

הסכם קיבוצי מיוחד מיום 10 בחודש מאי 2022

בין: ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי בר-נתן, ועל-ידי מנכ"לית משרד החינוך, גב' דלית שטאובר;

(להלן: "המדינה")

מצד אחד

ובין: הסתדרות המורים בישראל, המיוצגת על – ידי המזכירה הכללית, גב' יפה בן-דויד;

(להלן: "הסתדרות המורים")

מצד שני

הואיל: ובימים 10.9.07, ו-25.12.08 נחתמו בין הצדדים הסכמים קיבוציים בדבר תנאי היישום של רפורמה במערכת החינוך, המכונה "רפורמת אופק חדש" (להלן גם: "רפורמת אופק חדש"), אשר מיושמת בבתי הספר ובמוסדות החינוך בשירות המדינה;

והואיל: וביום 4.3.15 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי בעניין המערכות את תנאי שכרם של מנהלים המועסקים ברפורמת אופק חדש, וכל זאת, אגב קביעת רמות מורכבות חדשות, כמפורט שם (להלן: "הסכם המנהלים");

והואיל: ובחשכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 30.9.16 (כפי שתוקן בהסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 19.3.17), הוסכם על המשך ניהול משא ומתן לשם חתימת הסכם קיבוצי ליישום רפורמת אופק חדש לגבי מנהלים במוסדות חינוך לתלמידים מחוננים ומצטיינים, כמפורט שם (להלן: "מרכזי מחוננים");

והואיל: והוחלט במדינה על החלת רפורמת אופק חדש לגבי עובדתם של העובדים המדורגים בדירוג עובדי הוראה המועסקים בניהול מרכזי מחוננים, במסגרתה יוטמעו שינויים והתאמות בסדרי עבודתם (להלן: "מנהלי מרכזי מחוננים");

והואיל: והוסכם בין הצדדים כי מנהלי מרכזי מחוננים יועסקו בהתאם להסכם הקיבוצי בעניין יישום רפורמת אופק חדש מיום 25.12.2008 (להלן: "הסכם אופק חדש"), כפי שעודכן ויעודכן מעת לעת, לרבות מכוח ההסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 29.2.2012 (להלן: "הסכם ההשלמה", ההסכם המעודכן ייקרא להלן "הסכם רפורמת אופק") ומכוח הסכם המנהלים, ובכפוף להוראות הסכם זה;

והואיל: ועל פי המוסכם בין הצדדים, במסגרת רפורמת אופק חדש, ישתנה מבנה שכרם של מנהלי מרכזי מחוננים באופן מהותי, ותהא עלייה בשכרם בשיעור משמעותי, לרבות בשכרם של מנהלי מרכזי מחוננים המבוטחים בפנסיה תקציבית מכוח חוק הגמלאות (להלן: "פנסיה תקציבית"), לעומת שכרם עובר להחלת הרפורמה; ולנוכח ההבנה כי תנאי השכר והגמלה במסגרת רפורמת אופק חדש מיטיבים עם מנהלי מרכזי מחוננים לעומת מצבם לולא היו מועסקים במתכונת תנאי הרפורמה;

והואיל: ולאור טעמים שונים אשר פורטו בהסכמים קיבוציים קודמים בין הצדדים הוסכם כי חישוב המשכורת הקובעת לגמלה של עובדי ההוראה המועסקים לפי תנאי אופק חדש ייעשה בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי אשר נחתם בין הצדדים להסכם זה ביום 24.8.2020 (להלן: "הסכם הפנסיה הכולל");

והואיל: ומשרד החינוך החיל את תנאי הסכם רפורמת אופק לגבי עובדי הוראה כמפורט להלן:

(א) מנהלי מרכזי מחוננים שהחלו העסקתם במשרד החינוך כעובדי הוראה חדשים, כהגדרתם בהסכם רפורמת אופק (להלן: "מנהל מרכז מחוננים שנקלט באופק")

(ב) מנהלי מרכזי מחוננים אשר עברו המרת שכר על פי הסכם רפורמת אופק טרם תחילת העסקתם כמנהלי מרכזי מחוננים (להלן: "מנהל מרכז מחוננים שעבר המרה ערב תחילת הסכם זה"),

ולגבי עובדי הוראה אלו אשר הועסקו כמנהלי מרכזי מחוננים במועד הקודם לתחילת הסכם זה נקבעו דרגות שכר ברפורמת אופק חדש במועד הקודם לתחילת הסכם זה.

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

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. המבוא להסכם זה והנספחים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות ההסכם מובאות לשם הנוחות בלבד ואין בהם כדי להשפיע על פרשנותו.

ב. תחולה

3. הסכם זה יחול על כל העובדים המדורגים בדירוג עובדי הוראה המועסקים בניהול מרכזי מחוננים בשירות המדינה, לרבות מנהל מרכז מחוננים שנקלט באופק ומנהל מרכז מחוננים שעבר המרה ערב תחילת הסכם זה (להלן: "מנהלים במרכזי מחוננים") וזאת לגבי חלק העסקתם כמנהלים במרכז מחוננים.

ג. תחילה, תוקף ותנאים

4. תחילתו של הסכם זה תהיה ביום 1.9.2022 (להלן: "מועד התחילה").

ד. הגדרות:

"היקף פעילות" - היקף הפעילות של מרכז מחוננים יהיה שווה לתוצאת החיבור $B+A$. ככל שהסכום שיתקבל לא יהיה מספר שלם, התוצאה תעוגל כלפי מעלה למספר השלם הקרוב ביותר.

A = מספר הימים בשבוע בהם מתקיימת במרכז פעילות עם תלמידים מחוננים. כל יום בו מתקיימת במרכז פעילות עם תלמידים מחוננים ייחשב ליום אחד.

B = מספר הימים בשבוע בהם מתקיימת פעילות עם תלמידים מצטיינים. כל יום בו מתקיימת במרכז פעילות עם תלמידים מצטיינים ייחשב לחצי יום.

מספר ימי הפעילות לעניין הפרמטרים A ו- B ייקבע בהתאם לנתונים שיעביר האגף למחוננים ומצטיינים במשרד החינוך.

לדוגמה:

מרכז מחוננים מסוים מקיים בימים א ו-ג פעילות של תלמידים מחוננים ובימים א, ג ו-ד פעילות של תלמידים מצטיינים.

$$A = 2 \text{ (ימים א ו-ג)}$$

$$B = 1.5 \text{ (ימים א, ג ו-ד)}$$

$$A+B = 3.5. \text{ התוצאה שהתקבלה אינה מספר שלם, לכן תעוגל כלפי מעלה ל-4.}$$

היקף הפעילות של מרכז המחוננים שווה ל-4.

"תנאי העסקה של עולם ישן" – כהגדרתם בהסכם הקיבוצי אשר נחתם בין הצדדים להסכם זה

ביום 24.8.2020 בעניין אופן חישוב המשכורת הקובעת לפנסיה תקציבית.

ה. החלת הסכם רפורמת אופק על מנהלים במרכזי מחוננים

5. החל ממועד התחילה, כל הוראות הסכם רפורמת אופק והסכם המנהלים יחולו על מנהלים במרכזי מחוננים, בכפוף לאמור להלן:

(א) לגבי מנהל במרכז מחוננים אשר משרד החינוך קבע כי היקף הפעילות הוא 3 ומעלה (להלן: "מרכז מחוננים גדול"):

(1) לצורך יישום הוראות הסכם רפורמת אופק והסכם המנהלים, יראו במנהל מרכז מחוננים גדול כמנהל בית ספר.

(2) לאחר סעיף 15 בהסכם המנהלים יבוא -

"15א. לצורך קביעת רמת המורכבות של מרכז מחוננים גדול, ילקחו בחשבון הפרמטרים הבאים:

א. מספר התלמידים במרכז המחוננים.

ב. מספר המוסדות המזינים את מרכז המחוננים.

למען הסר ספק, מובהר כי קביעת רמת המורכבות של מרכז מחוננים גדול תעשה לפי האמור בסעיף קטן זה ולא לפי אף סעיף אחר בהסכם המנהלים בעניין קביעת רמת המורכבות של מוסד כלשהו. למען הסר ספק, אין באמור לעיל כדי לגרוע מחלות הוראות אחרות בהסכם המנהלים שאינן עוסקות בקביעת רמת המורכבות, לרבות סעיפים 7 ו-8 להסכם המנהלים.

(3) למען הסר ספק -

א. גמול מחוננים לפי סעיף 41 להסכם רפורמת אופק חדש ייכלל בהגדרת "שכר קובע" שבסעיף 16 להסכם המנהלים.

ב. למען מניעת ספקות מובהר כי עם תחולת הסכם זה מנהל במרכז מחוננים גדול לא יהיה זכאי לגמול מחוננים, הקבוע בסעיף 41 להסכם רפורמת אופק.

ג. לגבי מנהל מרכז מחוננים גדול אשר ערב מינויו לתפקיד זה (ולאחר מועד תחילת הסכם זה) שכרו חושב כמורה יבוצע שיבוץ בטבלאות שכר המנהלים בהתאם להוראות שבסעיפים 16 עד 27 להסכם המנהלים, לפי העניין.

ד. זכאותו של מנהל מרכז מחוננים גדול לתוספת שמירת שכר תיבחן בהתאם להוראות סעיף 28 להסכם המנהלים.

ה. לגבי מנהל מרכז מחוננים שנקלט באופק ומנהל מרכז מחוננים שעבר המרה ערב תחילת הסכם זה - השכר הטבלאי שבהגדרת "שכר קובע" שבסעיף 16 להסכם המנהלים הוא בהתאם לדרגת השכר לפי תנאי הסכם רפורמת אופק לה היו זכאים ערב תחילתו של הסכם זה.

ו. מנהל מרכז מחוננים גדול אשר ערב מינויו היה זכאי לגמול ניהול מרכז מחוננים קטן, כאמור בסעיף 5 (ב) (4) להלן, ואשר מונה לתפקיד של מנהל מרכז מחוננים גדול (או שמרכז המחוננים שבניהולו גדל ועונה להגדרת "מרכז מחוננים גדול") לאחר מועד התחילה של הסכם זה, יחול סעיף 5 (א) (3) (ג) לעיל. גמול ניהול מרכז מחוננים קטן ייכלל בהגדרת "שכר קובע" שבסעיף 16 להסכם המנהלים. למען הסר ספק מובהר כי מנהל כאמור בסעיף זה מועסק ב - "תפקיד אחר" לעניין הוראת סעיף 19 להסכם המנהלים.

(4) למען הסר ספק מובהר כי לעניין סעיף 38 להסכם רפורמת אופק, יראו במנהל מרכז

מחוננים גדול כמנהל, וכי לא יחולו לגביו הוראות סעיף 38 להסכם רפורמת אופק.

(5) הוראות נוספות בקשר למי שעבר תחילת הסכם זה הועסק בתפקיד מנהל מרכז מחוננים גדול (בהתאם להגדרתו בהסכם זה לעיל) מפורטות בנספח א' להסכם זה.

(ב) לגבי מנהל במרכז מחוננים אשר היקף פעילותו הוא פחות מ-3 (להלן: "מרכז מחוננים קטן"):

(1) לצורך יישום הוראות הסכם רפורמת אופק, לרבות לצורך המרת השכר, יראו במנהל במרכז מחוננים קטן כמורה בבית ספר רגיל (ולמען הסר ספק - לא כמנהל בית ספר). מובהר כי לצורך המרת השכר יובאו בחשבון כלל העסקותיו של מנהל במרכז מחוננים קטן בכל מוסדות החינוך שהסכם רפורמת אופק חל עליהם (כל העסקה בהתאם לבסיס המשרה הרלוונטי לה), ערב ההמרה.

(2) בהמשך לאמור בסעיף קטן (1) לעיל, יישום הוראות הסכם רפורמת אופק לעניין מבנה שבוע העבודה של מנהל במרכז מחוננים קטן יהיה בהתאם למבנה שבוע העבודה של מורה בבית ספר יסודי, אך בהתאם למפורט להלן:

(א) במרכז מחוננים קטן אשר היקף פעילותו הוא 1 - (1) היקף המשרה בו יועסק כמנהל במרכז המחוננים הקטן יהיה 33.333% (שליש).

(2) מבנה שבוע עבודתו בהיקף משרתו כמנהל מרכז מחוננים קטן - (א) שעות פרונטאליות - 3 שעות ישמשו להוראה פרונטלית. יתרת השעות הפרונטאליות ישמשו לעבודת הניהול (ולא להוראה פרונטלית).

(ב) שעות פרטניות- ישמשו לעבודת הניהול.

(ג) שעות שהיה- ישמשו לעבודת הניהול.

(ב) במרכז מחוננים קטן אשר היקף פעילותו הוא 2 -

(1) היקף המשרה בו יועסק כמנהל במרכז המחוננים הקטן יהיה 50% (חצי).

(2) מבנה שבוע עבודתו בהיקף משרתו כמנהל מרכז מחוננים קטן -

(א) שעות פרונטאליות - 4 שעות ישמשו להוראה פרונטלית. יתרת השעות הפרונטאליות ישמשו לעבודת הניהול (ולא להוראה פרונטלית).

(ב) שעות פרטניות- ישמשו לעבודת הניהול.

(ג) שעות שהיה- ישמשו לעבודת הניהול.

(3) למען הסר ספק עובד הוראה אשר עבר להעסקה כמנהל במרכז מחוננים קטן לא יהיה זכאי לתוספת האישית הקבועה בסעיף 23 להסכם רפורמת אופק או להגדלת מקדם ההמרה הקבועה בסעיף 49 להסכם רפורמת אופק.

(4) גמול למנהל במרכז מחוננים קטן

(א) מנהל במרכז מחוננים קטן יהיה זכאי לגמול תפקיד (להלן: "גמול ניהול מרכז מחוננים קטן") כדלקמן:

(1) במרכז מחוננים קטן שבו היקף הפעילות הוא 1 - 7% (שבעה אחוזים) מהשכר המשולב.

(2) במרכז מחוננים קטן שבו היקף הפעילות הוא 2 - 17% (שבעה עשר אחוזים) מהשכר המשולב.

למען הסר ספק מובהר כי לצורך סעיף זה השכר המשולב הוא השכר המשולב של מורים המועסקים בתנאי רפורמת אופק (בהתאם לנתוני שכר - השכלה, דרגה וותק).

(ב) על גמול ניהול מרכז מחוננים קטן, יחולו הוראות סעיפים קטנים 39(ב) ו-39(ב1) להסכם רפורמת אופק.

(ג) למען הסר ספק, מובהר כי מנהל מרכז מחוננים גדול לא יהיה זכאי לגמול ניהול מרכז מחוננים קטן.

ע"פ

א.פ. -'

77

(5) למען הסר ספק מובהר כי מנהל במרכז מחוננים קטן, יהיה זכאי בגין תפקידו זה לגמול מחוננים בהתאם לכללים המפורטים בסעיף 41 להסכם רפורמת אופק בלבד, כפי שיעודכנו מעת לעת.

(6) למען הסר ספק מובהר כי לעניין סעיף 38 להסכם רפורמת אופק, יראו בתפקיד מנהל במרכז מחוננים קטן כתפקיד ניהולי, וכי לא יחולו לגביו הוראות סעיף 38 להסכם רפורמת אופק.

(7) הוראות נוספות בקשר למי שערב תחילת הסכם זה הועסק בתפקיד מנהל מרכז מחוננים קטן (בהתאם להגדרתו בהסכם זה) מפורטות בנספח א' להסכם זה.

(ג) מובהר כי מנהל במרכז מחוננים שנקלט באופק חדש, לא ייחשב בשל הסכם זה כ"עובד הוראה קיים" כהגדרתו בהסכם רפורמת אופק.

(ד) מנהלים במרכזי מחוננים (לרבות מנהל מרכז מחוננים שנקלט באופק חדש ומנהל מרכז מחוננים שעבר המרה ערב תחילת הסכם זה), לא יהיו זכאים לכפל זכות, תשלום או הטבה, מכוח הסכם זה, ככל שזו כבר הוענקה, שולמה או הוחלה לגביהם עוד לפני מועד התחילה, בגין אותה תקופה, וכי לא יוחלו לגביהם מכוח הוראות הסכם זה, הוראות הסכם רפורמת אופק ככל שאלה כבר הוחלו לגביהם ערב תחילת הסכם זה

למען הסר ספק מובהר למשל, ומבלי למצות, כי בכל מקרה לא תבוצע למנהל מרכז מחוננים שנקלט באופק חדש ומנהל מרכז מחוננים שעבר המרה ערב תחילת הסכם זה (אשר ערב תחילת הסכם זה כבר נקבעה להם דרגה ברפורמת אופק חדש), המרת שכר כ"עובד הוראה קיים" (מורה או מנהל, לפי העניין) לפי סעיפים 43 עד 46, 54 עד 56, 69 עד 71, ו-78 עד 80 להסכם רפורמת אופק (מששכרם כבר נקבע לפי טבלאות השכר ברפורמה החל ממועד תחילת העסקתם בניהול מרכזי מחוננים או טרם תחילת העסקתם בניהול מרכזי מחוננים, לפי העניין);

כי הם לא יהיו זכאים לשעות גיל מכוח הוראות הסכם זה, ככל שהם כבר זכאים לשעות גיל ערב מועד התחילה (והסכם זה לא גורע מזכאותם הקודמת כאמור), וכדומה.

(ה) בנוסף לאמור לעיל, מובהר כי מנהל במרכז מחוננים גדול אשר ערב תחילתו של הסכם זה, נקבעה לו דרגה כמורה ברפורמת אופק חדש, יבוצע לו מעבר בין תפקידים בהתאם להוראות בהסכם הסכם המנהלים לגבי מורה שנתמנה למנהל (אף שבפועל לא חל שינוי בתפקידו של מנהל במרכז כאמור), ובפרט בהתאם להוראות בעניין זה בפרק ב' להסכם המנהלים.

(ו) מוסכם כי החל ממועד יישום הרפורמה, הוראת סעיף 3 להסכם הקיבוצי המיוחד בין ממשלת ישראל ובין הסתדרות המורים מיום 10.1.2008 שעניינו כניסת עובדי ההוראה לשלב א' ברפורמה במערכת החינוך, לא תחול על עובדי ההוראה עליהם חל הסכם זה. מובהר למען הסר ספק, לפיכך, לכל המאוחר, החל מיום 1.9.2022, לא תהא לכלל מנהלי מרכזי המחוננים שעברו להעסקה בתנאי הסכם רפורמת אופק לפי הסכם זה, הזכאות לתוספת שכר האמורה בסעיף 3 באותו הסכם.

6. מענק חר פעמי

(א) מנהל במרכז מחוננים אשר מועסק בתפקיד זה במועד התחילה (להלן: "מנהל לעניין המענק"), ושהיה מועסק במשרה מלאה בשירות המדינה בתפקיד כאמור בתנאי העסקה של עולם ישן, בכל התקופה שמיום 1.9.2016 עד יום 31.8.2022 (להלן: "התקופה למענק"), יהיה זכאי למענק חר פעמי בגובה 38,000 ש"ח בלבד (במילים: שלושים ושמונה אלף שקלים חדשים) (להלן: "המענק החד פעמי").

י"פ

י"פ

י"פ

(ב) מנהל לעניין המענק, אשר הועסק בתפקיד כאמור בתנאי העסקה של עולם ישן, במשרה מלאה בחלק מהתקופה למענק, יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק המשולם, כיחס בין תקופת העבודה שלו בתפקיד כאמור בתנאי העסקה של עולם ישן לבין תקופת העבודה של מנהל לעניין המענק שהועסק בכל התקופה למענק בתנאי העסקה של עולם ישן (להלן – "יחס התקופות"). רק לעניין חישוב יחס התקופות ומבלי שיפגע גובה המענק החד פעמי בשל כך, הן בתקופת העבודה של מנהל לעניין המענק, אשר הועסק במשרה מלאה בחלק מהתקופה למענק והן בתקופת העבודה של מנהל לעניין המענק, שהועסק בכל התקופה למענק, לא יילקחו בחשבון החודשים יולי ואוגוסט הנופלים בתקופה למענק מצד אחד ואילו התקופה למענק כולה תיחשב כתקופה בת 60 חודשים מצד שני.

לדוגמא – מנהל לעניין המענק אשר הועסק במשרה מלאה בתנאי העסקה של עולם ישן ביום 1.2.2018 ועד ליום 31.8.2022 יהיה זכאי למענק בסכום 28,500 ₪ לפי החישוב הבא:

$A =$ מספר החודשים הרלוונטיים לחישוב המענק בהם הועסק העובד $= 45$ (5 חודשים רלוונטיים לחישוב המענק מבין החודשים פברואר 2018 עד אוגוסט 2018 כולל + ארבע שנות לימודים * 10 חודשים רלוונטיים לחישוב המענק (התקופה שבין ספטמבר 2018 ואוגוסט 2022 בניכוי החודשים יולי ואוגוסט).

$$\frac{A}{60} * 38,000 = \frac{45}{60} * 38,000 = 28,500$$

(ג) מנהל לעניין המענק, אשר הועסק בתפקיד כאמור בתנאי העסקה של עולם ישן במשרה חלקית בכל (מלוא) התקופה למענק יהיה זכאי לחלקו היחסי של המענק, כיחס לחלקיות משרתו (המשוקללת) בתקופה למענק בה הועסק בתנאי העסקה של עולם ישן. רק לעניין חישוב חלקיות המשרה (המשוקללת) בתקופה למענק ומבלי שיפגע גובה המענק החד פעמי בשל כך, בתקופה למענק לא יילקחו בחשבון החודשים יולי ואוגוסט הנופלים בתקופה למענק מצד אחד ואילו התקופה למענק כולה תיחשב כתקופה בת 60 חודשים מצד שני. בכל מקרה, בחישוב חלקיות משרתו של מנהל לעניין המענק בכל חודש לצורך החישוב כאמור, לא יילקחו בחשבון היקפי משרה שמעבר ל-100%.

(ד) מנהל לעניין המענק, אשר הועסק בתפקיד כאמור בתנאי העסקה של עולם ישן, במשרה חלקית בחלק מהתקופה למענק יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק, כיחס בין חלקיות משרתו ותקופת העבודה שלו בתפקיד כאמור בתנאי העסקה של עולם ישן בתקופה למענק לבין תקופת העבודה של מנהל לעניין המענק שהועסק בכל התקופה למענק במשרה מלאה בתנאי העסקה של עולם ישן (להלן – "יחס התקופות וחלקיות המשרה"). רק לעניין חישוב יחס התקופות וחלקיות המשרה ומבלי שיפגע גובה המענק החד פעמי בשל כך, בתקופה למענק לא יילקחו בחשבון החודשים יולי ואוגוסט הנופלים בתקופה למענק מצד אחד ואילו התקופה למענק כולה תיחשב כתקופה בת 60 חודשים מצד שני. בכל מקרה, בחישוב חלקיות משרתו של מנהל לעניין המענק בכל חודש לצורך החישוב כאמור, לא יילקחו בחשבון היקפי משרה שמעבר ל-100%. לדוגמא – מנהל לעניין מענק אשר הועסק בחלקיות משרה בתנאי העסקה של עולם ישן ובתקופות כמפורט להלן:

מיום 1.10.2017 ועד ליום 31.8.2018 במשרה מלאה (100%).

מיום 1.9.2018 ועד ליום 31.8.2019 בהיקף של 110% משרה.

מיום 1.9.2019 ועד ליום 31.8.2022 בהיקף של 70% משרה.

ע

פ. י. פ.

ע

יהא זכאי למענק בסכום 25,333 ₪ לפי החישוב להלן:

A = מספר החודשים הרלוונטיים למענק בהם העובד הועסק בהיקף של 100% משרה
= 9.

B = מספר החודשים הרלוונטיים למענק בהם העובד הועסק בהיקף של 110% משרה
= 10. כאמור יילקח לצורך חישוב המענק היקף משרה של 100% בלבד.

C = מספר החודשים הרלוונטיים למענק בהם העובד הועסק בהיקף של 70% משרה
= 30.

$$\frac{A * 1 + B * 1 + C * 0.7}{60} * 38,000 = \frac{9 * 1 + 10 * 1 + 30 * 0.7}{60} * 38,000 = 25,333$$

(ה) מוסכם כי בחישוב תקופת העבודה במסגרת תקופת המענק לעניין סעיף זה, לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה המנהל לעניין המענק, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום. מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה המנהל לעניין המענק בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות, כמשמעותה בסעיף 6 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") או בחופשה ללא משכורת לרגל מחלה.

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

(ז) 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 למנהל לעניין המענק ערב יציאתו לתקופת הלידה וההורות או לשירות המילואים או לחופשה ללא משכורת לרגל מחלה, לפי המקרה.

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

(ח) למען הסר ספק ומבלי לגרוע מיתר ההוראות דלעיל, מובהר כי האמור בסעיפים (ו) ו-(ז) לעיל, חל בהתאמה גם עבור שני המינים אצל מנהל מרכז מחוננים לעניין מענק.

(ט) המענק אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה לרבות לעניין חישוב התמורה עבור ביצוע שעות ייחודיות (כגון שעות פעילות בית ספרית לזכאים לכך), לעניין הפחתת שכר בשל שעת היעדרות, לעניין חישוב התמורה המשולמת כאמור בסעיף 33(ד) להסכם רפורמת אופק חדש, 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).

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

(יא) אין בתשלום המענק כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלאות השכר המשולב.

(יב) מובהר כי לגבי מנהל לעניין המענק אשר זכאי למענק לפי סעיף זה ואשר במועד ביצוע תשלום המענק כאמור בסעיף שגיאה! מקור ההפניה לא נמצא. להלן, מתקיימות לגביו הנסיבות המפורטות באחד מן הסעיפים (1) עד (4) להלן, יבוצע לגביו תשלום המענק

24

7 - 7

27

במשכורת החודש הראשונה שתשולם עם החזרה לעבודה במשכורת, ולכל היותר במשכורת החודש שאחריה:

- (1) בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום;
- (2) בחופשת מחלה ללא משכורת;
- (3) בתקופת לידה והורות כמשמעותה בחוק עבודת נשים;
- (4) נעדר מעבודה בגין פגיעה בעבודה שאינה נזקפת על חשבון חופשת המחלה שלה לפי כל דין.

7. מועד תשלום

התשלומים הנובעים מסעיף 6 להסכם זה, ישולמו החל ממשכורת חודש אוגוסט 2022 (המשולמת בחודש ספטמבר 2022) ולכל המאוחר במשכורת חודש ספטמבר 2022 (המשולמת בחודש אוקטובר 2022). במועד התשלומים לפי סעיף זה, ישולמו גם ההפרשים ממועד כניסת ההסכם לתוקף כאמור ככל שיידרש.

ז. הסכם הפנסיה הכולל

8. לעניין התחולה של הסכם הפנסיה הכולל לגבי עובדי ההוראה ולצורך יישומו, מובהר למען הסר ספק, כי הסכם זה מהווה "הסכם קיבוצי אחר" כמשמעותו בסיפא להגדרה של "תנאי רפורמת אופק חדש" אשר בהגדרת "תנאי רפורמה במערכת החינוך" כאמור בסעיף 4 להסכם הפנסיה הכולל.

ז. מיצוי תביעות

9. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בנושא החלת רפורמת אופק חדש לגבי מנהלים במרכזי מחוננים עליהם חל הסכם זה, לרבות מכוח סעיף 155(ב) להסכם רפורמת אופק ולרבות מכוח סעיף 11(ב)(2) בהסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים ביום 30.9.16, ולרבות בקשר לסעיף 90 להסכם ההשלמה.
10. מבלי לגרוע מכלליות האמור, ולמען הסר ספק מובהר כי בנושאים הקשורים לעצם השינוי במבנה העבודה של מנהלים במרכזי מחוננים, והתמורה בגין עצם ביצוע המעבר לעבודה לפי תנאי רפורמת אופק חדש, המיצוי הוא מלא ומוחלט.
11. בנוסף לאמור לעיל, ומבלי לגרוע ממנו, מובהר כי לא ינוהל משא ומתן בנוגע לדרישות כלכליות נוספות כלשהן בגין החלת רפורמת אופק חדש על מנהלים במרכזי מחוננים עליהם חל הסכם זה.
12. בשל האמור בסעיפים 5(א)(1) ו-5(ב)(1) מוסכם כי הוראות מיצוי תביעות אשר תיקבענה בהסכמים עתידיים בין הצדדים, בנוגע לעובדי הוראה בבתי ספר רגילים (מנהלים, או מורים, לפי העניין), יחולו גם לגבי מנהלים במרכזי מחוננים.
13. מובהר כי אין באמור לעיל כדי לגרוע מהוראות מיצוי התביעות שחלות בין הצדדים.

ח. שקט תעשייתי

14. 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 בהליכי העבודה או סדריה, לגבי כל אחד מהעניינים המפורטים בסעיפים 9 עד 12 לעיל.
15. מובהר כי אין באמור כדי לגרוע מהוראות שקט תעשייתי החלות בין הצדדים.

פ.פ.

פ.פ.

פ.פ.

ולראיה באו הצדדים על החתום

י' סגן 212
בשם הסתדרות המורים

ח' דר-מן
בשם ממשלת ישראל
למאורי ע"מ

הוראות נוספות בקשר למנהלים קיימים במרכזי מחוננים

הואיל ומנהלים במרכזי מחוננים אשר כיהנו בתפקיד זה ערב תחילת ההסכם הקיבוצי מושא נספח זה (להלן – "מנהלים קיימים" ו – "ההסכם הקיבוצי" בהתאמה) הועסקו בתפקיד זה בתנאים שונים, חלקם על פי תנאי העסקה של עולם ישן וחלקם על פי תנאים שלא נקבעו בהסכמים הקיבוציים אשר נחתמו בין הצדדים להסכם זה, הוסכם להלן על הוראות ייחודיות אשר יחולו על מנהלים קיימים במרכזי מחוננים:

מנהל מרכז מחוננים גדול

1. לגבי מנהל מרכז מחוננים שנקלט באופק ומנהל מרכז מחוננים שעבר המרה ערב תחילת ההסכם זה, אשר במועד תחילת ההסכם הקיבוצי הועסק בתפקיד מנהל מרכז מחוננים גדול ושכרו בגין תפקיד זה שולם כמורה על פי תנאי רפורמת אופק (להלן – "מנהל קיים במרכז מחוננים גדול באופק") יחולו ההוראות הבאות:

(א) בשונה מן האמור בסעיף 5(א)(3)(ג) להסכם הקיבוצי, לגבי שיבוץ מנהל קיים במרכז מחוננים גדול באופק יחולו הוראות סעיפים 16 עד 27 להסכם המנהלים בשינויים המפורטים להלן:

(1) לגבי מנהל אשר ערב תחילת ההסכם זה שולמה לו תוספת גמול ריכוז/ניהול מחוננים בשיעור שצולה על 16.8%, לא יחולו הוראות ההסכם המנהלים לעניין "השכר לשיבוץ", חלף כך שכרו לשיבוץ יהיה הגבוה מבין השניים הבאים:

א. השכר הקובע, כהגדרתו בסעיף 16 להסכם המנהלים והסכום המתקבל מחישוב גמול הריכוז/ניהול בשיעור של 16.8% בלבד (ולא בסכום ששולם למנהל ערב תחילת ההסכם הקיבוצי). בהתאם לאמור בסעיף 19 להסכם המנהלים, המקדם על פי חלופה זו יהיה 1.1 או 1.05 בהתאם לתפקיד בו הועסק המנהל ערב מינויו.

ב. השכר הקובע, כהגדרתו בסעיף 16 להסכם המנהלים יכלול את סכום גמול הריכוז/ניהול ששולם בשכרו ערב תחילת ההסכם הקיבוצי. בשונה מהאמור בסעיף 19 להסכם המנהלים, על פי חלופה זו המקדם יהיה שווה ל- 1.

(2) לגבי מנהל אשר ערב תחילת ההסכם שולמה לו תוספת גמול ריכוז/ניהול מחוננים בשיעור של עד 16.8%, "השכר הקובע" כהגדרתו בסעיף 16 להסכם המנהלים יכלול את גמול ריכוז/ניהול מחוננים אשר שולם למנהל ערב תחילת ההסכם הקיבוצי.

יפ

א. ב. ג.

א. ב.

- (3) למען הסר ספק, גמול מחוננים כמשמעותו בסעיף 41 להסכם רפורמת אופק, ככל שמנהל קיים במרכז מחוננים גדול באופק היה זכאי לו, יכלול במסגרת "השכר הקובע" בהגדרתו בסעיף 16 להסכם המנהלים.
- (ב) בשונה מן האמור בסעיף 5(א)(3)(ד) להסכם הקיבוצי, סעיף 28 להסכם המנהלים יחול לגבי מנהל קיים במרכז מחוננים גדול באופק כך שבמקום הגדרת רכיב A שבסעיף 28 להסכם המנהלים רכיב A יהיה שווה ל"שכר לשיבוץ" כפי שייקבע בעניינו של המנהל בהתאם להוראות המפורטות לעיל. למען הסר כל ספק, השכר לשיבוץ הינו בגין 100% משרה בלבד. לא יחול כל שינוי ביתר הוראות סעיף 28 להסכם המנהלים.
- (ג) מנהל קיים במרכז מחוננים גדול באופק אשר לאחר שיבוצו כמפורט בהסכם הקיבוצי ובנספח זה לעיל ולאחר בחינת זכאותו לתוספת שמירת שכר כמפורט בסעיף קטן 1(ב) לעיל יימצא כי סכום השכר לו יהיה זכאי לאחר שיבוץ (כמפורט בהגדרת Y להלן) נמוך מסכום השכר אשר שולם לו עובר לשיבוץ (כמפורט בהגדרת X להלן), יהיה זכאי לתוספת אישית שקלית בסכום Z כמפורט מטה, אשר יחולו עליה הכללים המפורטים להלן:
- (1) לאור הנסיבות הייחודיות שהובילו לקביעת התוספת (Z), תוספת (Z) לא תהווה שכר לכל דבר ועניין, והיא לא תובא בחשבון לעניין חישוב המשכורת הקובעת לפנסיה תקציבית או לעניין הפרשות לקרן השתלמות. בגין תוספת (Z) יבוצעו הפקדות וניכויים לקופת גמל לקצבה (הן לגבי מנהלים בהסדר פנסיה תקציבית והן לגבי מנהלים המבוטחים בפנסיה צוברת) בשיעורים ובכללים הקבועים בסעיף 4 להסכם הקיבוצי אשר נחתם בין הצדדים ביום 17.2.2010, וכפי שיהיו מעת לעת.
- (2) תוספת (Z) לא תהווה בסיס לחישוב תוספות אחרות (אחוזיות או שקליות) ולא תהווה בסיס לחישוב ערך שעה.
- (3) הזכאות לתוספת (Z) היא רק כל עוד מנהל במרכז מחוננים גדול ממשיך לכהן כמנהל מוסד החינוך. מובהר כי במקרה שבו מנהל מרכז מחוננים גדול יעבור להעסקה כמורה (ולא כמנהל) לא יהיה זכאי עוד לתוספת זו.

לעניין סעיף קטן 1(ג) זה –

X - השכר לו היה זכאי המנהל ערב תחילת ההסכם הקיבוצי למעט - תוספת 2016 הקבועה בסעיף 2 (ה) להסכם הקיבוצי אשר נחתם בין הצדדים ביום 19.3.2017, החזרי הוצאות, תשלומים שנתיים, גילום מס וזקיפת הטבה למס - בשל העסקה בהיקף המשרה הנמוך מבין הבאים:

- מלוא היקף העסקתו כמנהל קיים במרכז מחוננים גדול באופק ערב תחילת ההסכם הקיבוצי.

27

2 - 1

27

• 150% משרה.

Y - השכר הטבלאי לו זכאי המנהל במועד שיבוצו כמפורט בהסכם הקיבוצי ובסעיף קטן 1(א) לעיל (+) תוספת שמירת השכר לה זכאי המנהל בהתאם להוראות סעיף קטן 1(ב) לעיל (ככל שזכאי) והכל במועד תחילת ההסכם הקיבוצי.

$$X - Y = Z$$

2. לגבי עובד הוראה שבמועד תחילת ההסכם הקיבוצי הועסק בתפקיד מנהל מרכז מחוננים גדול בתנאי העסקה של עולם ישן ולא נקבעה לו דרגה באופן חדש קודם לתחילת ההסכם הקיבוצי (להלן - "מנהל קיים במרכז מחוננים גדול") יחולו ההוראות הבאות:

(א) בשונה מן האמור בסעיף 5 להסכם הקיבוצי, לגבי מנהל קיים במרכז מחוננים גדול יחולו ההוראות המפורטות בסעיפים 70 עד 72 להסכם רפורמת אופק לגבי המרת השכר, שיבוצ בטבלת השכר המשולב למנהלים ותוספת אישית אחוזית למנהל קיים במעבר לרפורמה.

(ב) למען הסר ספק, תוספת 2016 הקבועה בסעיף 2 (ה) להסכם הקיבוצי אשר נחתם בין הצדדים ביום 19.3.2017 לא תיכלל בשכר להמרה X הקבוע בסעיף 70 (א) (1) להסכם רפורמת אופק.

(ג) למען הסר ספק, לעניין חישוב התוספת האישית בסעיף 72 (א) - "העסקה במלוא היקף משרתו" הינה בהתאם להיקף המשרה בו הועסק בחודש הקובע (כמשמעותו בהסכם רפורמת אופק) ובכל מקרה לא יותר מ- 150% משרה.

3. לגבי עובד הוראה שבמועד תחילת ההסכם הקיבוצי הועסק בתפקיד מנהל מרכז מחוננים גדול בתנאי העסקה של עולם ישן ונקבעה לו דרגה באופן חדש קודם לתחילת ההסכם הקיבוצי (בשל העסקה אחרת) (להלן - "מנהל קיים במרכז מחוננים גדול עם דרגת אופק") יחולו ההוראות הבאות:

(א) ככל שמנהל כאמור הועסק ערב תחילת ההסכם הקיבוצי בהעסקה נוספת על פי תנאי רפורמת אופק חדש, שכרו לשיבוצ יקבע בהתאם להוראות סעיף 22 להסכם המנהלים (כ"מנהל חדש").

(ב) ככל שמנהל כאמור הועסק ערב תחילת ההסכם הקיבוצי רק בתנאי עולם ישן, אזי לצורך שיבוצו בטבלת השכר:

בשלב ראשון דרגתו באופן תעודכן על פי פרקי זמן השחייה הנדרשים ושעות הפיתוח המקצועי שנצברו (ועל פיהם בלבד) בתקופה שהמנהל הועסק בתנאי "עולם ישן" והכל בהתאם לכללי הסכם רפורמת אופק.

בשלב שני ייקבע שכרו הרעיוני כמורה באופן בהתאם לדרגה שנקבעה בשלב הראשון ולטבלאות שכר המורים אשר נקבעו בהסכם רפורמת אופק.

- P. 1

2. 1.

1. 1.

בשלב שלישי, על פי השכר הרעיוני כמורה יבוצע שיבוץ בטבלאות שכר המנהלים אשר נקבעו בהסכם המנהלים בהתאם להוראות סעיפים 16 עד 27 להסכם המנהלים בשינויים המפורטים בסעיפים קטנים (ג) ו-(ד) להלן.

בשלב רביעי תיבחן זכאותו של המנהל לתוספת שמירת שכר בהתאם להוראות סעיף 28 להסכם המנהלים.

(ג) הוראות סעיפים 16, 19 ו-20 להסכם המנהלים יחולו בשינויים המפורטים להלן:

(1) לעניין "השכר הקובע" כמשמעותו בסעיף 16 להסכם המנהלים יובא בחשבון "גמול ריכוז/ניהול מחוננים" בסכום ששולם בפועל ערב תחילת ההסכם הקיבוצי.

(2) למנהלים אשר ערב תחילת ההסכם הקיבוצי היו זכאים לתוספת השעות אשר נזכרת בסעיף 22 לחוזר מנכ"ל משרד החינוך מד/1 – כ"ג באלול התשמ"ג (1.9.1983) שעניינה תוספת של 20% על שעות הלימוד בפועל בכיתות מחוננים (להלן – "תוספת השעות") יתווסף לסכום ה"שכר הקובע" (כמשמעותו בסעיף 16 להסכם המנהלים) סכום השווה ל-14% מהשכר המשולב (בלבד) של המנהל.

(ד) מנהל קיים במרכז מחוננים גדול עם דרגת אופק אשר לאחר שיבוצו כמפורט בהסכם הקיבוצי ובנספח זה לעיל ולאחר בחינת זכאותו לתוספת שמירת שכר כמפורט בסעיף 28 להסכם המנהלים יימצא כי סכום השכר לו יהיה זכאי לאחר שיבוץ (כמפורט בהגדרת Y להלן) נמוך מסכום השכר אשר שולם לו עובר לשיבוץ (כמפורט בהגדרת X להלן), יהיה זכאי לתוספת אישית שקלית בסכום Z כמפורט מטה, אשר יחולו עליה הכללים המפורטים להלן:

- (1) לאור הנסיבות הייחודיות שהובילו לקביעת תוספת (Z), תוספת (Z) לא תהווה שכר לכל דבר ועניין, והיא לא תובא בחשבון לעניין חישוב המשכורת הקובעת לפנסיה תקציבית או לעניין הפרשות לקרן השתלמות. בגין תוספת (Z) יבוצעו הפקדות וניכויים לקופת גמל לקצבה (הן לגבי מנהלים בהסדר פנסיה תקציבית והן לגבי מנהלים המבוטחים בפנסיה צוברת) בשיעורים ובכללים הקבועים בסעיף 4 להסכם הקיבוצי אשר נחתם בין הצדדים ביום 17.2.2010, וכפי שיהיו מעת לעת.
- (2) תוספת (Z) לא תהווה בסיס לחישוב תוספות אחרות (אחוזיות או שקליות) ולא תהווה בסיס לחישוב ערך שעה.
- (3) הזכאות לתוספת (Z) היא רק כל עוד מנהל במרכז מחוננים גדול ממשיך לכהן כמנהל מוסד החינוך. מובהר כי במקרה שבו מנהל מרכז מחוננים גדול יעבור להעסקה כמורה (ולא כמנהל) לא יהיה זכאי עוד לתוספת זו.

לעניין סעיף קטן 1(ג) זה –

X - השכר לו היה זכאי המנהל ערב תחילת ההסכם הקיבוצי, למעט תוספת 2016 הקבועה בסעיף 2 (ה) להסכם הקיבוצי אשר נחתם בין הצדדים ביום 19.3.2017, החזרי הוצאות, תשלומים שנתיים, גילום מס וזקיפת הטבה למס, בשל העסקה בהיקף המשרה הנמוך מבין הבאים:

- מלוא היקף העסקתו כמנהל קיים במרכז מחוננים גדול באופן ערב תחילת ההסכם הקיבוצי.
- 150% משרה.

Y - השכר הטבלאי ותוספת שמירת השכר להם זכאי המנהל במועד שיבוצו כמפורט בהסכם הקיבוצי ובסעיף קטן 3(ב) לעיל (ככל שזכאי) והכל במועד תחילת ההסכם הקיבוצי.

$$X - Y = Z$$

מנהל מרכז מחוננים קטן

4. לגבי עובד הוראה שבמועד תחילת ההסכם הקיבוצי הועסק בתפקיד מנהל מרכז מחוננים קטן (להלן – "מנהל קיים במרכז מחוננים קטן") יחולו ההוראות הבאות:

(ד) על אף האמור בסעיף 5(ב)(2)(א)(1) להסכם הקיבוצי, היקף המשרה המירבי של מנהל קיים במרכז מחוננים קטן אשר היקף פעילותו הוא 1 יהיה היקף משרה של 33% או היקף המשרה בו הועסק בתפקיד זה ערב תחילת ההסכם הקיבוצי, לפי הגבוה מבניהם. זאת כל עוד המשיך להיות מועסק בהיקף זה ברצף כמנהל במרכז המחוננים. מובהר למען הסר ספק כי אין באמור בסעיף זה כדי להוסיף על היקף המשרה הקבוע של המנהל לגביו יש מחויבות שיבוץ, ובעניין זה יחולו הכללים הקבועים בנהלי משרד החינוך.

(ה) על אף האמור בסעיף 5(ב)(2)(א)(2) להסכם הקיבוצי, מבנה שבוע העבודה של מנהל קיים במרכז מחוננים קטן אשר היקף הפעילותו הוא 1 יהיה כדלקמן:

(1) שעות פרונטאליות – מספר שעות ההוראה הפרונטאליות בהן לימד בפועל ערב תחילת ההסכם הקיבוצי או 3 שעות הוראה פרונטלית, לפי הגבוה מביניהם. יתרת השעות הפרונטאליות ישמשו לעבודת הניהול (ולא להוראה פרונטאלית).

(2) שעות פרטניות- ישמשו לעבודת הניהול.

(3) שעות שהיה- ישמשו לעבודת הניהול.

1
פ.ב

א ב ג

א ב ג

(ו) על אף האמור בסעיף 5(ב)(2)(ב)(1) להסכם הקיבוצי, היקף המשרה המירבי של מנהל קיים במרכז מחוננים קטן אשר היקף פעילותו הוא 2 יהיה היקף משרה של 50% או היקף המשרה בו הועסק בתפקיד זה ערב תחילת ההסכם הקיבוצי, לפי הגבוה מבניהם. זאת כל עוד המשיך להיות מועסק בהיקף זה ברצף כמנהל במרכז המחוננים. מובהר למען הסר ספק כי אין באמור בסעיף זה כדי להוסיף על היקף המשרה הקבוע של המנהל לגביי יש מחויבות שיבוץ, ובעניין זה יחולו הכללים הקבועים בנהלי משרד החינוך.

(ז) למען הסר ספק, אין באמור בסעיפים קטנים (א) ו- (ג) לעיל בכדי למנוע ממנהל מרכז מחוננים קטן לעבוד במוסדות חינוך נוספים, שאינם מרכז המחוננים הקטן אותו הוא מנהל, בכפוף לכללים הקבועים בהסכם רפורמת אופק לגבי העסקה בהיקף משרה העולה על משרה מלאה.

(ח) על אף האמור בסעיף 5(ב)(2)(ב)(2) להסכם הקיבוצי, מבנה שבוע העבודה של מנהל קיים במרכז מחוננים קטן אשר היקף פעילותו הוא 2 יהיה כדלקמן:

(4) שעות פרונטאליות – מספר שעות ההוראה הפרונטאליות בהן לימד בפועל ערב תחילת ההסכם הקיבוצי או 4 שעות הוראה פרונטלית, לפי הגבוה מביניהם. יתרת השעות הפרונטאליות ישמשו לעבודת הניהול (ולא להוראה פרונטאלית).

(5) שעות פרטניות- ישמשו לעבודת הניהול.

(6) שעות שהיה- ישמשו לעבודת הניהול.

5. ההסכם הקיבוצי

(ד) האמור בנספח זה מהווה חלק בלתי נפרד מההסכם הקיבוצי.

(ה) משמעות המונחים המפורטים בנספח זה הינה בהתאם להגדרתם בהסכם הקיבוצי.

(ו) האמור בנספח זה בא להוסיף על הוראות ההסכם הקיבוצי בהתייחס למנהלים קיימים במרכזי מחוננים בלבד.

(ז) בכל מקום בו אין בנספח זה התייחסות ייחודית למנהלים קיימים במרכזי מחוננים יחולו הוראות ההסכם הקיבוצי כלשונן.

(ח) למען הסר ספק, לעניין הגדרת השכר הקובע שבסעיף 16 להסכם המנהלים, "ערב מינויו" של מנהל קיים יהיה חודש אוגוסט 2022.

(ט) למען הסר כל ספק, לעובד הוראה המועסק בתנאי ההסכם הקיבוצי אין זכאות לתוספת השעות או לכל תוספת שכרית אחרת אשר נהגה עובר למועד תחילת ההסכם הקיבוצי ולא נקבע בהסכם הקיבוצי כי היא ממשיכה לחול.

2

3 - 1

27