

הסכם קיבוצי מיוחד

שנחתם ביום 19 באוגוסט 2024

בין: ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל, המיוצגת על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר אפי מלכין, ועל ידי המנהל הכללי של משרד החינוך, מר מאיר שמעוני;

(להלן: "המדינה") ;

מצד אחד

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

(להלן: "ההסתדרות") ;

מצד שני

וביום 7.5.2015 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי בעניין הרפורמה במכללות
להכשרת עובדי הוראה (להלן: "הסכם הרפורמה במכללות") וביום
21.01.2019 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי בעניין תוספות שכר והטבות
כספיות לטובת קידום דרגות ועניינים נוספים המוסדרים שם;

והצדדים ניהלו משא ומתן בדבר תנאי השכר וההעסקה של עובדי ההוראה
במכללות (כהגדרתם להלן);

והצדדים הגיעו להסכמות אותן הם מבקשים לעגן בהסכם קיבוצי זה;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

פרק א' - כללי

1. הוראות כלליות

(א) המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

N/C

2.5.1

- (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 להיפך, אלא אם כן צוין אחרת במפורש.
- (ד) כותרות ההסכם הן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו.
- (ה) אין באזכור מכתבים, חוזרי מנכ"ל משרד החינוך, נהלים וכיוצא בזאת, בהסכם זה כדי לשנות ממעמדם הנורמטיבי.

2. תחולה

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

3. תקופת ההסכם

הסכם זה הוא עד ליום 31.12.2027.

4. תוספת שכר שקלית 2024

- החל מיום 01.07.2024 עובדי הוראה במכללות יהיו זכאים לתוספת חודשית שקלית בסך של 569.89 ₪ למשרה מלאה, בהתאם למפורט להלן (להלן: "תוספת שקלית")-
- (א) עובד הוראה במכללה יהיה זכאי לתוספת שקלית בסכום שיחושב באופן יחסי לחלקיות משרתו בהשוואה לעובד הוראה במכללה במשרה מלאה.
- (ב) מוסכם כי תוספת שקלית 2024 לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר מינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.
- (ג) תוספת שקלית 2024 תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, לעניין פיצויי פיטורין כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורין התשכ"ג-1963, לעניין גמלאות הפרשות לקופת גמל לקצבה (עבור עובד הוראה המבוטח בפנסיה צוברת) ולעניין הפרשות לקרן השתלמות. מובהר כי אין באזכור רכיב מסוים כדי לקבוע זכאות לו.
- (ד) מוסכם כי תוספת שקלית 2024 לא תיכלל בבסיס לחישוב כל תוספת שכר וכל תוספת לשכר הקיימת ערב חתימת הסכם זה. לגבי תוספות שכר ותוספת לשכר שיסוכמו בעתיד יחולו הכללים שייקבעו לגביהן.
- (ה) החל מתום תקופת ההסכם זה, תוספת שקלית 2024 תעודכן בשיעורים של תוספות היוקר, במועדי התשלום של תוספות אלו.
- (ו) בסמוך לאחר מועד החתימה על הסכם זה, המדינה תפעל להכרה בתוספת שקלית 2024 כתוספת קבועה לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל – 1970.

N/C

3.9

(ז) התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש נובמבר 2024 (המשולמת בדצמבר 2024) ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בעד חודש דצמבר 2024 (המשולמת ינואר 2025). במועד התשלום כאמור ישולמו גם ההפרשים בעד התקופה שמיום 1.7.2024 ועד למועד התשלום כאמור לעיל.

5. תוספת שכר אחוזית 2024

א. תוספת אחוזית 2024 החל מיום 01.09.2024

(א) החל מיום 01.09.2024 עובדי ההוראה במכללות יהיו זכאים לתוספת שכר אחוזית 2024,

בשיעור 2% בהתאם למפורט להלן (להלן: "תוספת אחוזית 2024").

(ב) בסיס השכר לחישוב תוספת אחוזית 2024 הוא: שכר משולב וכל תוספות שכר (אחוזיות ושקליות) לרבות תוספות יוקר שהיו קיימות ביום 31.12.2023 והמובאות בחשבון לעניין חישוב ערך שעה, ולמעט:

- (1) תוספות שאינן משולמות על בסיס חודשי, שבועי או יומי;
- (2) תוספות שאינן מתעדכנות על-פי הסכמי תוספת יוקר ויש להן מנגנון עדכון אחר;
- (3) השלמת שכר עד לשכר מינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987;
- (4) תוספת שקלית 2024.

(ג) למען הסר ספק, מובהר כי לאור הבסיס לחישוב תוספת אחוזית 2024, התוספת האמורה לא תהווה בסיס לתוספת שכר ותוספות לשכר שהיו קיימות ביום 31.12.2023 (שכן הן בבסיסה).

(ד) למען הסר ספק, תוספת אחוזית 2024 לא תבוא בבסיס חישוב רכיבי שכר הקיימים ערב חתימת הסכם זה (שכן הן בבסיסה).

(ה) עובדים העובדים במשרה חלקית יהיו זכאים לתוספת אחוזית 2024 בסכום שיחושב באופן יחסי לחלקיות המשרה בהשוואה לעובדים במשרה מלאה כאמור.

(ו) מוסכם כי תוספת אחוזית 2024 לא תובא בחשבון לעניין חישוב השלמת השכר עד לשכר מינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

(ז) תוספת אחוזית 2024 תהווה שכר לכל דבר ועניין, ותובא בחשבון לעניין שכר משולב, חישוב ערך שעה, לעניין פיצויי פיטורין כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורין התשכ"ג-1963, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה (עבור עובד הוראה המבוטח בפנסיה צוברת) ולעניין הפרשות לקרן השתלמות. מובהר כי אין באזכור רכיב מסוים כדי לקבוע זכאות לו.

(ח) בסמוך לאחר מועד החתימה על הסכם זה, המדינה תפעל להכרה בתוספת אחוזית 2024 כתוספת קבועה לעניין חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל – 1970.

(ט) התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש נובמבר 2024 (המשולמת דצמבר 2024) ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בעד חודש דצמבר 2024 (המשולמת ינואר 2025). במועד התשלום כאמור ישולמו גם ההפרשים בעד התקופה שמיום 1.9.2024 ועד למועד התשלום כאמור לעיל.

N/c

2.2.1

5. הגדלת שיעור תוספת אחוזית 2024

(א) החל מיום 01.09.2025 שיעור תוספת אחוזית 2024 יעלה בשיעור של 2% (בפעולת חיבור) כך שיעורה של התוספת יגדל מ- 2% ל- 4% (במילים: ארבעה אחוזים) ללא שינוי ביתר הכללים החלים לגבי התוספת.

(ב) התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש ספטמבר 2025 (המשולמת באוקטובר 2025) ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בעד חודש אוקטובר 2025 (המשולמת בנובמבר 2025). ככל שהתשלומים ישולמו במסגרת המשכורת בעד חודש אוקטובר 2025 ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד משכורת חודש ספטמבר 2025.

(ג) החל מיום 01.09.2026 שיעור תוספת אחוזית 2024 יעלה בשיעור של 2% (בפעולת חיבור) כך ששיעורה של התוספת יגדל מ- 4% ל- 6% (במילים: שישה אחוזים) ללא שינוי ביתר הכללים החלים לגבי התוספת.

(ד) התשלומים הנובעים מסעיף זה ישולמו החל במשכורת המשולמת בעד חודש ספטמבר 2026 (המשולמת באוקטובר 2026) ולא יאוחר מהמשכורת המשולמת בעד חודש אוקטובר 2026 (המשולמת בנובמבר 2026). ככל שהתשלומים ישולמו במסגרת המשכורת בעד חודש אוקטובר 2026 ישולמו במסגרתה גם ההפרשים בעד משכורת חודש ספטמבר 2026.

א.ל.

6. מענק חד פעמי (בסכום כולל של 6,000 ש"ח)

עובד הוראה במכללה, אשר הועסק במכללה במועד חתימתו של הסכם זה (להלן: "עובד הוראה במכללה לעניין המענק"), ושהיה מועסק במשרה מלאה במכללה בכל התקופה שמיום 01.09.2023 עד יום 31.05.2024 (להלן: "התקופה למענק"), יהא זכאי למענק חד פעמי בגובה 6,000 ש"ח בלבד (במילים: ששת אלפים שקלים חדשים) (להלן: "המענק החד פעמי"), בהתאם ובכפוף לתנאים להלן:

(א) עובד הוראה במכללה לעניין המענק, אשר הועסק במשרה מלאה בחלק מהתקופה למענק כעובד הוראה במכללה, יהא זכאי לחלק יחסי של המענק החד פעמי, כיחס בין תקופת העבודה שלו כעובד הוראה במכללה לבין תקופת העבודה של עובד הוראה במכללה שהועסק בכל התקופה למענק.

לדוגמא – עובד הוראה במכללה לעניין המענק, אשר הועסק במשרה מלאה ביום 01.09.2023 ועד ליום 29.2.2024 יהיה זכאי למענק בסכום 4,000 ₪ לפי החישוב הבא:

$A =$ מספר החודשים הרלוונטיים לחישוב המענק בהם הועסק העובד $= 6$ (4 החודשים שבין ספטמבר 2023 לדצמבר 2023, ו-2 חודשים שבין ינואר 2024 לפברואר 2024).

N.I.C

א.ל.

$$\frac{A}{9} * 6,000 = \frac{6}{9} * 6,000 = 4,000$$

(ב) עובד הוראה במכללה לעניין המענק, אשר הועסק במשרה חלקית בכל (מלוא) התקופה למענק כעובד הוראה במכללה לעניין המענק, יהא זכאי לחלקו היחסי של המענק החד פעמי, ביחס לחלקיות משרתו (המשוקללת) בתקופה למענק. בכל מקרה, בחישוב חלקיות משרתו של עובד הוראה במכללה לעניין המענק, בכל חודש לצורך החישוב כאמור, לא יילקחו בחשבון היקפי משרה שמעבר ל-100%.

(ג) עובד הוראה במכללה לעניין המענק, אשר הועסק במשרה חלקית בחלק מהתקופה למענק כעובד הוראה במכללה כאמור יהא זכאי לחלק יחסי של המענק החד פעמי, כיחס בין חלקיות משרתו ותקופת העבודה שלו במכללה כאמור בתקופה למענק לבין תקופת העבודה של עובד הוראה במכללה לעניין המענק, שהועסק בכל התקופה למענק במשרה מלאה. בכל מקרה, בחישוב חלקיות משרתו של עובד הוראה במכללה לעניין המענק, בכל חודש לצורך החישוב כאמור, לא יילקחו בחשבון היקפי משרה שמעבר ל-100%.

לדוגמא – עובד הוראה במכללה לעניין המענק אשר הועסק בחלקיות משרה ובתקופות כמפורט להלן:

מיום 1.9.2023 ועד ליום 30.11.2023 בהיקף של 70% משרה.

מיום 1.12.2023 ועד ליום 31.05.2024 בהיקף של 110% משרה.

ל.א.

יהא זכאי למענק בסכום 5,400 ₪ לפי החישוב להלן:

A = מספר החודשים הרלוונטיים למענק בהם העובד הועסק בהיקף של 70% משרה = 3.
 B = מספר החודשים הרלוונטיים למענק בהם העובד הועסק בהיקף של 110% משרה = 6.
 כאמור יילקח לצורך חישוב המענק היקף משרה של 100% בלבד.

$$\frac{A * 0.7 + B * 1}{9} * 6,000 = \frac{3 * 0.7 + 6 * 1}{9} * 6,000 = 5,400$$

(ד) מוסכם כי בחישוב תקופת העבודה במסגרת התקופה למענק לעניין סעיף זה, לא יילקחו בחשבון תקופות בהן שהה עובד הוראה במכללה לעניין המענק, מכל סיבה שהיא, בחופשה ללא תשלום או בחופשה שדינה כדין חופשה ללא תשלום. מוסכם כי יובאו בחשבון תקופות בהן שהה עובד הוראה במכללה לעניין המענק בשירות מילואים או בתקופת לידה והורות, כמשמעותה בסעיף 6 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (26 שבועות) (להלן: "חוק עבודת נשים"). לגבי תקופות בהן שהה עובד הוראה במכללה בחופשה ללא משכורת מפאת מחלה,

ל.א.

N.I.C

תקופות אלו יובאו בחשבון בחישוב תקופת העבודה במסגרת התקופה למענק, בכפוף ולאחר פניית העובד למעסיקו והצגת סימוכין בעניין.

(ה) 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.

(ו) בתקופת לידה והורות או שירות מילואים אשר חלה במהלך התקופה למענק (כולה או חלקה) תחושב חלקיות המשרה (בעבור כל חודש היעדרות מלא), לפי חלקיות העסקה שהייתה לעובד הוראה במכללה לעניין המענק ערב יציאתו לתקופת הלידה וההורות או לשירות המילואים לפי המקרה. בכל מקרה, בחישוב חלקיות משרתו של עובד הוראה במכללה לעניין המענק, בכל חודש לצורך החישוב כאמור, לא יילקחו בחשבון היקפי משרה שמעבר ל-100%.

(ז) למען הסר ספק ומבלי לגרוע מיתר ההוראות דלעיל, מובהר כי האמור בסעיפים (ד) – (ו) לעיל, חל בהתאמה גם עבור שני המינים אצל עובדי הוראה במכללה לעניין המענק.

(ח) המענק החד פעמי אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין, לא יובא בחשבון לעניין חישוב ערך שעה לרבות 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, המענק החד פעמי לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987.

(י) אין בתשלום המענק החד פעמי כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלאות השכר המשולב.

(יא) המענק החד פעמי ישולם במשכורת חודש נובמבר 2024 (המשולמת בחודש דצמבר 2024) ולא יאוחר ממשכורת חודש דצמבר 2024 (המשולמת בחודש ינואר 2025).

(יב) מובהר כי לגבי עובד הוראה במכללה לעניין המענק, אשר זכאי למענק החד פעמי לפי סעיף זה ואשר במועד ביצוע תשלום המענק כאמור בסעיף קטן (יא) לעיל, מתקיימות לגביו הנסיבות המפורטות באחד מן הסעיפים (1) עד (3) להלן, יבוצע לגביו תשלום המענק החד פעמי במשכורת החודש הראשונה שתשלום 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 שלו לפי כל דין.

N/c

7.8.1

מיצוי תביעות

7.

(א) הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בעניינים המוסדרים בהסכם זה.

(ב) נוסף על האמור, הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות וטענות הצדדים בקשר לדרישות כלכליות נוספות לגבי העובדים עליהם הוא חל, בגין התקופה שעד ליום 31.12.2027. יובהר כי לא ינוהל כל משא ומתן נוסף, בנוגע לדרישות כלכליות נוספות לעובדי הוראה במכללות, בגין תקופת ההסכם.

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

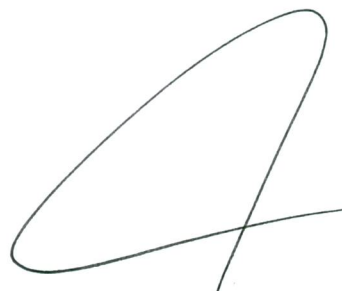
שקט תעשייתי

8.

(א) הצדדים מתחייבים כי לא ינקוט צד מהצדדים או יחידה מיחידותיו נגד הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי 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 שביתה או השבתה מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה או סדריה, בנוגע לדרישות כלכליות נוספות לגבי העובדים עליהם חל הסכם זה, עד ליום 31.12.2027.

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



מדינת ישראל



י' כ"ט אלול תשפ"ז
הסתדרות המורים