# הסכם קיבוצי

שנחתם ביום 21 בנובמבר 2024

**בין**: מרכז השלטון המקומי בישראל (להלן: מש"מ), בשם כל הרשויות המקומיות החברות בו, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצגות ע"י מר חיים ביבס, יו"ר מש"מ וראש עיריית מודיעין-מכבים-רעות, גב' לירון דורון לוי מנכ"לית מש"מ והגב' חגית מגן, ראש מנהל שכר והסכמי עבודה במש"מ;

שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה) מיוצגות ע"י מר אברהם פרץ ,סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בעיריית תל אביב;

מרכז השלטון האזורי (להלן: מש"א) בשם המועצות האזוריות החברות בו המיוצג ע"י מר שי חג'ג', ראש מועצה אזורית מרחבים ויו"ר מש"א, ומר איציק אשכנזי, מנכ"ל מש"א.

(להלן: "**המעסיקים**");

מצד אחד

**לבין**: הסתדרות המורים בישראל, המיוצגת על ידי המזכירה הכללית, הגב' יפה בן-דויד;

(להלן: "**הסתדרות המורים**");

מצד שני

הואיל: ותנאי שכרם ועבודתם של מנהלי מחלקות חינוך מעוגנים בהסכמים שנחתמו בין הצדדים ביום 28.06.2012 (להלן: "הסכם שכר 2012"), ביום 29.01.2019 (להלן: "הסכם שכר 2019") וביום 10.6.2024 (להלן: "הסכם שכר 2024");

והואיל: ולצד הסכמים אלו נחתם ביום 28.6.2012 הסכם קיבוצי בעניין הסדרת חריגות שכר של מנהלי מחלקות חינוך, כמפורט שם (להלן: "הסכם ההסדרה");

והואיל: וביום 09.09.2020 נשלח על ידי מר שאדי עאזם, ראש יחידת האכיפה באגף השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר בנושא 'הבהרה בנושא תשלום שעות כוננות למנהלי מחלקות חינוך' (להלן: "מכתב החריגות");

והואיל: והסתדרות המורים פתחה בהליך משפטי כנגד האמור במכתב החריגות, שמספרו ס"ק 45854-10-20 (להלן: "ההליך המשפטי");

והואיל: ובהמשך לאמור לעיל, נערך בין הצדדים משא ומתן, באישור הממונה על השכר (כהגדרתו להלן), במטרה להגיע להסדר כולל וממצה בעניין האמור לעיל;

והואיל: ובהמשך לשיח האמור אושרו על ידי הממונה על השכר כללי הסדרה, שיתולו לעניין תשלום שעות הכוננות בשכרו של מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות (כהגדרתו להלן), ואשר מצורפים כנספח א' להסכם זה (להלן: "**כללי ההסדרה**");

והואיל והצדדים מבקשים בזה לעגן בהסכם קיבוצי את ההסכמות שהושגו ביניהם בעניין תשלום שעות כוננויות בשכרו של מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות, בהמשך לאמור בכללי ההסדרה, ובעניין תשלום תגמול למנהלי מחלקות חינוך חדשים, כהגדרתם בהסכם זה, המועסקים בשירות המעסיקים בחתומים על הסכם זה, והכל בהתאם וכמפורט בהסכם זה;

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

## פרק א' - כללי

1. **הוראות כלליות**

1.1. המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

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

1.3. בכל מקום בו דובר בלשון יחיד הכוונה גם בלשון רבים או להיפך, אלא אם כן צוין אחרת במפורש.

1.4. כותרות ההסכם הן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו.

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

2. **הגדרות**

| | |
|---|---|
| המועד הקובע- | מועד חתימת הסכם זה. |
| מנהל מחלקת חינוך- | עובד המשובץ באחד התפקידים המנויים בסעיף 2 להסכם שכר 2012, כפי שתוקן בסעיף 4 להסכם שכר 2019, ואשר |

משכורתו מחושבת לפי ההסכמים הקיבוציים החלים לגבי דירוג מנהלי מחלקות חינוך.

מנהל מחלקת חינוך קיים- מנהל מחלקת חינוך אשר היה מועסק באחד התפקידים המנויים בהגדרת מנהל מחלקת חינוך לעיל, ערב המועד הקובע.

מנהל מחלקת חינוך חדש- אחד מאלו: מנהל מחלקת חינוך אשר התחיל בעבודתו באחד התפקידים המנויים בהגדרת מנהל מחלקת חינוך לעיל, לאחר המועד הקובע; מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות שמתקיימים בעניינו התנאים הקבועים בסעיף 4.3 או 4.4; מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות שבחר לעבור למודל התגמול החדש כאמור כבסעיף 4.5.

החוק- חוק יסודות התקציב, התשמ"ח 1985. למען הסר ספק, הכוונה היא לחוק האמור, כנוסחו מעת לעת.

הממונה על השכר- הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.

3. <u>תחולת ההסכם</u>

הסכם זה יחול על מנהלי מחלקות חינוך כהגדרתם בהסכם זה לעיל.

4. <u>תשלום שעות כוננות למנהל מחלקת חינוך קיים כהגדרתו בהסכם זה</u>

4.1. מנהל מחלקת חינוך קיים אשר שולמו בשכרו שעות כוננות עד המועד הקובע, ואשר לא בחר לעבור למודל התגמול החדש כמפורט בסעיף 4.4 להלן (להלן: "**מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות**"), והוא בלבד, ימשיך לקבל שעות כוננות בהתאם ובכפוף לכללים הקבועים בכללי ההסדרה. האמור יחול גם במקרה בו עבר מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות באותה רשות מקומית לתפקיד אחר המנוי בהגדרת מנהל מחלקת חינוך.

4.2. מובהר למען הסר ספק כי החל ממועד תחימת הסכם זה, לא ישולמו שעות כוננות למנהלי מחלקות חינוך שאינם עומדים בהגדרת מנהל מחלקת חינוך קיים בעל כוננות.

4.3. מובהר כי מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות שעובר לתפקיד אחר, ובתפקידו החדש שכרו אינו משולם בהתאם להסכמים החלים על מנהלי מחלקות חינוך (להלן: "מנהל מחלקת חינוך עובר"), לא יהיה זכאי לקבל את שעות הכוננות לפי הסכם זה בתפקידו החדש ויחולו בעניינו הכללים הקבועים לעניין זה בתפקידו החדש. כן מובהר למען הסר ספק, כי ככל שמנהל מחלקת חינוך עובר כאמור יתמנה בעתיד לאחד התפקידים תחת הגדרת "מנהל מחלקות חינוך" לעיל, הוא ייחשב בתפקידו החדש כאמור כמנהל מחלקת חינוך חדש ויחול בעניינו האמור בסעיף 5 להלן בלבד.

4.4. מובהר כי מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות שיעבור לעבוד ברשות מקומית אחרת באחד התפקידים תחת הגדרת של "מנהל מחלקות חינוך" לעיל, ייחשב לעניין הרשות המקומית החדשה כמנהל מחלקת חינוך חדש ויחול עליו האמור בסעיף 5 להלן בלבד.

4.5. מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות רשאי לבחור לעבור למודל התגמול החדש כמפורט בסעיף 5 בהסכם זה, בכפוף להודעתו למנכ"ל הרשות המקומית ולחתימתו על הודעה כאמור בסעיף 5.14. עם והחל ממועד חתימתו על טופס ההודעה כאמור, ייחשב כמנהל מחלקת חינוך חדש. יובהר כי לאחר מעבר למודל התגמול החדש, מנהל מחלקת חינוך קיים לא יוכל לקבל שעות כוננות בשכרו.

## 5. <u>מודל תגמול חדש למנהלי מחלקות חינוך</u>

החל מיום חתימת הסכם זה מנכ"ל רשות מקומית יוכל להחליט על תשלום של תגמול חודשי, למנהל מחלקת חינוך זכאי, לפי שיקול דעתו, וזאת בהתאם ובכפוף לכללים המצטברים להלן:

5.1. "**מנהל מחלקת חינוך זכאי**"- יהיה אחד מאלה:

א. מנהל מחלקת חינוך קיים שעד למועד הקובע לא שולמו לו בשכרו שעות כוננות (דהיינו מנהל מחלקת חינוך שאינו עומד בהגדרה של מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות);

ב. מנהל מחלקת חינוך חדש.

5.2. תשלום התגמול החודשי מותנה בנכונותו של מנהל מחלקת חינוך זכאי להעמיד עצמו לרשות הרשות המקומית לפרקי זמן משתנים שונים מעבר לשעות העבודה הרגילות לצורך ביצוע מטלות דחופות לפי דרישת הרשות המקומית, ובעמידתו לרשות הרשות המקומית במהלך החודש שחלף (להלן: "**התגמול החודשי**"). למען הסר ספק מובהר כי התגמול החודשי האמור אינו כולל תגמול בגין שעות נוספות, ככל שמנהל מחלקת חינוך זכאי נדרש לעבוד בפועל, במהלך פרקי הזמן המשתנים כאמור, בשעות הנוספות (בהתאם לכללים החלים בעניין שעות נוספות ברשות המקומית).

5.3. התגמול החודשי ישולם לפי יחידות, כאשר שווי כל יחידה הוא 400 ₪, ובכל מקרה לא ישולמו יותר מ-6 יחידות בסך הכל, כך שסכום התגמול החודשי לא יעלה על 2,400 ₪ לעובד המועסק במשרה מלאה. לעובד במשרה חלקית שווי כל יחידה, וכן גובה התגמול החודשי המקסימלי, יהיו בהתאמה לחלקיות משרתו.

5.4. מנכ"ל הרשות המקומית יקבע את כמות יחידות התגמול למנהלי מחלקות החינוך הזכאים, כאמור בסעיף 5.3 לעיל, לפי שיקול דעתו, בהתייחס, בין היתר, למאפייני התפקיד וצורכי הרשות המקומית. חלוקת כמות יחידות התגמול תתבצע באופן דיפרנציאלי, בהתפלגות בין העובדים שהוחלט לשלם להם את התגמול החודשי.

5.5. מנכ"ל הרשות המקומית יוכל לבחון מחדש בכל רבעון את גובה התגמול החודשי שישולם למנהל מחלקת חינוך זכאי ברבעון העוקב, ולהחליט להקטינו או להגדילו, בהתאם לשיקול דעתו כאמור לעיל, וכן להחליט לבטל את הזכאות לתגמול חודשי, ככל

שמנהל מחלקת חינוך זכאי לא עמד לרשות הרשות המקומית כמפורט בסעיף 5.2 לעיל, או בהתאם לשיקולים אחרים שישקול מנכ"ל הרשות כאמור, ובכלל זאת צרכי הרשות המקומית לזמינות מנהלי מחלקות החינוך ושיקולים תקציביים.

5.6. התגמול החודשי ישולם במשכורת החודש העוקב לחודש בגינו זכאי העובד לתגמול החודשי.

5.7. התגמול החודשי כפי שנקבע בהסכם זה יכלל בשיעור "השכר המרבי" כפי שנקבע בסעיף 14 לעניין תקרת השכר בהסכם מיום 28.06.2012, כפי שתוקן בסעיף 8 להסכם מיום 20.01.2019 ובסעיף 6 להסכם מיום 10.06.2024 שנחתמו בין הצדדים להסכם זה.

5.8. הזכאות לתגמול החודשי מידי חודש מותנת בנוכחותו של מנהל מחלקת חינוך זכאי בפועל בחודש העבודה שבגינו משולם התגמול החודשי. לעניין זה יחולו הכללים להלן-

5.8.1. עובד שנעדר מעבודתו 16 ימי עבודה ומעלה בחודש קלנדרי בו משולם התגמול החודשי (מכל סיבה שהיא, לרבות היעדרות בגין מחלה, חופשה וכיוצא בזאת) לא יהיה זכאי לקבלת התגמול עבור אותו החודש.

5.8.2. עובד שנעדר מעבודתו בין 10 ל-15 ימי עבודה (כולל) בחודש קלנדרי בו משולם התגמול החודשי, יהיה זכאי לקבלת 50% מסכום התגמול לו היה זכאי בגין אותו החודש.

5.8.3. עובד אשר נעדר מעבודתו עד 9 ימי עבודה (כולל) בחודש קלנדרי בו משולם בתגמול החודשי, יהיה זכאי למלוא התגמול החודשי בגין אותו החודש.

5.9. במניין ימי ההיעדרות כאמור בסעיף 5.8 לעיל, לא יבואו בחשבון הימים הבאים-

5.7.1 פגרות חגים, ככל שישנן ברשות המקומית;

5.7.2 ימי אבל לפי דתו של מנהל מחלקת החינוך הזכאי;

5.7.3 היעדרות לצורך בדיקות רפואיות בהריון, ללא הפחתה בשכר, בהתאם לסעיף 7 (ה) (1) לחוק עבודת נשים התשי"ד 1954.

5.10. התגמול החודשי אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, תוספות אחוזיות (ככל שיהיו), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963, דמי מחלה, פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו, חופשה ופדיון חופשה, ומוסכם שהתגמול החודשי לא יובא בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית, ולא יבוצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות, אך יבוצעו בגינו הפרשות לקופת גמל לקצבה, לפי השיעורים בהם מבוצעת הפרשה עבור העובד בגין רכיבי עבודה נוספת, כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 11.12.2013 בעניין המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת (כנוסחו מעת לעת).

5.11. גובה התגמול החודשי המקסימלי יעודכן בשיעור של 1.5% אחת לשנה בכל חודש ינואר, וזאת החל מחודש ינואר 2026 ואילך. בהתאמה יעודכנו גם יחידות התגמול.

5.12. מובהר למען הסר ספק כי מנהל מחלקת חינוך זכאי אשר יעבור מרשות מקומית אחת, בה היה זכאי במשכורתו לתגמול חודשי, אל רשות מקומית אחרת, בתפקיד ששכרו משולם לפי הסכמי מנהלי מחלקות חינוך, לא יהא זכאי לתגמול חודשי במשכורתו ברשות המקומית אליה עבר, אלא בהתאם להחלטתו של מנכ"ל הרשות המקומית האחרת, וזאת בהתאם ובכפוף להוראות הסכם זה.

5.13. מובהר למען הסר ספק כי מנהל מחלקת חינוך שיחליף את מנהל מחלקת החינוך הזכאי בתפקידו יהא זכאי לתגמול החודשי במשכורתו רק בכפוף להחלטת מנכ"ל הרשות המקומית ובכפוף לאמור בהסכם זה.

5.14. תשלום התגמול החודשי הינו בכפוף לחתימת מנהל מחלקת החינוך הזכאי על הצהרה בכתב על עמידתו בהוראות סעיף 5.2 להסכם זה.

5.15. מובהר למען הסר ספק כי מנהל מחלקות חינוך זכאי אינו זכאי לשעות כוננות או קריאות פתע בשכרו.

## 6. <u>מיצוי תביעות</u>

6.1. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות, דרישות וטענות הסתדרות המורים בנושאים שהוסדרו בהסכם זה, ובכלל זאת כל דרישה לתשלום שעות כוננות למנהלי מחלקות חינוך שלא לפי הסכם זה או לפי מסמך ההסדרה.

6.2. מובהר כי לא ינוהל כל משא ומתן נוסף בנושאים שהוסדרו בהסכם זה.

6.3. על אף האמור בסעיף קטן 6.2, בכל הקשור לדרישה לשינוי הכללים והסכומים הקבועים בהסכם זה בעניין מודל התגמול החדש, יחול האמור בסעיף קטן 6.2 עד ליום 31.12.2028 ובגין תקופה זו.

6.4. מתוך מגמה לשמור על הוראות הסכם זה מצהירים המעסיקים כי לא ייענו לדרישות שאינן עולות בקנה אחד עם האמור בהסכם זה או עם האמור במסמך ההסדרה, או החורגות מהם, והסתדרות המורים מצהירה כי לא תתמוך בתביעות של מנהלי מחלקת חינוך שאינן עולות בקנה אחד עם האמור בהסכם זה או עם האמור במסמך ההסדרה.

6.5. הצדדים יגישו בקשה משותפת לבית הדין לדחיית ההליך המשפטי שהגישה הסתדרות המורים כהגדרתו בהואיל הרביעי להסכם זה.

6.6. מוסכם כי כניסתו לתוקף של הסכם זה מותנית בדחיית ההליך המשפטי על ידי בית הדין, בהתאם לבקשת הצדדים באמור בסעיף 6.6 לעיל.

6.7. מובהר למען הסר ספק, כי אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות מיצוי התביעות החלות בין הצדדים.

## 7. <u>שקט תעשייתי</u>

7.1. הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד מהצדדים או יחידה מיחידותיו באמצעי שביתה, או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי עבודה או סדירה לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה, או לגבי האמור במסמך ההסדרה.

7.2. על אף האמור בסעיף קטן 7.1, בכל הקשור לדרישה לשינוי הכללים והסכומים הקבועים בהסכם זה בעניין מודל התגמול החדש, יחול האמור בסעיף קטן 7.1, עד ליום 31.12.2028 ובגין תקופה זו.

7.3. מובהר למען הסר ספק, כי אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות שקט תעשייתי החלות בין הצדדים.

## 8. <u>סכסוכי עבודה</u>

הסתדרות המורים מודיעה כי סכסוכי העבודה הקיבוציים שהוכרזו או הודעו בנושאים נשוא הסכם זה או נשוא מסמך ההסדרה- בטלים.

## 9. <u>יישוב חילוקי דעות</u>

ועדת המעקב הקבועה בהסכם שכר 2012, תעקוב גם אחר ביצוע הסכם זה ותכריע פה אחד בחילוקי דעות הנוגעים לפרושו או ליישומו.

ולראייה באו הצדדים על החתום

הסתדרות המורים בישראל

מרכז השלטון המקומי

שלוש הערים הגדולות

איגוד מנהלי מחלוקת חינוך

מרכז המועצות האזוריות

7.1. הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד מהצדדים או יחידה מיחידותיו באמצעי שביתה, או חשבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי עבודה או סדירה לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה, או לגבי האמור בנספח ההסדרה.

7.2. על אף האמור בסעיף קטן 7.1, בכל הקשור לדרישה לשינוי הכללים והסכומים הקבועים בהסכם זה בעניין מודל התגמול החדש, יחול האמור בסעיף קטן 7.1, עד ליום 31.12.2028 ובגין תקופה זו.

7.3. מובהר למען הסר ספק, כי אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות שקט תעשייתי החלות בין הצדדים.

8. **סכסוכי עבודה**

הסתדרות המורים מודיעה כי סכסוכי העבודה הקיבוציים שהוכרזו או הודעו בנושאים נשוא הסכם זה או נשוא נספח ההסדרה- בטלים.

9. **יישוב חילוקי דעות**

ועדת המעקב הקבועה בהסכם שבר 2012, תעקוב גם אחר ביצוע הסכם זה ותכריע פה אחד בחילוקי דעות הנוגעים לפרושו או ליישומו.

ולראייה באו הצדדים על החתום

מרכז השלטון המקומי

הסתדרות המורים בישראל

שלוש הערים הגדולות

איגוד מנהלי מחלוקת חינוך

מרכז המועצות האזוריות

נספח א'

## כללי ההסדרה- כוננות למנהלי מחלקות חינוך

מסמך זה מסדיר תשלום שעות הכוננות למנהלי מחלקות חינוך, והכל בהתאם ובכפוף לאמור בו.

הגדרה לעניין מסמך זה-

**"מנהל מחלקת חינוך"-** כהגדרתו בסעיף 2 להסכם שכר 2012, לרבות בתיקון שבסעיף 4 להסכם 2019.

**"מנהל מחלקת חינוך קיים"-** עובד אשר היה מועסק ברשות מקומית באחד התפקידים המוגדרים בהגדרת מנהל מחלקת חינוך לעיל, ערב המועד הקובע.

**"המועד הקובע"-** מועד חתימת ההסכם הקיבוצי.

בהמשך למכתבו של שאדי עאזם, סגן בכיר (אכיפה) לממונה על השכר מיום 9.9.2020 בנושא חריגות בכוננות של מנהלי מחלקות חינוך בשלטון מקומי, ולהליך המשפטי שהוגש לבית הדין הארצי (ס"ק 45854-10-20) ע"י ההסתדרות, התנהל משא ומתן בין נציגי משרד האוצר, מרכז שלטון מקומי, איגוד מנהלי מחלקות חינוך והסתדרות המורים.

להלן הסיכום להסדרת הנושא-

**א. <u>הסדרת הכוננות הקיימות-</u>**

1. מנהל מחלקת חינוך קיים אשר שולמו בשכרו, עד המועד הקובע, שעות כוננות **(להלן: "מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות")**, ימשיך לקבל שעות כוננות בשכרו בכפוף לכללים הבאים:

1.1. תשלום שעות כוננות הנו פררוגטיבה של המעסיק אשר יכול להחליט אם לבטל או להפחית את כמות שעות הכוננות.

1.2. בכל מקרה שעות הכוננות של מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות, לא יעלו על הגבוה מבין השניים:

א. ממוצע שעות הכוננות ששולמו למנהל מחלקת החינוך האמור במהלך התקופה שתחילתה ביום 22.11.2023 וסיומה במועד הקובע (להלן: "**תקופת הבחינה**").

ב. מספר שעות הכוננות ששולמו למנהל מחלקת החינוך האמור במועד הקובע.

1.3. לעניין מנהל מחלקת חינוך אשר בתקופת הבחינה שהה בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד- 1954 (להלן: "**מילואים או חופשת לידה**")- לצורך חישוב ממוצע שעות הכוננות כאמור בסעיף 1.2.א לעיל תקופת הבחינה בעניינו תהיה רק החודשים מתוך תקופת הבחינה (כהגדרתה לעיל) שבהם לא שהה במילואים או חופשת לידה.

1.4. לעניין מנהל מחלקת חינוך אשר במועד הקובע נעדר מעבודתו בשל מילואים או חופשת לידה- במקום "במועד הקובע" בסעיף 1.2.ב לעיל יבוא "בחודש האחרון

שקדם למועד הקובע, שבו העובד לא שהה במילואים או חופשת לידה (כהגדרתם בסעיף 1.3)".

2. מובהר למען הסר ספק, כי מנהל מחלקת חינוך קיים שעד המועד הקובע לא שולמו בשכרו שעות כוננות, לא יהיה זכאי לתשלום שעות כוננות.

3. למען הסר ספק, שעות הכוננות המשולמות למנהל מחלקת חינוך בעל כוננות הן ברמה האישית בלבד ולא יעברו לבעל התפקיד הבא (אין "נכנס בנעליו").

4. התגמול יהיה בהתאם לכללים המאושרים בשלטון המקומי עפ"י חוקת העבודה.

5. למען הסר ספק התשלום בגין שעות כוננות כפוף לדיווח, והוא אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד שעות נוספות, תוספות אחוזיות (ככל שיהיו), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963, פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו ופדיון חופשה, לא יובא בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית, ולא יבוצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות, אך יבוצעו בגינו הפרשות לקופת גמל לקצבה, לפי השיעורים בהם מבוצעת הפרשה עבור העובד בגין רכיבי עבודה נוספת, כאמור בהסכם הקיבוצי מיום 11.12.2013 בעניין המעבר מפנסיה תקציבית לפנסיה צוברת(כנוסחו מעת לעת).

6. למען הסר ספק, תשלום שעות הכוננות שהוסדר עבור מנהל מחלקת חינוך קיים בעל כוננות כאמור במסמך זה יכלל בשיעור "השכר המרבי" כפי שנקבע בסעיף 14 לעניין תקרת השכר בהסכם הקיבוצי שנחתם בין הסתדרות המורים למרכל השלטון מקומי ביום 28.06.2012, כפי שתוקן בסעיף 8 להסכם הקיבוצי מיום 20.01.2019 ובסעיף 6 להסכם הקיבוצי מיום 10.06.2024.

7. מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות יוכל לעבור על פי בחירתו ובכפוף לקבוע בסעיף 4.5 להסכם הקיבוצי, למנגנון תגמול חדש המוסדר בהסכם הקיבוצי. מובהר כי לאחר מעבר כאמור לא ניתן לשוב לקבל שעות כוננות פעם נוספת.

8. מובהר כי מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות שיעבור מרשות מקומית אחת לרשות מקומית אחרת, לא יהיה זכאי להמשיך ולקבל שעות כוננות, ויחולו עליו הכללים החלים לגבי מנהל מחלקת חינוך שהועסק בתפקיד זה לאחר המועד הקובע כפי שנקבעו בהסכם הקיבוצי.

9. עובד אשר התחיל את העסקתו ברשות מקומית באחד מהתפקידים בהגדרת "מנהל מחלקת חינוך" לעיל, לאחר המועד הקובע, לא יהיה זכאי לתשלום שעות כוננות, ויחול עליו מודל התגמול בהתאם ובכפוף לכללים שנקבעו בהסכם הקיבוצי.

10. כלל האמור, כפוף להודעת הסתדרות המורים כי סכסוכי העבודה הקיבוציים שהוכרזו או הודעו בנושאים נשוא מסמך זה, בטלים, ובכלל זה ס"ק 45854-10-20, וכן בכפוף להתחייבות מרכז השלטון המקומי והסתדרות המורים כי לא יתמכו בהליכים משפטיים או אחרים שיפתחו מנהלי מחלקות חינוך קיימים בעניינים שהוסדרו במסמך זה.

11. למען הסר ספק האמור במכתב זה לא יחול על עובדים המועסקים בחוזים אישיים.

נספח ב'- מעבר של מנהל מחלקת חינוך בעל כוננות למודל התגמול החדש

לכבוד

_____ (שם הרשות המקומית)

בקשה לתשלום התגמול החדש חלף תשלום שעות כוננות

שם_____

ת.ז._____

תפקיד _____

1. אני מבקש/ת לעבור למודל התגמול החדש כמפורט בסעיף 5 להסכם הקיבוצי שנחתם בין הסתדרות המורים לבין מרכז השלטון המקומי ומעסיקים אחרים ביום _____ (להלן: "ההסכם הקיבוצי").
2. ידוע לי כי לא אוכל לחזור מהחלטתי בדבר מעבר למודל התגמול החדש ולא יהיו לי או למי מטעמי טענות על כך כלפי _____(שם הרשות) או מי מטעמה.
3. ידוע לי כי יחולו בעניני האמור בהסכם הקיבוצי.

תאריך_____

חתימה_____