מרכז השלטון המקומי
חוזר מנכ"ל מס' 504 יולי 2012

הסכם קיבוצי

שנערך ונחתם ביום 28.6.12

בין: הסתדרות המורים בישראל, המיוצגת על-ידי המזכיר הכללי, מר יוסי וסרמן;

(להלן – "הסתדרות המורים")

מצד אחד

לבין: 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, ת"א-יפו, חיפה) המיוצגות על-ידי מר אילן שדות, סמנכ"ל משאבי אנוש וארגון בעיריית חיפה;

מרכז המועצות האזוריות המיוצגות על-ידי מר שמואל ריפמן, יו"ר מרכז המועצות האזוריות;

(להלן – "המעסיקים")

מצד שני

והואיל: ובין הצדדים קיים הסכם קיבוצי מיוחד מיום 15.3.1995, המסדיר את תנאי העבודה והשכר של מנהלי מחלקות חינוך ברשויות המקומיות, כהגדרתם באותו הסכם (להלן: "הסכם 95");

והואיל: וביום 28/12 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי בעניין הסדרת תנאי שכרם של מנהל מחלקות החינוך בהתאם להנחיות של הממונה על השכר במשרד האוצר (להלן: "הסכם ההסדרה");

והואיל: וביום 25.12.08 נחתם בין המדינה לבין הסתדרות המורים הסכם קיבוצי בדבר השינויים בהסכמים הקיבוציים, החלים על עובדי ההוראה בשירות המדינה, הנדרשים לצורך יישום רפורמת "אופק חדש" (להלן: "הסכם אופק חדש"), וביום 5.7.10 נחתם בין אותם צדדים הסכם קיבוצי בדבר תנאי יישום הרפורמה האמורה לגבי עובדים בדירוג עובדי הוראה בתפקידי פיקוח ומטה;

והואיל: והסתדרות המורים ביקשה מהמעסיקים להתאים את מבנה השכר של מנהלי מחלקות החינוך למבנה השכר החדש הקיים לגבי עובדי הוראה בשירות המדינה במסגרת רפורמת "אופק חדש", והמעסיקים נענו לבקשה זו, באישורו של הממונה על השכר במשרד האוצר;

והואיל: והצדדים ניהלו משא ומתן בדבר האופן בו יותאם מבנה השכר של מנהלי מחלקות החינוך כאמור;

מרכז השלטון המקומי
חוזר מנכ"ל מס' 504 יולי 2012

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

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. <u>המבוא והנספחים</u>

המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

2. <u>תחולת ההסכם</u>

הסכם זה יחול על העובדים המועסקים אצל המעסיקים, אשר מתקיימים בהם כל התנאים הבאים, במצטבר:

(א) משובצים אצל המעסיק באחד התפקידים הבאים:

(1) ברשות מקומית המונה עד 15,000 תושבים: ראש המערכת ההיראורכית של החינוך והאחראי/ת על גני הילדים (15 גני ילדים לפחות);

(2) ברשות מקומית המונה בין 15,001 ל – 80,000 תושבים: ראש המערכת ההיראורכית של החינוך, מנהלי המחלקות לחינוך יסודי ולחינוך על-יסודי והאחראי/ת על גני הילדים, אך לא יותר מארבעה בעלי תפקידים בסך-הכל;

(3) ברשות מקומית המונה בין 25,001 ל – 80,000 תושבים: בנוסף על האמור בפסקה (2) - מנהל המחלקה לחינוך מיוחד (פרט);

(4) ברשות מקומית המונה מעל 80,000 תושבים: ראש המערכת ההיראורכית של החינוך, סגנו, מנהלי המחלקות לגני הילדים, לחינוך יסודי ולחינוך על-יסודי ומנהל המחלקה לחינוך מיוחד (פרט);

(5) בשלוש הערים הגדולות: ראש המערכת ההיראורכית של החינוך, סגנו, מנהלי המחלקות לגני הילדים, לחינוך יסודי ולחינוך על-יסודי והסגנים למנהלי המחלקות האמורים ומנהל המחלקה לחינוך מיוחד (פרט);

(ב) הגיעו לתפקיד של מנהל מזלקת חינוך מתחום ההוראה והינם בעלי תעודת הוראה ו/או רישיון הוראה קבוע.

(ג) משכורותיהם משולמות בהתאם להסכמים הקיבוציים החלים על עובדים בדירוג עובדי הוראה.

(להלן: "מנהלי מחלקות חינוך").

3. <u>תחילת ההסכם</u>

תחילתו של הסכם זה ביום 1.9.2011.

4. <u>תקופת ההסכם</u>

תקופת תוקפו של הסכם זה הינה עד ליום 1.9.2013.

מרכז השלטון המקומי
חוזר מנכ"ל מס' 504 יולי 2012

5. הגדרות לעניין הסכם זה

(א) "מנהל מחלקת חינוך" – כהגדרתו בסעיף 2 לעיל.

(ב) "מנהל מחלקת חינוך קיים" – מנהל מחלקת חינוך אשר כיהן בתפקיד של מנהל מחלקת חינוך ערב תחילתו של הסכם זה (כלומר - ב – 31.8.2011).

(ג) "מנהל מחלקת חינוך חדש" – מנהל מחלקת חינוך אשר מונה לתפקיד של מנהל מחלקת חינוך במועד תחילתו של הסכם זה (1.9.2011) או לאחריו.

6. שכר מנהל מחלקת חינוך

(א) שכר הבסיס של מנהל מחלקת חינוך ישולם בהתאם לטבלאות השכר המצורפות כנספחים א' עד ד' להסכם זה, והכוללות אובע דרגות שכר (ארבע דרגות קידום).

(ב) לצורך המרת השכר של מנהלי מחלקות חינוך קיימים, יכללו טבלאות השכר גם דרגות שכר ביניים, כמפורט בנספחים ה' עד ח' להסכם זה.

(ג) טבלאות השכר המצורפות בנספחים א' עד ח' להסכם זה יעודכנו:

(1) במועדים ובשיעורים בהם יעודכנו טבלאות השכר המהוות נספחים להסכם "אופק חדש", מכוח סעיף 155(א) להסכם האמור, לאחר מועד תחילתו של הסכם זה, ככל שיבוצעו עדכונים כאמור.

(2) במועדי תשלום תוספת יוקר ובשיעוריה.

(ד) שכרו של מנהל מחלקת חינוך המועסק במשרה חלקית ישולם בהתאם לחלקיות משרתו, דהיינו – שכר הבסיס יחושב באופן יחסי לשיעור משרתו.

7. שיבוץ מנהלי מחלקות חינוך קיימים בטבלאות השכר – המרת שכר

(א) מנהל מחלקת חינוך קיים ישובץ באחת מטבלאות השכר של מנהלי מחלקות החינוך, המצורפות כנספחים ה' עד ח' להסכם זה, בהתאם לתפקידו ולגודלה של הרשות המקומית בה הינו מכהן, בדרגת השכר הקרובה ביותר לשכרו הקובע (שווה לו או גבוהה ממנו).

(ב) לעניין סעיף זה, "השכר הקובע" – השכר, למעט תגמול עבור עבודה נוספת, החזרי הוצאות, תשלומים שנתיים, השלמה לשכר מינימום, גילום מס וזקיפת הטבה למס, לו היה זכאי מנהל מחלקת החינוך, עבור העסקה ב – 100% משרה, בהתאם להוראות הסכם ההסדרה, עבור החודש שקדם למועד תחילתו של הסכם זה (להלן: "החודש הקובע")

(ג) שכרו הקובע של מנהל מחלקת חינוך קיים, אשר, בחודש הקובע, שהה בחל"ת, או בתקופת היעדרות מותרת אחרת שאינה מזכה בשכר כלל, יהיה השכר, כאמור בסעיף-קטן (ב), לו היה זכאי בשל העסקה ב – 100% משרה, עבור החודש המלא הראשון לאחר שובו לעבודה, בהתאם להוראות הסכם ההסדרה, לולא הוראות הסכם זה.

(ד) שכרו הקובע של מנהל מחלקת חינוך קיים, אשר שהה בשירות מילואים או בחופשת לידה בחודש הקובע, יהיה השכר, כאמור בסעיף-קטן (ב), לו היה זכאי עבור החודש הקובע, בשל העסקה ב – 100% משרה, לולא שהה בחופשת לידה או בשירות מילואים.

(ה) לצורך חישוב השכר הקובע, כאמור בסעיפים קטנים (ב) עד (ד) לעיל (ולצורך זה בלבד), יראו את השכר המשולב של מנהל מחלקת חינוך כאמור כאילו הוגדל בשיעור של 3% (ביחס לשכר המשולב לו היה זכאי בחודש הקובע), לרבות לצורך חישוב וכיבי שכר המחושבים על בסיס השכר המשולב והנכללים בשכר הקובע.

(ו) עבור מנהל מחלקת חינוך קיים אשר השלים זכאות לתואר אקדמי או לגמול השתלמות, תוך אובעה חודשים ממועד חתימתו של הסכם זה, תבוצע המרת שכר מחודשת, בה תילקח בחשבון, בשכר הקובע, זכאותו לתואר אקדמי או לגמול השתלמות כאמור, בתחולה ממועד הזכאות.

(ז) במקרה בו השכר הקובע של מנהל מחלקת חינוך קיים הינו גבוה משכר הבסיס לפי דרגת השכר הגבוהה ביותר בטבלת השכר החלה לגבי מנהל מחלקת החינוך, בהתאם לתפקידו ולגודל הרשות

המקומית בה הינו מכהן (להלן: "השכר המרבי"), יהיה מנהל מחלקת החינוך זכאי, בנוסף על שכרו כאמור בסעיף-קטן (א) לעיל, לתוספת שקלית בגובה ההפרש שבין שכרו הקובע לבין השכר המרבי.

(ח) התוספת השיקלית האמורה בסעיף-קטן (ז) לעיל תעודכן בשיעורים בהם מתעדכן שכר הבסיס ובשיעורים של תוספות היוקר, במועדים בהם מבוצעים עדכונים אלה לגבי מנהלי מחלקות החינוך.

(ט) התוספת השיקלית האמורה בסעיף-קטן (ז) תהווה שכר לכל דבר ועניין, והיא תובא בחשבון לעניין גמלאות, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה (עבור מנהל מחלקת חינוך המבוטח בפנסיה צוברת בגין המשכורת הקובעת) ולעניין הפרשות לקרן השתלמות. התוספת השיקלית לא תהווה בסיס לחישוב תוספות אחוזיות, ככל שתהיינה כאלה.

(י) במקרים בהם הועסק מנהל מחלקת חינוך קיים במשרה חלקית, תבוצע המרת השכר לפי שכר ל – 100% משרה ולאחר מכן ישולם שכרו בהתאם לחלקיות משרתו, כאמור בסעיף 6 (ד) לעיל.

(יא) עבור מנהל מחלקת חינוך קיים אשר בוצעה עבורו המרת שכר בהתאם להוראות סעיף זה, ואשר השלים זכאות לתואר שני לאחר תום ארבעה חודשים מיום החתימת הסכם זה ולא יאוחר מיום 31.8.2013, תבוצע המרת שכר מחודשת, אשר לצורך ביצועה יוכפל השכר הקובע, כפי שחושב לפי סעיף-קטן (ב) לעיל, ב- 1.05. תחילתה של הזכאות לשכר, לפי המרת השכר המחודשת, תהיה ממועד הזכאות לתואר השני.

לעניין מילוי התנאים לקידום בדרגות שכר, יראו את השיבוץ בטבלת השכר בעקבות המרת השכר המחודשת כאילו בוצע במועד ביצוע המרת השכר הראשונה. ואולם, תחילתה של זכאות לשכר בעקבות קידום בדרגות, על בסיס ההמרה המחודשת, לא תהיה לפני מועד הזכאות לתואר שני.

8. <u>שמירת רכיב שעות נוספות גלובליות</u>

(א) מנהל מחלקת חינוך קיים, אשר הינו עובד ותיק כהגדרתו בהסכם ההסדרה ואשר היה זכאי, במועד ביצוע המרת השכר, לתשלום רכיב של שעות נוספות גלובליות בשכרו, מכוח הוראות הסכם ההסדרה, ימשיך להיות זכאי לתשלום האמור, בערכו השיקלי כפי שהיה במועד ביצוע המרת השכר.

(ב) הסכום האמור בסעיף קטן (א) יעודכן:

(1) בשיעורים של תוספות היוקר, במועדי התשלום שלהן למנהלי מחלקות החינוך;

(2) בשיעורים של תוספות השכר המשולמות בכלל המגזר הציבורי, במועדי התשלום של תוספות אלה למנהלי מחלקות החינוך.

9. <u>שיבוץ מנהלי מחלקות חינוך חדשים בטבלת השכר</u>

(א) מנהל מחלקת חינוך חדש ישובץ בטבלת השכר של מנהלי מחלקות החינוך, המצורפות כנספחים <u>א' עד ד'</u> להסכם זה, בהתאם לתפקיד אליו התמנה ולגודלה של הרשות המקומית בה הינו מכהן, בדרגת השכר הקרובה ביותר לשכרו הקובע (שווה לו או גבוהה ממנו).

(ב) לעניין סעיף זה, "השכר הקובע":

(1) לגבי מנהל מחלקת חינוך אשר ערב מינויו היה מועסק לפי תנאי רפורמת "אופק חדש" או לפי תנאי רפורמת "עוז לתמורה" (בהתאם להסכם הקיבוצי בין מרכז השלטון המקומי ושלוש הערים הגדולות לבין ארגון המורים העל יסודיים, מיום 14.8.2011 וכפי שיהיה מעת לעת, להלן: "רפורמת עוז לתמורה") - השכר בדירוג עובדי הוראה, לו היה זכאי עבור העסקה ב – 100% משרה, ערב מינויו כמנהל מחלקת חינוך, בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים של דירוג עובדי הוראה אשר חלו לגביו ערב מינויו כאמור, למעט הרכיבים הבאים:

- "תוספת אישית" לפי תנאי רפורמת "אופק חדש";
- תוספת מעבר לרפורמה לפי תנאי רפורמת "עוז לתמורה";
- תגמול עבור ביצוע תפקיד (לרבות גמול הכנה לבגרות), שאינו גמול ניהול (גמול ניהול ייכלל בשכר הקובע);
- תגמול עבור עבודה נוספת;

- החזרי הוצאות;
- תשלומים שנתיים;
- השלמה לשכר מינימום;
- גילום מס וזקיפת הטבה למס.

(2) לגבי מנהל מחלקת חינוך אשר ערב מינויו היה מועסק כעובד הוראה, שלא לפי תנאי רפורמת "אופק חדש" או לפי תנאי רפורמת "עוז לתמורה": השכר כאמור בפסקה (1) לעיל, בתוספת הגמול לו היה זכאי, בתפקידו כמנהל מחלקת חינוך, בהתאם לסעיפים 4 ו – 5 (כפי שתוקן בזיכרון הדברים מיום 15.3.95) להסכם 95', אילו חל עליו ההסכם האמור. (למען הסר ספק - עבור העסקה ב – 100% משרה).

(3) לגבי מנהל מחלקת חינוך, אשר ערב מינויו שהה בחל"ת, וטרם חלפה תקופה של שלוש שנים מהמועד בו הועסק לאחרונה בפועל כעובד הוראה - השכר בדירוג עובדי הוראה, לו היה זכאי עבור העסקה ב – 100% משרה, בחודש האחרון בו הועסק בפועל בהוראה, בהתאם להוראות ההסכמים הקיבוציים של דירוג עובדי הוראה אשר חלו לגביו באותו חודש, למעט הרכיבים הבאים:

- "תוספת אישית" לפי תנאי רפורמת "אופק חדש";
- תוספת מעבר לרפורמה לפי תנאי רפורמת "עוז לתמורה" (לפי הזעניין);
- תגמול עבור ביצוע תפקיד (לרבות גמול הכנה לבגרות), שאינו גמול ניהול (גמול ניהול ייכלל בשכר הקובע);
- תגמול עבור עבודה נוספת;
- החזרי הוצאות;
- תשלומים שנתיים;
- השלמה לשכר מינימום;
- גילום מס וזקיפת הטבה למס;

(4) לגבי מנהל מחלקת חינוך כאמור בפסקה (3), אשר בחודש האחרון בו הועסק בפועל בהוראה היה מועסק שלא לפי תנאי רפורמת "אופק חדש" או לפי תנאי רפורמת "עוז לתמורה" - ייכלל בשכר הקובע, בנוסף על האמור בפסקה (3), הגמול לו היה זכאי, בתפקידו כמנהל מחלקת חינוך, בהתאם לסעיפים 4 ו – 5 (כפי שתוקן בזיכרון הדברים מיום 15.3.95) להסכם 95', אילו חל עליו ההסכם האמור. (למען הסר ספק - עבור העסקה ב – 100% משרה).

(5) למען הסר ספק, בשכר הקובע כאמור בפסקאות (1)עד (4) לעיל, לא ייכלל תשלום אשר לו היה זכאי מנהל מחלקת חינוך, ערב מינויו, מכוח הסדר של "תגמול ותמורץ" או "חוזה אישי – מיוחד (תמריצים)".

(ג) במקרה בו השכר הקובע של מנהל מחלקת חינוך חדש הינו גבוה משכר הבסיס לפי דרגת השכר הגבוהה ביותר בטבלת השכר החלה לגבי מנהל מחלקת החינוך, בהתאם לתפקידו ולגודל הרשות המקומית בה הינו מכהן (להלן: "השכר המרבי"), יהיה מנהל מחלקת החינוך זכאי, בנוסף על שכרו כאמור בסעיף-קטן (א) לעיל, לתוספת שקלית בגובה ההפרש שבין שכרו הקובע לבין השכר המרבי.

(ד) התוספת השיקלית האמורה בסעיף-קטן (ג) לעיל תעודכן בשיעורים בהם מתעדכן שכר הבסיס, ובשיעורים של תוספות היוקר, במועדים בהם מבוצעים עדכונים אלה לגבי מנהלי מחלקות החינוך.

(ה) התוספת השיקלית האמורה בסעיף-קטן (ג) תהווה שכר לכל דבר ועניין, והיא תובא בחשבון לעניין גמלאות, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה (עבור מנהל מחלקת חינוך המבוטח בפנסיה צוברת בגין המשכורת הקובעת) ולעניין הפרשות לקרן השתלמות. התוספת השיקלית לא תהווה בסיס לחישוב תוספות אחוזיות, ככל שתהיינה כאלה.

(ו) בנוסף על האמור בסעיף זה לעיל, מנהל מחלקת חינוך חדש יהיה זכאי לתוספת שיקלית נוספת (להלן: "תוספת מגן"), אם התקיים בו, ערב מינויו לתפקיד (או ערב יציאתו לחל"ת כאמור בסעיף-קטן (ב)(3) לעיל, לפי העניין) של מנהל מחלקת חינוך, אחד התנאים הבאים:

(ג) לצורך הקידום הראשון של מנהל מחלקת חינוך קיים אשר שובץ בדרגת שכר ביניים (בעקבות המרת שכרו כאמור בסעיף 7(א) לעיל), לדרגת השכר השלמה הקרובה:

(1) מנהל מחלקת החינוך האמור ייחשב, במועד תחולת השיבוץ בדרגת שכר הביניים, כמי ששהה במשך שנה וחצי בדרגה זו;

(2) תידרש הערכה חיובית אחת בלבד על עבודתו של מנהל מחלקת החינוך (תנאי זה לא יחול לגבי ראש המערכת ההיראורכית של החינוך ברשות המקומית);

(3) ההשתלמות המקצועית הנדרשת לפי פסקה (א)(2) לעיל תהיה בהיקף של 105 שעות.

11. <u>ותק למענק יובל</u>

(א) על מנהלי מחלקות חינוך ימשיכו לחול הכללים בעניין מענק יובל החלים בדירוג עובדי הוראה.

(ב) החל במשכורת המשולמת בגין חודש ספטמבר 2011 (מועד תשלום מענק יובל עבור שנת 2011), הותק המצטבר הנדרש לצורך זכאות לתשלום מענק יובל יהיה 25 שנה, במקום 30 שנה. אין באמור בסעיף זה כדי לשנות את יתר הכללים החלים בעניין מענק יובל.

12. <u>קצובת ביגוד</u>

החל בקצובת הביגוד המשולמת במשכורת חודש יולי 2012, יהיו כל מנהלי מחלקות החינוך זכאים לקצובת ביגוד בהתאם לתעריף של רמה 4 (המפורסם על-ידי החשב הכללי במשרד האוצר), ללא קשר לותקם המקצועי.

אין באמור בסעיף זה כדי לשנות את יתר הכללים החלים בעניין תשלום קצובת ביגוד.

13. <u>רציפות ימי מחלה לצורך פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו</u>

זהל בשנת הלימודים תשע"ב יחולו על מנהלי מחלקות חינוך הכללים בעניין ורציפות ימי מחלה לצורך פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו, אשר חלים על עובדים בדירוג עובדי הוראה העוסקים בהוראה בפועל. לעניין זה יובאו בחשבון אך ורק תקופות אשר היו מובאות בחשבון עבור עובדי הוראה העוסקים בהוראה בפועל, לפי הכללים האמורים, אשר קדמו להעסקתו של עובד ההוראה כמנהל מחלקת חינוך ואשר בזמן הועסק כעובד הוראה במוסד חינוך.
מובהר, כי לעניין רציפות ימי מחלה לצורך ניצול ימי מחלה, בגין תקופות עבודה ברשות המקומית כמנהל מחלקת חינוך, יחולו הוראות סעיפים 51.71 - 51.74 בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות (נוסח משולב), כפי שיהיו מעת לעת, או הוראות המקבילות החלות בשלוש הערים הגדולות.

14. <u>תקרת שכר למנהל מחלקת חינוך</u>

(א) על אף האמור בהסכם זה, משכורתו של מנהל מחלקת חינוך לא תעלה על השיעור המרבי (כהגדרתו להלן) משכר מנכ"ל ברשות המקומית בה הינו מכהן, לפי דרגת הרשות המקומית, בהתאם לטבלת השכר למנכ"לים חדשים ברשויות מקומיות הצמודה למדד (הטבלה החלה על מי שמונה למנכ"ל רשות מקומית החל מ- 1.1.2003), כפי שהיא בחודש בגינו משולמת המשכורת, בהתאם לעדכונה מעת לעת בחוזר מנכ"ל משרד הפנים (להלן: "השכר המרבי").
לעניין סעיף זה:
"משכורת" – ההכנסה החודשית, למעט החזרי הוצאות, תשלומים שאינם חודשיים, גילום מס וזקיפת הטבה.
"השיעור המרבי" – לגבי ראש המערכת ההיראורכית של החינוך ברשות המקומית – 82% (שמונים ושניים אחוזים);
לגבי סגן ראש המערכת ההיראורכית של החינוך, מנהלי המחלקות לגני ילדים, לחינוך יסודי ולחינוך על-יסודי – 72% (שבעים ושניים אחוזים);

לגבי האחראי/ת על גני הילדים ומנהל המחלקה לחינוך מיוחד (פרט) – 65% (שישים וחמישה אחוזים);
בשלוש הערים הגדולות - לגבי סגני מנהלי המחלקות לחינוך יסודי, על יסודי וגני ילדים– 62% (שישים ושניים אחוזים);

(ב) במקרה של מנהל מחלקה לחינוך מיוחד (פרט) (קיים או חדש), אשר משכורתו (כהגדרתה בסעיף קטן (א)) ערב מינויו לתפקיד מנהל מחלקת לחינוך מיוחד (פרט), הייתה גבוהה מהשכר המרבי כהגדרתו בסעיף קטן (א), יובא המקרה לדיון והחלטה בוועדה ליישוב חילוקי הדעות הקבועה בסעיף 19 להלן.

(ג) לגבי מנהל מחלקת חינוך אשר שכרו הופחת בחודש כלשהו במהלך שנה קלנדרית, בשל הוראות סעיף-קטן (א) לעיל, יחול האמור להלן:

X- סך חקרות השכר החודשיות של מנהל מחלקת חינוך לפי סעיף-קטן (א) באותה שנה קלנדרית;

A– סך המשכורות ששולמו למנהל מחלקת החינוך בגין אותה שנה הקלנדרית;

B– סך המשכורות שהיו משולמות למנהל מחלקת החינוך בגין השנה הקלנדרית, אלמלא בוצעה הפחתה לפי סעיף-קטן (א).

במקרה בו בתום שנה קלנדרית יתברר, כי B קטן מ – X או שווה לו, יהיה מנהל מחלקת החינוך זכאי, בתום השנה הקלנדרית, לתשלום בגובה ההפרש בין B ל – A.
במקרה בו בתום שנה קלנדרית יתברר כי B גדול מ – X ו – A קטן מ – X, יהיה מנהל מחלקת החינוך זכאי, בתום השנה הקלנדרית, לתשלום בגובה ההפרש בין X ל – A.
ככל שקיים הפרש כאמור הוא ישולם, לכל המאוחר, במשכורת חודש מרץ שלאחר תום השנה הקלנדרית הרלוונטית.

15. <u>דיווח על נוכחות</u>
מנהל מחלקת החינוך ידווח על נוכחות בעבודה, בכל כניסה ובכל יציאה ממקום עבודתו, באמצעות מערכת הנוכחות הקיימת ברשות המקומית בה הוא מועסק.

16. <u>מיצוי תביעות</u>

הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בנושאים שהוסדרו בהסכם זה. לא ינוהל כל משא ומתן נוסף בנושאים אלו.
בכלל זה מובהר, כי לא תהיה להסתדרות המורים כל טענה נוספת (לרבות בגין התקופה שקדמה לחתימת הסכם זה) מכוח ההוראות שבהסכמים הקיבוציים החלים בדירוג עובדי הוראה, אשר עניינן שחיקה של שכר עובדי הוראה ביחס לשכר מהנדסים.

17. <u>שקט תעשייתי</u>

הצדדים מתחייבים כי בתקופת תוקפו של הסכם זה, לא ינקוט צד מהצדדים או יחידה מיחידותיו, נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה ובסדריה, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.

18. <u>הסכמים קודמים</u>

(א) הוראות הסכם זה באות במקום כל הוראה אחרת הנוגעת בקביעת שכרם של מנהלי מחלקות חינוך בהתאם לשכר המשולם בדירוג עובדי הוראה, לרבות סעיפים 3 עד 8 להסכם 95' וזיכרון הדברים

מרכז השלטון המקומי

חוזר מנכ"ל מס' 504 יולי 2012

מיום 15 3 95 אשר התליף את הוראות סעיף 5 להסכם האמור, ולרבות סעיפים 2 עד 5 להסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים להסכם זה ביום 22 12.91 ההוראות האמורות מבוטלות בזאת, החל מיום תחילתו של הסכם זה

(ב) מובהר כי אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מתוקפו של הסכם זה הסדרה

(ג) לגבי התקופה שמיום תחילתו של הסכם זה ועד יום תחימתו, יראו הסכם זה כמקנה זכות למנהלי מחלקות החינוך אך ורק לקבלת ההפרש שבין שכרם על-פי הסכם ההסדרה לבין השכר הקובע בהסכם זה, ככל שישנו הפרש כזה

(ד) למען הסר ספק, הוראות בהסכמים קיבוציים כלל - ארציים, החלות על מנהלי מחלקות החינוך והנוגעות לתנאי שכר ותנאים סוציאליים הממולמים למנהלי מחלקות החינוך בהתאם לנהוג לגבי עובדי רשויות מקומיות שאינם בדירוג עובדי הוראה, לא שונו בהסכם זה האמור בסעיף זה אינו מתייחס להוראות שענינם רכיבי שכר אשר נכללו בשכר הקובע לפי הסכם זה

19 יישוב חילוקי דעות

ועדת מעקב פריטטית משותפת, בהרכב של נציג מרכז השלטון המקומי, נציג שלוש הערים הגדולות או נציג של מרכז המועצות האזוריות, לפי העניין, ומזכ"ל הסתדרות המורים, תעקוב אחר ביצוע הסכם זה ותכריע פה אחד בחילוקי הדעות הנוגעים לפירושו או ליישומו

20. ביצוע

על אף האמור בסעיפים 2 ו – 3 לעיל:

(א) לגבי כל מנהל מחלקת חינוך קיים יבוצעו הוראות הסכם זה רק לאחר ששכרו הותאם להוראות הסכם ההסדרה למען הסר ספק, האמור בסעיף זה מתייחס גם למנהלי מחלקות חינוך אשר לגביהם חל סעיף 3(ב) להסכם ההסדרה;

(ב) לגבי מנהל מחלקת חינוך קיים אשר נדרש להשיב כספים בהתאם למכתבו של הממונה על השכר מיום 13.6.12, יבוצעו הוראות הסכם זה רק לאחר ששכרו הותאם להוראות הסכם ההסדרה ולאחר שהסכים בכתב לביצוע הסדר ההשבה המפורט במכתב האמור

ולראיה באו הצדדים על החתום

מרכז השלטון המקומי

שלוש הערים הגדולות

מרכז המועצות האזוריות

הסתדרות המורים בישראל

איגוד מנהלי המחלקות לחינוך
בהסתדרות המורים

מרכז השלטון המקומי
חוזר מנכ"ל מס' 504 יולי 2012

מנהלי מחלקות חינוך

נספח א'

טבלת שכר עבור ראש ההירארכיה - מנהל מחלקת החינוך

גודל רשות	דרגה 1	דרגה 2	דרגה 3	דרגה 4
עד 15,000	12,849	13,973	15,196	16,525
מ-15,001 עד 30,000	13,712	14,805	15,897	16,990
מ-30,001 עד 80,000	15,082	16,284	17,486	18,688
מ- 80,001 עד 100,000	16,453	17,656	18,964	20,387
מ- 100,001 עד 250,000	17,368	18,752	20,136	21,520
מעל 250,000	18,281	19,738	21,195	22,653

מנהלי מחלקות חינוך

13/06/2012

נספח ב'

טבלת שכר עבור סגן ראש ההירארכיה, מנהלי מחלקות לחינוך יסודי ולחינוך על יסודי

גודל רשות	דרגה 1	דרגה 2	דרגה 3	דרגה 4
עד 15,000	לא קיים			
מ-15,001 עד 30,000	12,341	13,324	14,308	15,291
מ-30,001 עד 80,000	13,574	14,656	15,738	16,820
מ- 80,001 עד 100,000	14,807	15,890	17,067	18,348
מ- 100,001 עד 250,000	15,631	16,877	18,122	19,368
מעל 250,000	16,453	17,765	19,076	20,387

מנהלי מחלקות חינוך

13/06/2012

נספח ג'

טבלת שכר עבור מנהל/ת מחלקת גני ילדים/אחראי/ת על גני הילדים / מנהלי מחלקות חינוך מיוחד (פרט)

גודל השנת	דרגה 1	דרגה 2	דרגה 3	דרגה 4
עד 15,000	10,058	10,938	11,895	12,936
מ-15,001 עד 30,000	10,734	11,589	12,444	13,300
מ-30,001 עד 80,000	11,806	12,747	13,688	14,629
מ- 80,001 עד 100,000	12,879	13,821	14,845	15,959
מ- 100,001 עד 250,000	15,631	16,877	18,122	19,368
מעל 250,000	16,453	17,765	19,076	20,387

מנהלי מחלקות חינוך

13/06/2012

נספח ד'

טבלת המרה עבור סגני מנהלי מחלקות לחינוך יסודי לחינוך על יסודי ולסגן מנהל/ת מחלקת גני ילדים

גודל רשות	דרגה 1	דרגה 2	דרגה 3	דרגה 4
עד 15,000	לא קיים			
מ-15,001 עד 30,000				
מ-30,001 עד 80,000				
מ- 80,001 עד 100,000				
מ- 100,001 עד 250,000				
מעל 250,000	13,985	15,100	16,215	17,329

מרכז השלטון המקומי
חוזר מנכ"ל מס' 504 יולי 2012

מנהלי מחלקות חינוך 13/06/2012

נספח ה'

טבלת המרה עבור ראש ההירארכיה - מנהל מחלקת החינוך

גודל רשות	דרגה 1	דרגה 1.5	דרגה 2	דרגה 2.5	דרגה 3	דרגה 3.5	דרגה 4
עד 15,000	12,849	13,411	13,973	14,584	15,196	15,860	16,525
מ-15,001 עד 30,000	13,712	14,258	14,805	15,351	15,897	16,444	16,990
מ-30,001 עד 80,000	15,082	15,683	16,284	16,885	17,486	18,087	18,688
מ- 80,001 עד 100,000	16,453	17,054	17,656	18,310	18,964	19,675	20,387
מ- 100,001 עד 250,000	17,368	18,060	18,752	19,444	20,136	20,828	21,520
מעל 250,000	18,281	19,010	19,738	20,467	21,195	21,924	22,653

מנהלי מחלקות חינוך 13/06/2012

נספח ו'

טבלת המרה עבור סגן ראש ההירארכיה, מנהלי מחלקות לחינוך יסודי ולחינוך על יסודי

גודל רשות	דרגה 1	דרגה 1.5	דרגה 2	דרגה 2.5	דרגה 3	דרגה 3.5	דרגה 4
עד 15,000	לא קיים						
מ-15,001 עד 30,000	12,341	12,832	13,324	13,816	14,308	14,799	15,291
מ-30,001 עד 80,000	13,574	14,115	14,656	15,197	15,738	16,279	16,820
מ- 80,001 עד 100,000	14,807	15,349	15,890	16,479	17,067	17,708	18,348
מ- 100,001 עד 250,000	15,631	16,254	16,877	17,499	18,122	18,745	19,368
מעל 250,000	16,453	17,109	17,765	18,420	19,076	19,732	20,387

מרכז השלטון המקומי
חוזר מנכ"ל מס' 504 יולי 2012

מנהלי מחלקות חינוך

13/06/2012

נספח ז'

טבלת המרה עבור מנהל/ת מחלקת גני ילדים/אחראי/ת על גני הילדים / מנהלי מחלקות חינוך מיוחד (פרט)

גודל רשות	דרגה 1	דרגה 1.5	דרגה 2	דרגה 2.5	דרגה 3	דרגה 3.5	דרגה 4
עד 15,000	10,058	10,498	10,938	11,417	11,895	12,416	12,936
מ-15,001 עד 30,000	10,734	11,161	11,589	12,017	12,444	12,872	13,300
מ-30,001 עד 80,000	11,806	12,277	12,747	13,218	13,688	14,159	14,629
מ- 80,001 עד 100,000	12,879	13,350	13,821	14,333	14,845	15,402	15,959
מ- 100,001 עד 250,000	15,631	16,254	16,877	17,499	18,122	18,745	19,368
מעל 250,000	16,453	17,109	17,765	18,420	19,076	19,732	20,387

מנהלי מחלקות חינוך

13/06/2012

נספח ח

טבלת המרה עבור סגני מנהלי מחלקות לחינוך יסודי לחינוך על יסודי ולסגן מנהל/ת מחלקת גני ילדים

גודל רשות	דרגה 1	דרגה 1.5	דרגה 2	דרגה 2.5	דרגה 3	דרגה 3.5	דרגה 4
עד 15,000							
מ-15,001 עד 30,000							
מ-30,001 עד 80,000				לא קיים			
מ- 80,001 עד 100,000							
מ- 100,001 עד 250,000							
מעל 250,000	13,985	14,543	15,100	15,657	16,215	16,772	17,329