

הסכם קיבוצי

שנחתם ביום 21/01/2019
()

בין: ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל, המיוצגת על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי בר-נתן, ועל ידי המנהל הכללי של משרד החינוך, מר שמואל אבואב;

(להלן: "המדינה");
מצד אחד

לבין: הסתדרות המורים בישראל, המיוצגת על ידי המזכירה הכללית, גבי יפה בן רוזן;

(להלן: "הסתדרות המורים");
מצד שני

הואיל: וביום 7.5.2015 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי בעניין הרפורמה במכללות להכשרת עובדי הוראה, והכול כמפורט שם (להלן: "הסכם הרפורמה במכללות");

והואיל: ובהסכם הרפורמה במכללות הוסכם בין הצדדים על מסגרת עלות לתוספות שכר והטבות כספיות אשר תוקצה כמפורט שם;

והואיל: ובהתאם לקבוע בהסכם הרפורמה במכללות, הצדדים ניהלו משא ומתן בעניין אופן הקצאתה של יתרת העלות עליה הוסכם בהסכם הרפורמה במכללות לטובת קידום דרגות והעניינים עליהם הוסכם בהסכם הרפורמה במכללות, כמפורט שם;

והואיל: והצדדים מבקשים לעגן את ההסכמות ביניהם וכפי שיפורט להלן, בהסכם קיבוצי זה;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

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 רבים או להפך. אלא אם כן צוין אחרת במפורש.
- (ד) כותרות ההסכם הן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו.

2. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על עובדי ההוראה עליהם חל הסכם הרפורמה במכללות (להלן ולעיל: "עובדי הוראה במכללות").

1

א.א.א. 2019

2019

3. תחילה הסכם זה בין הצדדים ביום 1.9.2018 (להלן: "המועד הקובע").

4. הגדרות
בהסכם זה:

"עובד שהיה זכאי לדרגת קידום" - עובד הנראה במכללה אשר ערב חתימת הסכם זה זכאי לדרגת קידום לפי ההסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 22.5.1997 בדבר הנהגת דרגות קידום במכללות להכשרת עובדי הוראה (כנוסחו לפי ההסכמים הקיבוציים שנחתמו בין הצדדים ביום 30.12.1997 וביום 18.12.2001) (להלן כל ההסכמים יחד: "הסכמי דרגות קידום") ומשולמת לו תוספת דרגת קידום לפי הסכמי דגות הקידום.

"עובד שלא היה זכאי לדרגת קידום" - עובד הנראה במכללה אשר אינו עובד הוראה שהיה זכאי לדרגת קידום (למען הסר ספק, עובד הנראה במכללה אשר ערב חתימת הסכם זה לא זכאי לדרגת קידום לפי הסכמי דרגות הקידום ולא משולמת לו תוספת דרגת קידום לפי הסכמי דרגות הקידום).

5. שינויים במבנה השכר העסקה של עובדי הוראה במכללות
לאור השינויים במבנה הארגוני במכללות, במסגרת יישום הרפורמה, והתאמתה למבנה הארגוני של סגל ההוראה במוסדות להשכלה גבוהה שאינם אוניברסיטאות ובמכללות האקדמיות המוכרות על ידי המועצה להשכלה גבוהה, תוך שמירה על אופיין הייחודי של המכללות, הוסכם על שינוי במבנה השכר וההעסקה של עובדי הוראה במכללות, כדלקמן:

(א) ביטול הסכמי דרגות קידום וקביעת תוספת דרגת קידום נגדרת

(1) החל מהמועד הקובע, הסכמי דרגות קידום בטלים ולא ינהגו עוד על פיהם.
(2) למען הסר ספק מובהר כי בכל מקרה עובדי הוראה במכללות (עובד שהיה זכאי לדרגת קידום ועובד שלא היה זכאי לדרגת קידום) לא יקודמו עוד על-פי סולם דרגות הקידום שנקבע בהסכמי דרגות הקידום, וקידומם יהא אך ורק בדרגות אקדמיות כמפורט בסעיף זה. עוד מובהר למען הסר ספק כי עובדי הוראה במכללות (עובד שהיה זכאי לדרגת קידום ועובד שלא היה זכאי לדרגת קידום) לא יהיו זכאים עוד לתוספות השכר הצמודות לדרגות הקידום בסולם דרגות הקידום לפי הסכמי דרגות הקידום.

(3) החל מהמועד הקובע, עובד שהיה זכאי לדרגת קידום יהיה זכאי לתוספת אחוזית אשר תחושב על בסיס השכר המשולב, תוספת הסכם הנראה 94, תוספת 2001, תוספת 2008 ותוספת 2011 ותוספת רפורמה, ושיעורה יהיה זהה לשיעור של תוספת דרגת הקידום לה היה זכאי ערב חתימת הסכם זה (להלן: "תוספת דרגת קידום נגדרת").

(4) תוספת דרגת קידום נגדרת תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, לעניין הפרשות לקרפת גמל לקצבה (עבור עובד הוראה המבוטח בפנסיה צוברת בגין המשכורת הקובעת) ולעניין הפרשות לקרן השתלמות.

(5) מוסכם כי תוספת דרגת קידום נגדרת לא תיכלל בכסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר (אחוזית או שקלית).

2
ע.ל.
2.2.19
ה.א.
70

(6) על אף האמור בסעיף קטן (5) לעיל, תוספת דרגת קידום נגדרת תוכא בחשבון לעניין חישוב תוספות שנתיות ומענקים שנתיים המחושבים על בסיס השכר המוכא בחשבון לצורך חישוב ערך שעה לעבודה נוספת או על בסיס המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית.

(7) מדינת ישראל מתחייבת לפעול להכרה בתוספת דרגת קידום נגדרת הקבועה בסעיף זה כתוספת קבועה לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) (נוסח משולב), התש"ל-1970.

(ב) דרגות אקדמיות

החל מהמועד הקובע, עובדי הוראה במכללות (עובד שהיה זכאי לדרגת קידום ועובד שלא היה זכאי לדרגת קידום) יתקדמו בדרגות אקדמיות המפורטות להלן בלבד:

- (1) מרצה / מרצה נלווה;
- (2) מרצה בכיר / מרצה בכיר נלווה;
- (3) פרופסור חבר / פרופסור חבר נלווה;
- (4) פרופסור מן המניין;

(ג) זכאות לקבלת דרגה אקדמית

(1) הזכאות לקבלת הדרגות האקדמיות הכאות:

- (1) דרגה אקדמית של "מרצה";
- (2) דרגה אקדמית של "מרצה נלווה";
- (3) דרגה אקדמית של "מרצה בכיר";
- (4) דרגה אקדמית של "מרצה בכיר נלווה";

תיקבע בהתאם לנהלי המועצה לחשכלה גבוהה בעניין ניהול אקדמי של המכללות האקדמיות, כפי שהם מעת לעת (להלן: "כללי הניהול").

מובהר כי על-פי כללי הניהול הקיימים היום קבלת אחת מהדרגות האקדמיות כאמור נקבעת על ידי ועדת מינויים מוסדית או פנימית בכל מכללה. ועדת המינויים כאמור תפעל לפי נהלים שייקבעו לעניין זה בתקנון המינויים של המכללה. תקנון המינויים כאמור ייקבע בהתאם לכללי הניהול ובאישור של הגורם המתקצב את המכללה - משרד החינוך או הועדה לתכנון ותקצוב, לפי העניין. מובהר כי על פי כללי הניהול הקיימים היום, ועדת המינויים כוללת חברי סגל אקדמי. בתקנון המינויים ייכללו גם תנאי הזכאות המפורטים בסעיפים קטנים 5(ג)1-5(ג)4 להלן, וכן ההוראה בעניין מועד הזכאות המפורטת בסעיף 5(ג)7. בנוסף לאמור, בתקנון המינויים תיכלל גם הוראה זמנית לפיה במהלך השנים 2018 עד 2020, עובדי הוראה קבוע המועסק בפועל במכללה להכשרת עובדי הוראה במשך 6 שנים בהיקף משרה של 65% ומעלה כאשר לפחות 50% ממשרתו היא במסלולים אקדמיים, יהיה פטור מדרישת פרק הזמן המינימלי הנדרש בדרגת "מרצה", לצורך זכאות לדרגה אקדמית של "מרצה בכיר" או "מרצה בכיר נלווה".

2.7.1
יש

(2) הזכאות לקבלת דרגה אקדמית "פרופסור חבר" או דרגה אקדמית "פרופסור חבר נלווה" או דרגה אקדמית "פרופסור מן המניין" תקבע בהתאם לכללי הניהול.

מוכהר כי על-פי כללי הניהול הקיימים היום קבלת אחת מהדרגות האקדמיות כאמור נקבעת על ידי וועדת מינויים עליונה של המועצה להשכלה גבוהה, לאחר קבלת המלצה של הוועדה העליונה של המכללה. בתקנון המינויים של המכללה תיכלל הוראה לפיה מתן המלצה לקבלת דרגה אקדמית כאמור בסעיף זה יהיה מותנה בעמידה בתנאי הקבוע בסעיף קטן 5(ג)5 שלהלן. בנוסף לאמור לעיל, בתקנון המינויים תיכלל גם הוראה זמנית לפיה במהלך השנים 2018-2022, עובד הוראה קבוע המועסק בפרועל במכללה להכשרת עובדי הוראה במשך 6 שנים לפחות, המועסק בהיקף משרה של 100% במסלולים אקדמיים, יהיה פטור מדרישת פרק הזמן המינימלי הנדרש בדרגת "מרצה" לצורך קבלת המלצה של הוועדה העליונה של המכללה, לדרגת "פרופסור חבר", "פרופסור חבר נלווה" או "פרופסור מן המניין".

(3) בנוסף לאמור בסעיף קטן (1) לעיל, כתנאי לקבלת דרגה אקדמית "מרצה" או "מרצה נלווה" על פי הסכם זה, על עובד ההוראה להיות מועסק באותה מכללה בהיקף משרה קבועה של 60% ומעלה כאשר לפחות 50% מהמשרה היא במסלולים אקדמיים.

(4) בנוסף לאמור בסעיף קטן (1) לעיל, כתנאי לקבלת דרגה אקדמית "מרצה בכיר" או "מרצה בכיר נלווה" על פי הסכם זה, על עובד ההוראה להיות מועסק באותה מכללה בהיקף משרה קבועה של 65% ומעלה כאשר לפחות 50% מהמשרה היא במסלולים אקדמיים.

(5) בנוסף לאמור בסעיף קטן (2) לעיל, כתנאי לקבלת דרגה אקדמית "פרופסור חבר" או "פרופסור חבר נלווה" או "פרופסור מן המניין" על פי הסכם זה, על עובד ההוראה להיות מועסק באותה מכללה בהיקף משרה קבועה של 100% כאשר לפחות 75% מהמשרה היא במסלולים אקדמיים.

(6) למען הסר ספק מובהר כי קביעת היקף המשרה במעמד של קביעות יהיה כפי הנחוג ביום לעניין זה.

(7) מועד הזכאות לדרגה האקדמית יהא באחד בחודש ספטמבר של שנת הלימודים בה אושרה הדרגה לפי כללי הניהול או באחד לחודש העוקב למועד הגשת הבקשה לדרגה האקדמית שאושרה כאמור, לפי המאוחר מבין שני המועדים (להלן: "מועד הזכאות לדרגה האקדמית").

(8) עובד הוראה במכללה שהוא עובד קבוע ועומד בתנאים הקבועים בסעיף זה זכאי להגיש מועמדותו לקבלת דרגה אקדמית. עובד הוראה במכללה אשר עובד להתימת הסכם זה אושרה לו דרגה אקדמית בהתאם לכללי הניהול כאמור לעיל, יהיה זכאי לדרגה האקדמית האמורה, החל מהמועד הקובע, רק אם התקיימו לגבי התנאים המפורטים בסעיפים קטנים (3), (4) או (5) לעיל, לפי העניין, ואם לא התקיימו, החל מהמועד בו יתקיימו לגבי התנאים כאמור, מבלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (7) לעיל.

(ד) תגמול בדרגה אקדמית לעובד שלא היה זכאי לדרגת קידום

(1) בסעיף זה:

"הסכום לחישוב" - הסכום השקלי של רכיב השכר "גמול ניהול נגדר" או של רכיב השכר "גמול ייעוץ נגדר" לו זכאי העובד שלא היה זכאי לדרגת קידום בשכרו כעובד הוראה במכללה במועד הבדיקה, והמשולם לו באותו מועד.

"מועד הבדיקה" - כל אחד מאלה:

- (1) ערב קבלת הדרגה האקדמית;
- (2) מועד שינוי בוותק או בהשכלה אקדמית;
- (3) מועד ערכון טבלאות השכר לעובדי הוראה במכללות לפי הסכמי שכר שייחתמו בין הצדדים.

(2) החל מהמועד הקובע, עובד שלא היה זכאי לדרגת קידום ואשר זכאי לדרגה אקדמית כאמור בסעיף קטן 5(ג) לעיל, יתוגמל בתוספת שכר שקלית, כמפורט בסעיף זה, כל עוד הוא זכאי לאותה הדרגה האקדמית (להלן: "התוספת השקלית לעובד שלא היה זכאי לדרגת קידום בעל דרגה אקדמית"):

(א) עובד שלא היה זכאי לדרגת קידום המועסק במשרה מלאה במכללה, וזכאי לדרגה אקדמית של "מרצה" או "מרצה נלווה" יקבל תוספת שכר שקלית בסכום הגבוה מבין שני אלה:

- (1) 800 ש"ח פחות הסכום לחישוב שחושב עבורו (מובהר כי אם סכום לחישוב הוא אפס (0) אז הסכום הוא 800 ש"ח);
- (2) סכום של 300 ש"ח.

הכתיבה תעשה בכל אחד מהמועדים שלהלן, ולפי תוצאותיה ישולם התגמול לעובד שלא היה זכאי לדרגת קידום החל מאותו מועד ועד למועד ביצוע הבדיקה הבאה:

- מועד קבלת הדרגה האקדמית;
- מועד שינוי בוותק או בהשכלה אקדמית;
- מועד ערכון טבלאות השכר לעובדי הוראה במכללות לפי הסכמי שכר שייחתמו בין הצדדים.

(ב) עובד שלא היה זכאי לדרגת קידום המועסק במשרה מלאה במכללה, וזכאי לדרגה אקדמית של "מרצה בכיר" או "מרצה בכיר נלווה" יתוגמל כאמור בסעיף קטן (א) לעיל בשינויים שלהלן:

- (1) בסעיף קטן (א)(1) לעיל, במקום הסכום של "800 ש"ח" יבוא: "1,000 ש"ח";
- (2) בסעיף קטן (א)(2) לעיל, במקום הסכום של "300 ש"ח" יבוא: "400 ש"ח".

(ג) עובד שלא היה זכאי לדרגת קידום המועסק במשרה מלאה במכללה, וזכאי לדרגה אקדמית של "פרופסור חבר" או "פרופסור חבר נלווה" יתוגמל כאמור בסעיף קטן (א) לעיל בשינויים שלהלן:

- (1) בסעיף קטן (א)(1) לעיל, במקום הסכום של "800 ש"ח" יבוא: "1,450 ש"ח";

5

3-2, 1, 2, 3

7-7

e. 1c

(2) בסעיף קטן (א)(2) לעיל, במקום הסכום של "ש"ח 300 יבוא: "400 ש"ח".

(ד) עובד שלא היה זכאי לדרגת קידום המועסק במשרה מלאה במכללה, וזכאי לדרגה אקדמית של פרופסור מן המניין יתוגמל כאמור בסעיף קטן (א) לעיל בשינויים שלחלן:

(1) בסעיף קטן (א)(1) לעיל, במקום הסכום של "800 ש"ח יבוא: "2,100 ש"ח";

(2) בסעיף קטן (א)(2) לעיל, במקום הסכום של "300 ש"ח יבוא: "400 ש"ח".

(3) עובד שלא היה זכאי לדרגת קידום המקבל דרגה אקדמית כאמור בסעיפים קטנים 5(ד)(2)(א) עד 5(ד)(2)(ד) לעיל, אשר מועסק במשרה חלקית במכללה, יהיה זכאי לתוספת שקלית שתחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו במכללה, בהשוואה לעובד שלא היה זכאי לדרגת קידום המקבל דרגה אקדמית זהה במשרה מלאה. מובהר כי לא תהא זכאות לגבי חלק המשרה העולה על משרה מלאה, ככל שקיים לעובד הוראה מסוים.

(4) החל מחודש ינואר 2019 יעודכנו, אחת לשנה, בחודש ינואר (להלן: "מועד עדכון"), הסכומים המצוינים בסעיפים קטנים 5(ד)(2)(א) עד 5(ד)(2)(ד) לעיל, לפי שיעור עליית מדד החדש לעומת המדד הקודם.

לענין סעיף 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, ולענין העדכון הראשון - מדד חודש דצמבר 2017 (שהתפרסם בחודש ינואר 2018).
מובהר כי אם בשנה מסוימת שיעור השינוי במדד יהיה שלילי, לא יבוצע בשל כך עדכון של הסכומים המפורטים בסעיף קטן 5(ד)(2) לעיל, והעדכון ידחה למועד עדכון בו ניתן יהיה לבצע עדכון חיובי תוך קיזוז מלוא השיעור השלילי, על פי חישוב לפי שיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הקודם האחרון ששימש לעדכון התוספת.

(5) התוספת השקלית לעובד שלא היה זכאי לדרגת קידום בעל דרגה אקדמית תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לענין חישוב ערך שעה, לענין פיצוי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצוי פיטורים, התשכ"ג-1963, לענין הפרשות לקופת גמל לקצבה (עבור עובד הוראה המבוטח בפנסיה צוברת בגין המשכורת הקובעת) ולענין הפרשות לקרן השתלמות.

(6) מוסכם כי התוספת השקלית לעובד שלא היה זכאי לדרגת קידום בעל דרגה אקדמית לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר (אחוזית או שקלית).

(7) על אף האמור בסעיף קטן (6) לעיל, התוספת השקלית לעובד שלא היה זכאי לדרגת קידום בעל דרגה אקדמית תובא בחשבון לענין חישוב תוספות שנתיות ומענקים שנתיים המחושבים על בסיס השכר המובא בחשבון לצורך חישוב ערך שעה לעבודה גוספת או על בסיס המשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית.

(8) מדינת ישראל מתחייבת לפעול להכרה בתוספת השקלית הקבועה בסעיף זה כתוספת קבועה לענין דוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970.

6

Q.1c

(9) הזכאות לתוספת השקלית לעובד שלא היה זכאי לדרגת קידום אשר זכאי לדרגה אקדמית לפי הוראות הסכם זה, תחל ממועד הזכאות לדרגה האקדמית (וכל עוד הוא זכאי לאותה הדרגה האקדמית).

למען הסר ספק מובהר כי עובד שלא היה זכאי לדרגת קידום אשר הוא בעל דרגה אקדמית טרם חתימת הסכם זה ואשר לא התקיימו לגביו התנאים המפורטים בסעיפים קטנים 5(ג)(3), 5(ג)(4) או 5(ג)(5), לפי העניין, קרי אינו זכאי לדרגה אקדמית לפי הוראות הסכם זה, לא זכאי לתוספת השקלית.

(ה) תגמול בדרגה אקדמית לעובד שהיה זכאי לדרגת קידום

(1) בסעיף זה:

“הסכום לחישוב” - צירוף (בפעולת חיבור) של אלה:

(1) הסכום השקלי של רכיב השכר “תוספת דרגת קידום נגדרת” לו זכאי העובד שהיה זכאי לדרגת קידום בשכרו כעובד הוראה במכללה במועד הבריקה, והמשולם לו באותו מועד;

(2) הסכום השקלי של רכיב השכר “גמול ניהול נגדר” או של רכיב השכר “גמול ייעוץ נגדר” לו זכאי העובד שהיה זכאי לדרגת קידום בשכרו כעובד הוראה במכללה במועד הבריקה, והמשולם לו באותו מועד.

“מועד הבריקה” - כל אחד מאלה:

- (1) ערב קבלת הדרגה האקדמית;
- (2) מועד שינוי בוותק או בהשכלה אקדמית;
- (3) מועד עדכון טבלאות השכר לעובדי הוראה במכללות לפי הסכמי שכר שייחתמו בין הצדדים.

(2) החל מהמועד הקובע, עובד שהיה זכאי לדרגת קידום אשר זכאי לדרגה אקדמית כאמור בסעיף קטן 5(ג) לעיל, יתוגמל בתוספת שכר שקלית, כמפורט בסעיף זה, כל עוד הוא זכאי לאותה הדרגה האקדמית (להלן: “התוספת השקלית לעובד הוראה קיים בעל דרגה אקדמית”).

(3) עובד שהיה זכאי לדרגת קידום המועסק במשרה מלאה במכללה, הזכאי לדרגה אקדמית “מרצה” או “מרצה נלווה” יקבל תוספת שכר שקלית בסכום הגבוה מבין שני אלה:

- (א) 800 ש”ח פחות הסכום לחישוב שחושב עבורו (מוכהר כי אם הסכום לחישוב גדול מ-800 ש”ח, הסכום הוא אפס (0));
- (ב) 300 ש”ח.

הבחינה תעשה בכל אחד מהמועדים שלהלן, ולפי תוצאותיה ישולם התגמול לעובד הוראה קיים החל מאותו מועד ועד למועד ביצוע הבריקה הבאה:

- מועד קבלת הדרגה האקדמית;
- מועד שינוי בוותק או בהשכלה אקדמית;
- מועד עדכון טבלאות השכר לעובדי הוראה במכללות לפי הסכמי שכר שייחתמו בין הצדדים.

2.7.1
ע.כ.

7

7.9

ע.כ.

(4) עובד שהיה זכאי לדרגת קידום המועסק במשרה מלאה במכללה, הזכאי לדרגה אקדמית של "מרצה בכיר" או "מרצה בכיר נלווה" יתוגמל כאמור בסעיף קטן (3) לעיל בשינויים שלהלן:

(א) בסעיף קטן 3(א) לעיל, במקום הסכום של "800 ש"ח" יבוא: "1,000 ש"ח";
(ב) בסעיף קטן 3(ב) לעיל, במקום הסכום של "300 ש"ח" יבוא: "400 ש"ח".

(5) עובד שהיה זכאי לדרגת קידום המועסק במשרה מלאה במכללה, הזכאי לדרגה אקדמית של "פרופסור חבר" או "פרופסור חבר נלווה" יתוגמל כאמור בסעיף קטן (3) לעיל, בשינויים שלהלן:

(א) בסעיף קטן 3(א) לעיל, במקום הסכום של "800 ש"ח" יבוא: "1,450 ש"ח";
(ב) בסעיף קטן 3(ב) לעיל, במקום הסכום של "300 ש"ח" יבוא: "400 ש"ח".

(6) עובד שהיה זכאי לדרגת קידום המועסק במשרה מלאה במכללה, הזכאי לדרגה אקדמית של "פרופסור מן המניין" יתוגמל כאמור בסעיף קטן (3) לעיל בשינויים שלהלן:

(א) בסעיף קטן 3(א) לעיל, במקום הסכום של "800 ש"ח" יבוא: "2,100 ש"ח";
(ב) בסעיף קטן 3(ב) לעיל, במקום הסכום של "300 ש"ח" יבוא: "400 ש"ח".

(7) הסכומים המצוינים בסעיפים קטנים 5(ה)(3) עד 5(ה)(6) לעיל, יעודכנו בהתאם למנגנון העדכון הקבוע בסעיף קטן 5(ד)(4) לעיל.

(8) הוראות סעיפים קטנים 5(ד)(3) ו-5(ד)(5) עד 5(ד)(9) לעיל יחולו לגבי התוספת השקלית לעובד שהיה זכאי לדרגת קידום בעל דרגה אקדמית.

6. ביצוע

התשלומים לפי סעיפים 5(א)(3), 5(ד) ו-5(ה) לעיל, וביטול תוספות השכר כאמור בסעיף קטן 5(א)(1) לעיל, יבוצעו החל במשכורת המשולמת בעד חודש יוני 2019 המשתלמת בחודש יולי 2019 ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בעד חודש יולי 2019 המשתלמת בחודש אוגוסט 2019. במסגרת משכורת החודש שבו יחל הביצוע כאמור, ישולמו גם הפרשים שמיום 1.9.2018, ככל שקיימים.

שני מענקים חד פעמיים בשווי מצטבר של 13,000 ש"ח

7. מענק חד פעמי - מענק 2015

(א) עובד הוראה במכללה אשר היה מועסק במשרה מלאה בכל התקופה שמיום 1.9.2013 עד יום 31.8.2015 (להלן: "התקופה למענק"), יהיה זכאי למענק חד פעמי בסכום של 5,000 ש"ח בלבד (להלן: "מענק 2015").

מענק 2015 ישולם במשכורת חודש ינואר 2019 (המשולמת בחודש פברואר 2019) ולא יאוחר ממשכורת חודש פברואר 2019 (המשולמת בחודש מרץ 2019).

(ב) עובד הוראה במכללה אשר הועסק במשרה מלאה בחלק מהתקופה למענק אך לא פחות מ-10 חודשים, יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק המשולם, ביחס לתקופת העבודה של עובד ההוראה במכללה בתקופה למענק.

(ג) עובד הוראה במכללה אשר הועסק במשרה חלקית בכל (מלוא) התקופה למענק יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק 2015, ביחס לחלקיות משרתו (המשוקללת) בתקופה למענק. בכל

מקרה, בחישוב חלקיות משרתו של עובד הוראה בכל חודש לצורך החישוב כאמור, לא יילקחו בחשבון היקפי משרה שמעבר ל-100%.

(ד) עובד הוראה במכללה אשר הועסק במשרה חלקית בחלק מהתקופה למענק אך לא פחות מ-10 חודשים, יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק 2015, ביחס לחלקיות משרתו ולתקופת העבודה של עובד ההוראה בתקופה למענק. בכל מקרה, בחישוב חלקיות משרתו של עובד הוראה בכל חודש לצורך החישוב כאמור, לא יילקחו בחשבון היקפי משרה שמעבר ל-100%.

(ה) מוסכם כי בחישוב תקופת העבודה במסגרת התקופה למענק, לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה עובד ההוראה במכללה, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום לרבות שבתון או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום. מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה עובד ההוראה במכללה כשירות מילואים או בתקופת לידה והורות, לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 או בחופשה ללא משכורת לרגל מחלה.

למען הסר ספק, היעדרות שדינה כדין חופשה ללא תשלום, שהיא לאתר תום תקופת הלידה וההורות כמשמעותה בחוק עבודת נשים, לא תילקח בחשבון בחישוב תקופת העבודה במסגרת התקופה למענק.

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

בכל מקרה, בחישוב חלקיות משרתו של עובד הוראה במכללה בכל חודש לצורך החישוב כאמור, לא יילקחו בחשבון היקפי משרה שמעבר ל-100%.

(ז) מובהר כי האמור בסעיפים (ה) ו-(ו) לעיל, חל בהתאמה גם לגבי עובד הוראה במכללה אשר יצא לתקופת לידה והורות בהתאם להוראות חוק עבודת נשים.

(ח) מענק 2015 אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה לעניין חישוב התמורה עבור ביצוע שעות מילוי מקום, לעניין הפחתת שכר בשל שעת היעדרות, לעניין פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, ולא יבוצעו בגינו הפרשות כלשהן לקופת גמל (לרבות לקרן השתלמות, קרן פנסיה או ביטוח מנהלים).

(ט) למען הסר ספק, מענק 2015 לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

(י) אין בתשלום מענק 2015 כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלאות השכר המשולב.

8. מענק חר פעמי - מענק 2018

(א) עובד הוראה במכללה אשר היה מועסק במשרה מלאה בכל התקופה שמיום 1.9.2015 עד יום 30.6.2018 (להלן: "התקופה למענק"), יהיה זכאי למענק חר פעמי בסכום של 8,000 ש"ח בלבד (להלן: "מענק 2018").

מענק 2018 ישולם במשכורת חודש מאי 2019 (המשולמת בחודש יוני 2019) ולא יאוחר ממשכורת חודש יוני 2019 (המשולמת בחודש יולי 2019).

(ב) הוראות סעיפים קטנים 7(ב) עד 7(י) יחולו לגבי מענק 2018, אך כסעיפים קטנים 7(ב) ו-7(ד) במקום "10 חודשים" יבוא "12 חודשים".

9. מענק יישום רפורמה במכללות

(א) סעיף זה יחול על עובדי הוראה במכללות אשר מתקיימים לגביהם כל אלה במצטבר:

(1) העסקתם במכללות הסתיימה החל מיום 31.8.2015 כתוצאה מהשינויים הארגוניים הנדרשים במכללות.

(2) הועסקו בהוראה במכללות במשך 10 שנים לפחות, ברצף.

(3) אינם זכאים ולא היו זכאים לתנאי פרישה לפי תוכנית פרישה של נציבות שירות המדינה לרבות תנאי פרישה לפי תוכנית פרישה של נציבות שירות המדינה בשל פרישה קודמת משירות המדינה ולא קיבלו תנאי פרישה כאמור (פרישה קודמת לפרישה מהמכללה כתוצאה מהשינויים הארגוניים הנדרשים במכללות כאמור כסעיף קטן (1) לעיל).

(להלן: "עובדי הוראה אשר סיימו העסקתם במכללה").

(ב) עובדי הוראה אשר סיימו העסקתם במכללה אשר גילם במועד סיום העסקתם (גמר יחסי עובד מעסיק), הוא כמפורט בטור א בטבלה שלהלן, יהיו זכאים למענק יישום רפורמה במכללות (להלן: "המענק המיוחד") על פי הרשום בטור ב' בטבלה שלהלן, כדלקמן:

טור ב	טור א	
סכום המענק המיוחד בשקלים חדשים	עד גיל	מגיל
200,000 (מאתיים אלף)	54 11-1	50
120,000 (מאה ועשרים אלף)	59 11-1	55
80,000 (שמונים אלף)	63 11-1	60
35,000 (שלושים וחמישה אלף)	65	64

(ג) המענק המיוחד יחושב באופן יחסי להיקף המשרה המשוקלל של עובד הוראה אשר סיים העסקתו במכללה, וישתלם עד לתקרה של 100%.

(ד) על אף האמור בסעיף קטן (ב) לעיל, עובדי הוראה אשר זכאים למענק הפרישה הקבוע בסעיף 22 לחוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970, לא יהיו זכאים למענק המיוחד אלא להפרש החיובי (ככל שקיים) בין סכום המענק המיוחד אילו היה משולם להם ובין סכום המענק ששולם להם לפי סעיף 22 לחוק האמור.

(ה) המענק המיוחד ישולם לעובדי הוראה הזכאים, עם גמר יחסי עובד מעסיק ולגבי עובדי הוראה זכאים אשר פרשו טרם חתימת הסכם זה, ישולם עד חודש מאי 2019 ולכל המאוחר יוני 2019.

(ו) למען הסר ספק מובהר כי עובדי הוראה שסיימו העסקתם במכללה כתוצאה מהשינויים הארגוניים הנדרשים במכללות, וזכאים לתנאי פרישה לפי תוכנית פרישה של נציבות שירות המדינה, לא יהיו זכאים למענקים כאמור.

(ז) למען הסר ספק מובהר כי עובדי הוראה אשר העסקתם הסתיימה שלא כתוצאה מהשינויים הארגוניים הנדרשים במכללות כגון מטעמים פדגוגיים, לא יהיו זכאים למענקים כאמור.

(ח) בכל מקרה, עובדי הוראה אשר היו זכאים למענק המיוחד לפי סעיף זה, לא יהיו זכאים לתנאי פרישה לפי תוכנית פרישה של נציבות שירות המדינה.

10. ביטול סכסוכי עבודה

החל ממועד חתימת הסכם זה, כל סכסוכי העבודה בעניין עובדי הוראה במכללות, בטלים לרבות סכסוך העבודה מיום 23.5.2017.

2.7.
ע.א.

77

11. מיצוי תביעות

(א) הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בעניינים המוסדרים בו, ובכלל זה לסעיף 10 להסכם הרפורמה במכללות.

(ב) למען הסר ספק מובהר כי לא ינוהל עוד כל משא ומתן נוסף בקשר למסגרת עלות התוספות או בקשר לרפורמה ובכלל זה להקצאת מסגרת עלות תוספות לצורך יישום הרפורמה במכללות, לביצוע שינויים בשכר ותנאי העסקה של עובדי ההוראה במכללות, או לקביעת תנאי פרישה במסגרת תוכנית לפרישת עובדי ההוראה במכללות וסיום העסקתם.

(ג) נוסף על האמור, הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בנוגע לדרישות כלכליות נוספות לגבי העובדים עליהם הוא חל לתקופה שעד ליום 30.6.2019 לגבי העובדים עליהם הוא חל, וכי לא ינוהל משא ומתן נוסף בנוגע לדרישות כלכליות נוספות לגבי העובדים עליהם הוא חל, כגין תקופת ההסכם.

(ד) למען הסר ספק מובהר כי אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות מיצוי התביעות החלות בין הצדדים לגבי העובדים עליהם הוא חל.

(ה) על אף האמור לעיל, בשנים לב להליך המשפטי שהתנהל בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, במסגרת ס"ק 18-02-31647, להצהרות הצדדים לפרוטוקול הדיון מיום 11.4.2017 ולהסכמות שהושגו שם, ומבלי לגרוע מטענות המדינה, מוסכם כדלקמן:

ככל שיגובשו מסמכים חדשים שיש בהם שינוי בנוגע לנושא איחוד המכללות, אשר יהיו להם השלכה על תנאי העבודה של עובדי הסגל האקדמי בהיבטים פרופסיונאליים, ובנוסף, השינויים הללו לא יהיו יכולים לעלות בהסכם הרפורמה במכללות או בהסכם זה, תקיים היועצות או ינוהל משא ומתן במשך 3 חודשים מגיבוש המסמכים החדשים כאמור, לפי העניין, להסדרת הסוגיות כאמור. ואולם, ככל שינוהל משא ומתן כאמור הוא יהיה כפוף למגבלות הבאות:

- (1) לא ידרשו במסגרתו תוספות שכר, תנאי פרישה, דרישות הקשורות לנושאים שהוסדרו במסגרת נוהל סיום העסקה בגין הרפורמה במכללות או שנוגעות להיבט הכספי של תנאי העסקה. למען הסר ספק מובהר כי לא יעלו דרישות בנושאים שהוסדרו ומוצו בהסכם הרפורמה במכללות או בהסכם זה;
- (2) פירות כל המשאים ומתנים שיתקיימו לפי סעיף קטן 11(ה) זה, במצטבר (ככל שיתקיימו), לא יעלו על המגבלה התקציבית אשר תסוכם בין הצדדים ותעוגן בכתב; הצדדים ינהלו רישום שיועלה על הכתב, בדבר יתרת העלות התקציבית להמשך משא ומתן בכל מקרה בו יגיעו להסכמות שדורשות הקצאת עלות תקציבית.
- (3) בכל מקרה, מוסכם למניעת ספק כי אין באמור בסעיף קטן 11(ה) זה, כדי לגרוע מהוראות השקט התעשייתי שחלות בין הצדדים, לרבות לפי הסכם זה.

12. שקט תעשייתי

(א) הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד מהצדדים או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שכיחה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת כהליכי העבודה או סדריה, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.

(ב) נוסף על האמור, הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד מהצדדים או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שכיחה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת כהליכי העבודה או סדריה, בנוגע לדרישות כלכליות נוספות לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה, עד ליום 30.6.2019.

(ג) למען הסר ספק מובהר כי אין כאמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות השקט התעשייתי החלות בין הצדדים לגבי העובדים עליהם הוא חל.

13. שיתוף פעולה

מבלי לגרוע מהוראות סעיפי מיצוי תביעות והשקט התעשייתי, עובדי ההוראה במכללות יסייעו וישתפו פעולה ככל שיידרשו לשם הצלחת השלמת הרפורמה במכללות ולהגשמת יעדיה ומטרותיה.

14. הסכמים קודמים


תנאים ותניות שנקבעו בין הצדדים בהסכמים קיבוציים או בהסדרים קיבוציים או בהתחייבויות אחרות שככתב, יוסיפו להיות תקפים בתקופת ההסכם, אלא אם כן תוקנו או בוטלו במפורש או במשתמע על-ידי הוראה מהוראות הסכם זה.

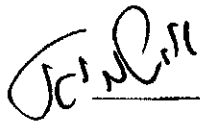
15. כללי

מובהר כי הוראות הסכם זה מהוות הסדר מאוחד, שלם וממצה לגבי כל העניינים המוסדרים בו. הוראות ההסכם שלובות זו בזו ולא ניתן להחיל הוראות בעניינים מסוימים ללא הפעלתן של הוראות אחרות בהסכם זה.

16. יישוב חילוקי דעות

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


יֵשׁוּעָ בֶּן-דָּוִד
הסתדרות המורים


יָעֵל בֶּן-דָּוִד
מדינת ישראל

2018-29639