלא ברצף, לרבות בהעסקה שלא בתנאי הרפורמה, יהיה זכאי לתוספת שמירת שכר שקלית, המחושבת בהתאם להוראת סעיף 38ב(ב) לעיל, בשינויים המחוייבים.
- (ג) לענין סעיף זה, "תפקיד ניהולי" – סגן שני ומעלה, מנהלה אשכול גנים, מנהלת חטיבה צעירה, גננת אחראית גן.

28. תיקון סעיף 39 להסכם הכולל

- בסעיף 39 להסכם הכולל:
- (א) אחרי סעיף-קטן (ב) יבוא:
- "(ב1) למען הסר ספק מובהר, כי עובד הוראה יהיה זכאי לגמול תפקיד רק כל עוד הינו מכהן בתפקיד המזכה באותו גמול תפקיד.
- (ב) אחרי סעיף-קטן (ג) יבוא:
- "(ג1) בכפוף לאמור בסעיפים קטנים 50(ב) ו- 50 (ג) להלן, מורה המועסק במסגרת שעות מתיי"א לא יהיה זכאי לגמול למחנך כיתה בגין העסקה זו. מובהר כי אין כאמור בסעיף-קטן זה כדי לגרוע מהאפשרות של מורה להיות זכאי לגמול למחנך כיתה בגין העסקה אחרת."

29. תיקון סעיף 40 להסכם הכולל- גמול ליווי טיולים

- האמור בסעיף 40 יסומן "(א)", ולאחריו יבוא:
- "(ב) בהתאם לאמור בסעיף-קטן (א), בשינוי לאמור בסעיף 7.4. להסכם הקיבוצי מיום 8.9.98, גמול ליווי טיולים ישולם בהתאם לאמור בטבלה להלן:

א.	פעילות המסתיימת:
0	עד 15:00
0.5	בין 15:00 ל - 16:00
1.5	בין 16:00 ל - 18:00
3	בין 18:00 ל - 21:00
4.5	בין 21:00 ל - 24:00
ב.	פעילות מנוחקת – בין 16:00 ל - 24:00
ג.	פעילות עם לינה
6.5	

(ג) יתר הכללים המפורטים בהסכם מיום 8.9.98 ימשיכו לחול לגבי עובדי הוראה המועסקים בתנאי הרפורמה.

(ד) מובהר, כי התגמול המפורט בנספח א' להסכם האמור (אשר מתייחס לתגמול המשולם, על בסיס שעות מילוי מקום, לעובד הוראה אשר מלווה טיולים ביום החופשי שלו או ביום בו הגו מועסק במשך פחות מ-4 שעות), ישולם על בסיס ערך שעת מילוי מקום בתנאי העסקה של הרפורמה."

30. תיקון סעיף 43 להסכם הכולל – תחילה על מורה שהשלים זכאות לתואר ראשון עד תחילת שנת הלימודים

בסעיף 43 להסכם הכולל, בסופו יבוא: "למען הסר ספק, סעיף זה יחול גם על מורה קיים אשר השלים זכאות לתואר ראשון עד תחילת שנת הלימודים (1 בספטמבר) בה עבר לרפורמה."

31. תיקון סעיפים 44(ב), 65(ג) ו- 92(ג) להסכם הכולל והוספת סעיף 50 להסכם הכולל- גמול ניהול נגרר וגמול ייעוץ נגרר

(א) בסעיף-קטן 44(ב), במקום פסקה (2) יבוא:

"(2) מובהר כי גמול ניהול נגרר וגמול ייעוץ נגרר לא ייכללו בשכר להמרה (X) של המורה."

(ב) אחרי סעיף 50 להסכם הכולל יבוא:

"50. גמול ניהול נגרר או גמול ייעוץ נגרר למורה קיים שהיה זכאי לגמול ניהול נגרר או לגמול ייעוץ נגרר ערב המעבר לרפורמה

בנוסף להוראות סעיף 50, יחול על מורה קיים האמור בסעיף זה להלן:

(א) מורה קיים אשר היה זכאי, בחודש הקובע, לתשלום גמול ניהול נגרר או גמול ייעוץ נגרר בשכרו, יהיה זכאי, גם בהעסקה בתנאי הרפורמה, לגמול ניהול נגרר או לגמול ייעוץ נגרר (לפי העניין), אשר ישולם כתוספת שיקלית, שחחושב על-ידי חכפלת הסכום השיקלי של הגמול הנגרר (כערכו בחודש הקובע) במקדם ההמרה של המורה הקיים (X);

(ב) גמול ניהול נגרר וגמול ייעוץ נגרר יהיו שכר לכל דבר ועניין, והם יובאו בחשבון לעניין גמלאות, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה (עבור מורה המבוטח בפנסיה צוברת בגין המשכורת הקובעת) ולעניין הפרשות לקרן השתלמות. למען הסר ספק מובהר כי הגמולים האמורים לא יהיו בסיס לחישוב תוספות אתחוליות אחרות.

(ג) גמול ניהול נגרר וגמול ייעוץ נגרר, כאמור בסעיף זה, יעודכנו בשיעורים של תוספות השכר בהן מחעדכן השכר המשולב, של תוספות שכר ככלל המגזר הציבורי המשולמות מחוץ לשכר המשולב (ככל שתהיינה כאלה) ושל תוספות היוקר, במועדי החשלום של תוספות אלו לעובדי הוראה בשירות המדינה.

(ד) גמול ניהול נגרר וגמול ייעוץ נגרר, כאמור בסעיף זה, לא ייחשבו כגמולי תפקיד לענין סעיף 39(ב) לעיל.

(ה) תחילתו של סעיף זה ביום 1.9.10 (שנת הלימודים חשע"א).

(ג) לגבי עובד הוראה קיים אשר עבר להעסקה בתנאי הרפורמה באחת משנות הלימודים: תשס"ה, תשס"ט ותש"ע ואשר בחודש הקובע היה זכאי לתשלום גמול ניהול נגרר או גמול ייעוץ נגרר בשכרו, תכונע המרת שכר מחודשת, לפי נתוני עובד הוראה אשר על בסיסם בוצעה המרת השכר הראשונה. המרת השכר המחודשת תיושם בשכרו של עובד הוראה האמור בתחילה מיום 1.9.10 (שנת הלימודים חשע"א).

(ד) עובד הוראה קיים אשר מתקיימים בו התנאים הבאים, במצטבר:

(1) עבר להעסקה בתנאי הרפורמה באחת משנות הלימודים: תשס"ח, תשס"ט ותש"ע;

(2) בחודש הקובע היה זכאי לתשלום גמול ניהול נגרר או גמול ייעוץ נגרר בשכרו;

(3) שובץ בדרגה 9 בעקבות המרה השכר הראשונה;  
(4) הסכום שהתקבל ממכפלת שכרו להמרה (X) במקדם החמרה שלו, בהמרת השכר הראשונה, היה גבוה מהשכר בו שובץ בדרגה 9;  
יהיה זכאי לפיצוי המחושב כדלהלן:

כגין כל אחר מחודשי העסקתו, בתקופה שממועד המעבר שלו להעסקה על-פי תנאי הרפורמה ועד יום 31.8.09, ההפרש:

בין: שכרו להמרה (X) בהמרת השכר הראשונה (כולל גמול גיהול נגרר או גמול "ערץ נגרר"), מוכפל במקדם ההמרה שלו,  
לבין: השכר הטבלאי בדרגה 9, בו שובץ בהמרת השכר הראשונה

כפול חלקיות המשרה של עובד ההוראה באותו חודש.

(ה) תחילתו של סעיף זה ביום 1.9.10 (שנת הלימודים תשע"א).

32. תיקון סעיפים 44, 70, 96 ו-140 להסכם הכולל והוספת סעיף 46 להסכם הכולל - המרה מחודשת לעובדי הוראה אקדמאים בעקבות השלמת זכאות לתואר אקדמי או לגמול השתלמות

(א) בסעיף 44 להסכם הכולל, בסעיף-קטן (ב), יימחקו פסקאות (5) ו- (6).  
(ב) אחרי סעיף 46 להסכם הכולל יבוא:

"46. המרה מחודשת למורה אקדמאי בעקבות השלמת זכאות לתואר אקדמי או לגמול השתלמות

(א) לגבי מורה אקדמאי אשר השלים זכאות לתואר אקדמי או לגמול השתלמות, בין תחילת שנת הלימודים (1 בספטמבר) בה עבר לרפורמה לבין ה- 31 בדצמבר באותה שנת לימודים, תבוצע המרת שכר מחודשת, לפי הנוסחה הבאה:

$$X = A - \text{כפול } (100 + Z)\% \text{ כפול } (100 + Y)\%.$$

(ב) לצורך הנוסחה הקבועה בסעיף-קטן (א), יהיה ערכו של Z כדלהלן:

- (1) עבור מורה בעל תואר ראשון אשר השלים זכאות לתואר שני: 6.8;
- (2) עבור מורה בעל תואר שני אשר השלים זכאות לתואר שלישי: 5.7;
- (3) עבור מורה בכל רמת השכלה אשר השלים זכאות לגמול השתלמות: 0.9 עבור כל יחידת גמול שהשלים המורה.

(ג) בעקבות ההמרה המחודשת ישוּבץ המורה בטבלאות השכר המשולב הכוללות דרגות ביניים.

(ד) תחולתה של החמרה המחודשת תהיה ממועד הזכאות לתואר האקדמי או לגמול השתלמות, לפי העניין.

(ה) לגבי מורה שעבר להעסקה כחנאי הרפורמה בשנת הלימודים תשס"ח, יחול האמור בסעיף זה גם אם השלים זכאות לתואר אקדמי או לגמול השתלמות בתקופה שמ- 1.1.08 ועד 31.8.08.

(ג) בסעיפים 70 ו- 97 להסכם הכולל, במקום "סעיף 44 (ב) (4), (5), ו- (6) לעיל." יבוא "סעיפים 44(ב) (4) ו- 46 לעיל."

(ד) בסעיף 140 להסכם הכולל, אחרי סעיף-קטן (ד) יבוא:

"(ד) על גנת אשר השלימה זכאות לתואר אקדמי או לגמול השתלמות, בין תחילת שנת הלימודים (1 בספטמבר) בה עברה לרפורמה לבין ה- 31 בדצמבר באותה שנת לימודים, יחולו הוראות סעיף 46 לעיל."

33. תיקון סעיף 44 להסכם הכולל – סטאטוס להמרה

בסעיף 44(ג) להסכם הכולל, אחרי הטבלה של מקדמי ההמרה, יבוא:  
"מובהר כי מורה, אשר בשנה שקדמה למעבר שלו לרפורמה, קיבל גמול חינוך בשכרו בשל העסקה במסגרת שעות מחי"א, או בשל העסקה בתפקיד של רב בית-ספר, ייחשב כמורה מחונך או כמורה מחונך +אם (לפי העניין), לעניין הסטאטוס לקביעת מקדם ההמרה."

34. ביטול סעיף 44(ב)(3) הוספת סעיפים 44א, 70 ו- 97א להסכם הכולל – המרת שכר לעובד הוראה אשר שינה את תפקידו בשנת המעבר לרפורמה

(א) סעיף 44(ב)(3) להסכם הכולל מבוטל.

(ב) אחרי סעיף 44 להסכם הכולל יבוא:

44א. המרת שכר למורה אשר הועסק בתפקיד אחר ערב המעבר לרפורמה

(א) לגבי מורה אשר שימש בתפקיד אחר בחודש הקובע (כגון מנהל או סגן ראשון, ולמעט גננת, אשר לגביה יחול סעיף 140(ב)), ייקבע שכרו כתנאי הרפורמה בהתאם למפורט להלן:

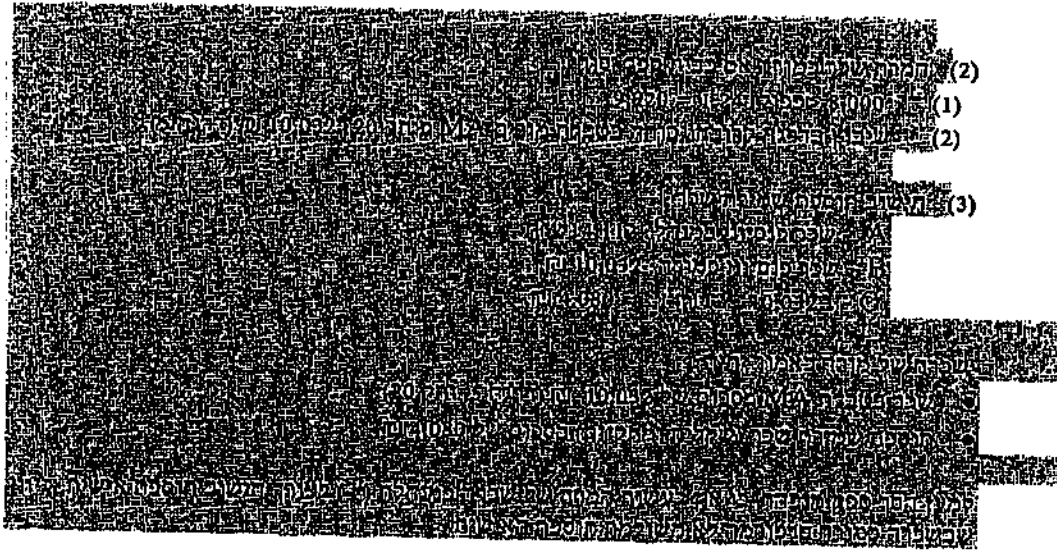
- (1) תבוצע המרה של שכרו כאילו נשאר, כתנאי הרפורמה, בתפקיד בו שימש בחודש הקובע.
- (2) תבוצע המרה נוספת של שכרו כאילו היה מורה בחודש הקובע. המורה ישובץ בטבלת השכר המשולב בהתאם להמרה זו.
- (3) מורה כאמור בסעיף זה, יהיה זכאי לחוספת שמירת שכר שקליית, המחושבת בהתאם להוראות סעיף 38(ב) או סעיף 38(ג) לעיל. מובהר, כי לגבי מורה כאמור אשר כיהן כמנהל או כסגן ראשון, ערב המעבר שלו לרפורמה, תחזיה זכאות זו מותנית בתנאי הזכאות הקבועים ברישא של סעיף 38(ב) לעיל או בתנאי הזכאות הקבועים ברישא של סעיף 38(ג), לפי העניין.

לצורך הישוב תוספת זו:

A - השכר שחושב על-פי פסקה (1) לעיל, הנכלל במשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית (למען הסר ספק - גם לגבי עובד הוראה אשר לגביו מבוטחים רכיבים אלה בפנסיה צוברת), אך ללא גמולי התפקיד לחן היה זכאי עובד ההוראה, בהעסקה על-פי תנאי הרפורמה, אילו נשאר בתפקידו הקודם.

(ב) במקרה בו שהה המורה בחל"ת, לרבות שבתון, או בתקופת היעדרות מותרת אחרת שאינה מוזכה בשכר כלל, ערב המעבר שלו לרפורמה, יבוצעו ההמרות של שכרו, לפי סעיף-קטן (א) לעיל, על בסיס השכר שהיה משתלם לו עבור חודש ספטמבר בשנת המעבר שלו לרפורמה, אילו הועסק באותו חודש, בתפקיד הרלוונטי, שלא על-פי תנאי הרפורמה, אולם בשכר האמור לא ייכללו גמולי תפקיד אשר ממשיכים להתקיים ברפורמה.





35. תיקון סעיף 47 להסכם הכולל – ביטול ההמרה הנוספת הקבועה לחודש נובמבר 2010

- (א) כפי שהוסכם בין הצדדים בהסכם הקיבוצי מיום 29.11.10, מוסכם, כי בחודש נובמבר 2010 (מועד החשלוט של ה"מגז" השלישית של תוספת השכר במגזר הציבורי, לעובדי ההוראה, בהתאם לקבוע בסעיף 4 להסכם הקיבוצי מיום 21.2.08, כפי שחוקן בהסכם הקיבוצי מיום 17.6.09) לא תבוצע המרה נוספת של שכר עובדי ההוראה שעברו לרפורמה.
- (ב) לאור האמור בסעיף-קטן (א) לעיל, יחוקן סעיף 47 להסכם הכולל כדלהלן:
- (1) בסעיפים קטנים (א) 1 – (ב), במקום "בסעיף 4 להסכם הקיבוצי" יבוא "בסעיפים-קטנים 4(א)1 – 4(א)2 להסכם הקיבוצי".
- (2) בדרגמה המצורפת לסעיף 47, הבוטל פסקה 4 לדוגמא.

36. הוספת סעיף 49 להסכם הכולל ותיקון סעיף 10 להסכם הכולל – עובדי הוראה שעברו מהעסקה בתנאי הרפורמה להעסקה שלא בתנאי הרפורמה ושבו להעסקה בתנאי הרפורמה

(א) אחרי סעיף 49 להסכם הכולל יבוא:

49. עובד הוראה שעבר מהעסקה בתנאי הרפורמה להעסקה שלא בתנאי הרפורמה ושב להעסקה בתנאי הרפורמה

לגבי עובד הוראה אשר היה מועסק בתנאי הרפורמה, עבר להעסקה שלא בתנאי הרפורמה, לפי סעיפים קטנים 10(א) או 10(ב) לעיל, ושב להעסקה בתנאי הרפורמה יחולו ההוראות הבאות:

- (א) תבוצע עבורו המרת שכר, ערב שובו להעסקה בתנאי הרפורמה, בהתאם לכל הכללים החלים לגבי המרת שכר, לרבות לעניין חודש הקובע, אולם הסטאטוס לצורך המרה זו ייקבע לפי הסטאטוס שלו בחודש הקובע שקדם למעבר הראשון להעסקה בתנאי הרפורמה.
- (ב) החקוקה בה עובד הוראה כאמור היה מועסק שלא לפי תנאי הרפורמה לא תובא בחשבון לצורך פרק זמן שהיה הגדרש לצורך קידום בדרגה. שעות לימוד והשתלמות במהלך תקופה זו יוכאו בחשבון לצורך מילוי הקריטריונים הנדרשים



לקידום כדרגה ולא יובאו בחשבון לענין זכאות לגמולי השתלמות במסגרת השכר המשתלם. בהעסקה שלא בתנאי הרפורמה.

(ב) סעיף-קטן 10 (ג) (2) מבוטל.

37. החלפת סעיף 50 להסכם הכולל – גמולי חפקיד למורה קיים

במקום סעיף 50 להסכם הכולל יבוא:

50. גמולי חפקיד למורה קיים

- (א) לאחר ביצוע הוראות פרק זה לגבי מורה אקדמאי קיים, יחול לגביו האמור בסעיפים 39 עד - 42. מורה אשר, בשנה שקדמה למעבר שלו ברפורמה, קיבל גמול חינוך בשכרו בשל העסקה במסגרת שעות מתי"א, יהיה זכאי לתשלום גמול מחנך כיתה בשכרו, כל עוד הינו מועסק ברצף בשעות מתי"א בהתאם לאמור להלן:
- (1) מורה המועסק בבית ספר יסודי – 9 שעות מתי"א לפחות;  
(2) מורה המועסק בחטיבת ביניים – 8 שעות מתי"א לפחות.
- (ג) לענין סעיף-קטן (ב), מורה לא ייחשב כמועסק ברצף בשעות מתי"א, מעת שהתקיים בו אחד מהתנאים הבאים:
- (1) שהה בחל"ת (לרבות שכחון) במשך תקופה העולה על שנת לימודים אחת;  
(2) לא הועסק בשעות מתי"א או שהועסק בשעות מתי"א בהיקף נמוך מהאמור בסעיף-קטן (ב), במשך תקופה העולה על שנת לימודים אחת.  
(3) שילוב של (1) ו- (2) בחקופת שונות באופן שהתקופה הכוללת חרצופה בה התקיימו תנאים אלו עולה על שנת לימודים אחת.
- (ד) על אף האמור בסעיף-קטן (ג), מורה שהתקיים בו אחד התנאים המנויים בפסקאות (ג)(2) ו- (ג)(3) לעיל, ובאותה תקופה בה התקיים בו תנאי כאמור היה זכאי לגמול מחנך כיתה במשכורתו, ייחשב, לענין סעיף זה בלבד, כמועסק ברצף בשעות מתי"א.

38. הוספת סעיף 53 להסכם הכולל – מעבר בין טבלאות שכר משולב בעקבות השלמת זכאות לרמת השכלה לא-אקדמאית

אחרי סעיף 53 להסכם הכולל יבוא:

53. מעבר בין טבלאות שכר משולב בעקבות השלמת זכאות לרמת השכלה לא-אקדמאית

- (1) מורה קיים לא אקדמאי הזכאי לעבור לטבלת שכר משולב אחרת, בעקבות השלמת זכאות לרמת השכלה לא-אקדמאית, ישוּבץ בטבלת השכר המשולב האחרת בהתאם לוחק ולדרגה בהן היה משוּבץ בטבלת השכר המשולב הקודמת.
- (ב) סעיף זה לא יחול על מורה קיים לא-אקדמאי, אשר השלים זכאות כאמור, בין תחילת שנת הלימודים (1 בספטמבר) כה עבר לרפורמה לבין ה- 31 בדצמבר באותה שנת לימודים. על מורה כאמור יחולו הוראות סעיף 55 להלן.

39. תיקון סעיף 55 להסכם הכולל – נוסחת החמרה למורה קיים שאינו אקדמאי

(א) בסעיף 55 להסכם הכולל:

- (1) במקום "בסעיף 44 יבוא" בסעיפים 44, 44 א ו- 45.  
(2) במקום "בשינוי הבא" יבוא: "כשינויים ובהתאמות כדלהלן":  
(ב) האמור בסעיף 55 להסכם הכולל, החל ב"אופן החישוב של A" יסומן (א), ולאחריו יבוא:

"(ב) לגבי מורה אשר השלים זכאות לרמת השכלה לא אקדמאית (כגון: מורה בלתי מוסמך שהשלים זכאות לרמת השכלה של מורה מוסמך) או לגמול השתלמות, בין תודש מרץ בשנה שקדמה למעבר שלו לרפורמה לכין תחילת שנת הלימודים (1 בספטמבר) בה עבר לרפורמה, תילקח בחשבון, בשכר להמרה, זכאותו לרמת השכלה או לגמול השתלמות כאמור."

40. הוספת סעיף 55 להסכם הכולל - המרה מחודשת למורה קיים שאינו אקדמאי בעקבות השלמת זכאות לרמת השכלה לא אקדמאית או לגמול השתלמות

(א) אחרי סעיף 55 להסכם הכולל יבוא:

"55. המרה מחודשת למורה קיים שאינו אקדמאי בעקבות השלמת זכאות לרמת השכלה לא אקדמאית או לגמול השתלמות

(א) לגבי מורה קיים שאינו אקדמאי אשר השלים זכאות לרמת השכלה לא אקדמאית או לגמול השתלמות, בין תחילת שנת הלימודים (1 בספטמבר) בה עבר לרפורמה לבין ה- 31 בדצמבר באותה שנת לימודים, תבוצע המרה שכר מחודשת, לפי הנוסחה הבאה:

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

(ב) לצורך הנוסחה הקבועה בסעיף-קטן (א), יהיה ערכו של Z כדלהלן:

- (1) עבור 'מורה מוסמך' אשר השלים זכאות לרמה של 'מורה בכיר': 6.7;
- (2) עבור 'מורה בלתי מוסמך' אשר השלים זכאות לרמה של 'מורה מוסמך': 11.6;
- (3) עבור מורה בלתי מוסמך אשר השלים זכאות לרמה של 'מורה בכיר': 20.0;
- (4) עבור מורה בכל רמת השכלה אשר השלים זכאות לגמול השתלמות: 0.9 עבור כל יחידת גמול שהשלים המורה.

(ג) בעקבות ההמרה המחודשת ישוּבֵץ המורה בסבלאות השכר המשולב הכוללות דרגות כיניים והמצורפות להסכם הכולל כנספחים \_\_\_\_\_

(ד) תחולתה של ההמרה המחודשת תחיה ממועד הזכאות לרמת ההשכלה הלא אקדמאית או לגמול ההשתלמות, לפי העניין.

(ה) לגבי מורה שעבר להעסקה בתנאי הרפורמה בשנת הלימודים תשס"ח, יחול האמור בסעיף זה גם אם השלים זכאות לרמת השכלה לא אקדמאית או לגמול השתלמות בתקופה שמ - 1.1.08 ועד 31.8.08."

(ב) בסעיף 79 להסכם הכולל:

- (1) במקום "בשינוי הבא" יבוא "בשינויים הבאים".
- (2) האמור בו, החל ב"אופן החישוב של A יסומן (א), ולאחריו יבוא: "(ב) בסעיף 70, במקום "46א" יבוא "55א"."

(ג) בסעיף 108 להסכם הכולל:

- (1) במקום "בסעיף 70" יבוא "בסעיף 97".
- (2) במקום "בשינוי הבא" יבוא "בשינויים הבאים".
- (3) האמור בו, החל ב"אופן החישוב של A יסומן (א), ולאחריו יבוא: "(ב) בסעיף 97, במקום "46א" יבוא "55א"."

41. תיקון סעיף 59 להסכם הכולל – הפרשי שכר.

בסעיף 59 להסכם הכולל:  
(א) בסעיף-קטן (א), בסופו, במקום הנקודה יבוא פסיק, ולאחריו יבוא "בה שובך במועד המעבר שלו לתנאי הרפורמה (גם אם לאחר מכן התקדם לטבלת שכר משולב אחרת למורה שאינו אקדמאי)".  
(ב) בסעיף-קטן (ב), בסופו יבוא: "הפרשי שכר אלה יתושבו ביחס לטבלת השכר המשולב בה היה משובך במועד הקידום בדרגה".

42. הוספת סעיף 63 להסכם הכולל – העסקת של מנהל ברפורמה

אחרי סעיף 63 להסכם הכולל יבוא:

"63א. העסקת של מנהל בית ספר ברפורמה

(א) מנהל בית ספר, המועסק בתנאי הרפורמה, יועסק במלוא היקף משרתו (40 ש"ש), בבית הספר אותו הינו מנהל, בתנאי הרפורמה.

(ב) למען הסר ספק מובהר, כי מנהל בית ספר קיים, אשר עבר להעסקת כחנאי הרפורמה, וכן עובד הוראה אשר מונה לתפקיד של מנהל בית ספר, והמועסק בתנאי הרפורמה, ואשר ערב המעבר שלו להעסקת כחנאי הרפורמה, או ערב מינויו כמנהל בית ספר, לפי העניין, היה מועסק כמוסד חינוך נוסף, או בתטיבה עליונה שאינה בכית ספר לחינוך מיוחד הכולל מספר שלבי חינוך (ולרבות לפי ההסכם הקיבוצי בעניין "איתוד משכורות" האמור בסעיף 149 להלן), יידרש להפסיק את העסקתו הנוספת האמורה".

43. תיקון סעיף 65 להסכם הכולל – עובד הוראת המועסק בתנאי הרפורמה והמתמנה לתפקיד של מנהל

בסעיף 65 להסכם הכולל:

(א) בסעיף-קטן (ג):

אחרי "זאת גמולי התפקיד להם היה זכאי ערב המינוי" יבוא: "וכן את גמול תואר ד"ר לו היה זכאי עובד ההוראה לפי סעיף 36(ד) לעיל וגמול ניהול נגד או גמול ייעוץ נגד, לו היה זכאי עובד ההוראה לפי סעיף 50 לעיל, ככל שהיה זכאי לגמולים אלה ערב המינוי".

(ב) אחרי סעיף-קטן (ג), יבוא:

"(ג1) סגן מנהל ראשון המועסק בתנאי הרפורמה, אשר היה זכאי לתוספת אישית אחוזה בהתאם לאמור בסעיף 99 להלן, ואשר מונה לתפקיד של מנהל בית ספר כאמור בסעיף-קטן (ג) לעיל, ימשיך להיות זכאי לתוספת זו, בערכה השיקולי כפי שהיה ערך זה ערב מינויו כמנהל בית-ספר, מוכפל ב - 1.045. בגין התוספת האמורה יימשך ביצוע ההפרשות כאמור בסעיף 99 (ג) להלן".

(ג2) עובד הוראה כאמור בסעיף-קטן (ג), עשוי להיות זכאי ליחסות שמירת שכר המחושבת בהתאם לכללים המפורטים בסעיף 38(ב) לעיל, בשינויים המחייבים, ובלבד שתוצאת החישוב C = A-B הינה חיובית לגביו.  
לצורך סעיף 38(ב)(4), גם עליה בשכר המשולב כתוצאה משינוי ברמת המורכבות של בית הספר תובא בחשבון לעניין הפחתת תוספת שמירת השכר.

**44. התלפת סעיף-קטן 65(ד) להסכם הכולל – קביעת שכר למנהל אשר הועסק בתפקיד אחר ערב המעבר לרפורמה**

במקום סעיף-קטן 65(ד) להסכם הכולל יבוא:

- "(ד) שכרו (בתנאי הרפורמה) של עובד הוראה אשר אינו מועסק לפי תנאי הרפורמה, ואשר מונה לתפקיד של מנהל בית ספר בו מיושמת הרפורמה, ייקבע בהתאם למפורט להלן:
- (1) תכוצע המרה של שכרו כאילו נשאר, בתנאי הרפורמה, בתפקיד בו שימש בחודש הקובע. לצורך כך, ייכללו ב - X וב - T (אם שימש בתפקיד של סגן מנהל ראשון) כל גמולי התפקיד להן היה זכאי בחודש הקובע, לרבות גמולי תפקיד אשר ממשיכים להתקיים ברפורמה, וכן גמול ניהול נגרר או גמול ייעוץ נגרר אם היה זכאי לו בחודש הקובע.
- (2) שכרו כמנהל ייקבע על-פי הכללים הקבועים בסעיף-קטן (ג) לעיל, ואולם לצורך כך יילקח בחשבון אך ורק השכר שחושב על-פי פסקה (1) לעיל. כמו כן יהולו על עובד הוראה כאמור סעיפים קטנים (1ג) ו - (2ג) לעיל.
- (3) במקרה בו שהה עובד ההוראה בחל"ת, לרבות שבחון, או בתקופת היעדרות מותרת אחרת שאינה מוכה בשכר כלל, ערב המעבר שלו לרפורמה, תכוצע ההמרה של שכרו, לפי פסקה (1) לעיל, על בסיס השכר שהיה משתלם לו עבור חודש ספטמבר בשנת המעבר שלו לרפורמה, אילו הועסק באותו חודש, בתפקידו הקודם, שלא על-פי תנאי הרפורמה, אולם בשכר האמור לא ייכללו גמולי תפקיד."

**45. תיקון סעיף 66 להסכם הכולל – רמת מורכבות של חווה חקלאית ושל מרכז ימי**

בסעיף 66 להסכם הכולל:

- (א) בסעיף-קטן (ו), במקום "אשכולות פיס ומרכזי פסגה" יבוא: "אשכולות פיס, מרכזי פסגה, חוות חקלאיות ומרכזים ימיים".
- (ב) אחרי סעיף-קטן (ז) יבוא:

"(ז) רמת המורכבות של חווה חקלאית ושל מרכז ימי תהיה כדלהלן:

מספר שעות התקן של החווה החקלאית / המרכז הימי (המוקצות על-ידי משרד החינוך)	רמת מורכבות
עד 175	1
176 - 225	2
226 ומעלה	3

**46. התלפת סעיף 67 להסכם הכולל - שינוי בשכר מנהל בית ספר כתוצאה משינוי ברמת מורכבות בית הספר**

במקום סעיף 67 להסכם הכולל יבוא:

"67. שינוי בשכר מנהל בית ספר כתוצאה משינוי ברמת מורכבות בית הספר או כתוצאה מעבר לניהול בית ספר ברמת מורכבות אחרת

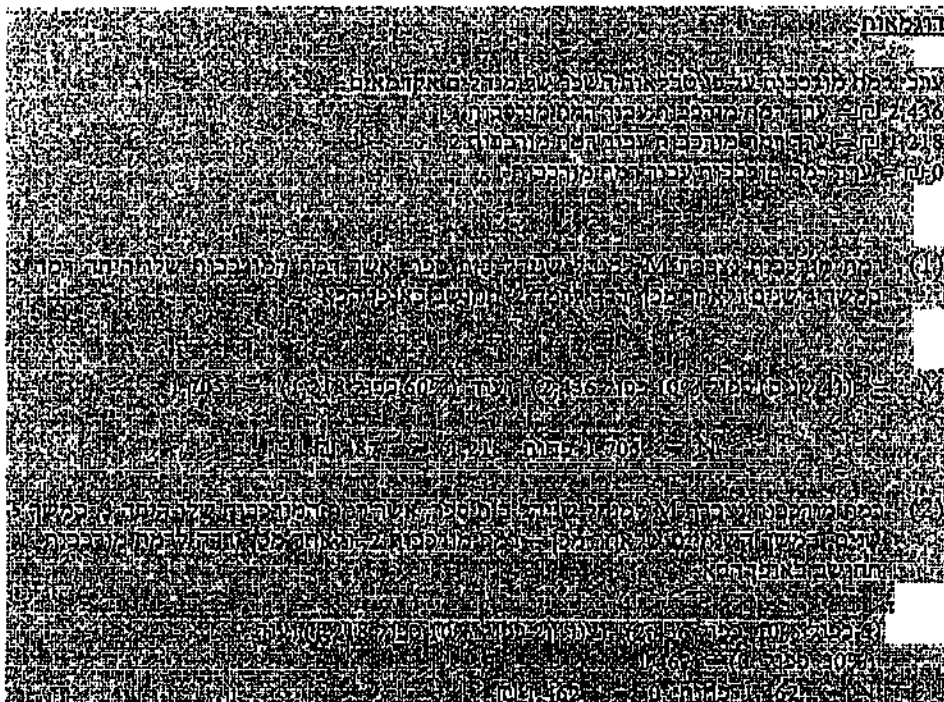
- (א) במקרה בו חל שינוי ברמת המורכבות של בית הספר (עליה או ירידה), כתוצאה משינוי שחל בכיתת הספר עצמו (ולא רק שינוי הנוכח משינויים שחלו בכתי ספר אחרים), וכן במקרה בו

- עבר מנהל לניהול בית ספר בעל רמת מורכבות אחרת, יחול שינוי בשכרו של מנהל בית-הספר, בהתאם לאמור בסעיפים קטנים (ב) ו- (ג) להלן.
- (כ) במקרה של עליז ברמת המורכבות, יהיה מנהל בית הספר זכאי לשכר המשולב הקבוע לגבי רמת המורכבות החדשה.
- (ג) במקרה של ירידה ברמת המורכבות, יהיה מנהל בית הספר זכאי, בנוסף לשכרו הטבלאי, ל"תוספת מורכבות נצברת" (N), אשר תחושב בהתאם למפורט להלן:
- (1) לעניין סעיף זה, "ערך רמת מורכבות" - ההפרש בין השכר המשולב לו זכאי המנהל לבין השכר המשולב לו זכאי מנהל באותה דרגה עבור ניהול בית ספר ברמת מורכבות 1.
  - (2) לצורך חישוב רמת מורכבות נצברת (M), בהתאם למפורט להלן, ייחשב מנהל, כמי שצבר בכל שנה, החל בשנתו הראשונה בניהול אותו בית ספר כתנאי הרפורמה, 10% מערך רמת המורכבות (כהגדרתו בפסקה (1) לעיל) לו היה זכאי באותה שנה בהתאם לרמת המורכבות של בית הספר.
  - (3) רמת המורכבות הנצברת (M) תחושב כסכום של שני הסכומים הכאים:
    - הסכום הצבור של ערך רמת המורכבות כאמור לעיל;
    - ההפרש בין 100% לבין המכפלה של 10% במספר שנות העבודה כמנהל בית הספר כתנאי הרפורמה, כשהוא מוכפל בערך רמת המורכבות המגיעה על-פי רמת המורכבות החדשה של בית הספר.

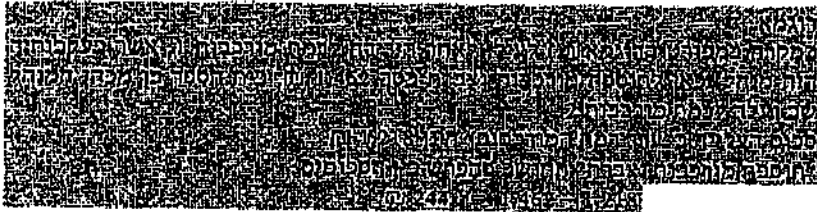
דהיינו:

[מספר שנות ניהול בית הספר X 10%] - 100% X ערך רמת מורכבות לפי רמת מורכבות חדשה

- (4) "תוספת מורכבות נצברת" תחושב כהפרש שבין רמת המורכבות הנצברת (M) לבין ערך רמת המורכבות המגיעה על-פי רמת המורכבות החדשה של בית הספר.



(5) במקרה של עליה בשכרו של מנהל בית הספר הזכאי לתוספת מורכבות נצברת, כתוצאה מעליה ברמת המורכבות של בית הספר בו הנו מכהן או כתוצאה ממעבר לניהול בית ספר בעל רמת מורכבות גבוהה יותר, יופחת הסכום של תוספת אישית – מורכבות נצברת בסכום בו עלה שכרו של המנהל כתוצאה מעליה ברמת המורכבות כאמור (למען הסר ספק, ההפחתה הינה רק עד 'איפוס' התוספת).



(6) במקרה של ירידה נוספת ברמת המורכבות של בית הספר בו מכהן המנהל, או במקרה של מעבר של המנהל לניהול בית ספר ברמת מורכבות נמוכה יותר, יבוצע חישוב מחדש של תוספת מורכבות נצברת בהתאם למפורט בסעיף זה לעיל. לצורך כך יילקח בחשבון ערך רמת המורכבות לה היה זכאי המנהל כגין (עד) 10 השנים הראשונות בהן כיהן בתפקיד מנהל כתנאי הרפורמה.

(ד) מובהר, כי במקרה של שינוי ברמת המורכבות של בית הספר, כתוצאה משינויים שחלו בבתי ספר אחרים (ולא משינוי שחל בבית הספר עצמו), לא יחול שינוי בשכרו של המנהל המכהן בעת השינוי. שכרו של המנהל הבא אשר יכהן בתפקיד ייקבע בהתאם לרמת המורכבות של בית הספר בעת כניסתו לתפקיד.

47. תיקון סעיף 70 להסכם הכולל

בסעיף-קטן 70 (א) להסכם הכולל, בפסקה (2), אחרי "לרבות שבתון", יבוא "או בחל"ת מתפקיד".

48. תוספת סעיף 70א להסכם הכולל – קביעה רעיונית של 'הורגה האחרונה כמורה' למנהל קיים

אחרי סעיף 70 להסכם הכולל יבוא:

"70א. קביעה רעיונית של 'הורגה האחרונה כמורה' למנהל קיים

בעת ביצוע המרת השכר עבור מנהל קיים, תבוצע עבורו, לצורך מקרה בו ישוּב המנהל הקיים לתפקיד של מורה, גם קביעה רעיונית של 'הורגה האחרונה כמורה', על-ידי המרה של שכרו בחודש הקובע כאילו היה מורה".

49. תיקון סעיף 72 להסכם הכולל – תוספת אישית אחוזית למנהל קיים במעבר לרפורמה

בסעיף 72 להסכם הכולל:

(א) בסעיף-קטן (א):

- (1) אחרי "במלוא היקף משרתו" יבוא: "(כמוסד חינוך כתגוררתו בסעיף 3 לעיל)".
- (2) אחרי "לרבות בשבתון", יבוא "או בחל"ת מתפקיד".
- (3) אחרי "יבוא במקום החודש הקובע" יבוא פסיק, ולאחרי יבוא "לרבות לעניין היקף המשרת".

(ב) אחרי סעיף-קטן (ד) יבוא:

י"ה) למען הסד ספק מובהר, כי סעיף זה יחול על כל מנהל קיים, ללא קשר להיקף משרתו בתורש הקובע, ובלבד שלגבי שוויו של C הינו חיובי."

50. הוספת סעיף 73 להסכם הכולל – המרת שכר מחודשת למנהל אקדמאי קיים בעקבות השלמת זכאות לתואר שני

אחרי סעיף 73 להסכם הכולל יבוא:

73. המרת שכר מחודשת למנהל אקדמאי קיים בעקבות השלמת זכאות לתואר שני

- (א) לגבי מנהל אקדמאי קיים אשר השלים זכאות לתואר שני לאחר יום 31 בדצמבר בשנת הלימודים בה עבר להעסקה בחנאי הרפורמה, אך לפני יום 1.9.2013, תבוצע המרת שכר מחודשת (כהתאם להוראות סעיפים 70 עד 72 לעיל), אשר לצורך ביצועה יוכפלו  $T - X - 1$  ב-1.05.
- (ב) לצורך שיבוצו של המנהל בטבלת השכר, בעקבות המרת השכר המחודשת, יתווסף, לדרגה לה הינו זכאי על-פי המרת השכר המחודשת, מספר דרגות / דרגות ביניים בו קודם בתקופה שחלפה ממועד המעבר של המנהל לרפורמה.
- (ג) תחילתה של הזכאות לשכר, לפי המרת השכר המחודשת, תהיה ממועד הזכאות לתואר השני.
- (ד) במקרה בו בתקופה שחלפה, ממועד קידומו האחרון בדרגה של המנהל (או – במקרה שטרם קודם כאמור – ממועד שיבוצו בטבלת השכר של המנהלים) ועד למועד תחילת הזכאות לשכר כאמור בסעיף-קטן (ג) לעיל, התקיימו במנהל חלק מהתנאים הנדרשים לצורך קידום נוסף בדרגה, יובאו בחשבון תנאים אלו לצורך קידומו הבא, כאילו התקיימו בו ממועד הזכאות לשכר כאמור בסעיף-קטן (ג) ואילך.

51. הוספת פרק טו' להסכם הכולל – מנהלי חטיבות ביניים צמודות (חטיבות ביניים בכתי ספר שש-שנתיים (כיתות ז' עד י"ב))

אחרי פרק טו' להסכם הכולל יבוא:

טו'. מנהלי חטיבות ביניים צמודות (חטיבות ביניים בכתי ספר שש-שנתיים (כיתות ז' עד י"ב))

74. שכר, המרת שכר ותנאי העסקה

על מנהל חטיבת ביניים צמודה יחולו ההוראות התלות על מנהל, בכפוף לאמור להלן:

- (א) שכר הטבלאי של מנהל חטיבת ביניים צמודה יהיה בהתאם לטבלת השכר המצורפת כנספח להסכם זה (בשיעור של 95% מהשכר הטבלאי של מנהל ברפורמה), ולפי רמת המורכבות של חטיבת הביניים אותה הינו מנהל.
- (ב) לאחר המרת השכר ישוכן מנהל חטיבת הביניים הצמודה בטבלת השכר למנהלי חטיבות ביניים צמודות (בה השכר הינו בשיעור של 95% מהשכר בטבלת השכר למנהלים), הכוללת דרגות ביניים לצורכי המרת השכר, והמצורפת כנספח \_\_\_\_\_ להסכם זה.

52. תיקון סעיף 77 להסכם הכולל – מעבר בין טבלאות שכר משולב למנהלים קיימים שאינם אקדמאים בעקבות השלמת זכאות לרמת השכלה לא-אקדמאית

בסעיף 77 להסכם הכולל, בסופו יבוא:  
 "צל מעבר בין טבלאות השכר משולב למנהלים קיימים שאינם אקדמאים, בעקבות השלמת זכאות לרמת השכלה לא-אקדמאית, יזולו הוראות סעיף 53 לעיל, בשינויים המחוייבים."

53. תיקון סעיף 85 להסכם הכולל – הפרשי שכר.

בסעיף 85 להסכם הכולל:

(א) כסעיף-קטן (א), בסופו, במקום הנקודה יבוא פסיק, ולאחריו יבוא "בה שובץ במועד המעבר שלו לתנאי הרפורמה (גם אם לאחר מכן התקדם לטבלת שכר משולב אחרת למורה שאינו אקדמאי)".  
 (ב) כסעיף-קטן (ב), בסופו יבוא: "הפרשי שכר אלה יחושבו ביחס לטבלת השכר המשולב בה היה משוכץ במועד הקידום בדרגה."

54. תיקון סעיף 90 להסכם הכולל – שעות הוראה פרונטאליות לסגן ראשון בבית ספר רב-שלבי לחינוך מיוחד

(א) כסעיף-קטן 90(ב) להסכם הכולל:  
 (1) האמור בסוגריים, שתחילתו "לרבות סגן מנהל ראשון בבית ספר לחינוך מיוחד" (בשני מקומות בסעיף הקטן), יימחק.  
 (2) בסופו יבוא:

"בבית ספר רב-שלבי לחינוך מיוחד:

שעות הוראה פרונטאליות שבועיות	רמת מורכבות בית הספר
15	2
14	3
13	4

(ב) תחילתו של סעיף זה ב – 1.9.10 (שנת הלימודים תשע"א).

55. הוספת סעיף 90 להסכם הכולל – העסקת של סגן מנהל ראשון ברפורמה

אחרי סעיף 90 להסכם הכולל יבוא:

"90. העסקת של סגן מנהל ראשון ברפורמה

(א) סגן מנהל ראשון, המועסק כתנאי הרפורמה, יועסק במלוא היקף משרתו (40 ש"ש), בבית הספר בו הינו מכהן כסגן מנהל ראשון, כתנאי הרפורמה.

(ב) למען חסר ספק מובהר, כי סגן מנהל ראשון קיים, אשר עבר להעסקה כתנאי הרפורמה, וכן עובד הוראה אשר מונה לתפקיד של סגן מנהל ראשון, והמועסק כתנאי הרפורמה, ואשר ערב המעבר שלו להעסקה כתנאי הרפורמה, או ערב מינויו כסגן מנהל ראשון, לפי העניין, היה מועסק במוסד חינוך נוסף, או בחטיבה עליונה (לרבות לפי ההסכם הקיבוצי בעניין "איחוד משכורות" האמור בסעיף 149 להלן), יידרש להפסיק את העסקתו הנוספת האמורה."



56. תיקון סעיף 92 להסכם הכולל – טבלאות השכר המשולב לסגני מנהלים ראשונים

- (א) בסעיף 92(א) להסכם הכולל, במקום "הנגזרת בשיעור של 75%" יבוא "הנגזרת בשיעור של 85%".  
(ב) תחילתו של סעיף זה ביום 1.3.2011.

57. תיקון סעיף 92 להסכם הכולל – עובד הנראה בתנאי הרפורמה אשר מונה לתפקיד של סגן מנהל ראשון

- (א) בסעיף 92 להסכם הכולל:  
(1) בסעיף-קטן (ג):  
(א) אחרי "עובד הנראה" יבוא "(למעט מנהל בית ספר)".  
(ב) במקום "וגמול הינוך מיוחד אם היה זכאי לו" יבוא "ואת גמולי התפקיד להם היה זכאי ערב המינוי, וכן את גמול חוואר ד"ר, לו היה זכאי עובד הנראה לפי סעיף 36(ד) לעיל, ואת גמול ניהול נגד או גמול ייעוץ נגד, לו היה זכאי עובד הנראה לפי סעיף 50א לעיל, ככל שהיה זכאי לגמולים אלה ערב המינוי".  
(2) אחרי סעיף-קטן (ג) יבוא:  
"12) עובד הנראה כאמור בסעיף-קטן (ג), עשוי להיות זכאי לתוספת שמירת שכר המתושבת בהתאם לכללים המפורטים בסעיף 38(ב) לעיל, בשינויים המחוייבים, ובלבד שתוצאת החישוב  $C = A - B$  הינה חיובית לגביו".  
לצורך סעיף 38(ב)(4), גם עליה בשכר המשולב כחוצאת משינוי ברמת המורכבות של בית הספר חובא בחשבון לעניין הפחתת תוספת שמירת השכר.  
(ב) תחילתו של סעיף זה בשנת הלימודים תשס"ח.

58. הוספת סעיף 92א להסכם הכולל – סגן מנהל ראשון אשר היה מועסק כמנהל בית ספר בתנאי הרפורמה

- (א) אחרי סעיף 92 להסכם הכולל יבוא:

"92א. סגן מנהל ראשון אשר ערב מינויו היה מועסק כמנהל בית ספר בתנאי הרפורמה

- (א) עובד הנראה אשר מונה לתפקיד של סגן מנהל ראשון, ואשר ערב מינויו לתפקיד כאמור הועסק בתפקיד של מנהל בית ספר בתנאי הרפורמה, ישובץ בטבלת השכר לסגנים ראשונים על-פי רמת המורכבות של בית הספר בו יכהן כסגן ראשון, בדריגה אשר בה הוא היה משובץ בטבלת השכר למנהלים, ערב המעבר לתפקיד של סגן מנהל ראשון.  
(ב) עובד הנראה כאמור בסעיף-קטן (א), אשר בתפקידו כמנהל בית ספר היה זכאי לתוספת אישית אחזית בהתאם לאמור בסעיף 72 לעיל, ימשיך להיות זכאי לתוספת זו, בערכה השיקלי כפי שהיה ערך זה ערב מינויו כסגן מנהל ראשון. בגין התוספת האמורה יימשך ביצוע החפישות כאמור בסעיף 72(ג) לעיל.  
(ג) עובד הנראה כאמור בסעיף-קטן (א), עשוי להיות זכאי לתוספת שמירת שכר המחושבת בהתאם לכללים המפורטים בסעיף 38(ב) לעיל, בשינויים המחוייבים, ובלבד שתוצאת החישוב  $C = A - B$  הינה חיובית לגביו".  
(ד) לצורך סעיף 38(ב)(4), גם עליה בשכר המשולב כחוצאת משינוי ברמת המורכבות של בית הספר חובא בחשבון לעניין הפחתת תוספת שמירת השכר.  
(ה) במקרה של זכאות לתוספת מורכבות נצברת, לאחר המינוי לתפקיד של סגן ראשון כאמור בסעיף זה, תילקח בחשבון החקופה שתחילתה במינוי (האחרון) כסגן ראשון.

- (ב) תחילתו של סעיף זה בשנת הלימודים תשס"ח.

59. החלפת סעיף-קטן 92(ד) להסכם הכולל – קביעת שכר לסגן מנהל ראשון אשר הועסק בתפקיד אחר ערב המעבר לרפורמה

במקום סעיף-קטן 92(ד) להסכם הכולל יבוא:

"(ד) שכרו (בתנאי הרפורמה) של עובד הוראה אשר אינו מועסק לפי תנאי הרפורמה, ואשר מוגה לתפקיד של סגן מנהל ראשון בבית ספר בו מיושמת הרפורמה, ייקבע בהתאם למפורט להלן:

- (1) תבוצע המרה של שכרו כאילו נשאר, בתנאי הרפורמה, בתפקיד בו שימש בתורש הקובע. לצורך כך, ייכללו ב-X וב-T (אם שימש בתפקיד של מנהל) כל גמולי התפקיד לחן היה זכאי בתורש הקובע, לרבות גמולי תפקיד אשר ממשיכים להתקיים ברפורמה, וכן גמול ניהול נגרר או גמול ייעוץ נגרר אם היה זכאי לו בתורש הקובע.
- (2) שכרו כסגן מנהל ראשון ייקבע על-פי הכללים הקבועים בסעיפים-קטנים (ג) ו-1 (12) לעיל או בסעיף 92 להלן, לפי העניין. לצורך כך יילקח בחשבון אך ורק השכר שהושב על-פי פסקה (1) לעיל.
- (3) במקרה בו שהה עובד ההוראה בחלי"ת, לרבות שבתון, או בתקופת היעדרות מותרת אחרת שאינה מוכה בשכר כלל, ערב המעבר שלו לרפורמת, תבוצע ההמרה של שכרו, לפי פסקה (1) לעיל, על בסיס השכר שהיה משתלם לו עבור תורש ספטמבר בשנת המעבר שלו לרפורמה, אילו הועסק באותו תורש, בתפקידו הקודם, שלא על-פי תנאי הרפורמה, אולם בשכר האמור לא ייכללו גמולי תפקיד."

60. תיקון סעיף 94 להסכם הכולל – גמול מחנך ביתה לסגני מנהלים ראשונים

בסעיף 94 להסכם הכולל:

- (א) בכותרת הסעיף, במקום "חינוך" יבוא "מתנך כיתה".
- (ב) הפסקה שתחילתה "החל בשנת הלימודים" תסומן "(א)", ולאחריה יבוא:  
" (ב) על סגן מנהל ראשון יחולו הוראות סעיפים-קטנים 39(12), 50(ב) ו-1 – 50 (ג) לעיל."
- (ג) הפסקה שתחילתה "למען חסר ספק" תסומן "(ג)".

61. תיקון סעיף 97 להסכם הכולל

בסעיף-קטן 97(א) להסכם הכולל, בפסקה (2), אחרי "לרבות שבתון", יבוא "או בחל"ת מתפקיד".

62. הוספת סעיף 97א להסכם הכולל – קביעה רעיונית של 'הדרגה האחרונה כמורה' לסגן מנהל ראשון קיים

אתרי סעיף 97 להסכם הכולל יבוא:

"97א. קביעה רעיונית של 'הדרגה האחרונה כמורה' לסגן מנהל ראשון קיים

כעת ביצוע המרת השכר עבור סגן מנהל ראשון קיים, תבוצע עבודה. לצורך מקרה בו ישוב הסגן המנהל הראשון הקיים לתפקיד של מורה, גם קביעה רעיונית של 'הדרגה האחרונה כמורה', על-ידי המרה של שכרו בתורש הקובע כאילו היה מורה."

63. תיקון סעיף 98 להסכם הכולל – שיבוץ בטבלת השכר המשולב לסגנים ראשונים קיימים

בסעיף 98 להסכם הכולל:

- (א) בסעיף-קטן (ב), המלים "(הנגזרת בשיעור 75% מטבלת שכר המנהלים החדשה)" יימחקו.  
(ב) אחרי סעיף-קטן (ג) יבוא:

"(ד) לגבי סגן ראשון קיים, אשר עבר להעסקה כחנאי הרפורמה באחת משנות הלימודים תשע"ב, תשע"ג או תשע"ד, יבוצע השיבוץ בטבלת השכר באופן הבא: בשלב ראשון יבוצע שיבוץ רעיוני של הסגן הראשון הקיים בטבלת השכר המצורפת להסכם זה כנספח י"ח (הנגזרת בשיעור 75% מטבלת שכר המנהלים החדשה), בהתאם להוראות סעיפים קטנים (ב) ו- (ג) לעיל. לאחר מכן ישובץ הסגן הראשון הקיים בטבלת השכר המצורפת להסכם זה כנספח י"ח (הנגזרת בשיעור 85% מטבלת שכר המנהלים החדשה), במשבצת (דרגה ורמת מורכבות) המקבילה למשבצת בו שובץ באופן רעיוני בטבלת השכר המצורפת להסכם זה כנספח י"ח".  
(ג) מובהר, כי סגן ראשון קיים אשר עבר להעסקה כחנאי הרפורמה באחת משנות הלימודים תשס"ח, תשס"ט, תש"ע או תשע"א, ישובץ, למפרע, החל ב- 1.3.2011, בטבלת השכר המצורפת להסכם זה כנספח י"ח, במשבצת (דרגה ורמת מורכבות) המקבילה למשבצת בה היה משובץ כאותו מועד, בטבלת השכר המצורפת להסכם זה כנספח י"ח, אילולא הוראות הסכם זה.  
(ד) תחילתו של סעיף זה ביזם 1.3.2011.

64. תיקון סעיף 99 להסכם הכולל – חוספת אישית אחוזית לסגן ראשון קיים במעבר לרפורמה

בסעיף 99 להסכם הכולל:

(א) בסעיף-קטן (א):

- (1) אחרי "במלוא היקף משרתו" יבוא: "(במוסד חינוך כהגדרתו בסעיף 3 לעיל)".  
(2) אחרי, לרבות כשבתון, "יבוא "או בחל"ח מתפקיד".  
(3) אחרי "יבוא במקום החורש הקובע" יבוא פסיק, ולאחריו יבוא "לרבות לעניין היקף המשרה,".

(ב) אחרי סעיף-קטן (ד) יבוא:

"(ה) למען הסר ספק מובהר, כי סעיף זה יחול על כל סגן ראשון קיים, ללא קשר להיקף משרתו בחדש הקובע, ובלבד שלגביו שוויו של C הינו חיובי".

65. חוספת סעיף 102 להסכם הכולל – המרת שכר מחודשת לסגן מנהל ראשון בעקבות השלמת זכאות לתואר שני

אחרי סעיף 102 להסכם הכולל יבוא:

"102.א. המרת שכר מחודשת לסגן מנהל ראשון אקדמאי קיים בעקבות השלמת זכאות לתואר שני

(א) לגבי סגן מנהל ראשון אקדמאי קיים אשר השלים זכאות לתואר שני לאחר יום 31 בדצמבר בשנת הלימודים בה עבר להעסקה כחנאי הרפורמה, אך לפני יום 1.9.2013, תבוצע המרת שכר מחודשת (בהתאם להוראות סעיפים 70 עד 72 לעיל), אשר לצורך ביצועה יוכפלו X ו- T ב- 1.05. תחילתה של הזכאות לשכר, לפי המרת השכר המחודשת, תהיה ממועד הזכאות לתואר השני.

- (ב) לצורך שיבוצו של סגן המנהל הראשון בטבלת השכר, בעקבות המרת השכר המחורשת, יתווסף, לדרגה לה הינו זכאי על-פי המרת השכר המחודשת, מספר הדרגות / דרגות ביניים בו קודם בתקופה שחלפה ממועד המעבר של סגן המנהל הראשון לרפורמה.
- (ג) תחילתה של הזכאות לשכר, לפי המרת השכר המחורשת, תהיה ממועד הזכאות לחואר השני.
- (ד) במקרה בו בתקופה שחלפה, ממועד קידומו האחרון בדרגה של סגן המנהל הראשון (או – במקרה שטרם קודם כאמור – ממועד שיבוצו בטבלת השכר לסגני מנהלים ראשונים) ועד למועד תחילת הזכאות לשכר כאמור בסעיף-קטן (ג) לעיל, התקיימו בסגן המנהל הראשון חלק מהתנאים הנדרשים לצורך קידום נוסף בדרגה, יובאו בחשבון תנאים אלו לצורך קידומו הבא, כאילו התקיימו בו במועד הזכאות לשכר כאמור בסעיף-קטן (ג) האילך.

66. תיקון סעיף 106 להסכם הכולל - מעבר בין טבלאות שכר משולב לסגני מנהלים ראשונים שאינם אקדמאים בעקבות השלמת זכאות לרמת השכלה לא-אקדמאית

בסעיף 106 להסכם הכולל, בסופו יבוא:

"על מעבר בין טבלאות שכר משולב לסגני מנהלים ראשונים קיימים שאינם אקדמאים, בעקבות השלמת זכאות לרמת השכלה לא-אקדמאית, יחולו הוראות סעיף 53 לעיל, בשינויים המחוייבים".

67. תיקון סעיף 109 להסכם הכולל - שיברן סגן מנהל ראשון שאינו אקדמאי בטבלאות השכר המשולב

(א) בסעיף 109 להסכם הכולל, אחרי סעיף-קטן (ב) יבוא:

"(ג) לגבי סגן מנהל ראשון קיים שאינו אקדמאי, אשר עבר להעסקה בתנאי הרפורמה באחת משנות הלימודים תשע"ב, תשע"ג או תשע"ד, יבוצע השיבוך בטבלת השכר כאופן הבא: בשלב ראשון יבוצע שיבוך רעיוני של הסגן הראשון הקיים בטבלת השכר המצורפת להסכם זה כנספת י"ט, כ"ו או כ"א (לפי העניין), בהתאם להוראות סעיפים קטנים (א) ו- (ב) לעיל. לאחר מכן ישובך הסגן הראשון הקיים בטבלת השכר המצורפת להסכם זה כנספת י"ט, כ" או כ"א (לפי העניין), במשבצת (דרגה ורמת מורכבות) המקבילה למשבצת בו שוכך באופן רעיוני בטבלת השכר המצורפת להסכם זה כנספת י"ט, כ"ו או כ"א".

(כ) מובהר, כי סגן ראשון קיים שאינו אקדמאי אשר עבר להעסקה בתנאי הרפורמה באחת משנות הלימודים תשס"ח, תשס"ט, תש"ע או תשע"א, ישובך, למפרע, החל ב - 1.3.2011, בטבלת השכר המצורפת להסכם זה כנספת י"ט, כ" או כ"א, במשבצת (דרגה ורמת מורכבות) המקבילה למשבצת בה היה משובך באותו מועד, בטבלת השכר המצורפת להסכם זה כנספת י"ט, כ" או כ"א (לפי העניין), אילולא הוראות הסכם זה.

(ג) תחילתו של סעיף זה ביום 1.3.2011.

68. תיקון סעיף 114 להסכם הכולל - הפרשי שכר

בסעיף 114 להסכם הכולל:

- (א) בסעיף-קטן (א), בסופו, במקום הנקודה יבוא פסיק, ולאחריו יבוא "בה שובך במועד המעבר שלו לתנאי הרפורמה (גם אם לאחר מכן התקדם לטבלת שכר משולב אחרת למורה שאינו אקדמאי)".
- (ב) בסעיף-קטן (ב), בסופו יבוא: "הפרשי שכר אלה יחושבו ביתר לטבלת השכר המשולב בה היה משובך במועד הקידום בדרגה".

69. תיקון סעיף 117 להסכם הכולל – גמול סגנות וגמולים נגררים

בסעיף 117 להסכם הכולל, אחרי סעיף-קטן (ד) יבוא:

"(ה) על אף האמור בסעיף-קטן (ב), עוכר הוראה אשר התמנה לתפקיד של סגן שני ומעלה, ואשר ערב מינויו כאמור היה זכאי לגמול ניהול נגרר או לגמול ייעוץ נגרר, בהתאם להוראות סעיף 50א לעיל, יהיה זכאי בשכרו לגמול הגבוה מבין גמול סגנות וגמול ניהול נגרר או גמול ייעוץ נגרר, לפי העניין. במקרה בו הינו זכאי לגמול ניהול נגרר או לגמול ייעוץ נגרר לפי סעיף זה, ייחשב גמול הניהול הנגרר או גמול הייעוץ הנגרר לאחד משני גמולי התפקיד אשר להם יוכל סגן מנהל שני ומעלה להיות זכאי."

70. תיקון סעיף 124 להסכם הכולל – גמול ניהול חטיבה צעירה וגמולים נגררים

בסעיף 124 להסכם הכולל, אחרי סעיף-קטן (ח), יבוא:

"(ו) על אף האמור בסעיף-קטן (ב), עוכר הוראה אשר התמנה לתפקיד של מנהל חטיבה צעירה, ואשר ערב מינויו כאמור היה זכאי לגמול ניהול נגרר או לגמול ייעוץ נגרר, בהתאם להוראות סעיף 50א לעיל, יהיה זכאי בשכרו לגמול הגבוה מבין גמול סגנות וגמול ניהול נגרר או גמול ייעוץ נגרר, לפי העניין. במקרה בו הינו זכאי לגמול ניהול נגרר או לגמול ייעוץ נגרר לפי סעיף זה, ייחשב גמול הניהול הנגרר או גמול הייעוץ הנגרר לאחד משני גמולי התפקיד אשר להם יוכל מנהל חטיבה צעירה להיות זכאי."

71. תיקון סעיף 131 להסכם הכולל – גמול ייעוץ או תוספת בין גמול נגרר

בסעיף 131 להסכם הכולל, אחרי סעיף-קטן (ו) יבוא:

"(ז) במקרה בו היועץ החינוכי היה זכאי, ערב מינויו כיועץ חינוכי, לתשלום גמול ניהול נגרר או גמול ייעוץ נגרר בשכרו, לפי סעיף 50א לעיל, יהיה זכאי לתוספת האחוזית הגבוהה מבין גמול ייעוץ כמפורט לעיל וגמול הניהול הנגרר או גמול הייעוץ הנגרר, לפי העניין. במקרה בו הנו זכאי לגמול ניהול נגרר או לגמול ייעוץ נגרר, תיחשב תוספת זו כאחד משני גמולי התפקיד אשר להם יוכל יועץ חינוכי להיות זכאי, בהתאם לסעיף 39(ב) לעיל."

72. הוספת סעיף 131א. להסכם הכולל – יועץ חינוכי אשר ערב מינויו לתפקיד יועץ חינוכי כיהן ב"תפקיד ניהולי"

אחרי סעיף 131 להסכם הכולל יבוא:

"131א. יועץ חינוכי אשר ערב מינויו לתפקיד יועץ חינוכי כיהן ב"תפקיד ניהולי"

- (א) יועץ חינוכי, אשר ערב מינויו כיועץ חינוכי, כיהן ב"תפקיד ניהולי", כהגדרתו בסעיף זה לחלן. והתקופה (הכוללת) בה כיהן בתפקידים ניהוליים או בתפקיד של יועץ חינוכי או בתפקידים של מנהל או של סגן מנהל ראשון הינו 8 שנים ומעלה, ברצף או שלא ברצף, לרבות בהעסקה שלא בתנאי הרפורמה, יהיה זכאי לתוספת שמידת שכר שקלית, המחושבת בהתאם להוראות סעיף 38(ב) לעיל, כשינויים המחוייבים.
- (ב) לעניין סעיף זה, "תפקיד ניהולי" – סגן שני ומעלה, מנהלת אשכול גנים, מנהלת חטיבה צעירה, גננת אחראית גן.

73. תיקון סעיף 132 להסכם הכולל – גמול ייעוץ או גמול נגד לידען חינוכי קיים

בסעיף 132 להסכם הכולל, אחרי סעיף-קטן (ג) יבוא:  
"ד) על אף האמור בסעיף-קטן (ג) לעיל, יועץ חינוכי קיים אשר היה זכאי, בתודש הקובע, לחשלוט גמול ניהול נגד או גמול ייעוץ נגד בשכרו, יהיה זכאי לתוספת אחוזית הגבוהה מבין גמול ייעוץ לפי סעיף-קטן (ג) וגמול ניהול נגד או גמול ייעוץ נגד (לפי העניין) לפי סעיף 50 לעיל. במקרה בו הגו זכאי לגמול ניהול נגד או לגמול ייעוץ נגד, תיחשב תוספת זו כאחד משני גמולי התפקיד אשר להם יוכל יועץ חינוכי להיות זכאי, בהתאם לסעיף 39(ב) לעיל."

74. תוספת פרק לו להסכם הכולל - יישום ההסכם לגבי גננות

אחרי פרק לו להסכם הכולל יבוא:

"לו. יישום ההסכם לגבי גננות

132א. העסקת גננות בתנאי הרפורמה

(א) כל גננת, אשר הגן בו הינה מועסקת הועבר לרפורמה, תועסק בתנאי הרפורמה.  
(ב) על אף האמור בסעיף-קטן (א), גננת משלימה תתל להיות מועסקת בתנאי הרפורמה רק בתנאי שהיקף העסקתה הכולל, בגנים אשר הועברו לרפורמה, אינו נמוך משליש משרה. חלל במרוער בו הינה מועסקת כאמור, תועסק הגננת המשלימה בתנאי הרפורמה בגנים אשר הועברו לרפורמה ואילו בגנים אשר לא הועברו לרפורמה, תועסק שלא בתנאי הרפורמה."

75. מבנה שבוע העבודה של גננות

(א) במקום סעיף 133 להסכם הכולל יבוא:

"133. ימי עבודה, שעות עבודה ובסיס משרה

(א) במסגרת הרפורמה, גננת במשרה מלאה תעבוד 5 ימי עבודה בשבוע.  
(ב) שעות העבודה בגן, למעט בגנים בהם מופעל יום חינוך ארוך לפי חוק יום חינוך ארוך ולימודי העשרה, תשנ"ז-1997 (להלן: "יוח"א) ולמעט בחלק מגני החינוך המיוחד, אשר בהם שעות העבודה היו ארוכות יותר גם טרם יישום הרפורמה בגנים, יהיו כולקמן:  
בימים א'-ה': מהשעה 7:55 עד השעה 14:00;  
כיום ו': מהשעה 7:55 עד השעה 12:45.

(ג) בסיס המשרה של גננת (100% משרה), לרבות בגני החינוך המיוחד, יהיה כדלהלן:

גננת אחראית גן – 30.4 שעות שבועיות;

גננת משלימה – 33.8 שעות.

(ד) האמור בסעיף זה יחול גם על יחידים הצמודים."

(ב) אחרי סעיף 133 להסכם הכולל יבוא:

"133א. גננת שילוב

מבנה שבוע העבודה של גננת שילוב יהיה כשל מור/ה/ת שילוב, כאמור בסעיף 19 לעיל.

**133.כ. גננת אפ**

- (א) גננת אם תהיה זכאית להיעדר, במשך יום עבודה שלם, אחת לשבועיים, או לחלופין – במשך חצי יום עבודה, אחת לשבוע, מבלי שינופחתו שכרה או היקף משרתה בשל כך.
- (ב) גננת אם אשר, בהסכמתה, בשל צרכי המערכת, תועסק באופן כזה שלא תיעדר כלל בהתאם לסעיף-קטן (א) לעיל, במשך כל שנת הלימודים, תהיה זכאית, באותה שנת-לימודים, להגדלה של היקף משרתה בשיעור של 10%, אף אם כתוצאה מכך יהיה היקף משרתה גבוה מ- 100%.

(ג) במקום סעיף 134 להסכם הכולל יבוא:

**134. שעות גיל לגננות**

- (א) גננת קיימת שגילה 50 עד 55 (לא כולל), תהיה זכאית להפחתה של שתי שעות שבועיות מבסיס המשרה.
- (ב) גננת קיימת שגילה 55 ומעלה, תהיה זכאית להפחתה של ארבע שעות שבועיות מבסיס המשרה.
- (ג) גננת חדשה שגילה 50 ומעלה, תהיה זכאית להפחתה של שתי שעות שבועיות מבסיס המשרה. לגבי גננת חדשה לא תהיה הפחתה נוספת מגיל 55.
- (ד) זכאותה של גננת להפחתת שעות על-פי סעיף זה, בכל שנת לימודים, תיקבע בתחילת שנת הלימודים על-פי גילת ביום 31 בדצמבר באותה שנת הלימודים, ותחול מתחילת שנת הלימודים.

(ו) אחרי סעיף 134 להסכם הכולל יבוא:

**134.א. היקף החעסקה של גננות**

- (א) היקף החעסקה של גננת יחושב בהתאם לאמור להלן:

**שעות העסקה שבועיות של הגננת**  
בסיס המשרה של הגננת

- (ב) לעניין העסקה במשרה חלקית יחולו על גננת הנראות סעיפים-קטנים 27(א) עד 27(ו) לעיל.
- (ג) על גננת לא יחולו הנראות סעיפים-קטנים 33(א) (הגבלת היקף העסקה עד 100% משרה) ו- 33(ב). בכל מקרה, מספר שעות החעסקה השבועיות של גננת לא יעלה על 42.
- (ד) במקרה בו מועסקת גננת בהיקף משרה העולה על 100%, יחולו לגביה הנראות סעיפים קטנים 33(ד)1 – 33(ד)4.

**76. תיקון סעיף 135 להסכם הכולל**

**בסעיף 135 להסכם הכולל:**

- (א) אחרי "בעניין מבנה שבוע העבודה של הגננות" יבוא פסיק, ולאחריו יבוא: "ככל שישנם,".
- (ב) אחרי הסוגריים תבוא נקודה, והמלים החל ב"לרבות בעניין תוספת" יימחקו.

**77. תיקון סעיף 136 להסכם הכולל – טבלאות השכר המשולב**

בסעיף 136 להסכם הכולל, במקום "סעיפים 36 ו- 37" יבוא "סעיפים 36, 37 ו- 38"א.

78. תיקון סעיף 138 להסכם הכולל – גמול ניהול

בסעיף 138 להסכם הכולל:

(א) בסעיף-קטן (א):

(1) האמור בפסקה (2) יסומן "(3)".

(2) אחרי פסקה (1) יבוא:

"(2) גגנת אשר ערכ מינויה לתפקיד המזכה בגמול ניהול, היתה זכאית לגמול ניהול נגרר או לגמול ייעוץ נגרר, בהתאם להוראות סעיף 50 לעיל, תהיה זכאית בשכרה לגמול הגבוה מבין גמול ניהול וגמול הניהול נגרר או גמול הייעוץ הנגרר."

(ב) בסעיף-קטן (ב), אחרי "כללי הזכאות לגמול" יבוא: "(בכפוף לאמור בסעיף-קטן (ג) לחלון)".

(ג) אחרי סעיף-קטן (ב) יבוא:

"(ג) בהעסקה כתנאי הרפורמה, תהיה גגנת אחראית גן ב'גן צמוד' זכאית לגמול ניהול (ולא לגמול היעוץ)".

79. המרת שכר לגגנות

בסעיף 140 להסכם הכולל:

(א) סעיפים קטנים (ב) 1 – (ג) ימחקו, וכמקומם יבוא:

"(ב) על אף האמור בסעיף-קטן (א), על עובדת הוראה אשר בשנת הלימודים שקדמה למעבר שלה להעסקה כתנאי הרפורמה שימשה גם כגגנת וגם כמורה, או כגגנת בלבד, וכשנת המעבר שלה להעסקה כתנאי הרפורמה, היא מועסקת כמורה בלבד, יחולו כללי המרת השכר החלים על מורים.

(ג) עבור עובדת הוראה אשר שימשה גם כגגנת וגם כמורה בשנה שקדמה למעבר שלה להעסקה כתנאי הרפורמה, ובשנת הלימודים בת עברה להעסקה כתנאי הרפורמה, היא מועסקת כגגנת בלבד, או שהיא מועסקת הן כגגנת והן כמורה יתושב מקדם ההמרה (לרבות במקרה בו עברה להעסקה כתנאי הרפורמה רק בחלק ממשותח) כולהלן:

$H =$  שיעור (באחוזים) של היקף משרה כגגנת מתוך מלוא היקף משרה בפועל, גם אם עולה על 100% משרה.

$S =$  שיעור (באחוזים) של היקף משרה כמורה מתוך מלוא היקף משרה בפועל, גם אם עולה על 100% משרה.

אופן החישוב:

$$Y = (\text{מקדם ההמרה כמורה לפי סעיף 44(ג)}) \times S + (\text{מקדם ההמרה כגגנת לפי סעיף 140}) \times H \text{ כפול } H$$

80. תיקון סעיף 140 להסכם הכולל – גגנת קיימת אשר היתה זכאית לגמול ניהול נגרר או לגמול ייעוץ נגרר

בסעיף 140 להסכם הכולל, אחרי סעיף-קטן (ח), יבוא:

"(ו) על גגנת קיימת אשר היתה זכאית, בהודש הקובע, לתשלום גמול ניהול נגרר או גמול ייעוץ נגרר בשכרה, יחולו הוראות סעיף 50 לעיל. במקרה בו גגנת כאמור זכאית לתשלום גמול ניהול בשכרה, בהתאם להוראות סעיף 138 לעיל, תהיה הגגנת זכאית להוספת האחוזית הגבוהה מבין גמול ניהול האמור וגמול הניהול הנגרר או גמול הייעוץ הנגרר, לפי העניין, בהתאם להוראות סעיף 50 לעיל."



81. תיקון סעיף 140 להסכם הכולל – גגנת שעברה מהעסקה בתנאי הרפורמה להעסקה שלא בתנאי הרפורמה ושכה להעסקה בתנאי הרפורמה

בסעיף 140 להסכם הכולל, אחרי סעיף-קטן (ו), יבוא:

"(ז) על גגנת שעברה מהעסקה בתנאי הרפורמה להעסקה שלא בתנאי הרפורמה במלוא היקף העסקה, ושכה להעסקה בתנאי הרפורמה, יחולו הוראות סעיפים קטנים 49א(א) – 49א(ב) לעיל, אולם על אף האמור בסעיף 49א(ב), במקרה בו המעבר האמור ארע שלא בשל בחירת הגגנת, תובא בהשכון התקופה בה היתה מועסקת שלא לפי תנאי הרפורמה, לצורך פרק זמן השהיה הנדרש לשם קידום בדרגה, לפי תנאי ההעסקה ברפורמה."

82. חוספת פרקים מ.ו. מ. 2 להסכם הכולל – מנהלות אשכולות גנים

אחרי פרק מ להסכם הכולל יבוא:

"מ.ו. מבנה שבוע העבודה של מנהלת אשכול גנים

144א. כסיס המשרה, היקף העסקה ומבנה שבוע העבודה

- (א) כסיס המשרה של מנהלת אשכול גנים יהיה 34 שעות שבועיות.  
(ב) מנהלת אשכול גנים תועסק במשרה מלאה (100%). לא תתאפשר העסקה של מנהלת אשכול גנים במשרה חלקית.  
(ג) מבנה שבוע העבודה של מנהלת אשכול גנים יהיה כדלהלן:

סה"כ	שעות לניהול האשכול	שעות פרונטאלייות ו/או שעות חירוקה/העשרה עם ילדי הגן	מספר גנים באשכול
34	8	26	4
34	10	24	5
34	12	22	6
34	14	20	7
34	16	18	8
34	18	16	9
34	20	14	10

מובחר כי השעות הפרונטאלייות ושעות החירוקה / ההעשרה הינן שעות עם ילדי הגן.

2. שכר מנהלות אשכול גנים

144ב. טבלאות השכר המשולב

על מנהלות אשכולות גנים יחולו הוראות סעיפים 136 – 137 לעיל.

ג.144. גמול ניהול אשכול גנים

- (א) מנהלת אשכול גנים תהיה זכאית לגמול ניהול אשכול גנים בשיעור של 13% מהשכר המשולב.
- (ב) מדינת ישראל תפעל לתכרה בתוספת האמורה בסעיף-קטן (א) כתוספת קבועה לעניין חוק שירות המדינה [גמלאות] (נוסח משולב), החש"ל – 1970. עבור עובדי הוראה המבוטחים בפנסיה צוברת תבוצענה הפרשות לפנסיה צוברת בגין התוספת.
- (ג) בגין התוספת יבוצעו הפרשות לקרן השתלמות.
- (ד) על אף האמור בסעיף-קטן (א), מנהלת אשכול גנים, אשר ערב מינויה לתפקיד זה היתה זכאית לגמול ניהול נגרר או לגמול ייעוץ נגרר, בהתאם להוראות סעיף 50 לעיל, תחיה זכאית בשכרה לגמול חגבות מבין גמול ניהול וגמול ניהול נגרר או גמול ייעוץ נגרר."

ד.144. המרת השכר למנהלות אשכול גנים

- (א) על המרת השכר למנהלות אשכול גנים יחולו הוראות סעיף 140 לעיל.
- (ב) לצורך המרת השכר יהיה מקום ההמרה (Y) 26% (תוספת של 10% למקום ההמרה של גנת).

83. תיקון סעיפים 140 ו- 144 להסכם הכולל והוספת פרק מ3 להסכם הכולל – גננות בחטיבות צעירות

(א) בסעיף 140 להסכם הכולל:

אחרי סעיף-קטן (ז) יבוא:

(ח) "האמור בסעיף זה לא יחול על גנת אשר תועסק בחטיבה צעירה בשנת המעבר שלה להעסקה בתנאי הרפורמה, ויחולו עליה הוראות סעיף 1144 להלן".

(ב) בסעיף 144 להסכם הכולל, אחרי "על גננות קיימות לא אקדמאיות" יבוא "למעט גננות קיימות לא אקדמאיות המועסקות בחטיבות צעירה (אשר עליהן יחולו הוראות סעיף 1144 להלן)".

(ג) אחרי פרק מ2 להסכם הכולל יבוא:

מ3. גננות בחטיבות צעירות

1144ה. תנאי העסקה של גנת בחטיבה צעירה

- (א) גנת המועסקת בחטיבה צעירה תועסק לפי תנאי העסקה (מבנה שבוע עבודה ושכר) של מורה בבית-ספר יסודי.
- (ב) תחילתו של סעיף זה בשנת הלימודים תשע"א.

1144ו. המרת השכר לגננות בחטיבה צעירה

- (א) עבור גנת אשר מועסקת בחטיבה צעירה בשנת המעבר שלה להעסקה בתנאי הרפורמה, (החל בשנת הלימודים תשע"א) תבוצע המרת שכר בהתאם לכללי המרת השכר החלים לגבי מורה בבית ספר יסודי.
- (ב) לגבי גנת אשר עברה להעסקה בתנאי הרפורמה בשנת הלימודים תש"ע, ובשנה האמורה תועסק בחטיבה צעירה (ובוצעה עבורה המרת שכר לפי כללי המרת השכר החלים על גננות), תבוצע המרה מחודשת, לפי סעיף-קטן (א), בתחולה מתחילת שנת הלימודים תשע"א.

144. ז. גגנת קיימות לא אקדמאיות בחטיבת צעירה

- (א) על גגנת קיימת לא אקדמאית, אשר מועסקת בחטיבה צעירה בשנת המעבר שלה להעסקה בתנאי הרפורמה (תחל בשנת הלימודים תשע"א), יהול סעיף 144, אולם המכפיל של מקדם ההמרה אשר חל לגביה יהיה כשל מורה.
- (ב) לגבי גגנת קיימת לא אקדמאית, אשר עברה להעסקה בתנאי הרפורמה בשנת הלימודים תש"ע, ובשנה האמורה הועסקה בחטיבה צעירה (וכוצעה עבודה המרת שכר לפי כללי המרת השכר החלים על גגנות), תבוצע המרה מחודשת, לפי סעיף-קטן (א), בתחולה מתחילת שנת הלימודים תשע"א.

84. תיקון סעיף 145 להסכם הכולל

- בסעיף 145 להסכם הכולל:
- (א) אחרי "מתמחה בהוראה" יבוא פסיק, ולאחריו יבוא: "למעט מתמחה שהינו עובר הוראה קיים כהגדרתו בסעיף 7(ט) לעיל (להלן: "מתמחה קיים")".
- (ב) האמור בסעיף יטומן (א), ולאחריו יבוא:
- "(ב) על מתמחה קיים יחולו בשנת ההתמחות ההוראות בדבר שכר ותנאי העסקה החלים על מורים קיימים."

85. תיקון סעיף 155 להסכם הכולל

- בסעיף 155 להסכם הכולל:
- (א) במקום סעיף-קטן (ב) יבוא:
- "(ב) הצדדים ימשיכו לנהל משא ומתן לשם חתימת הסכם קיבוצי ליישום הרפורמה לעובדים נוספים בדירוג עובדי הוראה: עובדי הוראה בתפקידי הוראה, מורי של"ח, עובדי הוראה במכללות ובסמינרים להכשרת עובדי הוראה, עובדי הוראה כמוסדות חינוך לתלמידים מחוננים, עובדי הוראה בגני החינוך המיוחד אשר בהם שעות העבודה היו ארוכות יותר גם טרם יישום הרפורמה בגנים (כאמור בסעיף 133 לעיל) ועובדי הוראה בגני ילדים בהם מופעל יוח"א.
- (ב) סעיף-קטן (ג) יימחק.
- (ג) בסעיף-קטן (ה), במקום "31.3.09" יבוא "31.12.2012".

86. התלפת טבלאות בנספחים להסכם הכולל

- (א) תחל ביום 1.9.2010, יבוטלו טבלאות מבנה שבוע העבודה המצורפות בנספחים א', ב', ג' ו- 11 להסכם הכולל ובמקומן יבואו טבלאות מבנה שבוע העבודה המצורפות בנספחים א', ב', ג' ו- 11 להסכם זה.
- (ב) תחל ביום 1.3.2011 יבוטלו טבלאות השכר המשולב המצורפות בנספחים י"ז, י"ח, י"ט, כ ו- כ"א להסכם הכולל ובמקומן יבואו טבלאות השכר המשולב המצורפות בנספחים ד', ה', ו', ז' ו- ח' להסכם זה.

87. תיקון טעויות סופר בהסכם הכולל

- (א) בסעיף 38 (ג) (5) להסכם הכולל, במקום "בסעיף 6.1.1 - 6.4.1" יבוא "בסעיף 6.1.1 - 6.1.4".
- (ב) בסעיף 59 (א) להסכם הכולל, במקום "בסעיף 56 (א) שלעיל" יבוא "בסעיף 56 שלעיל".

- (ג) בסעיף 60 להסכם הכולל, במקום "כאמור בסעיף 51 (א) עד (ג) יבוא" כאמור בסעיף 51 (א)(1) או 51 (ב)(2)." (2)
- (ד) בסעיף 61 להסכם הכולל, במקום "סעיפים 59 ו- 8660 יבוא" סעיפים 59 ו- 60."
- (ה) בסעיף 61 להסכם הכולל, בפסקה (3) בדוגמא, במקום "מדרגה 4 לדרגה 5" יבוא "מדרגה 5 לדרגה 6".
- (ו) בסעיף 72 (ג) להסכם הכולל, במקום "כאמור בפסקה (3) יבוא" כאמור בסעיף-קטן (א)."
- (ז) בסעיף 75 (ג) להסכם הכולל יימחקו המלים "שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא."
- (ח) בסעיף 83 (ג) להסכם הכולל, במקום "בסעיף 38 (א) עד (ג)", יבוא "בסעיף 68 (א) עד (ג)".
- (ט) בסעיף 85 (ב) להסכם הכולל, במקום "סעיף 57" יבוא "סעיף 83".
- (י) בסעיף 89 להסכם הכולל, במקום "הוראות פרק זה ופרקים כ"ב עד כ"ו" יבוא "הוראות פרק זה ופרקים כ"ב".
- (יא) בסעיף 102 להסכם הכולל, במקום "לפי סעיפים 68 עד 72 יבוא" לפי סעיפים 96 עד 101."
- (יב) בסעיף 104 (ג) להסכם הכולל, במקום "בסעיפים 0 שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא. (א) 115 – 114 להלן" יבוא "בסעיפים 114 ו- 115 להלן".
- (יג) בסעיף 112 (ג) להסכם הכולל, במקום "בסעיף 38 (א) עד (ג) יבוא" בסעיף 95 (א) עד (ג)".
- (יד) בסעיף 113 להסכם הכולל, במקום "בסעיף 68" יבוא "בסעיף 95".
- (טו) בסעיף 114 (א) להסכם הכולל, במקום "בסעיף 80 שלעיל" יבוא "בסעיף 109 שלעיל".
- (טז) בסעיף 114 (ב) להסכם הכולל, במקום "סעיף 57" יבוא "סעיף 112".
- (יז) בסעיף 115 להסכם הכולל, במקום "כאמור בסעיף 75 (א) או (ג) יבוא" כאמור בסעיף 104 (א) או (ג)".
- (יח) בסעיף 116 להסכם הכולל, במקום "סעיפים 114 ו- 114" יבוא "בסעיפים 114 ו- 115".
- (יט) בסעיף 125 (ב) להסכם הכולל, במקום "סעיף 39 (ג) יבוא" סעיף 39 (ב)".
- (כ) בסעיף 156 להסכם הכולל, במקום "בסעיף 154154" יבוא "בסעיף 154".

### ג. יישום עלות (הסכם מטגרת ושחיקה בנין תקופת עבר) וביטול בדיקות השחיקה

#### 88. הגדלת השכר להמרה עבור מורים קיימים אשר יעברו להעסקה בתנאי הרפורמה

- (א) לצורך ביצוע המרת שכר, בהתאם להוראות ההסכם הכולל, עבור עובד הוראה קיים אשר יעבור להעסקה בתנאי הרפורמה באחת משנות הלימודים תשע"ב, תשע"ג או תשע"ד (ולצורך זה בלבד), ידאו את השכר המשולב של עובד הוראה כאמור כאילו הוגדל בשיעור של 3.5% (ביחס לשכר המשולב לו היה זכאי בתורש הקובע, כהגדרתו בהסכם הכולל), לרבות לצורך הישוב רכיבי שכר המחושבים על בסיס השכר המשולב והנכללים בשכר להמרה (כהגדרתו בהסכם הכולל).
- (ב) לגבי עובדי הוראה קיימים אשר עברו להעסקה בתנאי הרפורמה בשנת הלימודים תשע"ב, קודם תחילת הסכם זה, יבוצע האמור בסעיף-קטן (א) במסגרת המרה מתודשת, אשר תחולתח תהיה התל ב - 1.3.2012.

#### 89. תשלום תוספת שכר לעובדי הוראה אשר לא יעברו להעסקה בתנאי הרפורמה

- (א) עובד הוראה, אשר בהתאם להוראות ההסכם הכולל, לא יעבור להעסקה בתנאי הרפורמה, יהיה זכאי לתוספת בשיעור 3.5% משכרו המשולב (להלן: "תוספת שחיקה 2011").
- (ב) תוספת שחיקה 2011 תהווה שכר לכל דבר ועניין והיא תובא בחשבון לעניין חישוב תוספות אחוזיות המחושבות מהשכר המשולב, לעניין חישוב ערך שעה, לעניין פיצוי פטורים כמשמעותם בחוק פיצוי פטורים, התשכ"ג - 1963, לעניין גמלאות, לעניין הפרשות לפנסיה, לקרן השתלמות ולקרן דפנה ולעניין כל הפרשה או ניכוי אחר הנהוגים לעניין שכר משולב.

- (ג) הממשלה מבהירה כי לאור הוראות סעיף 8 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, תוספת שחיקה 2011 תובא בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת, כהגדרתה בסעיף האמור.
- (ד) הזכאות של עובד הוראה לתוספת שחיקה 2011 תחיה החל ממועד יישום הרפורמה במוסד החינוך בו מועסק עובד ההוראה, או החל מיום 1.3.2012, לפי המאוחר מבין המועדים האמורים.

90. לכשתיושם רפורמה לגבי עובדי הוראה בתפקידי הזרחה, מורי שלי"ת, עובדים בדירוג עובדי הוראה במכללות להכשרת עובדי הוראה, עובדי הוראה כמוסדות חינוך לתלמידים מוחתנים, עובדי הוראה בגני החינוך המיוחד אשר בהם שעות העבודה היו ארוכות יותר גם טרם יישום הרפורמה בגנים (כאמור בסעיף 133 לעיל) ועובדי הוראה בגני ילדים בהם מופעל יח"א, יתולו הוראות סעיפים 88 ו-89 להסכם זה גם לגבי עובדי ההוראה האמורים, בהתאמה.

91. ביטול בדיקות השחיקה של שכר עובדי ההוראה

- (א) החל ממועד חתימת הסכם זה מבוטלות כל הוראות ההסכמים הקיבוציים אשר עניינם שחיקת שכר עובדי ההוראה ביחס לשכר המהנדסים, לרבות בעניין ביצוע בדיקות שחיקה ומתן פיצוי בגין שחיקה כאמור.
- (ב) על אף האמור בסעיף 3 לעיל, סעיף זה יחול על כל העובדים המדרוגים בדירוג עובדי הוראה, המועסקים בשירות המדינה.

92. יישום עלות הסכם המסגרת לפי סעיף 155 (א) להסכם הכולל והפחתת עלות להקצאה עתידית

בעקבות משא ומתן אשר נוהל בין הצדדים בהתאם להוראות סעיף 155 (א) להסכם הכולל, ובין היתר - על מנת ליצור מקור למימון שינויים עליהם הוסכם ביחס להסכם הכולל (ובכלל זה האמור בסעיפים 88 ו-89 לעיל), הוסכם כי לגבי הקצאות העלות, האמורות להתבצע החל מיום 1.1.2012, החל מיום 1.1.2013 והחל מיום 1.7.2013, במסגרת יישום העלות של ההסכם הקיבוצי (מסגרת) מיום 12.1.2011 (כפי שחוקן בהסכם מיום 11.4.2011) (להלן - "הסכם המסגרת"), יחול האמור להלן:

(א) העלות אשר תוקצה החל בתודש ינואר 2012, תיושם בהתאם לאמור להלן:

- (1) לגבי העובדים בדירוג עובדי הוראה המועסקים כתנאי הרפורמה, ולגבי העובדים בדירוג עובדי הוראה המועסקים בתפקידי פיקוח ומטה בהתאם להסכם הקיבוצי מיום 5.7.2010, יעודכנו טבלאות השכר, החל מיום 1.1.2012, באופן ששיעור העדכון הכולל, ביחס לטבלאות השכר אשר היו תקפות ערב העדכון אשר בוצע בתחולה מיום 1.1.2011 (בהתאם להוראות ההסכם מיום 25.1.2011), יעמוד על 4%.
- טבלאות השכר המעודכנות החלות לגבי עובדים בדירוג עובדי הוראה המועסקים כתנאי הרפורמה מצורפות כנספחים 1' עד 22' להסכם זה.
- טבלאות השכר המעודכנות החלות לגבי עובדי הוראה המועסקים בתפקידי פיקוח ומטה מצורפות כנספחים 1' עד 8' להסכם זה.
- (2) לגבי עובדי בדירוג עובדי הוראה המועסקים לפי ההסכמים הקיבוציים החלים בהעסקה שאינה לפי חנאי הרפורמה (ולמען הסר ספק - אינם מועסקים בתפקידי פיקוח ומטה):
- (א) תוספת 2011 המשולמת לעובדי ההוראה האמורים תוגדל, החל ביום 1.1.2012, ותשולם בשיעור של 4%.
- (ב) תוספות השכר השקליות המשולמות לעובדי ההוראה האמורים יעודכנו, החל ביום 1.1.2012, באופן ששיעור העדכון הכולל, ביחס לסכומי התוספות אשר היו תקפים ערב העדכון אשר בוצע בתחולה מיום 1.1.2011 (בהתאם להוראות ההסכם מיום 25.1.2011), יעמוד על 4%.

- (כ) העלות אשר היתה אמורה להיות מוקצית החל בחודש ינואר 2013 תירחה בשלושה חודשים וחוקצה החל בחודש אפריל 2013. כמו כן, עלות זו תופחת ב - 0.5% (ביחס לשיעור הקבוע בסעיף 5.1.3 להסכם המסגרת), כך שהיא תועמד על השלמה לשיעור של 5.75%.
- (ג) העלות העתידה להיות מוקצית החל בחודש יולי 2013 תופחת ב - 0.4% (ביחס לשיעור הקבוע בסעיף 5.1.3 להסכם המסגרת), כך שהיא תועמד על השלמה לשיעור של 6.35%.
- (ד) על אף האמור בסעיף 3 לעיל, סעיף זה יחול על כל העובדים המדורגים בדירוג עובדי הוראה, המועסקים בשירות חמדינה.

#### ד. תיקון תשלומי יתר במסגרת יישום הרפורמה

##### 93. ניכוי מהשכר של תשלומי יתר שבוצעו בעקבות המרות שכר

- (א) נוכח העובדה שתהליך המרת השכר הינו מורכב, ולעיתים קורות טעויות במהלך המרת השכר, אשר בעקבותיהן משולמים תשלומי יתר לעובדי הוראה, מוסכם בין הצדדים כי תשלומי היתר הללו ייחשבו כמקדמות על חשבון שכר עבודה לעניין הוראות סעיף 25(א)(7) לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.
- (ב) לעובד הוראה אשר לו שולם תשלום יתר כאמור בסעיף-קטן (א) תישלח חודעה בכתב, כחודש לפני תחילת ביצוע הניכוי ממשכורתו, בדבר הטעות שארעה בתשלום משכורתו.
- (ג) תשלומי היתר האמורים בסעיף-קטן (א) ינוכו בחלקים שווים משתים עשרה משכורות תודשיות של עובד ההוראה.
- (ד) הסתדרות המורים מודיעה כי אין באמור בסעיף זה כדי לחוות הוראה בקיומה של טעות בשכר ששולם לעובד הוראה כלשהו.
- (ה) תוקפו של סעיף זה יפקע ביום 31.8.2014.

#### ה. מיצוי חביעות

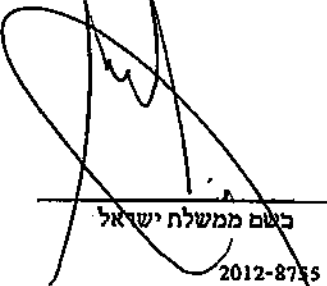
##### 94. מיצוי חביעות

- (א) הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל חביעות הצדדים בנושאים שהוסדרו בו. לא ינוהל כל משא ומתן נוסף בנושאים אלו. בכלל זה, מהוות הוראות הסכם זה מיצוי מלא ומוחלט של כל החביעות בנוגע לפיצי בגין שחיקת שכר עובדי הוראה ביחס לשכר המהנדסים, בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים בגין התקופה שקדמה לתחילת הסכם זה. להסתדרות המורים לא תהיה עוד כל חביעה או טענה בנושא שחיקת שכר עובדי הוראה ביחס לשכר המהנדסים, הן לגבי העתיד והן לגבי תקופות שקדמו לתחילת הסכם זה.
- (ב) הוראות סעיף 92 להסכם זה מהוות מיצוי מלא ומוחלט של האמור בסעיף 155(א) להסכם הכולל, בכל הנוגע ליישום החלק השני של מסגרת עלות התוספות, הקבוע בסעיף 5.1.2 להסכם המסגרת (כפי שחוקן בהסכם מיום 11.4.2011), ובכל הנוגע לשיעורים ולמועדי ההקצאה של החלק השלישי ושל החלק הרביעי של מסגרת עלות התוספות, הקבועים בסעיפים 5.1.3 ו- 5.1.4 להסכם המסגרת.

ולראיה באו הצדדים על החתום



בשם הסתדרות מורים



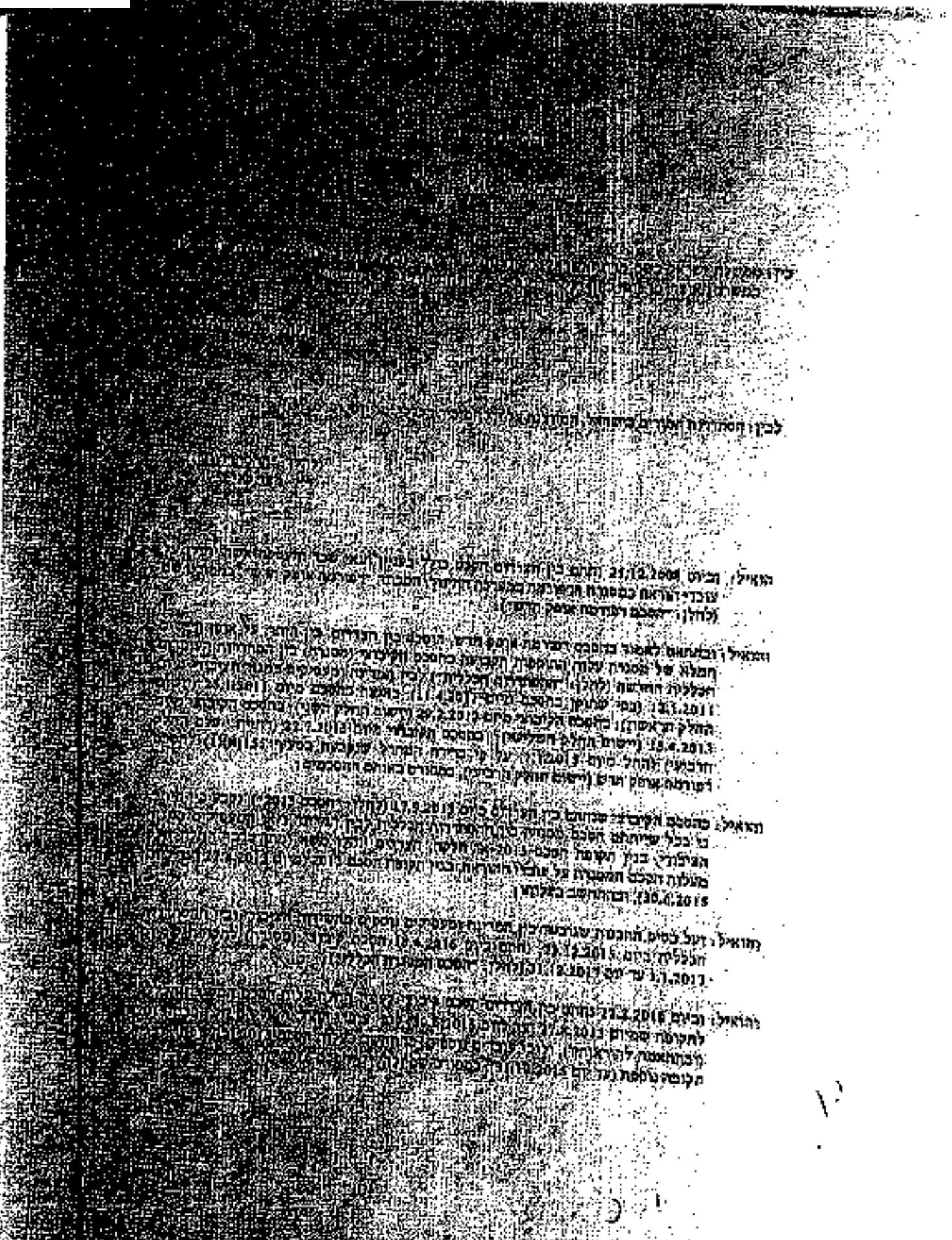
בשם ממשלת ישראל

ש.כ. 552-8755-2012

# נספח מש 13/2

**מש 13/2 - הסכם קיבוצי מיום  
30.9.2016**

**עמ' 274**



לדו"ח המיזם...  
מספר...

לכון הסחורה המורה במועד הסודי...

הואיל וביטוי 21.12.2008 והיום בין החודשים...  
עובדי המפעל במסגרת המשרות במפעל...  
לחולן המלבד ומערכת המפעל...

הואיל ובמסגרת המשרות המופיעות...  
חמלא של המשרות עלון המערכת...  
המלכה המועד (לחולן) המערכת...  
21.12.2011 (במסגרת המשרות...)  
החלק הראשון במסגרת המשרות...  
21.4.2013 (מסגרת המשרות...)  
המבצע לחולן סיום 2013 על...  
מקור המפעל ועל המשרות במסגרת המשרות...

הואיל במסגרת המשרות...  
בוכל שיתוף המפעל...  
המפעל בנין המפעל...  
מפעל המפעל על...  
2013 המפעל במפעל...

הואיל ועל כן...  
המפעל במפעל...  
2013 המפעל במפעל...  
2013 המפעל במפעל...

הואיל וביום 20.12.2013...  
למפעל המפעל...  
המפעל במפעל...  
מקום המפעל...



התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

התאגדות

1. תדמית כללית

- (א) הסכום המסומן או כל חלקו של אותו סכום
- (ב) כל מקרה בהסכם זה בו חלה עליו חובה כלשהי לפי חוק או לפי צו
- (ג) כל מקרה בו חלה עליו חובה כלשהי לפי חוק או לפי צו
- (ד) כל מקרה בהסכם זה בו חלה עליו חובה כלשהי לפי חוק או לפי צו
- (ה) כל מקרה בהסכם זה בו חלה עליו חובה כלשהי לפי חוק או לפי צו

2. תנאים

הסכם זה יחול על כל המוגדרים בו, וכל המוגדרים בו יחולו עליו. המסמך והצדדים למסמך יחולו עליו. המסמך והצדדים למסמך יחולו עליו. המסמך והצדדים למסמך יחולו עליו.

1.1

2

תוספת

המכיל את כללי התקנה

לדוח מדיניות

מדיניות

לדוח מדיניות

(א) החל מיום 2015

(1) במסגרת

(א) המצבים

- (1) עמותה כרוכה התחייבה כספי
- (2) עמותה כרוכה התחייבה כספי
- (3) עמותה כרוכה התחייבה כספי
- (4) עמותה כרוכה התחייבה כספי
- (5) עמותה כרוכה התחייבה כספי
- (6) עמותה כרוכה התחייבה כספי
- (7) עמותה כרוכה התחייבה כספי
- (8) עמותה כרוכה התחייבה כספי
- (9) עמותה כרוכה התחייבה כספי
- (10) עמותה כרוכה התחייבה כספי

(2) במסגרת

בהחלטת

לדאוג

- (א) קידום מדרגה 2 - 10 חודשי שחייה כרוכה
- (ב) קידום מדרגה 3 - 30 חודשי שחייה כרוכה
- (ג) קידום מדרגה 4 - 36 חודשי שחייה כרוכה
- (ד) קידום מדרגה 5 - 36 חודשי שחייה כרוכה
- (ה) קידום מדרגה 6 - 36 חודשי שחייה כרוכה
- (ו) קידום מדרגה 7 - 48 חודשי שחייה כרוכה
- (ז) קידום מדרגה 8 - 48 חודשי שחייה כרוכה
- (ח) קידום מדרגה 9 - 48 חודשי שחייה כרוכה

(3) מדיניות

(א) מדיניות

(ב) מדיניות

2016







(3)

התקנים שבהם צורה שונה של עובד והודאה בכל מקרה שהתקיים כל התנאים המפורטים לעיל.

(4)

התקנים שבהם צורה שונה של עובד והודאה בכל מקרה שהתקיים כל התנאים המפורטים לעיל.

(5)

התקנים שבהם צורה שונה של עובד והודאה בכל מקרה שהתקיים כל התנאים המפורטים לעיל.

פ - זכאי מעביד לביטוח לאומי

ק - התקנים שבהם צורה שונה של עובד והודאה בכל מקרה שהתקיים כל התנאים המפורטים לעיל.

(6)

התקנים שבהם צורה שונה של עובד והודאה בכל מקרה שהתקיים כל התנאים המפורטים לעיל.

(7)

התקנים שבהם צורה שונה של עובד והודאה בכל מקרה שהתקיים כל התנאים המפורטים לעיל.

(8)

התקנים שבהם צורה שונה של עובד והודאה בכל מקרה שהתקיים כל התנאים המפורטים לעיל.

(9)

התקנים שבהם צורה שונה של עובד והודאה בכל מקרה שהתקיים כל התנאים המפורטים לעיל.

(10)

התקנים שבהם צורה שונה של עובד והודאה בכל מקרה שהתקיים כל התנאים המפורטים לעיל.

(א) החל מיום 1/1/2016  
למסגרת התקציב

(ב) סכום התשלום השנתי  
בד"ש

(ג) החל מיום 1/1/2016  
למסגרת התקציב

(ד) החל מיום 1/1/2016  
למסגרת התקציב

(ה) החל מיום 1/1/2016  
למסגרת התקציב

(ו) החל מיום 1/1/2016  
למסגרת התקציב

(ז) החל מיום 1/1/2016  
למסגרת התקציב

(ח) החל מיום 1/1/2016  
למסגרת התקציב

(ט) שובר הוצאה יהיה זכאי לתשלום סכומים שחייב בהתאם לתקציב  
בהשוואה לעבר הוצאה במשורה מלאה

(י) החל מהחודש ינואר 2017 יערכו אחת לשנה בחודש ינואר (למעט בשנת  
התקציב השקילה שייקבע כאחד לעיל) לסיימה ענייני מנהל ומנהל לענייני  
הקניס.

לעניין סעיף זה:

"מדד" - מדד המודדים לצרכן המחפדים על ידי חלופת המלכות לסטנדרט

"המחיר המודד" - מדד תודע דעמבר של השנה שקדמה לחודש ינואר

"המחיר הקודם" - מדד תודע דעמבר של השנה שקדמה לחודש ינואר

ולעניין הצרכן הראשון - מנה תודע דעמבר 2016 (שהתפרסם בתודע  
2016).

מכאן כי אם בשנה פועלת שיעור השונו כמות היחידים של  
צרכן של סכום התוספת השקילה לעבר תודע, והצרכן יהיה למעט  
ניתן יהיה לבצע צרכן היחידות קנה מלא השנה השקילה על פי השונו  
שיעור עלייה המודד תודע לעומת המודד הקודם האחרון ששומש לצד סדה תודע

(ה) מוסכם כי התוספת השקילה לשכר הוצאה לא תבא בחשבון לעניין תשלום השקילה  
השכר עד לשכר המודדים כמשמעותו בתודע שכר בתודע, תודע 2016 למסגרת  
סמך מובחר כי התוספת מודע תודע מודע לתודע תודע תודע ששכר המודדים  
(העלאת סכומי שכר מודע) - תודע שעה, תודע 2016.

(ו) התוספת השקילה לשכר הוצאה תהיה שמה לכל דבר ועליו תודע בתודע  
השכר ענין שעה לענין השכר תודע תודע כדלה לעיל תודע תודע  
"פעילויות בית מפרוץ" לענין הפחתה שדי כמשמעותו בתודע תודע  
החברה המשולמת להמודד כשעה 2016) להסמך ולתודע תודע תודע  
פיתוחים כמשמעותם בתודע ששכר המודדים תודע תודע תודע  
לקבנה עובד הוצאה המודדים המודדים תודע תודע תודע  
הפרשוה לצד השקילה מודע תודע תודע תודע תודע תודע תודע





(א)

החלטות ועדות המבחן ודוחות המבחן  
החלטות ועדות המבחן ודוחות המבחן  
החלטות ועדות המבחן ודוחות המבחן

(ב)

למבחן הסמכה מכתב המבחן  
בסיס עבודת אליל  
אמורה 10.10.2016  
2016 וחתימה על האמורה 2016  
2011 או את האמורה אחרת (2011)  
ומעטפת אמורה 2016 וחתימה על האמורה  
את תוספת אמורה 2016 (תורגם לכל חתימה של אגף המבחן 2016)

(ג)

הולכת אחרת 2016 לא תובא בחשבון לענין השלום והשלום  
המבוקש במסמכים בתוך שדה האמורה  
מובהק כי זהו מסמך תוספת אמורה לענין תורגם מכתב  
(העלאת סכום שלר מיליונים) תורגם שנת התספידה 2015

(ד)

תוספת אמורה 2016 תורגם סוף לכל דבר וענין מילה ודבר בתוספת  
הישב תוספת אחת והתוספת האחרת  
תוספת 2003 ותוספת 2011 לענין תוספת שדה שדה  
מסמכים בחוק ערוך סיפורי התשובה 1964  
גבל לקבץ (עבר עובד תורגם המבוקש במסמך בניה האמורה  
הקובצת ולענין המגשות לקר השתלפת וכל המגשות או מסמך המגשות  
המגשים לענין שבה משולב

(ה)

הכשילה מבחנה כי לאור תורגם ענין  
(נמה משולב) תוספת אמורה 2016 תובא בחשבון תוספת  
המבוקש הקובעת בתורגם במסמך המגשות

(ו)

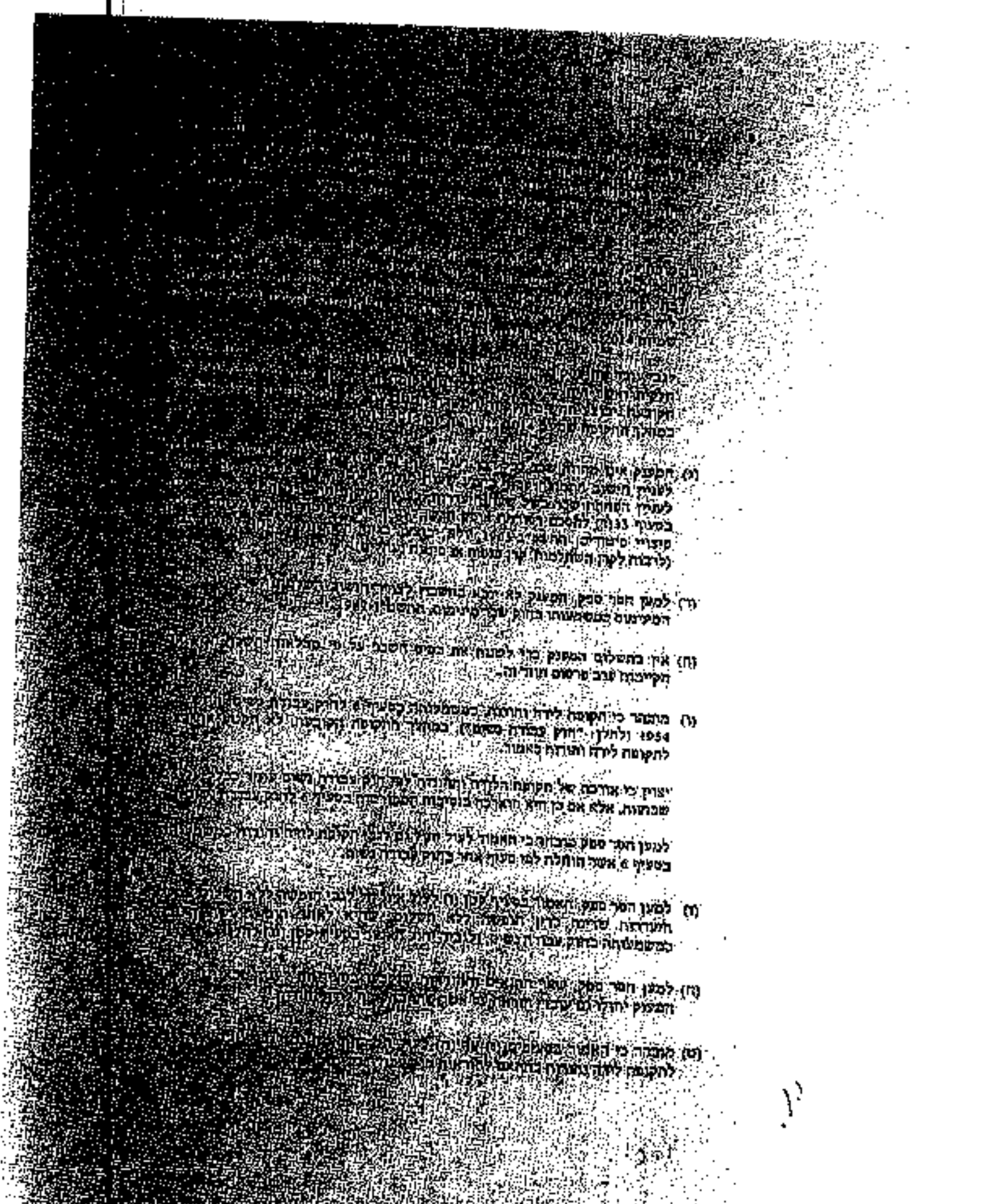
מסמך כי תוספת המבוקש תוספת תורגם תורגם 2017  
0.26%

לענין סעיף זה תוספת המבוקש תוספת  
המבוקש לעובד תורגם תוספת המבוקש תוספת המבוקש  
הקובצת תורגם תוספת המבוקש תוספת המבוקש  
למעט תוספת אשר אין לה תוספת המבוקש תוספת המבוקש  
ערוך אתר תוספת המבוקש תוספת המבוקש תוספת המבוקש  
התספידה 1987

למען הסד, מסמך תוספת המבוקש תוספת המבוקש  
תוספת המבוקש אשר יש לה מבוקש תוספת המבוקש



- (1) תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל תהיה תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל.
- (2) תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל תהיה תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל.
- (3) תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל תהיה תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל.
- (4) תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל תהיה תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל.
- (5) תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל תהיה תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל.
- (6) תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל תהיה תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל.
- (7) תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל תהיה תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל.
- (8) תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל תהיה תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל.
- (9) תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל תהיה תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל.
- (10) תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל תהיה תחילת תוקף ההחלטות האמורות לעיל.



שנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

לשנת 1954

(1) סוכר  
השלום

(2) סוכר  
השלום

(3) סוכר  
השלום

(4) סוכר  
השלום

- (1) סוכר הוציא עובדות מיום 1.1.2015 עד לתקופה  
למשקלה בתי-הדוש עבודה מלאה עם חצי עבודה סדירה  
חוסר במשך פלאה כן אם חוסר במשך חודש  
מעט לסימולאציה סבירה (3) להין
- (2) כתיסם חלוקת משקלה המפועל המדיני מיום 1.1.2015  
במשך החקירה סתם 2014 עד יום 31.12.2015  
ככל שהעבודה לאזית היא כלל למשך החקירה  
לצורך השם חלוקת משקלה החקירה שנים 2015  
20.1.2016
- (3) חקירה שהמלאכה היא באזור במשקלה מיום 1.1.2015  
במשך עבודה לזמן רב יחד עם עבודה חריגה ביום 2015  
(המשקלה בחדש מין 2015)

(4) סוכר כי השלום המעון לזמן הרבה אשר בעוד שלום המעון בהחלט  
הנסבות המסודרת בארץ מחשבים (3) עד (4) ולעם יחידים במשקלה  
היאסורה שהשלום עם החוקה לעבודה במשקלה הכלל המעון במשקלה  
שאריות

- (1) בהוספת מחלה ללא משקלה
- (2) בתקופת יחיד העבודה
- (3) בתוספת ללא השלום
- (4) בעוד מעבודתו ככל פועל בעבודה שאזית המעון להסבת המעון

(5) לעבוד אשר הוא לעבוד על יחיד העבודה עם אחרים מיום סוכר המעון  
כאמור לעיל חסר מעט חסר המעון המעון המעון המעון המעון  
ששולחם ל

תשע"ב 2016 חקירה עם חקירה וחקירה

במשקלה המעון לזמן הרבה עם חקירה חקירה חקירה חקירה חקירה  
במקום (2) למשך 2016 עם חקירה חקירה חקירה חקירה חקירה



התקנות (מס' 10) לתקן את חוק המעורבות

(א) מטרת התקנות היא להגדיר את המונחים המופיעים בחוק המעורבות.

(ב) התקנות יחולו מיום תחילתן.

(ג) מטרת התקנות היא להגדיר את המונחים המופיעים בחוק המעורבות.

$$X^2 + Y^2 = Z^2$$

X

A

B

C

אשר יצא ממנו כל זרעו וכל זרעו יצא ממנו  
כענין שכל זרעו יצא ממנו וכל זרעו יצא ממנו  
כענין שכל זרעו יצא ממנו וכל זרעו יצא ממנו

(4) טובהו כל זרעו יצא ממנו וכל זרעו יצא ממנו  
אשר יצא ממנו כל זרעו יצא ממנו וכל זרעו יצא ממנו  
כענין שכל זרעו יצא ממנו וכל זרעו יצא ממנו

(5) כן טובהו כל זרעו יצא ממנו וכל זרעו יצא ממנו  
אשר יצא ממנו כל זרעו יצא ממנו וכל זרעו יצא ממנו  
כענין שכל זרעו יצא ממנו וכל זרעו יצא ממנו

ככל שלובי העוברים המעלים תורגל ומסור את זרעו  
קבוצו אשר יצא ממנו כל זרעו יצא ממנו וכל זרעו יצא ממנו  
השיעור המלא מן הגדולה והמסור הקיבוצי מאמרו  
לעבוד שדרכו כדונה שדרכו לפורש המבא ערב והשיעור  
זה בסוף א לחוק הנמלאות

(6) הגילוף המשכורת הקובעת קאמר לעיל חלוצה ברהבים בתיאור  
הקבוצים בטבלה המצוטטת במסמך להמסר זה

(ב) הסתדרות הגורמים מדריגה כדלקמן:

- (1) עקרונית חיקון הקינות טובהו בסעיף קטן 10(א) לעיל (ב) יצא ממנו  
המנויים היא תזכור בחלובי הקינות בכל שנה במערכת
- (2) לאחר שחיקון הקינות טובהו בסעיף קטן 10(א) לעיל יצא ממנו  
חוג הסתדרות כל דרישה לתחלת השכונה טובהו בסעיף קטן 10(א)  
או הטבה אחרת כשל העברת או חטבות עליהם הטבה או הטבה  
שיוסכם עליהם מכתב סעיף קטן 10(ב) לעיל (ג) יצא ממנו  
התקופה שער יום 30.6.2018

(ג) כתוצאה מחוקו חוג הגמלאות הנוכח בסעיף קטן 10(א) לעיל יצא ממנו  
מדרש זכאי אשר זכאי לשלום מעורבותו איתל שיקון עסקיו ויקבוצו  
באופן שבו תוגל המשכורת הקובעת ומבואר שכל יתרון שיהיה  
בסוף קטן 10(א) לעיל (א) יצא ממנו יתרון שיהיה  
חאט בטכנס י וכלמת שמתן יתרון הקבוצי חותם יתרון שיהיה  
במשכון לחישוב ערך שית

לעיתים, ייתכן, כי יחולקו בין שני הצדדים  
החובות של המעוררים בפרשת  
מבנה זה או בתחום מסוים.

(ד) האגודה המעוררת (א) תישא  
באחריות כלכלית.

(ג) כל חובות המעוררים (ב) (לרבות העדוה על חשבונית ארדית  
בבעיה קטן (אגודת ע"מ) המפורטת למדידתם או על כל חובות  
נחשבים לשיעור של 70% (70%) של (א) לרבות חובות ארדית  
בוצעו המעוררים, הכוללת בעיקרה חובות על שם המעוררים  
לאחר שובם לתחום ארדית מעוררי קטן המעוררים המעוררים  
בבעיה קטן (א) בלבד, על כל המבואר בהמשך להחלטת המעוררים ארדית

(2) כל חובות המעוררים (ב) (לרבות העדוה על חשבונית ארדית  
בבעיה קטן (אגודת ע"מ) המפורטת למדידתם או על כל חובות  
נחשבים לשיעור של 70% (70%) של (א) לרבות חובות ארדית  
בוצעו המעוררים, הכוללת בעיקרה חובות על שם המעוררים  
לאחר שובם לתחום ארדית מעוררי קטן המעוררים המעוררים  
בבעיה קטן (א) בלבד, על כל המבואר בהמשך להחלטת המעוררים ארדית

(ה) האגודה המעוררת (א) תישא  
באחריות כלכלית על חובות המעוררים (ב) (לרבות העדוה על חשבונית ארדית  
בבעיה קטן (אגודת ע"מ) המפורטת למדידתם או על כל חובות  
נחשבים לשיעור של 70% (70%) של (א) לרבות חובות ארדית  
בוצעו המעוררים, הכוללת בעיקרה חובות על שם המעוררים  
לאחר שובם לתחום ארדית מעוררי קטן המעוררים המעוררים  
בבעיה קטן (א) בלבד, על כל המבואר בהמשך להחלטת המעוררים ארדית

אם לא יתקיימו התנאים האמורים בבעיה קטן (א) לעיל, תהיה שותפה לכל החובות  
כפופה תקציבית לרובן בין הצדדים במסגרת לכה שתקציב שותף לכל החובות  
בפופה תקציבית באמור, לא ייחזקו עלות נוספת מעבר לעלות הנדרשת מתוך חובות  
אז.

(ו) מטעם להביעה טען כי אין באגודת בעיה קטן (א) לעיל כדי להביעה מוצר  
התביעה לשיעור של 70% (70%) להלן או מחוזרות השקל המעוררים ארדית 2018 לעיל.

11. סעיף הביטוח

(א) הסכם זה כהנה מצד מלא ומחולק של כל הסיבות הצדדים לחקירה יחד עם  
20.6.2018.

מרכס ומבנה, מבלי לגרום מהירות מצד התביעה והצדדים על הצדדים, כי כל  
זה מצד כאופן מלא ומחולק כל הביעה הצדדים לפי סעיף 7 (ב) להסכם 2018 לעיל  
סעיף 155 (א) להסכם המורה אופן חוקי לדבות כל סעיף סעיף להסכם המעוררים  
(מסורה) שחלום בין המדינה ובין המעוררים המעוררים המעוררים המעוררים  
12.1.2011 (בסיס שחקן ביום 1.9.2011), או כקשה להסכם המעוררים המעוררים המעוררים  
המעוררים המעוררים.

לכונן הסד סטק מבוחר כל מצד גם האגודת בעיה קטן (א) להסכם 2018.

מטעם כי לא נהגל משא ומתן צדפי בענין לרישוח הכלכלית מטעם בית הדין  
ההסכם, לריחה מטעם סעיף 155 להסכם 2018.

(ב) מבוחר כי האגודת בעיה קטן (א) לעיל, לא תהיה בענין להסכם המעוררים המעוררים  
תמיכה הסכם מבוחר ליישום האדמה אופן קשה לעיל 7 (ב) להסכם המעוררים המעוררים  
155 (ב) להסכם המורה אופן חוקי ובמכתב מפת (א) להסכם המעוררים המעוררים המעוררים



**12. שקט תעשייתי**

- (ג) עוד פוקדון... לאמור...
- (ד) למען הסדק... שפט תעשייתי...

**13. כללי**

למען הסד ספק מובהק כי אין באמור החסם זה כדי לזכות מהאמנת המס הכספי למכיל הסחורות המורים מיום 2007, 2008 ו-2009 בעניין המפורטות במערכת המסכמת מטענות כל צד לגבי המכתב האמור.

**14. הסכמים קודמים**

הנאים והגיות שוקבעו בין הצדדים בחסכמים לזכרונם או בהסדרים אחרים או אחרת שנכתבו וזיסמו להיות תקפים בתקופת החסכמים האלה או אחרת במשתמע על-ידי הוראת מהוראות חסכמים אלה.

**15. יישום חילוקי דעות**

דעת מעקב בהשתחשוח הממונה על השכר והסכמי עבודה אלה יישמו את הסחורות המורים מעקוב אחר ביצועם של חסכמים אלה ויחזיקו בהחלטותיה של ועדת המעקב החיצונית ויחזיקו את הצדדים.

**16. הגשת ליישום**

הסכם זה יוגש ליישום כחשכמי קובצי מורה

א. סי. נ. כ. פ.  
מדינת ישראל

# נספח מש 14/2

**מש 14/2 - הסכם קיבוצי מיום  
19.3.2017**

**עמ' 291**



**הסכם קיבוצי**

שנחתם ביום 19.3.2017  
(כא אדר תשע"ז)

בין: ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל, המיוצגת על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר ערן יעקב, ועל ידי הכנהלת הכללית של משרד החינוך, גבי מיכל כהן;

(להלן: "המדינה");  
מצד אחד

לכין: הסתדרות המורים בישראל, המיוצגת על ידי המזכירה הכללית, גבי יפה בן דוד;

(להלן: "הסתדרות המורים");  
מצד שני

הואיל: וביום 30.9.2016 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי אשר עסק בין היתר, באופן הקצאת עלות לעובדי הוראה ובשינויים נוספים בקשר לקידום בדרגות ובקשר לטבלאות שכר, ובהתחייבות למיצוי חביעות ושקט תעשייתי לתקופה שעד יום 30.6.2018, כמפורט שם (להלן: "הסכם ספטמבר 2016");

והואיל: ובשים לב להוראות סעיף 7 להסכם ספטמבר 2016, לאחר משא ומתן קיבוצי ממושך הוסכם בין הצדדים ועוגן בכחובים לאפשר תקופה נוספת לחתימה על הסכם קיבוצי כאמור בסעיפים קטנים 7(ב), (ג) ו-7(ד) להסכם ספטמבר 2016 אשר לפיו תוקצה העלות האמורה כאותם סעיפים באופן שונה מהמוסכם לפי ברירת המחדל שנקבעה בסעיף 7(ה) להסכם ספטמבר 2016.

והואיל: והצדדים הגיעו להסכמות על שינויים באופן הקצאת העלות שנקבעה בהסכם ספטמבר 2016 ובדבר הקצאת עלות נוספת כנגד הארכת תקופת מיצוי התביעות ותקופת השקט התעשייתי שנקבעה בהסכם ספטמבר 2016, כפי שיפורט בהסכם זה;

והואיל: והצדדים מבקשים לעגן את ההסכמות ביניהם בהסכם קיבוצי זה;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כולקמן:

**1. הוראות כלליות**

- (א) המבוא להסכם זה מהווה 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) בכל מקום בו דובר בלשון יחיד הכוונה גם בלשון יחיד או להיפך, אלא אם כן צוין אחרת במפורש.
- (ד) כותרות ההסכם הן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו.

2. תיקון הסכם ספטמבר 2016

- (א) בסעיף 3 להסכם ספטמבר 2016 במקום "30.6.2018" יבוא "30.6.2019".  
(ב) אחרי סעיף-קטן 4(ג) להסכם ספטמבר 2016 יבוא:

"(ג) על אף האמור בסעיפים קטנים (א) ו-(ב) לעיל, עובדי הוראה אשר שובצו לאחר המרה בדרגה 6, 6.5, 7, 7.5, 8, או 8.5, ולא קודמו בדרגה מאז ("קידום ראשון"), אשר מילאו אחר התנאים המצטברים המפורטים להלן, יקודמו לדרגה 7, דרגה 8 או דרגה 9, לפי העניין, החל מיום שבו התקיימו לגביהם כל התנאים המפורטים להלן (להלן: "יום הזכאות"):

- (1) רכשו את שעות הפיתוח המקצועי הנדרש לצורך קידום לדרגה 7, דרגה 8 או לדרגה 9, לפי העניין, כמפורט במכתב משרד החינוך להסתדרות המורים מיום 25.12.2008;  
(2) מילאו את פרק זמן השהיה הדרוש לקידום לדרגה 7, דרגה 8 או דרגה 9, לפי העניין, על פי הוראות סעיף 38(ו) להסכם רפורמת אופק חדש (כנוסחו על פי החלטת ועדת המעקב 2015), עד יום 30.9.2016.

(ג) על אף האמור בסעיפים קטנים (א) ו-(ב) לעיל, עובדי הוראה בדרגה 6, 6.5, 7, 7.5, 8, או 8.5, אשר לא קודמו בדרגה בחקופה שמיום 1.9.2013 ואילך ואשר אינם זכאים לקידום בדרגה לפי סעיפים קטנים (ג) או (ג) לעיל, ואשר מילאו אחר התנאים המצטברים המפורטים להלן, יקודמו לדרגה 7, דרגה 8 או דרגה 9, לפי העניין, החל מיום 1.4.2017:

- (1) רכשו את שעות הפיתוח המקצועי הנדרש לצורך קידום לדרגה 7, דרגה 8 או לדרגה 9, לפי העניין, כמפורט במכתב משרד החינוך להסתדרות המורים מיום 25.12.2008, ומילאו תנאי זה עד ליום 31.12.2016;  
(2) מילאו את פרק זמן השהיה הדרוש לקידום לדרגה 7, דרגה 8 או דרגה 9, לפי העניין, על פי הוראות סעיף 38(ו) להסכם רפורמת אופק חדש (כנוסחו על פי החלטת ועדת המעקב 2015), עד יום 31.12.2016.

- (ג) אחרי סעיף-קטן 4(ח) להסכם ספטמבר 2016 יבוא:

"(ט) ההפרשים הנובעים מסעיף קטן (ג) (מיום הזכאות ועד מועד התשלום כמפורט בסעיף זה להלן) ישולמו במשכורת חודש אפריל 2017 (המשולמת בחודש מאי 2017) לעובדי הוראה אשר נמצא כי התקיימו לגביהם התנאים המפורטים בסעיפים קטנים (ג) ו-(ד) לעיל, עד ליום 31.3.2017.

עובדי הוראה אשר התקיימו לגביהם התנאים המפורטים בסעיפים קטנים (ג) ו-(ד) לעיל עד ליום 31.3.2017, ואשר נתוני זכאותם טרם עודכנו עד יום 31.3.2017, ישולמו להם ההפרשים הנובעים מסעיף קטן (ג) (מיום הזכאות ועד מועד התשלום כמפורט בסעיף זה להלן), במשכורת החודש העוקב לאחר שהתבררה זכאותם ולכל המאוחר במשכורת החודש שלאחריו.

עובדי הוראה אשר ימצא כי יתקיימו לגביהם התנאים המפורטים בסעיפים קטנים (ג) ו-(ד) לעיל, החל מיום 1.4.2017, ישולמו להם החשלושים הנובעים מסעיף קטן (ג) (מיום הזכאות ועד למועד התשלום כמפורט בסעיף זה להלן) במשכורת החודש העוקב לאחר שהתבררה זכאותם ולכל המאוחר במשכורת החודש שלאחריו.

(י) התשלומים לפי סעיף קטן (ג) ישולמו במשכורת חודש אפריל 2017 (המשולמת בחודש מאי 2017) לעובדי הוראה אשר נמצא כי התקיימו לגביהם התנאים המפורטים בסעיפים קטנים (ג) ו-(ד) לעיל, עד ליום 31.3.2017.

עובדי הוראה אשר החקיימו לגביהם התנאים המפורטים בסעיפים קטנים (2ג) ו-(1) (2) לעיל עד ליום 31.3.2017, ואשר נתוני זכאותם טרם עודכנו עד יום 31.3.2017, ישולמו להם ההפרשים הנובעים מסעיף קטן (2ג) (מיום הזכאות ועד מועד התשלום כמפורט בסעיף זה להלן), במשכורת החודש העוקב לאחר שהתבררה זכאותם ולכל המאוחר במשכורת החודש שלאחריו.

עובדי הוראה אשר ימצא כי יחקיימו לגביהם התנאים המפורטים בסעיפים קטנים (2ג) ו-(2) לעיל, החל מיום 1.4.2017, ישולמו להם התשלומים הנובעים מסעיף קטן (2ג) (מיום הזכאות לעד למועד התשלום כמפורט בסעיף זה להלן) במשכורת החודש העוקב לאחר שהתבררה זכאותם ולכל המאוחר במשכורת החודש שלאחריו.

(ד) בסעיף-קטן 5 (ב) להסכם ספטמבר 2016:

(1) בסעיף-קטן (2) במקום ההגדרה X ו-Y יבוא:

"X - השכר הטבלאי שהיה משולם לעובד ההוראה במועד הקובע, בצירוף גמולי תפקיד, גמול תואר ד"ר וגמול ניהול נגדר (ככל שזכאי לגמולים האמורים), אילולא חלו טבלאות השכר החדשות שבנספחים א' עד א'7; מובהר כי טבלאות השכר לפיהן יבוצע החישוב כאמור הן טבלאות השכר שחלו ביום 31.8.2016.

"Y - שכרו הטבלאי החדש של עובד ההוראה, במועד הקובע, בצירוף גמולי תפקיד, גמול תואר ד"ר וגמול ניהול נגדר המשולמים לעובד ההוראה (ככל זכאי לגמולים האמורים).

(2) במקום סעיף-קטן (5) יבוא:

"(5) עלה עובד הוראה אשר היה זכאי לתוספת שמירת שכר לפי סעיף זה, בדרגה או בחצי דרגה, לאחר יום 1.9.2016, תבוטל תוספת שמירת השכר לה היה זכאי לפי סעיף-קטן (2) לעיל, והוא לא יהא זכאי יותר לתוספת שמירת שכר (Z) לפי סעיף זה.

(3) סעיפים קטנים (6) ו-(7) בטלים.

(4) בסעיפים קטנים (8), (9) ו-(10) בכל מקום במקום "C" יבוא "Z".

(5) ההפרשים הנובעים מתיקון סעיף (5) (ב) כאמור לעיל, ישולמו במשכורת חודש מרץ 2017 (המשחלמת בחודש אפריל 2017) ולכל המאוחר במשכורת חודש אפריל 2017 (המשחלמת בחודש מאי 2017).

(ה) במקום סעיף-קטן 6 (ב) להסכם ספטמבר 2016 יבוא:

"(ב) סכום התוספת השקלית לעובד הוראה במשרה מלאה יהא במועדים כדלקמן בטכומים כדלקמן:

(1) החל ביום 1.9.2016 ועד יום 28.2.2017:

108.18 ש"ח לכל עובד הוראה (בכולים): מאה ושמונה ש"ח ושמונה עשר אגורות).

(2) החל ביום 1.3.2017 ועד ליום 31.5.2019:

- (א) 340.17 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 1 בטבלאות השכר המשולב למורים אקדמאים לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: שלוש מאות ארבעים ש"ח ושבע עשרה אגורות);
- (ב) 319.78 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 1.5 בטבלאות השכר המשולב למורים אקדמאים לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: שלוש מאות ותשע עשר ש"ח ושבעים ושמונה אגורות);
- (ג) 299.39 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 2 בטבלאות השכר המשולב למורים אקדמאים לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: מאתיים תשעים ותשעה ש"ח ושלושים ותשע אגורות);
- (ד) 246.52 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 2.5 בטבלאות השכר המשולב למורים אקדמאים לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: מאתיים ארבעים ושישה ש"ח וחמישים ושתיים אגורות).
- (ה) 193.64 ש"ח לעובד הוראה שאינו מוזכר בסעיפים קטנים (א) עד (ד) לעיל (במילים: מאה תשעים ושלושה ש"ח ושישים וארבע אגורות).

(3) החל ביום 1.6.2019 ועד יום 31.8.2019:

- (א) 648.48 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 1 בטבלאות השכר המשולב למורים אקדמאים לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: שש מאות ארבעים ושמונה ש"ח וארבעים ושמונה אגורות);
- (ב) 628.09 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 1.5 בטבלאות השכר המשולב למורים אקדמאים לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: שש מאות עשרים ושמונה ש"ח ותשע אגורות);
- (ג) 607.70 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 2 בטבלאות השכר המשולב למורים אקדמאים לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: שש מאות ושבעה ש"ח ושבעים אגורות);
- (ד) 554.83 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 2.5 בטבלאות השכר המשולב למורים אקדמאים לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: חמש מאות חמישים וארבעה ש"ח ושמונים ושלוש אגורות).
- (ה) 501.96 ש"ח לעובד הוראה שאינו מוזכר בסעיפים קטנים (א) עד (ד) לעיל (במילים: חמש מאות ואחת ש"ח ותשעים ושש אגורות).

(4) החל ביום 1.9.2019 ועד ליום 31.8.2020:

- (א) 730.83 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 1 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: שבע מאות ושלושים ש"ח ושמונים ושלוש אגורות);

(ב) 703.73 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 1.5 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: שבע מאות ושלוש ש"ח ושבעים ושלוש אגורות);

(ג) 676.64 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 2 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: שש מאות שבעים ושישה ש"ח ושישים וארבע אגורות);

(ד) 643.85 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 2.5 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: ארבע מאות ארבעים ושלושה ש"ח ושמונים וחמש אגורות);

(ה) 611.07 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 3 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: שש מאות ואחד עשר ש"ח ושבע אגורות);

(ו) 593.51 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 3.5 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: חמש מאות תשעים ושלושה ש"ח וחמישים ואחת אגורות);

(ז) 575.96 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 4 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: חמש מאות שבעים וחמישה ש"ח ותשעים ושש אגורות);

(ח) 538.96 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 4.5 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: חמש מאות שלושים ושמונה ש"ח ותשעים ושש אגורות);

(ט) 501.96 ש"ח לעובד הוראה שאינו מוזכר בסעיפים קטנים (א) עד (ח) לעיל (במילים: חמש מאות ואחד ש"ח ותשעים ושש אגורות). למען הסר ספק, הסכום ללא שינוי כיום 1.6.2019 כאמור בסעיף קטן (3)(ה) לעיל.

(5) החל ביום 1.9.2020 ואילך:

(א) 1,074.37 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 1 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: אלף שבעים וארבע ש"ח ושלושים ושבע אגורות);

(ב) 1,011.48 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 1.5 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: אלף ואחד עשר ש"ח וארבעים ושמונה אגורות);

(ג) 948.59 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 2 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: תשע מאות ארבעים ושמונה ש"ח וחמישים ותשע אגורות);

(ד) 872.47 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 2.5 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (במילים: שמונה מאות שבעים ושניים ש"ח וארבעים ושבע אגורות);

- (ה) 796.36 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 3 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (בכילים: שבע מאות תשעים ושישה ש"ח ושלושים ושש אגורות);
- (ו) 755.61 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 3.5 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (בכילים: שבע מאות חמישים וחמישה ש"ח ושישים ואחת אגורות);
- (ז) 714.86 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 4 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (בכילים: שבע מאות וארבעה עשר ש"ח ושמונים ושש אגורות);
- (ח) 628.96 ש"ח לעובד הוראה המשובץ בדרגה 4.5 בטבלאות השכר המשולב למורים (אקדמאים או לא אקדמאים) לפי הסכם רפורמת אופק חדש (בכילים: שש מאות עשרים ושמונה ש"ח ותשעים ושש אגורות);
- (ט) 543.33 ש"ח לעובד הוראה שאינו מוזכר בסעיפים קטנים (א) עד (ה) לעיל (בכילים: חמש מאות ארבעים ושלושה ש"ח ושלושים ושלוש אגורות)."

(1) החל מיום 1.3.2017, במקום האמור בסעיף 6(י) להסכם ספטמבר 2016 יבוא:

"(י) מועדי תשלום

- (1) התשלומים הנובעים מסעיף קטן (ב)(2)(ה) לעיל, ישולמו החל במשכורת חודש מרץ 2017 (המשתלמת בחודש אפריל 2017) ולכל המאוחר במשכורת חודש אפריל 2017 (המשתלמת בחודש מאי 2017). ככל שהתשלומים ישולמו במסגרת חודש אפריל 2017 ישולמו במסגרתו גם הפרשים מיום 1.3.2017.
- (2) התשלומים הנובעים מסעיפים קטנים (ב)(2)(א) עד (ב)(2)(ד) לעיל, ישולמו החל ממשכורת חודש אפריל 2017 (המשתלמת בחודש מאי 2017) ולכל המאוחר במשכורת חודש מאי 2017 (המשתלמת בחודש יוני 2017), ובמשכורת זו ישולמו גם הפרשים מיום 1.3.2017.
- (3) על אף האמור בסעיף קטן (2) לעיל, מוסכם כי במועד בו יבוצעו התשלומים כמפורט בסעיף (1) לעיל, תשולם לעובדי הוראה המפורטים בסעיפים קטנים (ב)(2)(א) עד (ב)(2)(ד) הגדלה של סכום התוספת השקלית לסכום המפורט בסעיף קטן (ב)(2)(ה) לעיל (כך שלכל עובדי ההוראה יגדל סכום התוספת השקלית המשולמת להם באותו מועד לסכום של 193.64 ש"ח). תשלום ההגדלה לפי סעיף קטן זה, יובא בחשבון בחישוב הפרשים כמפורט בסעיף קטן (2) לעיל.
- (4) התשלומים הנובעים מסעיפים (ב)(3) עד (5) ישולמו במסגרת משכורת החודש המשתלמת בעד החודש הראשון לגביו נקבעה הזכאות לתשלום, לפי העניין (להלן: "החודש לתשלום"), ולכל המאוחר במשכורת המשתלמת בעד החודש שלאחריו (להלן: "החודש העוקב"). ככל שהתשלומים ישולמו במסגרת החודש העוקב ישולמו במסגרתו גם הפרשים בעד החודש לתשלום.
- (5) למען הסר ספק ולמניעת כפל תשלום מובהר כי חשלומו הנובעים מסעיף (ב)(1) אשר שולמו לעובדי ההוראה לפי הוראות סעיף קטן זה כנוסחו ביום 28.2.2017, לא ישולמו בשנית."

- (ז) סעיף 7 להסכם ספטמבר 2016 בטל ולא ינהגו על פיו.  
(ח) בסעיף קטן 9(ב) להסכם ספטמבר 2016 המילים "מלבד לצורך האמור בסעיף 7(א), (ב), (ג) ו-ד) להסכם זה", ימחקו.

(ט) במקום סעיף 10 להסכם ספטמבר 2016 יבוא:

**10. גמלאים בפנסיה תקציבית**

(א) משרד האוצר מודיע כי בכוונתו להפיץ תזכיר חוק לתיקון חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן: "חוק הגמלאות"), לפי העקרונות הבאים:

(1) התיקון יחול לגבי מי שפרש מחשירות, לפי חוק הגמלאות, כתקופה שמיום 1 בינואר 2013 עד יום 31 באוגוסט 2020 וערב פרישתו זורג בדירוג עובדי הוראה (להלן: "פורש זכאי").

(2) מכוח התיקון, תוגדל המשכורת הקובעת לתשלום קצבה (להלן: "המשכורת הקובעת") לפורש זכאי או לשאירו, לפי העניין, בסכום Y שיחושב לפי הנוסחה שלהלן:

$$X * A = Y$$

X - המקדם הרלוונטי לגמלאי, בהתאם לחודש פרישתו, הקבוע בטבלה המצורפת כנספח ה' להסכם זה.

A - הסכום המלא של התוספת השקלית, המשתלמת לפי הסכם זה, לעובד שדרגתו כדרגה שהיתה לפורש הזכאי ערב פרישתו, כמשמעות מונח זה בסעיף 8 לחוק הגמלאות.

(3) הגדלת המשכורת הקובעת כאמור לעיל תיעשה בהדרגה בהתאם למועדים הקבועים בטבלה המצורפת כנספח ה' להסכם זה.

(ב) הסתדרות המורים כודיעה כדלקמן:

- (1) עקרונות תיקון חקיקה הנוכר בסעיף קטן 10(א) לעיל, מקובלים על הסתדרות המורים והיא תתמוך בהליכי החקיקה, ככל שהדבר יירש.  
(2) לאחר שתיקון החקיקה הנוכר בסעיף קטן 10(א) לעיל יתקבל בכנסת, לא תהא להסתדרות המורים כל דרישה להגדלת המשכורת הקובעת, או לתשלום תוספת או הטבה אחרת, בשל העלויות או הטבות עליהם הוסכם בהסכם זה, או בגין החקופה שעד יום 30.6.2019.

(ג) כתוצאה מתיקון חוק הגמלאות הנוכר בסעיף 10(א) לעיל, מובהר ומוסכם כי לגבי פורש זכאי אשר זכאי לתשלום מענק יובל, או לשאירו, לפי העניין, יוגדל, בהדרגה, באופן שבו תוגדל המשכורת הקובעת ובמועדי הגדלת המשכורת הקובעת, כאמור בסעיף קטן 10(א)(3) לעיל, סכום המשכורת המהווה בסיס לחישוב רכיב מענק יובל, וזאת בסכום Y.

לעניין זה, "מענק יובל" - כמשמעותו בהסכם הקיבוצי מיום 19.9.1994 כפי שתוקן בהסכם הקיבוצי מיום 27.8.2008.

מובהר כי אין באמור בסעיף זה כדי לשנות את מועד תשלום רכיב "מענק יובל".

(י) מובהר כי נספח א' להסכם זה יבוא במקום נספח ה' להסכם ספטמבר 2016 כמצוין לעיל.

(יא) ההסתדרות המורים מבהירה כי הודעתה כאמור בסעיף קטן 10(ב) להסכם ספטמבר 16 בנוסחו בהסכם זה, היא בשל כך שתיקון החקיקה הנוכח בסעיף 10(א) להסכם ספטמבר 2016 נועד להביא להגדלה של המשכורת הקובעת לתשלום הקצבה לפורש זכאי או לשאירו.

(יב) בסעיף 11 להסכם ספטמבר 2016, יחולו שינויים כדלקמן:

(1) בסעיף-קטן (א) במקום "30.6.2018" יבוא "30.6.2019";

(2) סעיף-קטן (ב)(1) ימחק.

### 3. גמולי תפקיד חדשים

(א) החל מיום 1.9.2017, אחרי סעיף 39 להסכם רפורמת אופק חדש בנוסחו לפי ההסכם הקיבוצי מיום 29.2.2012 ולפי החלטת ועדת המעקב מיום 15.9.2013, יבוא:

"39. גמול תפקיד לרכז השתלבות ואוכלוסיות מיוחדות, למעריך תפקודי למידה, לרכז טיולים ולמורה חונך או לגנת חונכת

(א) מורה הממלא תפקיד של רכז השתלבות ואוכלוסיות מיוחדות יהיה זכאי לגמול תפקיד בשיעור של 6% מהשכר המשולב.

(ב) מורה הממלא תפקיד של מעריך תפקודי למידה (מת"ל) בחטיבת הביניים יהיה זכאי לגמול תפקיד בשיעור של 6% מהשכר המשולב.

(ג) מורה הממלא תפקיד של רכז טיולים יהיה זכאי לגמול תפקיד בשיעור של 6% מהשכר המשולב.

(ד) מורה הממלא תפקיד של מורה חונך או גנת הממלאת תפקיד של גנת חונכת יהיו זכאים לגמול תפקיד בשיעור של 2.4% מהשכר המשולב, עבור כל כתמחה.

(ה) כללי החישוב והתשלום החלים לגבי גמול תפקיד המשולם לרכז השתלבות ואוכלוסיות מיוחדות, למעריך תפקודי למידה, לרכז טיולים ולמורה חונך או לגנת חונכת, יהיו זהים לכללי התשלום והחישוב החלים לגבי גמול התפקיד המשולם לרכז מקצוע (הקבוע בסעיף 39 לעיל).

(ו) על גמול התפקיד המשולם לרכז השתלבות ואוכלוסיות מיוחדות, למעריך תפקודי למידה, לרכז טיולים ולמורה חונך או לגנת חונכת, יחולו הוראות סעיפים קטנים 39(ב) ו-39(ב1).

(ב) עובד הוראה הממלא תפקיד של רכז השתלבות ואוכלוסיות מיוחדות, של מעריך תפקודי למידה, של רכז טיולים או של מורה חונך או גנת הממלאת תפקיד של גנת חונכת, כבוסד חינוך כהגדרתו בסעיף 3 להסכם אופק חדש בלבד, אשר אינו מועסק לפי תנאי הרפורמה, יהיה זכאי לגמול תפקיד, בשיעורים הקבועים לגבי גמול זה בהעסקה בתנאי הרפורמה. כללי החישוב והתשלום החלים לגבי גמול זה יהיו זהים לכללי התשלום והחישוב החלים לגבי גמול התפקיד המשולם לרכז מקצוע המועסק שלא על פי תנאי הרפורמה.



(ג) החל מיום 1.9.2019, אחרי סעיף 39 להסכם רפורמת אופק חדש בנוסחו לפי סעיף-קטן (א) לעיל, יבוא:

"ג.39. גמול תפקיד לרכז פדגוגי (תכנון לימודים)

- (א) מורה המלא תפקיד של רכו פדגוגי (תכנון לימודים) יהיה זכאי לגמול תפקיד בשיעור של 6% מהשכר המשולב.  
(ב) כללי החישוב והתשלום החלים לגבי גמול תפקיד המשולם לרכז פדגוגי (תכנון לימודים) יהיו זהים לכללי התשלום והחישוב החלים לגבי גמול התפקיד המשולם לרכז מקצוע (הקבוע בסעיף 39 לעיל).  
(ג) על גמול התפקיד המשולם לרכז פדגוגי (תכנון לימודים) יחולו הוראות סעיפים קטנים 39(ב) ו-39(ב1)."

(ד) עובד הוראה המלא תפקיד של רכו פדגוגי (תכנון לימודים) בכוסר חינוך כהגדרתו בסעיף 3 להסכם אופק חדש בלבד אשר אינו מועסק לפי תנאי הרפורמה, יהיה זכאי לגמול תפקיד, בשיעורים הקבועים לגבי גמול זה בהעסקה בתנאי הרפורמה. כללי החישוב והתשלום החלים לגבי גמול זה יהיו זהים לכללי התשלום והחישוב החלים לגבי גמול התפקיד המשולם לרכז מקצוע המועסק שלא על פי תנאי הרפורמה.

4. גמול ייעוץ

(א) החל מיום 1.9.2019, בסעיף 131 להסכם רפורמת אופק חדש, בנוסחו לפי ההסכם הקיבוצי מיום 29.2.2012, יחולו השינויים כדלקמן:

- (1) במקום "6%" יבוא "8%";  
(2) במקום "9%" יבוא "12%".

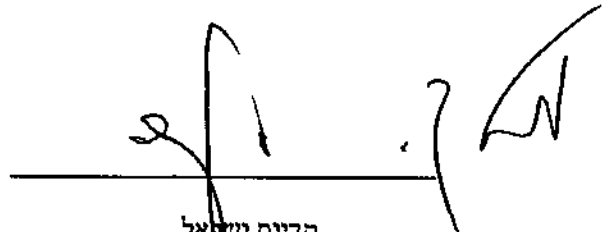
5. הסכמים קודמים

תנאים ותניות שנקבעו בין הצדדים בהסכמים קיבוציים או בהסדרים קיבוציים או בהתחייבויות אחרות שבכתב, יוסיפו להיות תקפים בתקופת ההסכם, אלא אם כן חוקנו או בוטלו במפורש או במשתמע על-ידי הוראה מהוראות הסכם זה.

6. ביטול סכסוכי עבודה מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

הוראות הסכם ספטמבר 2016 שעניינם ביטול סכסוך עבודה, מיצוי התביעות ושקט תעשייתי בנוסחם המתוקן לפי הסכם זה, יחולו גם לגבי האמור בהסכם זה.

  
הסתדרות המורים

  
מדינת ישראל

נספח א' להסכם הקיבוצי מיום אשר מחליף את נספח ה'

להסכם הקיבוצי מיום 30.9.2016

מקדום החל מיום 01/06/2019	מקדום החל מיום 01/03/2017 לימים 31/05/2019	מקדום החל מיום 01/09/2016 לימים 28/02/2017	מקדום החל מיום 01/01/2013 לימים 31/08/2016	המקדום X החדש כפועל אחרון
1.19%	1.19%	1.19%	1.19%	01/01/2013
2.38%	2.38%	2.38%	2.38%	01/02/2013
3.57%	3.57%	3.57%	3.57%	01/03/2013
4.76%	4.76%	4.76%	4.76%	01/04/2013
5.95%	5.95%	5.95%	5.95%	01/05/2013
7.14%	7.14%	7.14%	7.14%	01/06/2013
8.33%	8.33%	8.33%	8.33%	01/07/2013
9.52%	9.52%	9.52%	9.52%	01/08/2013
10.71%	10.71%	10.71%	10.71%	01/09/2013
11.90%	11.90%	11.90%	11.90%	01/10/2013
13.10%	13.10%	13.10%	13.10%	01/11/2013
14.29%	14.29%	14.29%	14.29%	01/12/2013
15.48%	15.48%	15.48%	15.48%	01/01/2014
16.67%	16.67%	16.67%	16.67%	01/02/2014
17.86%	17.86%	17.86%	17.86%	01/03/2014
19.05%	19.05%	19.05%	19.05%	01/04/2014
20.24%	20.24%	20.24%	19.92%	01/05/2014
21.43%	21.43%	21.43%	19.92%	01/06/2014
22.62%	22.62%	22.62%	19.92%	01/07/2014
23.81%	23.81%	23.81%	19.92%	01/08/2014
25.00%	25.00%	25.00%	19.92%	01/09/2014
26.19%	26.19%	26.19%	19.92%	01/10/2014
27.38%	27.38%	27.38%	19.92%	01/11/2014
28.57%	28.57%	28.57%	19.92%	01/12/2014
29.76%	29.76%	29.76%	19.92%	01/01/2015
30.95%	30.95%	30.95%	19.92%	01/02/2015
32.14%	32.14%	32.14%	19.92%	01/03/2015
33.33%	33.33%	33.33%	19.92%	01/04/2015
34.52%	34.52%	34.52%	19.92%	01/05/2015
35.71%	35.65%	35.65%	19.92%	01/06/2015
36.90%	35.65%	35.65%	19.92%	01/07/2015
38.10%	35.65%	35.65%	19.92%	01/08/2015
39.29%	35.65%	35.65%	19.92%	01/09/2015
40.48%	35.65%	35.65%	19.92%	01/10/2015
41.67%	35.65%	35.65%	19.92%	01/11/2015
42.86%	35.65%	35.65%	19.92%	01/12/2015
44.05%	35.65%	35.65%	19.92%	01/01/2016
45.24%	35.65%	35.65%	19.92%	01/02/2016
46.43%	35.65%	35.65%	19.92%	01/03/2016
47.62%	35.65%	35.65%	19.92%	01/04/2016
48.81%	35.65%	35.65%	19.92%	01/05/2016
50.00%	35.65%	35.65%	19.92%	01/06/2016
51.19%	35.65%	35.65%	19.92%	01/07/2016
52.38%	35.65%	35.65%	19.92%	01/08/2016
53.57%	35.65%	35.65%		01/09/2016
54.76%	35.65%	35.65%		01/10/2016
55.95%	35.65%	35.65%		01/11/2016
57.14%	35.65%	35.65%		01/12/2016
58.33%	35.65%	35.65%		01/01/2017
59.52%	35.65%	35.65%		01/02/2017
60.71%	35.65%	35.65%		01/03/2017
61.90%	35.65%	35.65%		01/04/2017
63.09%	35.65%	35.65%		01/05/2017
64.28%	35.65%	35.65%		01/06/2017
65.47%	35.65%	35.65%		01/07/2017
66.66%	35.65%	35.65%		01/08/2017
67.85%	35.65%	35.65%		01/09/2017
69.04%	35.65%	35.65%		01/10/2017
70.23%	35.65%	35.65%		01/11/2017
71.42%	35.65%	35.65%		01/12/2017
72.61%	35.65%	35.65%		01/01/2018
73.80%	35.65%	35.65%		01/02/2018
75.00%	35.65%	35.65%		01/03/2018
76.19%	35.65%	35.65%		01/04/2018
77.38%	35.65%	35.65%		01/05/2018
78.57%	35.65%	35.65%		01/06/2018
79.76%	35.65%	35.65%		01/07/2018
80.95%	35.65%	35.65%		01/08/2018
82.14%	35.65%	35.65%		01/09/2018
83.33%	35.65%	35.65%		01/10/2018
84.52%	35.65%	35.65%		01/11/2018
85.71%	35.65%	35.65%		01/12/2018
86.90%	35.65%	35.65%		01/01/2019
88.10%	35.65%	35.65%		01/02/2019
89.29%	35.65%	35.65%		01/03/2019
90.48%	35.65%	35.65%		01/04/2019
91.67%	35.65%	35.65%		01/05/2019
92.86%	35.65%	35.65%		01/06/2019
94.05%	35.65%	35.65%		01/07/2019
95.24%	35.65%	35.65%		01/08/2019
96.43%	35.65%	35.65%		01/09/2019
97.62%	35.65%	35.65%		01/10/2019
98.81%	35.65%	35.65%		01/11/2019
100.00%	35.65%	35.65%		01/12/2019
101.19%	35.65%	35.65%		01/01/2020
102.38%	35.65%	35.65%		01/02/2020
103.57%	35.65%	35.65%		01/03/2020
104.76%	35.65%	35.65%		01/04/2020
105.95%	35.65%	35.65%		01/05/2020
107.14%	35.65%	35.65%		01/06/2020
108.33%	35.65%	35.65%		01/07/2020
109.52%	35.65%	35.65%		01/08/2020

1.7  
  
 3.7.20

# נספח מש/215

מש/215 - החלטת ממשלה מיום  
2.12.2007

עמ' 302

החלטות ממשלה  
שביתת המורים

מספר החלטה: 2669

יחידה: מזכירות הממשלה  
ממשלה: הממשלה ח-31, אהוד אולמרט  
תאריך פרסום: 02.12.2007

החלטה מס. 2669 של הממשלה מיום 02.12.2007

נושא ההחלטה:

שביתת המורים

מחליטים:

הזאיל וממשלת ישראל רואה בקידום החינוך בישראל יעד לאומי, שמה לה הממשלה למטרה לקדם ולהעצים את מערכת החינוך בישראל, כמפורט להלן:

1. במהלך שנת 2008 להקצות 100 מיליון ש"ח לבסיס תקציב משרד החינוך לשם הוספת שעות לימוד למערכת החינוך.
2. להורות את שר האוצר ואת שרת החינוך להגיש לממשלה, בתוך 75 ימים, תכנית רב-שנתית לצמצום מספר התלמידים בכיתה, להוספת שעות לימוד למערכת החינוך ולפיצול כיתות לימוד. התקציב לתוכנית זו ייבחן על-פי הצהרת שר האוצר לאחר אישורו בכנסת של חוק התקציב לשנת הכספים 2008, התשס"ח-2008, בכפוף למגבלות התקציב. הודעה על ביצוע סעיף זה תימסר לממשלה בנפרד.
3. להקצות באופן מדורג, במהלך השנים 2008-2013, תוספות תקציב למשרד החינוך, וכן לייעד משאבים שיגיעו בהבשלה מלאה (שנת התקציב 2013) לסך כולל של 5 מיליארד ש"ח בבסיס תקציב משרד החינוך, לצורך יישום רפורמה במערכת החינוך ובכלל זה לשיפור שכרם של כלל עובדי הוראה במערכת החינוך. לאמץ את הצהרתו של שר האוצר בפני הממשלה, לפיה בהצעת-חוק התקציב לשנת הכספים 2008, התשס"ח-2008, יועד במסגרת תקציב משרד החינוך תקציב בהיקף של 1.354 מיליארד ש"ח, לשם יישום הרפורמה במערכת החינוך ובכלל זה תשלומי שכר לעובדי הוראה בגין בוררות השחיקה, שהינם חלק מהסכום הכולל האמור לעיל.
4. לקבוע, כי בשלב ראשון תוצע לכלל המורים שיסכימו להיכנס להסכם הרפורמה הכוללת, תוספת שכר בשיעור של 8.5% כנגד תוספת עבודה של שלוש שעות פרטניות (קבוצות לימוד של 5-7 תלמידים) ומרכיבים נוספים הקשורים לגמישות הניהולית וגמישות ההעסקה. תוספת השכר והעבודה תינתן במהלך השנה וחצי הקרובות עד ליוני 2009. במקרה בו לא יחתם הסכם לרפורמה כוללת במערכת החינוך, תבוטל תוספת השכר והעבודה האמורה.
5. אם לא תיערך, מכל סיבה שהיא, רפורמה מקיפה בכלל במערכת החינוך, יוקצה סכום בבסיס התקציב, השווה לערך של תוספת שכר בשיעור 8.5% מהשכר הטבלאי של עובדי הוראה שלא נכנסו להסכם הרפורמה, כחלק מהסכום הנקוב בסעיף 3 להחלטה זו. הסכום שיוקצה כאמור ישמש לצורך הפחתת מספר התלמידים בכיתה ו/או לפיצול כיתות לימוד ו/או להוספת שעות לימוד למערכת החינוך, על-פי סדר העדיפויות שתקבע שרת החינוך.
6. להורות את שר האוצר ואת שרת החינוך:
  - (א) להמשיך בקיום הידברות ומשא-ומתן עם הסתדרות המורים ועם ארגון המורים בבתי-הספר העל-יסודיים, לשם גיבוש רפורמה כוללת במערכת החינוך.
  - (ב) לקבוע את יתר פרטי הרפורמה ומועדי ביצועם, במידת האפשר, במשותף עם ארגוני המורים.
7. בהנחה כי הלימודים בבתי-הספר העל-יסודיים מתחדשים, תגיש המדינה הצעת הסכם קיבוצי או חוזר המנהלת הכללית של משרד החינוך, ובהם הנאי העבודה וההנחיות שיחולו על המורים עם חזרתם לעבודתם.

הנוסח המחייב של החלטות הממשלה הינו הנוסח השמור במזכירות הממשלה.  
הנוסח המחייב של הצעות חוק ודברי תיקנה הנזכרים בהחלטות הינו הנוסח המתפרסם ברשומות.

החלטות תקציביות כפופות לחוק התקציב השנתי.

דף זה עודכן לאחרונה בתאריך 18.09.2017

# נספח מש 16/2

**מש 16/2 - מתווה עקרונות לרפורמת  
אופק חדש מיום 16.5.2007**

עמ' 304

מתווה עקרונות לרפורמה

בין מדינת ישראל והסתדרות המורים

שנחתם ביום 16.5.07

כללי

לאחר משא ומתן ודיונים ממושכים בין נציגי משרד אוצר, משרד הנוער והסתדרות המורים, הצליחו הצדדים להגיע להבנות בנוגע למתווה עקרונית לרפורמה כמפורט במזכר זה.

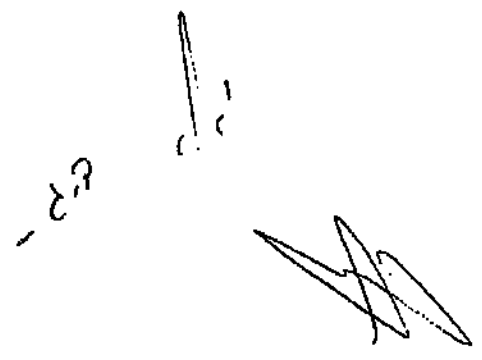
בחתימתה על מזכר זה מצהירים הצדדים כי הסיכומים ואו הסדרת הנושאים כפי שהיא באה לידי ביטוי במזכר זה מקובלים עליהם, וכי ייכנסו לתהליך של ניסוח משפטי של הסכם קיבוצי, שייתן ביטוי להבנות שסוכמו במזכר זה, ככל שהבנות אלה הינן עניין להסכם קיבוצי.

כמו כן מצהירים הצדדים, כי ימשיכו לנהל משא ומתן ודיונים בנושאים נוספים, במטרה להביא להשלמתה של הנושאים המוזכרים במזכר זה ולסיום המחלוקות שנתרו לגביהם וכן לסכם או להסדיר נושאים נוספים.

הצדדים מסכימים כי הנושאים המפורטים במזכר זה מהווים חלק ממארג טיול של נושאים, אשר חלקם סוכמו או הוסדרו וחלקם טעון עדיין סיכום או הסדרה בין הצדדים וכי ההסכמות בעניין נושאים אלה שלובות זו בזו ואין להסכמה כלשהי קיום עצמאי.

להלן הנושאים שנדונו ושלגביהם ישנו הבנות עקרוניות:

- (1) מבנה שבע העבודה של המורה
- (2) מבנה שכר למורים
- (3) סמכויות מנהלים
- (4) מבנה שכר מנהלים
- (5) גמישות העסקה


  
 - 22 -

### מבנה שבוע העבודה

סוכם על דעת הצדדים ששבוע העבודה של מורה חדש או של מורה קיים שהסכים לעבור למבנה שבוע העבודה החדש, בבית ספר יסודי ובחטיבות הביניים יהיה כדלקמן:

#### מורה בבית ספר יסודי

- (1) שבוע עבודה בבית הספר - 36 שעות לשבוע (טרם סוכם).
- (2) שעות פרזנטאליות בפני כיתה - 26 שעות שבועיות.
- (3) שעות פרטניות וקבוצתיות - 5 שעות בשבוע. גודל הקבוצה מכסימום 8 / 5 תלמידים - במחלוקת.

#### מורה בבית ספר - חטיבות ביניים (במחלוקת)

- (1) שבוע עבודה ב בבית הספר - 36 שעות לשבוע (טרם סוכם).
- (2) שעות פרזנטאליות בפני כיתה - 23 שעות שבועיות.
- (3) שעות פרטניות וקבוצתיות - 4 שעות בשבוע. גודל הקבוצה: מכסימום 8 / 5 תלמידים - במחלוקת.

### מבנה השכר החדש העתידי למורה אקדמאי

#### כללי

מורים חדשים בעלי השכלה אקדמאית - מוגדר כי מורה חדש בעל השכלה אקדמאית ייקלט לפי הטבלה החדשה ותנאי השכר המפורטים בפרק זה וכן יעבוד לפי מבנה שבוע ההעבודה (החדש) המפורט במוכר זה.

מורים סיימים בעלי השכלה אקדמאית - מורה קיים בבית ספר בו מישמת הרפורמה יעבור לתנאי השכר החדשים במקביל למבנה העסקה החדש וזאת בהתאם לכללי ההמרה שיוכמו. למורה כאמור תינתן האפשרות להיות מועסק במבנה העסקה הישן ובתנאי השכר הישנים (דהיינו, לא יהיה זכאי לכל תוספת שכר בגין ביצוע הרפורמה), כל עוד לא עבר למבנה העסקה החדש וזאת, לכל היותר, למשך שש שנים ממועד תחילת יישום הרפורמה במערכת החינוך.

השכר המפורט בפרק זה להלן לגבי מורים אקדמאיים חדשים וכן לגבי מורים אקדמאיים קיימים שהסכימו לעבור למבנה ההעסקה החדש (נושא אופן ההמרה מהשכר הישן לשכר החדש טרם סוכם) יבוא במקום שכר ותוספות שכר קיימים, מכל מקור שהוא ויבטל את הצורך בבדיקות השחיקה מכל סוג שהוא.

מוסכם כי יישום הרפורמה ייעשה באופן הדרגתי במהלך 6 שנים ולפי אזורים ו/או יישובים ו/או בתי ספר.

מספר בתי הספר בהם תיושם הרפורמה בכל שנה במהלך 6 השנים כאמור ייקבע בהתאם למגבלות התקציב שתוגדר על ידי משרד האוצר בכל שנה. מגבלות התקציב האמורה עשויה להשתנות משנה לשנה.

משרד האוצר מודיע כי העלות הכוללת של הרפורמה לכלל מערכת החינוך, דהיינו, גני ילדים, בתי ספר יסודיים, הטיבות ביניים, בתי ספר על – יסודיים, בתי ספר על- תיכוניים וסמינרים וכן עלות תוספת הבוררות בנושא שחיקה שתקבע במסגרת הליך הבוררות המתקיים בין מעסיקים לבין ארגוני המורים - תהיה 5 מיליארד ₪. עלות זו אינה כוללת תוספת תקציב חד פעמית (המוערכת בכ- 1.1 מיליארד) ואינה כוללת את עלות תוספת השכר שתיושם בהסכם השכר הארצי הבא בין התקופה שעד למועד וחילת יישום הרפורמה במערכת החינוך.

### מבנה השכר החדש

- (1) השכר המשולב הנתחילי של מורה יהיה 5,300 ש"ח.
- (2) מורה יוכל להתקדם ב- 8 דרגות במהלך תקופת עבודתו, בהתאם לתנאים המפורטים להלן.
  - (א) הקידום לחמש הדרגות הראשונות יהיה על פי פוי"מ ועמידה בקריטריונים (הקריטריונים ייקבעו לאחר דיון בין הצדדים).
  - (ב) המעבר בין דרגה 5 לדרגה 6, מדרגה 6 לדרגה 7, ומדרגה 7 לדרגה 8 יהיה טעון, בנוסף לעמידה בתנאי הפוי"מ והקריטריונים, קבלת הערכה, של ממונה ישיר וממונה עקיף (מנהל בית ספר ומפקח בית הספר), שתעמוד בסטנדרד שייקבע. לגבי פרטי מנגנון ההערכה תתקיים חיוועצות עם נציגי הסתדרות המורים.



(3) פרק זמן לשחייה בדרגה (פאיינ) יהיה :

שנתיים (2)	1 לדרגה 0 – כניסה
שנתיים (2)	2 לדרגה 1 – כניסה
שלוש שנים (3)	3 לדרגה 2 – כניסה
שלוש שנים (3)	4 לדרגה 3 – כניסה
שלוש שנים (3)	5 לדרגה 4 – כניסה
טרם סוכם	6 לדרגה 5 – כניסה
- " -	7 לדרגה 6 – כניסה
- " -	8 לדרגה 7 – כניסה

דרגת כניסה "0" יהיה לאחר סיום שנת ההתמחות.  
במהלוקות – מכסות לדרגות 6-8

(4) הפער בין דרגה לדרגה בטבלת השכר המשולב, עד דרגה 5 (כולל), יהיה 7.5%.

(5) וותק: בגין כל שנה עד שנה 6 (כולל) - 2% . בגין כל שנה החל מהשנה השביעית ועד 36 שנים - 1% .

(6) הפער בין השכר המשולב של מורה B.A ל-M.A באותו וותק יהיה 5% (מדיקה).  
לעניין זה – על כל וואר אקדמי להיות "תואר מוכר" אשר ניתן על-יד "מוסד מוכר".

(7) סוכם שבגין התפקידים הבאים בלבד יהיה זכאי מורה לגמול אחוזי בלבד, כמפורט לחץ :

מחנך כיתה – 10%

מחנך כיתה בחינוך מיוחד – 14%

רכז מקצוע – 6%

רכז ז.ח.ב. – 6%

רכז בטחון – 6%

חינוך חברתי – 6%

רכז שכבה – 6%

רכז מעבדה – 3%

(8) גמול לזוי טיולים ישולם רק בגין שעות שחינוך מעבר לשעות העבודה החדשות הרגילות, כמפורט בסעיף \_\_\_\_ לעיל.

(9) מובהר שאין גמולים בשעות, דהיינו שגמול בגין תפקיד לא ישולם בדו"ח של תוספת / הפחתת שעות שבוועידת בהיקף המשרה.

### המרת השכר של מורה קיים לשכר במבנה השכר החדש

השכר של מורה קיים, אשר יעבור למבנה ההעסקה החדש, יומר לשכר במבנה השכר החדש באופן הבא:

X – השכר לו היה זכאי מורה בשל העסקה ב – 100% משויה, בהתאם למבנה השכר הישן, על-פי ותקו ותפקידיו בשנת הלימודים שקדמה למעבר למבנה ההעסקה החדש, בגין הרכיבים הבאים בלבד:

- שכר משולב (כולל תוספת יוקר 2.1% הכלולה בטבלה);
- תוספת 87.
- תוספת 94;
- תוספת 2001 (תוספת 3%);
- גמולי תפקיד שלא ימשיכו להתקיים (בכלל) במבנה השכר החדש;
- גמול השתלמות;
- גמול כפל תואר.

Y – שיעור התוספת לעובד קיים בגין המעבר למבנה ההעסקה החדש.

#### שיעור התוספת:

התוספת תהיה בשיעורים שונים לקבוצות שונות של מורים. הקבוצות תיקבענה לפי השינוי שחל, בעקבות הרפורמה, בהיקף שעות העבודה הפרונטליות (מקנתני + קבוצת) הכלולות בהעסקה ב – 100% משרה. (ככל שהיקף השעות האמורות גדל יותר, שיעור התוספת יהיה גדול יותר).

הערה: מספר הקבוצות טרם סוכם.

**ביצוע החישוב:****עמדת המדמה-**

יבוצע עבור מורה החישוב הבא:

$$X = A \text{ כפול } (100 + Y)\%$$

השכר החדש יהיה השכר הקרוב ביותר ל-A המופיע בטבלת השכר החדשה, בשורת חותק הנוכחי של מורה.

לצורך ההמרה בלבד תכלול טבלת השכר החדשה דרגות ביניים.

דרגתו של מורה ונהיה דרגת הביניים שנקבעה לו בהתאם לשכר החדש (A) שחושב כאמור. מורה ישוח בדרגת הביניים עד שימלא את כל התנאים לקידום לדרגת השלמה הבאה. שכרו של מורה כאמור אשר קיים את כל התנאים יהיה השכר הקבוע לדרגת השלמה הבאה. לאחר מכן יתקדם מורה על-פי טבלת השכר החדשה הרגילה (ללא דרגות ביניים). מובהר כי בעת המעבר לשכר החדש והשיבוץ בדרגה ייחשב מורה כבעל פזימ 0 בדרגת השלמה הנמוכה מדרגת הביניים.

**עמדת הסתדרות המורים -**

שמירה על תוספת אישית כאשר השיבוץ נמוך מהשכר שהיה למורה לאחר הוספת המקדם בגין המעבר לרפורמה.

כל האמור לעיל, לענין חישוב שכרו החדש של מורה קיים, חינו כפוף למגבלת עלות כדלהלן:

השיעור הממוצע המשוקלל של העלייה בשכר בגין ההמרה (לא כולל החזרי הוצאות ותשלומים שנתיים) של כל המורים בבתי הספר היסודיים ובחטיבות הביניים לא יעלה על 26%.

**סמכויות מנהל ותחומי אחריות**

(1) סמכויות המנהל בהליך קבלת מורים חדשים במערכת החינוך

לאחר שהמורה המועמד עבר את ההליך הפורמאלי של התאמה לקבלת מישרת הוראה באישור כוח אדם בהוראה ותמפקח, יופנה אל מנהל ביה"ס, המנהל יוסמך לבחור מבין המועמדים שאושרו את אלה הראויים ביותר מבחינתו.

(2) מתן מעמד של קביעות למורה בעל השכלה פדגוגית מלאה סמכויותיו של מנהל בית הספר בתחומי העסקתו של מורה כאמור, יורחבו ויוגדרו כדלהלן:

מעמד של קביעות למורה כאמור יוענק, בכפוף לחוות דעת חיובית של מנהל בית הספר, ובהתאם לצרכי המערכת כפי שיהיו מעת לעת, בתום תקופת הניסיון.

מנהל בית הספר יוכל להחליט על מותן קביעות או על הארכת תקופת הניסיון או על פתיחת הליך פיטורי עובד הוראה כאמור בניסיון. החלטתו צריכה להיות מנומקת.

החלטתו תוגש למפקח הכולל על בית הספר ולאגף כוח-אדם בחוראה במחוז. המפקח הכולל יודיע בכתב למנהלת כוח אדם בחוראה במחוז, על ההמלצה הסופית. הארכת תקופת ניסיון למורה כאמור תהיה בנתון הזים. הקביעות הינה כעובד הוראה במחוז, ולא דווקא בבית הספר שבו הינו מועסק.

במידה ובתום תקופת הניסיון לא התקבלה חוות דעת ממנהל בית הספר, המורה עובר ממעמד של מורה בניסיון למעמד של מורה קבוע.

(3) קידומם ופיתוחם המקצועי של צוות המורים מנהל ביה"ס ייזום השתלמויות, העשרה והתפתחות מקצועית של צוות המורים בבית ספרו באופן קבוע ויוביל פיתוחם של תוכניות עדכניות בבית הספר, בכפוף לתקציב שייקבע לעניין מעת לעת.

(4) ויהול משאבים, כולל משאבי אנוש לרשות המוסד החינוכי עומדים משאבים ממקורות שונים (משרד החינוך, רשות מקומית, ועד תורים) לעניין זה תורחב אחריותו של המנהל לתחומים אלו כולל תחום כוח אדם הן בחוראה והן מהתחום המינהלי.

(5) למידה שוטפת ועדכנית של המנהל מנהל ביה"ס ידאג להשתתף באופן קבוע ושוטף בהשתלמויות והכשרות בנושאים חקשוריים לתפקידיו השונים וידאג לשמור על עדכנים וחיידשים בתחומי סמכויותיו ואחריותו.

- 6) הערכה מקצועית על עבודתו של המורה מנהל ביה"ס יובל ותחליך שוסף של הערכונו עבודתו של המורה, בהתאם לפרטי מנגנון הערכה שייקבע בהיוועצות עם נציגי הסתדרות המורים. חמנהלים יעברו חכשרה והתנסות לנושא הערכה.
- 7) משרד החינוך הביא לידיעת נציגי הסתדרות המורים שבתחליך מיון מועמדים לניהול בית ספר יעברו המועמדים מבדקים במרכז הערכה.

### גמישות העסקה

#### גמישות בהפסקת עבודתו של מורה חז"ש במהלך החודשים הראשונים לפתיחת שנת הלימודים.

במקרים בהם מסתבר באופן מובהק שהמורה החדש כלל אינו מתאים להוראה (תגובות חריפות של מנהל, תלמידים, הורים) התנהגויות יוצאות דופן, בכל המובנים התבטאויות חריפות כלפי חסביבה "הצבעה ברגליים" של התלמידים, כל אלה מובילות לכך שנעשתה טעות בקבלתו של עובד הוראה זה ועל כן יש לתקנה באופן מחיר ומייד בטרם יחיה מאוחר מדי.

מוצע לגבש פרום משותף לארגוני המורים ולמשרד החינוך לתיאום החלטות בסוגיה זו ללא קשר להליכי הפסקת עבודה חרגלים.

#### חליך סיום עבודתם של מורים בעלי השכלה פדגוגית מלאה מסיבות פדגוגיות יהיה בהתאם לכללים הבאים:

- 1) משך תחליך סיום עבודתו של מורה קבוע על רקע פדגוגי יהיה כזלקמן:
- א. מורה קבוע שעובד בשירות המדינה כמורה עד 15 שנים כולל וכן כל מורה קבוע שחליך הפיטורים לגבי החל עקב משמעת מופרעת בקביעות ואו משמעת המקוימת על-ידי באמצעים פסולים, משך התחליך עד שנה אחת.
- ב. מורה קבוע שעובד בשירות המדינה כמורה 16 שנים ומעלה, שאינו נכלל בסעיף א. לעיל - משך התחליך עד שנתיים.

- (2) מורה בעל וותק של 16 שנה ומעלה בשירות המדינה כמורה, שבסופו של התהליך הופסקה עבודתו מסיבה פדגוגית, יזיה זכאי למימון הסבה מקצועית בהתאם לכללים שייקבעו בין הצדדים.
- (3) משרד החינוך ידאג להשתלמות בנושא הערכת מורים הן למנהל והן למפקח.
- (4) משרד החינוך בתאום עם נציגי הסתדרות המורים יכינו "טופס הערכה" מובנה שיהיה אחיד ויחייב את כל מנהלי בתי הספר.
- (5) מורים שיעזבו את המערכת בהליך של סיום עבודה מטעמים פדגוגיים יהיו מעבר למכסת הפרישה המוקדמת המאושרת של אותה שנה. (פרישה)
- (6) יסוכמו תנאי פרישה למורים המסיימים עבודתם בהליך פרישה מסיבות פדגוגיות, לתקופה שתקבע.

להלן פירוט התהליכים לגבי עובדי הוראה בעלי השכלה פדגוגית מלאה בקטגוריות הבאות:

- (1) עובד הוראה בתקופת ניסיון ;
- (2) עובד הוראה קבוע המועסק עד 15 שנים בשירות המדינה כמורה ;
- (3) עובד הוראה המועסק בשירות המדינה כמורה 16 שנים ומעלה ;

### תהליך סיום עבודה של מורה בעל השכלה פדגוגית מלאה בתקופת ניסיון

תהליך סיום עבודתו של מורה כאמור בתקופת ניסיון מנהל בית הספר יזיה מחולל תהליך הפסקת עבודתו של מורה כאמור מסיבות פדגוגיות מטאום עם הפיקוח על בית הספר.

ראה מנהל בית הספר צורך לחבא לפתיחת תהליך להפסקת שירותו של מורה כאמור בתקופת ניסיון, מטעמים פדגוגיים, יפתח התהליך כדלהלן:

**שלב א'**

מנהל בית ספר יזמן לפגישה את המורה כאמור ויודיע לו על פתיחת התהליך ועל הנסיבות שהובילו לכך. כמו כן ידווח על כך למפקח ביח"ס. התהליך הנייל ילווה במכתבים ובתיעוד.

**שלב ב'**

תוך שבועיים מהפגישה הנייל – יוציא מנהל בית הספר מכתב אל מורה כאמור ובו הודעה על תחילת התהליך (במידה והחליט המנהל לקיים את התהליך). העתק מהמכתב ישלח למפקח על בית הספר.

**שלב ג'**

בתוך חודש מיום הפגישה יקיים המנהל ביקור בשיעור של מורה כאמור. ביקור זה יסוכם בתווית דעת מפורטת העתק מחוות הדעת יישלח אל מורה כאמור ואל המפקח על בית הספר.

**שלב ד'**

בתוך חודש ממועד ביקורו של המנהל יקיים המפקח השיר על בית הספר ביקור בשיעור של מורה כאמור. מועד הביקור יתואם עם מנהל בית הספר. דו"ח מביקור בשיעור יועבר למורה ולמנהל ביח"ס תוך שבועיים.

**שלב ה'**

בתוך חודש מביקור הראשון של המפקח יתקיים ביקור נוסף של מפקח משנה. המועד יתואם עם מנהל בית הספר.

ביקוריהם של המפקחים והמנהל יסוכמו בחוות דעת מפורטת שתועבר למורה, למנהל ביח"ס ולכוח אדם בהוראה במחוז.

**שלב ו'**

העברת כל הדיווחים והחומרים למנהל תתבצע לצורך דיון במועצת המפקחים במחוז. אם החליטה מועצת המפקחים על סיום עבודתו של המורה ישלח אגף כוח-אדם בהוראה במחוז את החומר לאגף בכיר לכוח-אדם בהוראה, החומר יועבר לעיניו של המנהל הכללי.

**שלב ז'**

קבלת החלטה בעניין הפיטורים על-ידי הגורם המוסמך לפי הדין.

**תהליך סיום עבודה של מורה קבוע בעל השכלה פדגוגית מלאה המועסק בשירות המזינה  
ממורה עד 15 שנים (כולל)**

מנהל בית הספר יהיה מחולל תהליך הפסקת עבודתו של מורה כאמור מסיבות פדגוגיות בתאום עם הפיקוח על בית הספר.

ראה מנהל בית הספר צורך לתביא לפתיחת תהליך להפסקת שירותו של מורה כאמור אשר קיבל התראה קודמת ממנהל בית הספר או מהמפקח, לפחות בשנת הלימודים הקודמת על ליקויים פדגוגיים ייפתח התהליך כדלהלן:

**שלב א'**

מנהל בית ספר יזמן לפגישה מורה כאמור ואת יו"ר סניף הסתדרות המורים או מי מטעמו (להלן "יו"ר הסניף") ויודיע על פתיחת הוניהליך ועל הנסיבות שהובילו לכך. כמו כן יזווח על כך למפקח ביה"ס.  
יו"ר הסניף אינו חייב להופיע לפגישה זו ובכל מקרה פגישה זו תתקיים בהיעדרו. סיכום פגישה יישלח ליו"ר הסניף.

**שלב ב'**

תוך שבועיים מהפגישה הנייל – יוצא מנהל בית ספר מכתב אל מורה כאמור ובו הודעה על המשך הוניהליך (אם התליט המנהל לקיים את הוניהליך).  
העתק מהמכתב יישלח למפקח על בית ספר וליו"ר הסניף.

**שלב ג'**

תוך שבועיים מיום ביצוע שלב ב' יקיים המנהל ביקור בשיעור של המורה. ביקור זה יסוכם בחוות דעת מפורטת העתק מחוות הדעת יישלח אל המורה, מפקח על בית הספר ויו"ר הסניף.

**שלב ד'**

בתוך חודש מביצוע שלב ג' יקיים המפקח הישיר על בית ספר ביקור בשיעור של המורה מועני הביקור יתואם עם מנהל בית ספר.  
דו"ח מביקור בשיעור יעברד למורה ולמנהל בית הספר תוך שבעיים.



שלב ח'

בתוך 3 שבועות מביקורו הראשון של המפקח יתקיים ביקור נוסף – מועד יתואם עם מנהל בית הספר.

ביקוריו של המפקח יסוכמו בחוות דעת מפורטת שתועבר למורה כאמור, למנהל בית הספר, ולכוח אדם בהוראה במחוז וליו"ר הסניף.

שלב ו'

ביקור של מפקח מישנה (ממחוז אחר)

ביקור זה יתקיים 3 שבועות לאחר ביקורו השני של המפקח הכולל.

ביקורו השני של מפקח מישנה יתקיים חודש לאחר ביקורו הראשון.

ביקוריו של מפקח המשנה יסוכמו בחוות דעת מפורטת שתועבר למורה כאמור, למפקח הכולל ולכוח אדם בהוראה במחוז ולמנהל בית הספר.

שלב ז'

תעברת כל הדיווחים והחומרים למנהל המחוז לצורך זיון במועצת המפקחים במחוז. החליטה מועצת המפקחים על המשך ותחליק יתקיימו השלבים הבאים;

שלב ח'

זימון חמורה לשימוע בפני מנהל המחוז.

שלב ט'

כינוס וועדה פריטטית בהרכב בכיר שייקבע בהסכמת הצדדים. באין הסכמה בוועדה הפריטטית יועבר העניין להכרעת הגורם המוסמך לפי הדין.

אין באמור בסעיף זה לגיל כדי למנוע מהסתדרות המורים לפעול בכל דרך משפטית ליישום זכות משפטית, ככל שישנה.

הערות כלליות: (גם בחליק של פיטורי עוי"ח בתקופת ניסיון וכן בכל יתר ההליכים)

(1) הביקורים יתקיימו במועדים עליהם יתליט הגורם המבקר ואינם מחייבים הודעה מראש או תאום עם המורה. הביקורים יתואמו עם המנהל.

(2) במקרה בו מורה נעדר (למעט מטעמי מחלה או מילואים, בסופו להבאת אישורים) בעת הביקור של המנהל או המפקח או שהמורה אינו מאפשר את הביקור בשיעורו, הדברים יתועדו בדו"ח ותחליק הפסקת העבודה יימשך לשלב הבא בתהליך.

**תהליך סיום עבודה של מורה קבוע בעל תשכלה פדגוגית מלאה המועסק בשירות המדינה**

**כמורה 16 שנים ומעלה**

מנהל בית הספר יהיה מחולל תהליך הפסקת עבודתו של מורה כאמור מסיבות פדגוגיות בתאום עם הפיקוח על בית הספר.

ראח מנהל בית ספר צורך להביא לפתיחת תהליך להפסקת שירותו של מורה קבוע כאמור בשל ליקויים פדגוגיים ייפתח התהליך כדלהלן:

**שלב א'**

מנהל בית ספר יזמן לפגישה את המורה כאמור ואות יו"ר סניף הסתדרות המורים או מי מטעמו (לחץ "יו"ר הסניף") ויודיע להם על פתיחת התהליך ועל הנסיבות שהובילו לכך. כמו כן ידווח על כך למפקח בית הספר.  
יו"ר הסניף אינו חייב להופיע לפגישה זו ובכל מקרה פגישה זו תתקיים בהיעדרו. סיכום פגישה יישלח ליו"ר הסניף.

**שלב ב'**

תוך שבועיים מהפגישה הנ"ל – יוציא מנהל בית ספר מכתב אל המורה ובו הודעה על תחילת התהליך (במידה והחליט המנהל לקיים את התהליך).  
העתק מהמכתב יישלח למפקח על בית ספר וליו"ר הסניף.

**שלב ג'**

בתוך חודש מיום ביצוע שלב ב' יקיים מנהל ביה"ס ביקור בשיעור של המורה. ביקור זה יסוכם בתווך זעת מפרטות והעתק מחוות הדעת יישלח אל המורה, אל המפקח על בית הספר ואל יו"ר הסניף.

**שלב ד'**

בתוך חודש ממועד ביקורו של המנהל יקיים המפקח המסיר על בית הספר ביקור אחד בשיעור של מורה כאמור. מועד הביקור יתואם עם מנהל בית הספר, אשר יודיע עליו למורה.  
דו"ח מביקור בשיעור יועבר למורה כאמור ולמנהל ביה"ס תוך שבועיים.

**שלב ה'**

ביקור של מפקח משנה ממחוז אחר, ביקור זה יתקיים שבועיים לאחר ביצוע שלב ד' (ביקור שני) ביקור שני של מפקח המשנה יתבצע כחודש לאחר הביקור הראשון שלו. הביקורים יתואמו עם מנהל בית ספר, אשר יודיע עליהם למורה כאמור.

שלב ו'

במתוך שנת הלימודים ולא יאוחר מ- 31.5 או ממועד פיטורים מאוחר יותר אשר יסוכם בין הצדדים בשלב מאוחר יותר, של אותה שנת לימודים ישלח המנכ"ל מכתב אל עובד ההוראה בו יפורטו הליקויים שנמצאו בעבודתו. כן יציין כי עליו לשפר את הליקויים שהצביע עליהם בזו"חות הביקור, שאם לא כן ימשיך הליך סיום העבודה בשנת הלימודים הבאה.

לאחר קבלת מכתב המנכ"ל כאמור יהיה זכאי המורה לבקש העברה למוסד חינוכי אחר. ההחלטה בעניין זה הינה בסמכות משרד החינוך (בתנאים ליכולות ומערכות). בסמכות משרד החינוך להחליט על המשך התהליך או הפסקתו.

אם בשנה שלאחריה ראה מנהל בית הספר כי לא עלה בדי מורה כאמור לשפר את עבודתו במידה ומנחה את הדעת, ימשיך את התהליך לסיום עבודתו של מורה כאמור תוך מתן הודעה למורה ולמזכיר הסניף.

שלבים בשנת השנייה לתהליך

השלבים בשנה השנייה יחיו כדלהלן:

- ביקור אחד של המנהל
- ביקור אחד של מפקח בית הספר
- ביקור אחד של מפקח משנה ממוחזר אחר (לא אותו מפקח שביקר בשנה שעברת).

בנוסף ביצוע השלבים בשנה השנייה כאמור לעיל, יתבצעו השלבים הבאים:

- שלב א' - העברת כל הדיווחים למנהל המחוז לצורך דיון במועצת המפקחים במחוז וליו"ר הסניף.
- שלב ב' - התליטה מועצת המפקחים על המשך התהליך זימון המורה כאמור לשימוע בפני מנהל המחוז ויו"ר הסניף.
- שלב ג' - כינוס ועדה פריטטית בהרכב בכיר שייקבע בחסכמת הצדדים. באין הסכמה בוועדה הפריטטית יועבר העניין להעברת הנגורם המוסמך לפי הדין.

אין באמור בסעיף זה לעיל כדי למנוע מהסתדרות המורים לפעול בכל דרך משפטית ליישום זכות משפטית, ככל שישנה.

הערות כלליות:

- (1) הביקורים יתקיימו במועדים עליהם יהליט הגורם המבקר ואינם מחייבים הודעה מראש או תאום עם המורה. הביקורים יתואמו עם המנהל.
- (2) במקרה בו מורה נעדר (למעט מטעמי מחלה או מילואים, בכפוף להבאת אישורים) בעת הביקור של המנהל או המפקח או אינו מאפשר את הביקור בשיעורו, הדברים יתועדו בדו"ח ותחליף הפסקת העבודה יימשך לשלב הבא בתהליך.
- (3) מועד כניסת הפיטורים לתוקף – מועד הפיטורים שנקבע בהחלטת המנכ"ל.

שכר מנהלים

פרק זה יחול על מנהלים בבתי ספר בהם מישמת הרפורמה.

- (1) שכרם של המנהלים יתבסס על טבלת שכר ייחודית. שכר זה יבוא במקום כל החזראות הקיימות בעניין שכר ותוספות שכר, מכל מקור שהוא, הקיימות היום, לרבות בעניין בדיקות שחיקה.
- (2) שבע עבודות של מנהל יהיה בן 40 שעות.
- (3) הרכב שכרו של מנהל יהיה כמפורט להלן בלבד:
  - (1) שכר משולב על בסיס טבלת שכר הייחודית.
  - (2) תוספת ניהול בשיעור שייקבע, בהתחשב במורכבות בית הספר.
  - (3) החזר הוצאות: אחזקת רכב, אחזקת טלפון.
  - (4) תשלומים חד שנתיים כמקובל כיום.



**פרמטרים לקביעת מורכבות בית הספר**

- (פרמטר 1) סוג בית הספר - יסודי, היסודי מיוחד ועל יסודי.
- (פרמטר 2) מספר כיתות בבית הספר (נורמטיביות)
- (פרמטר 3) מספר כיתות מיוחדות
- (פרמטר 4) מדד טיפוח - מניצג הרכב אוכלוסייה ששבו נמצא ביה"ס.
- (פרמטר 5) מספר התלמידים

על בסיס ציון בפרמטרים וקביעת משקלות לכל אחד מהפרמטרים, יקבע ציון מורכבות לבית הספר על בסיס ציון המורכבות תקבע תוספת ניהול.

**תוספת ניהול**

- ציון מורכבות מ-עד - X% תוספת ניהול
- ציון מורכבות מ-עד - Y% תוספת ניהול
- ציון מורכבות מ-עד - Z% תוספת ניהול
- ציון מורכבות מ-עד - T% תוספת ניהול

מדדי המורכבות עשויים להשתנות בין השנים במהלך הקדנציה.

למנהל לא תשולם תמורה בגין עבודה נוספת, התמורה שיקבל המנהל מגלמת בתוכה את כל חמטלות שהמנהל חייב בהם בהתאם לחוזרי מנכ"ל משרד החינוך.

שינוי ועדכון עתיד של שכר המנהלים – המשא ומתן בעניינים אלו יתנהל על ידי הסתדרות המורים בנפרד ממשא ומתן המתנהל על ידה בנוגע לשכר עובדי הוראה.




## קדנציות למנהלים

יימשך המשא ומתן בנושא הקדנציות.

מוסכם כי מנהלים יעסקו בשיטה של קדנציות. פרטי החסדר ייקבעו בהמשך.

## נושאים הדורשים המשך דיון/מחלוקת

בין יתר הנושאים הדורשים המשך דיון (או שהינם במחלוקת) כלולים העניינים הבאים:

- (1) מתווה עקרונות לרפורמה לגנות.
- (2) גמישות, נייחות ואופן העסקה של מנהלים (כולל הליך סיום עבודה).
- (3) חמרת השכר הישן לשכר החדש למנהלים ולגנות קיימים שיבחרו לעבור למבנה החעסקה החדש.
- (4) סוגיית המשטורת הקובעת בפנסיה ותקציבית בעקבות הרפורמה.
- (5) התאמת הסדרי הפנסיה ותהפרשות השונות לשכר החדש.
- (6) התאמה או שינוי של הסדרים בעניין תנאי עבודה
- (7) ביטול שני ימי חופשה באסרו חג (יומיים).
- (8) אחד במאי - יום בחירה.
- (9) מבנה שכר ושבע עבודה חדש למורים יועצים, לסגני מנהלים, מורים בכירים ומסמכים ולסטאזירים.
- (10) הגדרת שכר משולב למורה שאינו אקדמאי.
- (11) מועד אחרון לפיטורי עובדי הוראה.
- (12) התייחסות למשרה חלקית ברפורמה.
- (13) סוגיית מורים ממלאי מקום ברפורמה.
- (14) תקופת החסכס.
- (15) הפעלת הסכם יום חינוך ארוך (נושא חגמול).
- (16) שכר מנהל חדש בבית ספר בו לא מישגת הרפורמה.

כל צד יהיה רשאי להוסיף נושאים נוספים במהלך תקופת המשא ומתן.

**הוראות כלליות**

במהלך תקופה של ששה חודשים ממועד החתימה על מזכר הבנות זה, יתקיימו דינים ומשא ומתן באופן ענייני ובתום לב, במטרה להגות בהסכמה רפורמה במערכת החינוך.

המדינה מודיעה כי במהלך תקופה כאמור לא תנקוט כל צעד ליישום הרפורמה באופן חז-צודי. הסתדרות המורים מודיעה כי במהלך תקופה כאמור תימנע מנקיטה בצעדים ארגוניים מכל סוג שהוא בקשר לרפורמה.

היה ובתום תקופת המשא ומתן האמורה לא יגיעו הצדדים להסכמות ואו להבנות במכלול הנושאים הקשורים לרפורמה כי אז כל צד שומר על טענותיו והא רשאי לנקוט כל אמצעי ו/או לממש כל זכות העומד לרשותו על-פי כל דין.