

מתווה עקרונות לרפורמה

בין מדינת ישראל והסתדרות המורים

שנחתם ביום 16.5.07

כללי

לאחר משא ומתן ודיונים ממושכים בין נציגי משרד אוצר, משרד חינוך והסתדרות המורים, הצליחו הצדדים להגיע להבנות בנוגע למתווה עקרונות לרפורמה כמפורט במזכר זה.

בחתימה על מזכר זה מצהירים הצדדים כי הסיכומים ו/או 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 להשלמה של הנושאים המוזכרים במזכר זה ולסיום המחלוקות שנותרו לגביהם וכן לסכם או להסדיר נושאים נוספים.

הצדדים מסכימים כי הנושאים המפורטים במזכר זה מהווים חלק ממארג כולל 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 שבוע העבודה של המורה
- (2) מבנה שכר למורים
- (3) סמכויות מנהלים
- (4) מבנה שכר מנהלים
- (5) גמישות העסקה

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

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 פרונטאליות בפני כיתה - 26 שעות שבועיות.
- (3) שעות פרטניות וקבוצתיות - 5 שעות בשבוע. גודל הקבוצה מכסימום 5 / 8 תלמידים - במחלוקת.

מורה בבית ספר - חטיבות ביניים (במחלוקת)

- (1) שבוע עבודה ב בבית הספר - 36 שעות לשבוע (טרם סוכם).
- (2) שעות פרונטאליות בפני כיתה - 23 שעות שבועיות.
- (3) שעות פרטניות וקבוצתיות - 4 שעות בשבוע. גודל הקבוצה: מכסימום 5 / 8 תלמידים - במחלוקת.

מבנה השכר החדש העתידי למורה אקדמאי

כללי

מורים חדשים בעלי השכלה אקדמאית - מובחר כי מורה חדש בעל השכלה אקדמאית ייקלט לפי הטבלה החדשה ותנאי השכר המפורטים בפרק זה וכן יעבוד לפי מבנה שבוע העבודה (החדש) המפורט במזכר זה.

מורים קיימים בעלי השכלה אקדמאית - מורה קיים בבית ספר בו מיושמת הרפורמה יעבור לתנאי השכר החדשים במקביל למבנה העסקה החדש וזאת בהתאם לכללי ההמרה שיסוכמו. למורה כאמור תינתן האפשרות להיות מועסק במבנה ההעסקה 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. מגבלת התקציב האמורה עשויה להשתנות משנה לשנה.

משרד האוצר מודיע כי העלות הכוללת של הרפורמה לכלל מערכת החינוך, דהיינו, גני ילדים, בתי ספר יסודיים, חטיבות ביניים, בתי ספר על – יסודיים, בתי ספר על- תיכוניים וסמינרים וכן עלות תוספת הבוררות בנושא שחיקה שתיקבע 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 שתיתן בהסכם השכר הארצי הבא בגן התקופה שעד למועד תחילת יישום הרפורמה במערכת החינוך.

מבנה השכר חדש

- (1) השכר המשולב התחילי 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 פז"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 הפז"מ והקריטריונים, קבלת הערכה, של ממונה ישיר וממונה עקיף (מנהל בית ספר ומפקח בית הספר), שתעמוד בסטנדרד שייקבע. לגבי פרטי מנגנון ההערכה תתקיים היוועצות עם נציגי הסתדרות המורים.

(3) פרק זמן לשהייה בדרגה (פז"מ) יהיה:

מדרגת כניסה 0 – לדרגה 1	שנתיים (2)
מדרגת כניסה 1 – לדרגה 2	שנתיים (2)
מדרגת כניסה 2 – לדרגה 3	שלוש שנים (3)
מדרגת כניסה 3 – לדרגה 4	שלוש שנים (3)
מדרגת כניסה 4 – לדרגה 5	שלוש שנים (3)
מדרגת כניסה 5 – לדרגה 6	טרם סוכם
מדרגת כניסה 6 – לדרגה 7	- " -
מדרגת כניסה 7 – לדרגה 8	- " -

דרגת כניסה "0" יהיה לאחר סיום שנת ההתמחות.
במחלוקת – 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 ותק יהיה 5% (פז"מ).
לעניין זה – על כל תואר אקדמי להיות "תואר מוכר" אשר ניתן על-יד "מוסד מוכר".

(7) סוכם שבגין התפקידים הבאים בלבד יהיה זכאי מורה לגמול אחוזי בלבד, כמפורט להלן:

מחנך כיתה – 10%
מחנך כיתה בחינוך מיוחד – 14%
רכז מקצוע – 6%
רכז ז.ה.ב. – 6%
רכז בטחון - 6%
חינוך חברתי – 6%
רכז שכבה – 6%
רכז מעבדה – 3%

(8) גמול לזווי טיולים ישולם רק בגין שעות שהינן מעבר לשעות העבודה החדשות הרגילות, כמפורט בסעיף ____ לעיל.

Handwritten signature and initials, possibly reading 'א. א. א.' and 'א. א. א.'

(9) מובהר שאין גמולים בשעות, דהיינו שגמול בגין תפקיד לא ישולם בדרך של תוספת / הפחתת שעות שבועיות בהיקף המשרה.

חמרת 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% משרה, בהתאם למבנה השכר הישן, על-פי ותקו ותפקידיו בשנות 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 (כיתתי + קבוצתי) הכלולות בהעסקה ב – 100% משרה. (ככל שהיקף השעות האמורות גדל יותר, שיעור התוספת יהיה גדול יותר).

הערה: מספר הקבוצות טרם סוכם.

ביצוע החישוב:**עמדת המדינה-**

יבוצע עבור מורה החישוב הבא:

$$X = A \text{ כפול } (100 + Y)\%$$

השכר החדש יהיה השכר הקרוב ביותר ל- A המופיע בטבלת השכר החדשה, בשורת הותק 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 ישהה בדרגת הביניים עד שימלא את כל התנאים לקידום לדרגה השלמה הבאה. שכרו של מורה כאמור אשר קיים את כל התנאים יהיה השכר הקבוע לדרגה השלמה הבאה. לאחר מכן יתקדם מורה על-פי טבלת השכר החדשה הרגילה (ללא דרגות ביניים). מובהר כי בעת המעבר לשכר החדש והשיבוץ בדרגת ייחשב מורה כבעל פז"מ 0 בדרגה 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, לעניין חישוב שכרו החדש של מורה קיים, חינו כפוף למגבלות 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 חמועמד עבר את ההליך הפורמאלי של התאמה לקבלת מישרת הוראה באישור כוח אדם בהוראה ותמפקח, יופנה אל מנהל ביה"ס, המנהל יוסמן לבחור מבין חמועמדים 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 מתן קביעות או על הארכת תקופת הניסיון או על פתיחת הליך פיטורי עובד הוראה כאמור בניסיון.

ההחלטה צריכה להיות מנומקת.

ההחלטה תוגש למפקח הכולל על בית הספר ולאגף כוח-אדם בהוראה במחוז.

המפקח הכולל יודיע בכתב למנהלת כוח אדם בהוראה במחוז, על ההמלצה הסופית.

הארכת תקופת ניסיון למורה כאמור תהיה כנהוג היום.

הקביעות הינה כעובד הוראה במחוז, ולאז 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) **קידוםם 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) **ניהול משאבים, כולל משאבי אנוש**

לרשות המוסד החינוכי עומדים משאבים ממקורות שונים (משרד החינוך, רשות מקומית, ועד הורים) לעניין זה תורחב אחריותו של המנהל לתחומים אלו כולל תחום כוח אדם הן בהוראה והן מהתחום המינהלי.

(5) **למידה שוטפת ועדכניות של המנהל**

מנהל ביה"ס ידאג להשתתף באופן קבוע ושוטף בהשתלמויות והכשרות בנושאים הקשורים לתפקידיו השונים וידאג לשמור על עדכונים וחידושים בתחומי סמכויותיו ואחריותו.

- (6) **הערכה מקצועית על עבודתו של המורה**
מנהל ביה"ס יוביל ותהליך שוטף של הערכת עבודתו של המורה, בהתאם לפרטי מנגנון הערכה שייקבע בהיוועצות עם נציגי הסתדרות המורים. המנהלים יעברו הכשרה והתנסות לנושא הערכה.
- (7) **משרד החינוך הביא לידיעת נציגי הסתדרות המורים שבתהליך מיון מועמדים לניהול בית ספר יעברו המועמדים מבדקים במרכז הערכה.**

גמישות העסקה

גמישות בהפסקת עבודתו של מורה חדש 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 הסביבה "הצבעה ברגליים" של התלמידים, כל אלה מובילות לכך שנעשתה טעות בקבלתו של עובד הוראה זה ועל כן יש לתקנה באופן מהיר ומיידי בטרם יהיה מאוחר מדי.

מוצע לגבש פורום משותף לארגוני המורים ולמשרד החינוך לתיאום החלטות בסוגיה זו ללא קשר להליכי הפסקת עבודה הרגילים.

הליך סיום עבודתם של מורים בעלי השכלה פדגוגית מלאה מסיבות פדגוגיות יהיה בהתאם לכללים הבאים:

- (1) משך תהליך סיום עבודתו של מורה קבוע על רקע פדגוגי יהיה כדלקמן:
- א. מורה קבוע שעובד בשירות המדינה כמורה עד 15 שנים כולל וכן כל מורה קבוע שהליך הפיטורים לגביו החל עקב משמעת מופרעת בקביעות ו/או משמעת המקוימת על-ידו באמצעים פסולים, משך התהליך עד שנה אחת.
- ב. מורה קבוע שעובד בשירות המדינה כמורה 16 שנים ומעלה, שאינו נכלל בסעיף א. לעיל - משך התהליך עד שנתיים.



- (2) מורה בעל וותק של 16 שנה ומעלה בשירות המדינה כמורה, שבסופו של התהליך הופסקה עבודתו מסיבה פדגוגית, יהיה 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. (*מאחזקות*)
- (6) יסוכמו תנאי פרישה למורים המסיימים עבודתם בהליך פרישה מסיבות פדגוגיות, לתקופה שתיקבע.

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 יהיה מחולל תהליך הפסקת עבודתו של מורה כאמור מסיבות פדגוגיות בתאום עם הפיקוח על בית הספר.

ראה מנהל בית הספר צורך להביא 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 ביה"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 יישלח למפקח על בית הספר.

שלב ג'

בתוך חודש מיום הפגישה יקיים המנהל ביקור בשיעור של מורה כאמור. ביקור זה יסוכם בחוות דעת מפורטת העתק מחוות הדעת יישלח אל מורה כאמור ואל המפקח על בית הספר.

שלב ד'

בתוך חודש ממועד ביקורו של המנהל יקיים המפקח הישיר על בית הספר ביקור בשיעור של מורה כאמור. מועד הביקור יתואם עם מנהל בית הספר. דו"ח מביקור בשיעור יועבר למורה ולמנהל ביה"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 ביה"ס ולכוח אדם בהוראה במחוז.

שלב ו'

העברת כל הדיווחים והחומרים למנהל המחוז 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
כמורה עד 15 שנים (כולל)**

מנהל בית הספר יהיה מחולל ותהליך הפסקת עבודתו של מורה כאמור מסיבות פדגוגיות בתאום עם הפיקוח על בית הספר.

ראה מנהל בית הספר צורך להביא 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 התהליך ועל הנסיבות שהובילו לכך. כמו כן ידווח 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 הנ"ל – יוציא מנהל בית ספר מכתב אל מורה כאמור ובו הודעה על המשך התהליך (אם החליט המנהל לקיים את התהליך).
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 מועד הביקור יתואם עם מנהל בית ספר.
דו"ח מביקור בשיעור יועבר למורה ולמנהל בית הספר תוך שבועיים.

Handwritten signature and initials, possibly 'ד.ר.' and 'ג.ר.', located at the bottom left of the page.

שלב ה'

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'

העברת כל הדיווחים והחומרים למנהל המחוז לצורך דיון במועצת המפקחים במחוז. תחליטה מועצת המפקחים על המשך התהליך יתקיימו השלבים הבאים;

שלב ח'

זימון המורה 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 לעיל כדי למנוע מהסתדרות המורים לפעול בכל דרך משפטית ליישום זכות משפטית, ככל שישנה.

הערות כלליות: (גם בחליך של פיטורי עוי"ת בתקופת ניסיון וכן בכל יתר ההליכים)

(1) הביקורים יתקיימו במועדים עליהם יחליט 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 שהמורה אינו מאפשר את הביקור בשיעורו, הדברים יתועדו בדו"ח ותהליך הפסקת העבודה יימשך לשלב הבא בתהליך.

תהליך סיום עבודה של מורה קבוע בעל השכלה 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.

ראה מנהל בית ספר צורך להביא לפתיחת תהליך להפסקת שירותו של מורה קבוע כאמור בשל לקויים פדגוגיים ייפתח התהליך כדלהלן :

שלב א'

מנהל בית ספר יזמן לפגישה את המורה כאמור ואת יו"ר סניף הסתדרות המורים או מי מטעמו (להלן "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 בחוות דעת מפורטת 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 הישיר 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 ממוחז 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.

Handwritten signature and initials at the bottom left of the page.

שלב ו'

במהלך 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 החוראה בו יפורטו הליקויים שנמצאו בעבודתו. כן יציין כי עליו לשפר את הליקויים שהצביע עליהם בדו"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 (בהתאם ליכולות המערכת). בסמכות משרד החינוך להחליט על המשך התהליך או הפסקתו.

אם בשנה שלאחריה ראה מנהל בית הספר כי לא עלה בידי מורה כאמור לשפר את עבודתו במידה המניחה את הדעת, ימשיך את התהליך לסיום עבודתו של מורה כאמור תוך מוון הודעה למורה ולמזכיר הסניף.

שלב ב' בשנה השנייה לתהליך

השלב ב' בשנה השנייה יהיו כדלהלן:

- ביקור אחד של המנהל
- ביקור אחד של מפקח בית הספר
- ביקור אחד של מפקח משנה ממחוז אחר (לא אותו מפקח שביקר בשנה שעברה).

בתום ביצוע השלבים בשנה השנייה כאמור לעיל, יתבצעו השלבים הבאים:

- שלב א' -** העברת כל הדיווחים למנהל המחוז לצורך דין במועצת המפקחים במחוז ולייור חסיף.
- שלב ב' -** החליטה מועצת המפקחים על המשך התהליך זימון המורה כאמור לשימוע בפני מנהל המחוז ולייור חסיף.
- שלב ג' -** כינוס ועדה פריטטית בהרכב בכיר שייקבע בהסכמת הצדדים. באין הסכמה בוועדה הפריטטית יועבר העניין להעברת הגורם המוסמך לפי הדין.

אין באמור בסעיף זה לעיל כדי למנוע מהסתדרות המורים לפעול בכל דרך משפטית ליישום זכות משפטית, ככל שישנה.

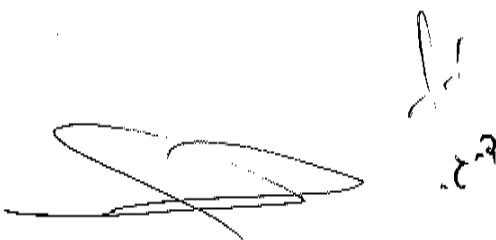
הערות כלליות :

- (1) הביקורים יתקיימו במועדים עליהם יחליט 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 ותהליך הפסקת העבודה ימשך לשלב הבא בתהליך.
- (3) מועד כניסת הפיטורים לתוקף – מועד הפיטורים שנקבע בהחלטת המנכ"ל.

שכר מנהלים

פרק זה יחול על מנהלים בבתי ספר בהם מיושמת הרפורמה.

- (1) שכרם של המנהלים יתבסס על טבלת שכר ייחודית. שכר זה יבוא במקום כל ההוראות הקיימות בעניין שכר ותוספות שכר, מכל מקור שהוא, הקיימות היום, לרבות בעניין בדיקות שחיקה.
- (2) שבוע עבודתו 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, חינוך מיוחד ועל יסודי.
- (פרמטר 2) מספר כיתות בבית הספר (נורמטיביות)
- (פרמטר 3) מספר כיתות מיוחדות
- (פרמטר 4) מדד טיפוח - מייצג הרכב אוכלוסייה ששבו נמצא ביה"ס.
- (פרמטר 5) מספר התלמידים

על בסיס ציון בפרמטרים וקביעת משקלו 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 המטלות 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 יועסקו 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 לגננות.
- (2) גמישות, ניידות ואופן העסקה של מנהלים (כולל הליך סיום עבודה).
- (3) הזמרת השכר הישן לשכר החדש למנהלים ולגננות קיימים שיבחרו לעבור למבנה ההעסקה החדש.
- (4) סוגיית המשכורת הקובעת בפנסיה ונקציבית בעקבות הרפורמה.
- (5) הזממת הסדרי הפנסיה וההפרשות השונות לשכר החדש.
- (6) הזממת או שינוי של הסדרים בעניין תנאי עבודה
- (7) ביטול שני ימי חופשה באסרו חג (יומיים).
- (8) אחד במאי - יום בחירה.
- (9) מבנה שכר ושבוע עבודה חדש למורים יועצים, לסגני מנהלים, מורים בכירים ומוסמכים 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 ההסכם.
- (15) הפעלת הסכם יום חינוך ארוך (נושא הגמול).
- (16) שכר מנהל חדש בבית ספר בו לא מיזשמת הרפורמה.

כל צד יהיה רשאי להוסיף נושאים נוספים במהלך תקופת המשא ומתן.

Handwritten signature and initials, possibly 'א-3'.

הוראות כלליות

במהלך תקופה של ששה חודשים ממועד החתימה על מזכר הבנות זה, יתקיימו דיונים ומשא ומתן באופן ענייני ובתום לב, במטרה להנהיג בהסכמה רפורמה במערכת החינוך. המדינה מודיעה כי במהלך תקופה כאמור לא תנקוט כל צעד ליישום הרפורמה באופן חד-צדדי. 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 ו/או 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.