



משרד החינוך  
מינהלת אופק חדש



חוברת מידע לעובד ההוראה

הגיע זמן חינוך

מערכת החינוך יוצאת לדרך חדשה





**אופק חדש**

# אופק חדש

## הרפורמה בחינוך יוצאת לדרך.

במהלך שש שנים יעברו כל עובדי ההוראה בכתי הספר יסודיים, בחטיבות הביניים ובגני הילדים שינוי באופן העסקתם ובשכרם, במטרה לשפר את מעמד ההוראה, לשלב מורים איכותיים ולקדם את הישגי מערכת החינוך.

כתיבה ועריכה:

נולי חללע חילולי ללה  
יעלול

עיצוב וגרפיקה:

סטודיו 'שחר שושנה'  
מקבוצת סקורפיו

הוצאה לאור:

מחלקת הפרסומים,  
משרד החינוך

הגיע זמן חינוך

מערכת החינוך יוצאת לדרך חדשה



## תוכן העניינים

8 פתח דבר - פרופ' יולי תמיר, שרת החינוך  
11 גבי שלומית עמיחי, המנהלת הכללית

13 מבוא

### "אופק חדש" למורה, ליועץ ולמתמחה:

17 מבנה שבוע העבודה  
20 מבנה השכר החדש  
23 המרת שכר  
31 היועץ החינוכי  
27 עובדי הוראה שאינם אקדמאים  
29 עובדי הוראה חדשים  
33 המתמחה  
35 שעות נוספות

### "אופק חדש" למנהל בית הספר וסגניו

39 מנהל  
43 סגן ראשון  
47 סגן שני ומעלה

### נושאים נוספים:

51 שעון נוכחות  
51 פנסיה צוברת ותקציבית  
52 תמריצים  
52 מענק יוח"א



## פרופ' יולי תמיר, שרת החינוך

פ  
ר  
ו  
פ'  
י  
ו  
ל  
י  
ת  
מ  
יר

החינוך מאות אלפי שעות פרטניות המאפשרות הוראה בקבוצה של 1-5 ילדים. במסגרת זו המורים יכולים להעניק סיוע לתלמידים מתקשים, לפתח קבוצות למידה ייחודיות, להקצות מקום לתחומי דעת שונים שלא נלמדו עד כה בבית-הספר, לתת ביטוי לתחומי העניין שלהם ולטפח תלמידים מצטיינים ותלמידים בעלי כישורים ייחודיים.

בתי הספר של "אופק חדש" מתייחדים בכך שנוצר בהם מרחב ליצירתיות ולגמישות חינוכית. למנהלים ניתנת האפשרות לעצב את סדר היום הבית-ספרי. תוספת השעות הפרטניות, יחד עם שעות הפיצול לכיתות א'-ב' ושעות השהייה, יוצרות בית ספר שיש בו מרחב עשייה חדש.

חדורים באמונה שאנו בדרך הנכונה החלטנו להרחיב את הפעילות בשנת הלימודים הבאה. הממשלה הקצתה לצורך המהלכים הללו סכום מצטבר של למעלה מ-7 מיליארד שקל. בשנת הלימודים הבאה מערכת החינוך יוצאת לדרך חדשה:

● רפורמת "אופק חדש" תיושם בכ-800 בתי ספר, שלומדים בהם יותר מרבע מיליון תלמידים.

● יותר ממיליון שיעורים פרטיים במימון המדינה יוענקו לתלמידים מתקשים ומצטיינים.

● נמשיך בפיצול כיתות א' ו-ב': כ-128,000 תלמידים ילמדו לימודי יסוד בקבוצות קטנות.

● כ-600 בתי ספר, הנמצאים בעיקר בפריפריה, ושלומדים בהם כ-300,000 תלמידים, יופחת מספר התלמידים ל-32 תלמידים בכיתה.

● שכרם של אלפי המורים החדשים שהצטרפו למערכת החינוך בתנאי "אופק חדש" יוכפל.

● מורי "אופק חדש" יזכו לתוספת שכר משמעותית עבור עבודתם.

התוצאה: השקעת זמן איכות בכל ילד, צמצום פערים, שיפור הישגים, שכר הוגן למורים והגברת גאוותם המקצועית.

התהליכים שהתחלנו בהם יקיפו את המערכת כולה במהלך החודש הקרוב, ובסופו החינוך היסודי אמור להקנות לכל ילד את מרחב כישורי הלמידה הנדרש כדי שכבוגר המערכת הוא יוכל להמשיך את לימודיו תוך הישענות על הכלים הלימודיים שהוקנו לו.

היעד הסופי הוא מערכת חינוכית אישית ואנושית הדואגת לכל תלמיד, מונעת פערים, ומקנה הזדמנות שווה לכול, מערכת המובלת על ידי מורים הרואים בקשר האישי ובאחריות האישית לכל ילד את לבה של העשייה החינוכית, מורים שיש להם מרחב עשייה חינוכית וחירות לחלום. באחד מבתי הספר שביקרתי בהם היה כתוב על לוח הכיתה "אופק חדש" - חלום הזדמנויות". אני מאמינה שכך יהיה.

שלכם,

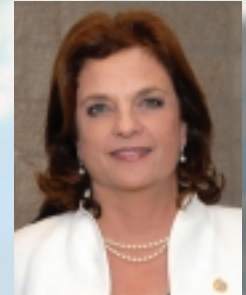
יולי תמיר



שרת החינוך  
Minister of Education  
وزيرة التربية والتعليم



### מערכת החינוך יוצאת לדרך חדשה



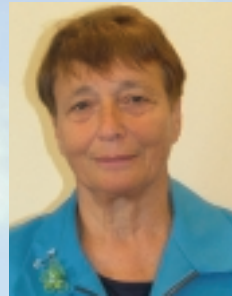
עם כניסתי לתפקידי כשרת החינוך שאלתי את עצמי את השאלה המכוננת המתווה את דרכו של כל שר חינוך: "איך מובילים שינוי מהותי במערכת החינוך?" תשובה לשאלה זו חייבת לשקף יעדים וסדרי עדיפויות כמו גם ניתוח מקצועי של צרכי מערכת החינוך ומנפוי השינוי היכולים להניע אותה. היעדים שהוגדרו היו ברורים וחד-משמעיים: חיזוק מעמד המורים והעלאת שכרם, צמצום הפערים בין המרכז לפריפריה ובין שכבות הציבור השונות, הענקת שוויון הזדמנויות אמיתי לכל תלמיד, שיפור הישגי התלמידים, העצמת החינוך הערכי וחיזוק התודעה האזרחית במערכת הלימודים לצד שיפור האקלים הבית-ספרי ומאבק באלימות.

איך מממשים יעדים אלו? מה הם מרכיביו של תהליך מקיף היכול להניע שינוי מערכתי כולל? מלכתחילה היה ברור כי השינוי אמור להיות שינוי פדגוגי אשר יקרין על דרך ההוראה והלימוד בבתי הספר. יתר על כן, היה ברור כי השינוי חייב לאפשר למורים לתת ביטוי לרצונם להיות מחנכים, מורי-דרך לתלמידיהם, ולאפשר לתלמידים ביטוי מלא עד כמה שאפשר לכישוריהם, לתחומי העניין שלהם ולצורכיהם הייחודיים.

המפתח לשינוי המיוחל נמצא בהקצאה נדיבה של "זמן חינוך" - זמן המוקצה למורה כדי לטפח עבודה איכותית ואישית עם תלמידיו. "זמן חינוך" מאפשר מפגש אינטימי ואיכותי בין המורה לתלמיד שהשפעתו על שניהם רבה. הקצאת שעות לימוד איכותיות, בעלות אופי ייחודי, מאפשרת לקחת חלק בהתמודדות עם תהליך למידה המאופיין במגע אישי, בלקיחת אחריות על כל תלמיד, באבחון קשיי למידה ובסיוע לכל תלמיד ותלמיד על פי צרכיו ובמתן הזדמנות לכל מורה לתת ביטוי ליכולותיו ולתחומי העניין שלו.

הגדרת התהליך הרצוי חייבה חשיבה חינוכית שונה וחדשנית: לא עוד תוספת שעות בכיתה צפופה והטרונגית, אלא תוספת שעות המעניקה למערכת החינוך את מה שהיה חסר לה כל כך - לימוד בקבוצות קטנות, פיצול הכיתה לצורך לימודי יסוד והקטנת מספר התלמידים בכיתות. לכן חשוב היה כי השינוי האמור יובל על ידי מורי המערכת ולא יתבסס על כוחות חיצוניים שמידת השפעתם לטווח רחוק מוגבלת. את השינוי החלטנו שנעשה עם המורים תוך כדי הגדרה מחודשת של תפקידם ושכרם.

כך נולד "אופק חדש". הרפורמה שסוכמה עם הסתדרות המורים מביאה אל מערכת



**"אופק חדש" צובר תאוצה.** בשנת הלימודים התשס"ט יפעלו כשליש ממוסדות החינוך במערכת החינוך היסודית ובחטיבות הביניים בתנאי "אופק חדש". לתהליך היישום של "אופק חדש" לקראת שנת הלימודים התשס"ט יצרכו כ-500 בתי ספר בנוסף ל-313 בתי הספר שהצטרפו בשנת הלימודים התשס"ח.

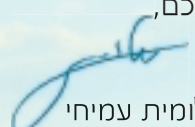
בשנת הלימודים התשס"ח התמודדנו עם אתגרים רבים במסגרת הטמעת "אופק חדש" בבתי הספר, למדנו על הסוגיות הטעונות שיפור ומענה והפקנו לקחים, ואנו ערוכים היטב להצטרפותם של בתי הספר החדשים בשנת הלימודים התשס"ט.

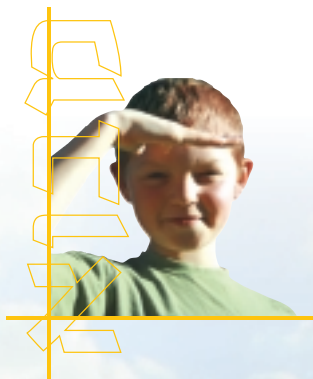
במהלך שנת הלימודים התשס"ח סיירנו בבתי הספר שהצטרפו ל"אופק חדש", שמענו מקרוב את דברי המנהלים, המורים, התלמידים וההורים על השינוי שחל בבית הספר ועל היתרונות של "אופק חדש" הן ברמת ההוראה, הן ברמת הלמידה והן ברמת היחס האישי לתלמידים. אנו מודעים לכך שבצד היתרונות הרבים ש"אופק חדש" מזמן לנו יש עדיין נושאים הדורשים פתרון. אנו קשובים לכך ומקבלים על עצמנו לערוך את השיפורים המתבקשים במהלך יישומה של התכנית.

"אופק חדש" מזמן מפנה אמיתי בחינוך, תוספת זמן איכותית למורה, לתלמיד ולתהליך הלמידה. מטרתנו היא להביא לקידום מעמד המורה ויכולתו להגשים את תפקידו ולהתפתח מקצועית וכן להביא לקידום ההישגים הלימודיים של התלמיד וליצור הזדמנות לקשר ולדיאלוג איכותי בין התלמיד למורה וללמידה אישית בקבוצות קטנות בהתאם לצורכי המערכת.

להצלחת התהליך שותפים אנשי הסתדרות המורים, נציגי הרשויות המקומיות, עובדי משרד החינוך ובראש ובראשונה המורים והמנהלים.

אני מאחלת לכולנו שנה של התחדשות בחינוך ושל עשייה פורייה.

שלכם,  
  
 שלומית עמיחי



## מבוא

הסכם השכר "אופק חדש" שונה באופן משמעותי מכל הסכמי השכר שהיו בעבר. כניסת עובדי ההוראה למערכת השכר במסגרת "אופק חדש" מותנית בהיותם בעלי תואר ראשון לפחות ותעודת הוראה. עובדי הוראה שאינם אקדמאים לא יוכלו להיכלל בטבלאות השכר החדשות וליהנות מהתנאים הנלווים האחרים אלא לאחר שישלימו את השכלתם האקדמית.

הסכם זה משנה באורח דרמטי את טבלאות השכר הקיימות, כמו גם את מבנה משרתו של המורה המתחיל. שכרו ההתחלתי של מורה בעל ותק של שנה ראשונה במשרה מלאה בחינוך היסודי (או בחטיבת הביניים), אשר אינו ממלא תפקיד כלשהו (חינוך, ריכוז וכו') יהיה כ-5,300 ש"ח לחודש ובתוספת כל מרכיבי החזרי ההוצאות וגמולי תפקיד.

כשונה מהקיים עד כה נקבע סולם שכר בן 9 דרגות שיאפשר קידום מקצועי, ותוספת השכר במעבר מדרגה לדרגה תנוע בין 7.5% ל-8.5%.

## הגיע זמן חינוך

מערכת החינוך יוצאת לדרך חדשה





למורה, ליועץ  
ולמתמחה







## מבנה שבוע העבודה

שבוע העבודה במסגרת "אופק חדש" הן בחינוך הרגיל והן בחינוך מיוחד, בנוי משעות הוראה פרונטאליות, משעות הוראה פרטניות ומשעות שהייה רגילות.

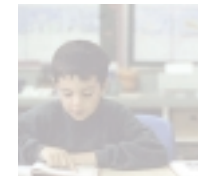
במבנה זה מורה במשרה מלאה בחינוך היסודי נדרש לעבוד כל שבוע 26 שעות פרונטאליות ועוד 5 שעות פרטניות בטיפול בקבוצה שבין 1-5 תלמידים בחינוך הרגיל ובקבוצה שבין 1-3 בחינוך המיוחד, וכן 5 שעות שהייה בכיוצו מטלות ותפקידים שונים. סך כל שעות הנוכחות בבית הספר בשבוע הוא 36 שעות.

מורים בחטיבת הביניים במשרה מלאה נדרשים לעבוד 23 שעות פרונטאליות ובנוסף 4 שעות פרטניות וכן 9 שעות שהייה בכיוצו תפקידים ומטלות בשבוע. סך כל שעות הנוכחות בבית הספר בשבוע הוא 36 שעות.

הטבלאות שלהלן מפרטות את מבנה שבוע העבודה בחינוך היסודי ובחטיבות הביניים בהתאם לחלקיות המשרה:

### שבוע העבודה בחינוך היסודי

|            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |                   |   |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-------------------|---|
| 9          | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24  | 25  | 26  | שעות פרונטאליות   |   |
| 2          | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 5   | 5   | שעות פרטניות      |   |
| 2          | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | שעות שהייה        |   |
| 13         | 14 | 15 | 16 | 18 | 19 | 21 | 22 | 23 | 25 | 26 | 28 | 29 | 31 | 33 | 34  | 35  | 36  | סה"כ שעות שבועיות |   |
| לא רלוונטי |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 2  | 2  | 2.5 | 2.5 | 2.5 | 2.5               | שעות שהייה למורה אם המועסקת בתנאי הרפורמה ב- 79% משרה ומעלה |



### שעות גיל

עם זאת הוסכם, כי מורה במשרה מלאה מעל גיל 50 ייהנה מהפחתה של 2 שעות פרונטאליות ומורה במשרה מלאה מעל גיל 55 ייהנה מהפחתה של שעה פרונטאלית נוספת (ובסה"כ הפחתה של 3 שעות פרונטאליות) וכן שעה פרטנית.

הפחתת שעות הגיל למורים מעל גיל 55 תחול על מורים שנכנסו למערכת החינוך לפני שנת הלימודים התשס"ט.

הפחתת השעות הללו למורים המועסקים במשרה חלקית תיעשה באופן יחסי לחלקיות משרתם.

### שבוע העבודה בחטיבות הביניים

|            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |  |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|--|
| 8          | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21  | 22  | 23  | שעות פרונטאליות  |
| 2          | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 4   | 4   | שעות פרטניות   |
| 3          | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 6  | 6  | 6  | 7  | 7  | 7  | 8   | 8   | 9   | שעות שהייה   |
| 13         | 14 | 15 | 17 | 18 | 20 | 22 | 24 | 25 | 26 | 28 | 29 | 30 | 33  | 34  | 36  | סה"כ שעות שבועיות  |
|            |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 5  | 5  | 5.5 | 5.5 | 6.5 | שעות שהייה למורה אם המועסקת בתמי הרפורמה ב- 79% משרה ומעלה |
| לא רלוונטי |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |  |

כל סוגי השעות יוגדרו הן במסגרת מערכת השעות השבועית של כל מורה והן במערכת השעות הבית ספרית לצורכי תכנון, דיווח, מעקב ובקרה.

יש להבהיר כי חלקיות המשרה של עובד ההוראה נגזרת מהיקף כל השעות שלו. כך, לדוגמה, מורה שיעבוד 15 שעות פרונטאליות בחינוך היסודי ועוד 3 שעות פרטניות ועוד 3 שעות שהייה, תעמוד חלקיות משרתו על 21/36. ומורה שיעבוד 15 שעות בחטיבת הביניים ועוד 3 שעות פרטניות ועוד 6 שעות שהייה, תעמוד חלקיות משרתו על 24/36.

מבנה שבוע העבודה של מורה אם (בהיקף משרה מ-79% ומעלה) יהיה כמפורט בטבלאות, אך היא תהיה זכאית להפחית חצי שעה ביום (סה"כ 2.5 שעות בשבוע) משעות שהייה המפורטות בטבלאות.

עובד הוראה יועסק בבית-הספר שיושמה בו הרפורמה לא יותר מ-100% משרה. העובד יוכל להיות מועסק בשני בתי-ספר לכל היותר (בין אם יושמה בהם הרפורמה ובין אם לאו), בתנאי שהיקף משרתו המצטבר בשני בתי-הספר לא יעלה על 100%.

במקרים ייחודיים תאושר העסקה של מעל 100% משרה למורים מקצועיים על פי צרכי המערכת ובאישור מוקדם של מנהל האגף לכוח אדם בהוראה. שעות ההוראה הללו הן שעות פרונטאליות בלבד.

**דרגות השכר**

"אופק חדש" יצר לראשונה סולם שכר בן 9 דרגות (עם שמונה מדרגות קידום). בסולם זה העובד מקבל תוספת שכר של 7.5% עד 8.5% במעבר בין דרגה לדרגה. המעבר מדרגה לדרגה ב-5 הדרגות הראשונות אורך בין שנתיים לשלוש שנים, ובמהלכו על עובד ההוראה לצבור 60 שעות פיתוח מקצועי מדי שנה.

כשלוש הדרגות הגבוהות הקידום מוגבל למכסות אזוריות והוא יותנה, בנוסף לפיתוח המקצועי ולפרק הזמן המזערי של שלוש שנים, גם בתוצאות הערכתו השוטפת של המורה כפי שתגובש ותוטמע על ידי משרד החינוך, בתיאום עם הסתדרות המורים.

כשונה מהקיים היום, מנגנון קידום שכר זה הוא שדרוג משמעותי. מנגנון הקידום היחיד הקיים כיום הוא באמצעות מענק גמולי ההשתלמות, וזאת עד תקרה של 16 יחידות גמול (ששיעורן 19.2% בלבד).

מורה חדש יקודם בשיעור של כ-60% לאחר 13 שנות עבודה. הקידום הוא תוצאה של התקדמות בדרגות ובשנות הוותק, בעוד שכיום הקידום מתבסס על הוותק ועל צבירת גמולי השתלמות.

להלן טבלת דרגות השכר:

| הדרגה | הפד"מ בשנים | שעות הפיתוח המקצועי | התוספת באחוזים במעבר לדרגה הבאה |
|-------|-------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 - 2 | 2           | 120                 | 7.5                             |
| 2 - 3 | 2           | 120                 | 7.5                             |
| 3 - 4 | 3           | 180                 | 7.5                             |
| 4 - 5 | 3           | 180                 | 7.5                             |
| 5 - 6 | 3           | 180                 | 7.5                             |
| 6 - 7 | 3           | 180                 | 8.5                             |
| 7 - 8 | 3           | 180                 | 8.5                             |
| 8 - 9 | 3           | 180                 | 8.5                             |

נוסף לקידום בדרגות תימשך ההתקדמות בוותק מדי שנה, התקדמות שתבוא לידי ביטוי בתוספת שכר.

**טבלאות השכר**

שכרם של המורים במסגרת ההסכם "אופק חדש" בנוי על שתי טבלאות שכר: טבלת שכר המתאימה לבעלי תואר ב"א והמתבססת על 9 דרגות על פני 36 שנות

ותק וטבלת שכר נוספת לבעלי תואר מ"א, והיא בשיעור 105% מהטבלה לתואר ב"א. שכרם של מורים בעלי תואר שלישי ייגזר מהטבלה לבעלי תואר מ"א בתוספת של 5%.

נוסף לשכר הטבלאי עובד ההוראה זכאי לגמולי תפקיד, להחזרי הוצאות (נסיעות, טלפון, מעונות וכו') וכן לתשלומים חד-שנתיים עבור הבראה, ביגוד, מענק יובל ומענק יוח"א וכד'.

טבלאות אלו מחליפות את כל רכיבי השכר הקיימים ומבטלות אותם, למעט גמולי התפקיד שיפורטו להלן.

**גמולי תפקיד**

גמולי התפקיד המשולמים כיום לעובדי ההוראה בבתי הספר ימשיכו להיות משולמים גם במסגרת "אופק חדש", אולם הגמול יחושב מעתה על כל השכר הטבלאי. לדוגמה, מורה העובד בחינוך המיוחד שקיבל הכשרה לכך ויש לו ותק של 11 שנים ודרגה 4, שכרו הטבלאי הוא 7,715 ש"ח, ובנוסף הוא יקבל גמול חינוך מיוחד בשיעור של 14%, דהיינו 1,080 ש"ח, ושכרו הכולל (ללא החזר הוצאות נסיעות, טלפון וכו') יהיה 8,795 ש"ח ( 7,715 ש"ח + 1,080 ש"ח).

**להלן פירוט גמולי התפקיד:**

- 10% מחנך בכיתה שאינה א'
- 11.5% מחנך בכיתה א'
- מורים בכיתות לחינוך המיוחד, בכיתות לחינוך מיוחד בבתי ספר רגילים:
- 14% אם הוא בעל הסמכה לחינוך המיוחד
- 8.5% אם הוא אינו בעל הסמכה לחינוך המיוחד
- מורים בחינוך המיוחד במסגרות אחרות המוכרות בבתי ספר רגילים:
- 9% אם הוא בעל הסמכה לחינוך המיוחד
- 5.5% אם הוא אינו בעל הסמכה לחינוך המיוחד
- 6% (בחטיבות הביניים 8%) רכז מקצוע
- 6% רכז זה"ב
- 6% רכז ביטחון
- 6% (בחטיבות הביניים 10%) רכז חינוך חברתי
- 6% (בחטיבות הביניים 10%) רכז שכבה

המרת שכר

ההסכם "אופק חדש" קבע את נוסחאות ההמרה לצורך תרגום שכרם הנוכחי של עובדי ההוראה לטבלאות השכר החדשות. השכר שלפיו נקבעת דרגתו של המורה בהסכם "אופק חדש" הוא השכר שהמורה זכאי לו עבור עבודה במשרה מלאה (100%) על פי משכורת חודש מרס של השנה שקדמה לשנת כניסתו לרפורמה. רכיבי השכר שנקבעו לצורך ההמרה הם למעשה כל רכיבי השכר של המורה, כמפורט להלן:

- השכר המשולב
- תוספת 1987 (תוספת מסגרת 87)
- תוספת 1994 (תגבור 94)
- תוספת 2001
- תוספת 2008
- גמולי השתלמות וכפל תואר
- תוספת הכשרה
- גמולי תפקיד שאינם קיימים עוד בהסכם "אופק חדש" (כגון גמול פיצול).
- תוספת השלמה לשכר המינימום

שכרם הטבלאי של מורים חדשים בעלי תואר ראשון ותעודת הוראה המועסקים במשרה מלאה שהתקבלו לעבודה בכתי הספר ברפורמה ובכתי ספר שאינם ברפורמה לא יפחת מ-5,300 ש"ח.

להלן מקדמי ההמרה (שיעורי התוספת באחוזים) שנקבעו לאוכלוסיית עובדי ההוראה:

| הסטטוס         | בית ספר בו יועסק עו"ה | בית ספר יסודי | חטיבת ביניים |
|----------------|-----------------------|---------------|--------------|
| מורה רגיל      |                       | 17            | 27           |
| מורה אם        |                       | 24            | 34           |
| מורה מחנכת     |                       | 20            | 30           |
| מורה אם ומחנכת |                       | 27            | 37           |

- 6% רכז הערכה ומדידה
- .3% רכז מעבדה

מורה יהיה זכאי לשני גמולי תפקיד לכל היותר.

גמול ליווי טיולים ישולם בהתאם להסכם הקיבוצי מיום 1.9.98, אולם בשינוי מהסכם זה הגמול ישולם אך ורק עבור שעות שהן מעבר לשעות העבודה החדשות.

\* הזכאות לגמולי חינוך תינתן גם לבעלי התפקידים כנהוג היום (כגון רב בית הספר וכדומה).

מקדם ההמרה הוא 20%, ולכן השכר החדש, כולל תוספת ההמרה הוא:

$$5,916.82 \times 1.2 = 5,916.82$$

השכר הטבלאי החדש של המורה בעלת 7 שנות ותק בדרגה 1 הוא של 6,028.<sup>35</sup> ש"ח (שכן בדרגה זו השכר הטבלאי הוא הקרוב ביותר לסכום שחושב), ושכרה בשנה זו ל-93% משרה יהיה כדקלמן:

|                                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| $0.93 \times 6,028.35 = 5,606.36$ |            |
| 602. <sup>83</sup>                | גמול חינוך |
| 6,209. <sup>20</sup>              | סה"כ       |

שכר זה אינו כולל החזר הוצאות ומענקים שנתיים.

#### דוגמה שנייה:

מורה אם בחינוך היסודי מלמדת 21 שעות בשנת הלימודים התשס"ח בכיתות מקדמות בחינוך המיוחד בהיקף משרה של 90% משרה. היא בעלת ותק של 14 שנים ומשמשת מחנכת כיתה.

להלן שכרה לחודש מרס 2008:

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| 4,111. <sup>00</sup>  | שכר משולב                     |
| 143. <sup>00</sup>  | מסגרת 87                      |
| 1,458. <sup>42</sup>  | גמול השתלמות (14 יחידות)      |
| 63. <sup>52</sup>   | תוספת שכר 2008                |
| 128. <sup>51</sup>  | תוספת תגבור 94                |
| 123. <sup>00</sup>  | תוספת 2001                    |
| 513. <sup>67</sup>  | גמול חינוך (10%)              |
| <b>647.<sup>22</sup></b>  | <b>גמול חינוך מיוחד (14%)</b> |
| 7,188. <sup>87</sup>  | ס"כ השכר הפנסיוני             |
| סה"כ השכר לחישוב ההמרה (ללא גמול חינוך, גמול חינוך מיוחד ותוספת רפורמה) ל-90% משרה: 5,831. <sup>64</sup> ש"ח. |                               |
| 6,479. <sup>6</sup>   | השכר ל 100%:                  |

מקדם ההמרה הוא 27%, ולכן השכר הטבלאי החדש הוא 8,229.<sup>09</sup> ש"ח.

המורה תשובץ בטבלת השכר בדרגה 4.5 בסכום של 8,330 ש"ח (שכן זהו השכר

#### הערות נוספות בנושא ההמרה

א. מקדמי ההמרה הם המקדמים העיקריים, אך יש להוסיף מקדמי המרה נוספים לקבוצות המורים השונות. כך, למשל, למורה המלמד בבית ספר יסודי בכיתות ז'-ח' לפי בסיס משרה של 24 ש"ש עובר ללמד ברפורמה על פי שבוע עבודה של בית ספר יסודי, ויהיה זכאי ל-12.5% בנוסף למקדמי המרה של חטיבות ביניים, כפי שהם מפורטים בטבלאות שלעיל (באופן יחסי לשיעור עבודתו בכיתות ז'-ח' מתוך כלל משרתו).

להלן דוגמה לאופן חישוב ההמרה: מקדם ההמרה הרגיל של מורה אם המלמדת בחינוך היסודי הוא 24%, אך אם היא לימדה רק בכיתות ז'-ח' בכ"ס יסודי, יוגדל מקדם ההמרה ב-12.5% ויעמוד על 34% ועוד 12.5% ובס"כ 46.5%.

ב. מורים המקבלים היום תמריצים בגין הוראה באזורי פיתוח ייחודיים מכל התמריצים הקיימים היום גם בעת מעברם להסכם השכר החדש (למעט חוזים אישיים).

להלן כמה דוגמאות מפורטות להסבר האופן של המרת השכר:

#### דוגמה ראשונה:

מורה בחינוך היסודי מלמדת בשנת הלימודים התשס"ח בהיקף משרה של 93% (25 שעות בהוראה ו-3 שעות חינוך, סה"כ 28 שעות). היא בעלת ותק של 7 שנים, ומשמשת מחנכת כיתה:

להלן שכרה לחודש מרס 2008:

|                          |                        |
|--------------------------|------------------------|
| 3,698. <sup>41</sup> ש"ח | שכר משולב              |
| 148. <sup>00</sup>       | הסכם מסגרת             |
| 449. <sup>11</sup>       | גמול חינוך             |
| 605. <sup>50</sup>       | גמולי השתלמות          |
| 57. <sup>14</sup>        | תוספת שכר 2008         |
| 132. <sup>80</sup>       | תוספת תגבור הוראה '94  |
| 110. <sup>95</sup>       | הסכם 2001              |
| <b>5,212.04</b>          | <b>ס"כ שכר פנסיוני</b> |

השכר לאחר קיזוז גמול חינוך ותוספת רפורמה:

$$5,212.04 - 438.55 - 449.11 = 4,585.54$$

השכר ל 100%: 4,930.<sup>69</sup>

**עובדי הוראה שאינם אקדמאים**

כאמור לעיל, ההסכם "אופק חדש" על טבלאות השכר שלו הוא הסכם המיועד לעובדי הוראה אקדמאים בעלי תעודת הוראה. עם זאת, עובדי הוראה שאינם אקדמאים ואשר הועסקו בבית ספר יסודי או בחטיבת ביניים ערב כניסת בית הספר לרפורמה יוכלו להצטרף להסכם "אופק חדש" בתנאים שונים.

מורה שאינו אקדמאי ובכית ספרו יושמה הרפורמה יהיה עליו לחתום על כתב התחייבות שהוא ישלים את השכלתו האקדמית לא יאוחר מתחילת שנת הלימודים התשע"ג.

המרת השכר למורים אלו תהיה דומה להמרת השכר למורים אקדמאים למעט שני הבדלים משמעותיים:

א. נוסחת מקדמי ההמרה הקיימת תוכפל במקדם 0.8, דהיינו, מקדמי ההמרה שנקבעו יהיו בשיעור 80%. לדוגמה: מקדם ההמרה למורה מחנך אקדמאי הוא 20% ולמורה מחנך לא אקדמאי 16% (20% X 0.8).

ב. המורים הלא אקדמאים לא ישובצו בטבלאות השכר הקיימות למורים בעלי תואר ב"א או מ"א אלא בטבלאות שכר נמוכות יותר:

- מורים בעלי תואר מורה בכיר ישובצו בטבלת מורה מוסמך בכיר (שהיא 75% מטבלת ב"א).

- מורים בעלי תואר מורה מוסמך ישובצו בטבלת מורה מוסמך (שהיא 68.38% מטבלת ב"א).

- מורים בדרגות מורים ומדריכים בלתי מוסמכים ישובצו בטבלת מורה בלתי מוסמך (שהיא 59.48% מטבלת ב"א).

מורים שישלימו את תוארם האקדמי עד תחילת שנת הלימודים התשע"ג יהיו זכאים להטבות אלו:

1. קבלת תשלום הפרשים כמפורט להלן:

א. בגין מקדם ההמרה: עבור כל חודש בתקופה שממועד הכניסה ל"אופק חדש" ועד מועד קבלת התואר המורה זכאי לתשלום בגין ההפרש שבין השכר שהיה מקבל לו היה אקדמאי במועד הצטרפותו ובין השכר שקיבל בפועל. ההפרש ישולם על ידי ביצוע המרה מחודשת עם מקדם המרה מלא ושיבוץ בטבלת השכר למורה אקדמאי.

ב. בגין קידום בדרגה: אם, המורה עמד בכללים לקידום בדרגה, במהלך תקופת השלמת התואר הוא יהיה זכאי לתשלום ההפרש בשכר בגין

הטבלאי הקרוב ביותר לסכום שחושב), ושכרה בשנה זו יהיה כדלקמן:

|  |                            |
|--|----------------------------|
| שכר טבלאי חודשי, ותק 14, דרגה 4.5, 100% משרה | 8,330.                     |
| שכר טבלאי חודשי, ותק 14, דרגה 4.5, 90% משרה  | 7,497. <sup>29</sup>       |
| גמול חינוך (10%)                             | 833. <sup>03</sup>         |
| <b>גמול חינוך מיוחד (14%)</b>                | <b>1,049.<sup>62</sup></b> |
| ס"כ השכר ל- 90% משרה                         | 9,379. <sup>94</sup>       |

שכרה החדש של המורה בשנה"ל התשס"ט, בוותק של 15 שנה, בהנחה שתעבוד בהיקף משרה של 100%, יהיה 10,432 ש"ח.

## עובדי הוראה חדשים

הסכם השכר החדש קובע כי עובדי הוראה אקדמאים בעלי תעודת הוראה שיצטרפו למערכת החינוך הרשמי בבתי הספר היסודיים ובחטיבות הביניים החל משנת הלימודים התשס"ח ייכללו באופן אוטומטי במסגרת ההסכם "אופק חדש".

כל עובד הוראה חדש שישוכך בבית ספר יסודי רשמי או בחטיבת ביניים רשמית יעבוד על פי תנאי ההעסקה והשכר של הרפורמה "אופק חדש", גם אם בית הספר שהוא מועסק בו אינו נכלל ברשימת בתי-הספר שהשתלבו באופן מלא ברפורמה.

במסגרת ההסכם "אופק חדש" יהיה שכרו הטבלאי ההתחלתי של עובד הוראה חדש שיצטרף למערכת החינוך 5,300 ש"ח למשרה מלאה, ובנוסף הוא יהיה זכאי לגמולי תפקיד, אם אכן ימלא תפקיד כלשהו, ולהחזרי הוצאות שוטפים (הוצאות נסיעה, טלפון וכ"ו) ולקצובות שנתיות (ביגוד, הבראה). כלל עובדי הוראה החדשים יידרשו במקביל לעבוד בהתאם למבנה שבוע העבודה החדש, הכולל עבודה בהיקף של 36 שעות בשבוע על כל המשתמע, וזאת גם אם בבית הספר עדיין לא הופעלה רפורמת "אופק חדש".

### הגדרת עובד הוראה חדש

עובד הוראה שיחל להיות מועסק בשירות המדינה בשנת הלימודים התשס"ח או לאחריה ואשר לא הוכרו לו שנות ותק בהוראה ממעסיק שאינו בשירות המדינה או שנות ותק בהוראה בשירות המדינה אשר לאחריהן חלה הפסקה בהעסקתו - עובד כזה ייחשב עובד הוראה חדש. עובד הוראה שסיים את שנת ההתמחות (סטאז') בשנת הלימודים התשס"ח ייחשב עובד הוראה חדש בשנת הלימודים התשס"ט.

### תנאי הסף לכניסה למערכת החינוך במסגרת הרפורמה

- א. סיום שנת ההתמחות בהצלחה
- ב. זכאות לתעודת הוראה ממוסד מוכר להכשרת עובדי הוראה בישראל או מבית-ספר לחינוך ממוסד מוכר להשכלה גבוהה בישראל
- ג. זכאות לתואר אקדמי ממוסד מוכר להשכלה גבוהה בארץ שהוכר על ידי המועצה להשכלה גבוהה או לתואר אקדמי ממוסד מוכר להשכלה גבוהה בחו"ל שאושר כשקול לתואר מהתארים האקדמיים הנהוגים בישראל, לפי אישור שקילות שניתן על ידי הגוף להערכת תארים אקדמיים מחו"ל במשרד החינוך.

הקידום בדרגה ממועד קבלת התואר, למפרע ממועד זכאותו לקידום בדרגה.

2. שיבוץ בטבלת השכר למורים אקדמאים: זאת בהתאם לשכרו של המורה ממועד המעבר לרפורמה ולמקדם המורה. המקדם יכלול את מקדם ההמרה המלא שהוא היה זכאי לו, מוכפל בשיעור התוספת בגין כל שנת ותק, מוכפל בשיעור הקידום בדרגות ומוכפל בשיעור התוספת שנקבעה בגין קבלת התואר: מורה מוסמך בכיר - 5%; מורה מוסמך - 15%; מורה או מדריך בלתי מוסמך - 25%.

עובד הוראה שסיים בהצלחה את שנת ההתמחות בשנת הלימודים התשס"ח וכן 80% מחובות לימודיו בשנים א'-ד' ושובץ לעבודה בהוראה בשנת הלימודים התשס"ט יצרף אישורים על זכאותו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה לכל המאוחר עד ו' בניסן התשס"ט, 31.3.09.

אם עובד ההוראה ימציא אישור על זכאותו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה עד מועד זה, הוא ימשיך לקבל שכר לפי טבלת השכר לב"א ושנת עבודתו תיחשב לו במניין הוותק לשכר ולעניין פרק הזמן המזערי לקידום בדרגה.

אם הוא לא ימציא אישור על זכאותו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה עד מועד זה, הוא יקבל שכר של מתמחה (4,770 ש"ח למשרה מלאה) וינוכה שכרו רטרואקטיבית מ-1 בספטמבר של אותה שנה בהפרש בין שכר של מורה בעל תואר ב"א, שאותו קיבל, לבין שכר של מתמחה בהוראה, בהתאם לעבודתו ולהיקף משרתו. במקרה זה, לא תיחשב לו שנת עבודתו במניין הוותק לשכר ולעניין פרק הזמן המזערי לקידום בדרגה, אולם היא תיחשב לו לעניין הוותק לקביעות, הוותק למענק יובל והוותק להבראה.

עובד הוראה שסיים בהצלחה את שנת ההתמחות בשנת הלימודים התשס"ח ולא סיים 80% מחובות לימודיו בשנים א'-ד' ושובץ לעבודה בהוראה בשנת הלימודים התשס"ט, יקבל בשנה זו דרגת שכר של מתמחה (4,770 ש"ח למשרה מלאה). במקרה זה לא תובא שנה זו בחשבון במניין שנות הוותק לשכר ובמניין פרק הזמן המזערי לקידום בדרגה, אולם היא תיחשב לעניין הוותק לקביעות, הוותק למענק יובל והוותק להבראה.

כל עוד לא ימציא עובד הוראה שסיים בהצלחה את שנת ההתמחות אישור על זכאותו לתואר אקדמי ותעודת הוראה, הוא יזכה לדרגת מתמחה עד שנתיים ממועד תחילת ההתמחות. לאחר מועד זה, אם הוא לא ימציא אישור לזכאות לתואר אקדמי ולתעודת הוראה, הוא ישתכר על פי טבלת השכר למורים בלתי מוסמכים ברפורמה.

היועץ החינוכי

טבלאות השכר החדשות לעובדי הוראה אקדמאים בסולם הדרגות החדש יחולו גם על כלל היועצים החינוכיים.

יועץ חינוכי יידרש לעבוד לא פחות מ-1/6 ממשרתו (כלומר 6 שעות מתוך 36 השעות של יועץ חינוכי במשרה מלאה) בהוראה פרונטאלית בבתי הספר היסודיים ובחטיבות הביניים, ובכל אופן לא פחות מ-4 שעות פרונטאליות לכל שיעור משרה.

מבנה שבוע העבודה של היועץ יהיה כשל רובד החינוך של בית הספר שהוא מועסק בו (יסודי או חטיבת ביניים), בשינויים האלה: השעות הפרונטאליות של היועץ תחולקנה לשעות הוראה ולשעות ייעוץ בהתאם להחלטת מנהל בית הספר. השעות הפרטניות תהיינה שעות ייעוץ, ושעות שהייה תוקדשנה הן למילוי תפקידו כיועץ והן לשעות שהייה, ככל המורים.

הזכאות לגמול ייעוץ מותנית בעבודה בייעוץ בהיקף של 7 שעות לפחות. כדי לזכות בשיעור המרבי של גמול הייעוץ על היועץ לעבוד לפחות 16 שעות בייעוץ. שיעור גמול הייעוץ המרבי ליועץ חינוכי בעל רישיון זמני לייעוץ הוא 6%. שיעור גמול הייעוץ המרבי ליועץ בעל רישיון קבוע לייעוץ הוא 9%.

יועץ חינוכי בעל רישיון הוראה קבוע, אשר מספר שעות הייעוץ שלו נמוך מ-16, יהיה זכאי לגמול ייעוץ נמוך יותר אשר יחושב על פי הנוסחה שלהלן:

$$\frac{9\% \times \text{מספר שעות הייעוץ}}{16}$$

בנוסחת החישוב לגמול ייעוץ ליועץ חינוכי בעל רישיון זמני יש להציב 6% במקום 9%.

מספר שעות הייעוץ שיש להציב בנוסחה הוא מספר שעות הייעוץ מתוך השעות הפרונטאליות שיש ליועץ החינוכי כפול מספר שעות עבודתו הכוללת, בהתאם להיקף משרתו.

דוגמה

יועץ חינוכי בעל רישיון ייעוץ קבוע מועסק בבית ספר יסודי בהיקף של 93%. על פי מבנה שבוע העבודה של עובדי הוראה בחינוך היסודי שבוע עבודתו הוא בן 34 שעות: 24 שעות פרונטאליות, 5 שעות פרטניות ו-5 שעות שהייה. 24 שעות עבודתו הפרונטאליות של היועץ החינוכי נחלקות ל-14 שעות הוראה פרונטאליות ול-10 שעות ייעוץ.

אופק חדש



## המתמחה

מספר שעות הייעוץ לצורך החישוב של שיעור גמול הייעוץ יהיה כדלקמן:

$$\frac{14.16 \text{ שעות} = 34 \text{ שעות משרה} \times 10 \text{ שעות ייעוץ מוקצות}}{14 \text{ שעות פרונטליות} + 10 \text{ שעות ייעוץ מוקצות}}$$

לפי חישוב זה יהיה גמול הייעוץ כדלקמן:

$$14.16 \times 9\% = 7.97\%$$

16

כל מתמחה בהוראה אשר ישובץ בכית ספר יסודי רשמי או בחטיבת ביניים רשמית יעבוד על פי תנאי ההעסקה והשכר של הרפורמה "אופק חדש", גם אם בית הספר שהוא מועסק בו אינו נכלל ברשימת בתי הספר שהשתלבו באופן מלא ברפורמה.

שבוע עבודתו של מתמחה בהוראה יכלול לפחות 13 שעות עבודה שבועיות, ושבוע עבודתו יהיה כשלעובד הוראה. מתמחה בהוראה השחלקיות משרתו קטנה מ-13 שעות לא יוכל להשתלב בהוראה.

במסגרת עבודתו של המתמחה בהוראה יאופיינו 3 סוגים של שעות: שעות פרונטאליות (שעות הוראה למליאת הכיתה), שעות פרטניות ושעות שהייה. כל סוגי השעות יוגדרו הן במסגרת מערכת השעות השבועית של כל מתמחה בהוראה והן במערכת השעות הבית ספרית לצורכי תכנון, דיווח, מעקב ובקרה.

**מסגרת השעות למתמחה בהוראה ששובץ בהיקף של כשליש משרה (35%)**

**שעות פרונטאליות** (שעות אורך) - שעות המיועדות להוראה במליאת הכיתה לכלל התלמידים: מסגרת השעות האלה (שעות אורך) תהיה בהיקף של 9 שעות שבועיות בכית הספר היסודי ו-8 שעות שבועיות בחטיבת הביניים.

**שעות פרטניות** - שעות המיועדות להוראה של קבוצה המונה 1-5 תלמידים: מסגרת השעות האלה תהיה בהיקף של 2 שעות שבועיות הן בחינוך היסודי והן בחטיבת הביניים.

**שעות שהייה** - שעה אחת המיועדת לפגישת עבודה עם החונך ושעה אחת המיועדת להשתתפות בפגישות הצוות הבית ספרי או לעבודת המתמחה ללא נוכחות תלמידים: מסגרת השעות האלה תהיה בהיקף של 2 שעות שבועיות בחינוך היסודי ו-3 שעות שבועיות בחטיבת הביניים.

### שכר המתמחה בשנת ההתמחות בהוראה (סטאז')

1. מתמחה שסיים 80% מחובותיו הלימודיים לשנים א'-ג' יקבל בשנת ההתמחות דרגת שכר של מתמחה ברפורמה 4,770 ש"ח, למשרה מלאה (שהם 90% משכר מורה מתחיל בעל תואר ב"א בדרגה 1 ובוותק 0).
2. מתמחה שלא סיים 80% מחובותיו הלימודיים לשנים א'-ג' יקבל בשנת ההתמחות דרגת שכר של מורה בלתי מוסמך ברפורמה, 3,152.28 ש"ח למשרה מלאה.
3. מתמחה שתקופת התמחותו היא בשנה שלאחר סיום לימודיו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה, וכן מתמחה בוגר תכנית המצוינים (המסיים את לימודיו בתכנית מיוחדת, בשלוש שנים) יהיה זכאי בתקופת ההתמחות לדרגת שכר

## שעות נוספות

### שעות פעילות בית ספרית

במסגרת ההסכם "אופק חדש" נקבעה לראשונה לכל ציבור המורים בבתי הספר מכסה שנתית של שעות פעילות בית ספרית לכיצוע פעילויות פדגוגיות שונות, כגון אספות הורים ותלמידים, מסיבות סיום ופעולות בבית הספר לאחר שעות העבודה הרגילות - מסיבות חודשיות וכד' - שבגינן הם יהיו זכאים לתגמול.

המכסה שנקבעה בהסכם היא בת 36 שעות בשנה, 18 שעות עבור כל מחצית שנת לימודים, על פי הפירוט הזה: לאספה בית ספרית כללית - עד 4 שעות; לאספת הורים ותלמידים פרטנית - עד 8 שעות; לפעילויות לאחר שעות העבודה הרגילות בבית הספר (מסיבות סיום וכד') - עד 6 שעות.

כנגד ביצוע של כל שעה כזו (שאינה במקום שעת שהייה) ישולם למורה שכר בשיעור של 125% מהשכר של שעה בודדת, הנגדר משכרו הכולל של המורה (כולל גמולים פנסיוניים).

### לדוגמה:

מורה מועסק במשרה מלאה.

שכרו המשולב וגמולי התפקיד הפנסיוניים הם 9,500 ש"ח

$$\text{ערך שעה הוא כ- } 60.90 \text{ ש"ח} = \frac{9,500}{156}$$

ערך שעה נוספת לתשלום:  $76.13 \text{ ש"ח} = 60.9 \times 125\%$  ש"ח

### שעות מילוי מקום

מילוי מקום יבוצע בהתאם לכללים שהיו נהוגים ערב חתימת ההסכם כאשר התמורה עבור שעת מילוי מקום, לעובד הוראה המועסק בתנאי הרפורמה, תהיה בשיעור של 125% מערך השעה.

של מורה מתחיל בעל תואר ב"א בדרגה 1 ובוותק 0, 5,330 ש"ח למשרה מלאה, בהתניות האלה:

א. אם המתמחה ימציא אישורים על זכאותו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה לכל המאוחר עד ו' בניסן התשס"ט, 31.3.09, הוא ימשיך לקבל דרגת שכר של מורה מתחיל בעל תואר ב"א בדרגה 1 ובוותק 0 עד סוף השנה.

ב. אם המתמחה לא ימציא אישורים על זכאותו לתואר אקדמי ולתעודת הוראה לכל המאוחר עד ו' בניסן התשס"ט, 31.3.09, הוא יקבל דרגת שכר של מתמחה ושכרו ינוכה רטרואקטיבית מ-1 בספטמבר של אותה שנה, בהפרש בין השכר של מורה בעל תואר ב"א שאותו קיבל ובין השכר של מתמחה בהוראה, בהתאם לעבודתו ולהיקף משרתו.

### ותק בגין שנת ההתמחות וקידום בדרגות

תקופת ההתמחות לא תיחשב בכל מקרה במניין שנות הוותק לשכר ובמניין פרק הזמן המזערי לקידום בדרגה. תקופה זו תיחשב לעניין הוותק לקביעות, הוותק למענק יובל והוותק להבראה אם משך תקופת ההתמחות עונה על הכללים להכרה בשנה זו כשנת ותק: לא פחות משישה חודשי עבודה באותה שנה. תוכרנה גם שתי תקופות עבודה של שלושה חודשים כל אחת לפחות באותה שנה. לא תוכר צבירה של ימי עבודה בודדים לעניין ההתמחות בהוראה. כמו כן, התנאים לקידום בדרגות מתחילים רק לאחר שנת ההתמחות.

### פיתוח מקצועי

הפיתוח המקצועי בשנת ההתמחות יכלול 60 שעות בסדנת הסטאז', יתקיים במכללה לחינוך או באוניברסיטה, באחריות גף ההתמחות במשרד החינוך, ויותאם לצרכיו המקצועיים והאישיים.



למנהל בית הספר  
ולסגניו

## מנהלים

### מבנה שבוע העבודה של המנהל

שבוע העבודה של המנהל יהיה בן 40 שעות ויבוצע כ-5 ימים. המנהל יידרש לעבוד גם שעות הוראה פרונטאליות. מספר שעות העבודה הפרונטאליות תלוי ברמת המורכבות של בית הספר, התלויה בעיקר בגודל בית הספר (מספר התלמידים ומספר הכיתות), במספר הכיתות לחינוך מיוחד ובמדד הטיפוח.

להלן פירוט שעות העבודה הפרונטאליות למנהל בהתאם לרמת המורכבות של בית הספר:

| מס' השעות השבועיות הפרונטאליות | רמת המורכבות של ביה"ס |
|--------------------------------|-----------------------|
| 9                              | 1                     |
| 8                              | 2                     |
| 7                              | 3                     |
| 6                              | 4                     |

כל יתר השעות (להשלמה ל-40 שעות) תוקדשנה למילוי תפקידו כמנהל. מנהלת העומדת בכללים להגדרת "מורה אם" זכאית להפחתה של 2.5 שעות שבועיות משעות עבודתה. הפחתת השעות לא תהיה מהשעות הפרונטאליות.

### שכר המנהלים

שכרם של מנהלי בתי הספר (כמו גם של הסגנים הראשונים) ינותק לחלוטין משכרם של המורים ויתבסס על טבלת שכר ייחודית הכוללת 4 דרגות. נוסף ל-4 דרגות השכר ייגזר גובה השכר גם מ-4 רמות המורכבות של בית הספר.

| 4                     | 3                     | 2                    | 1      | הדרגות רמת המורכבות |
|-----------------------|-----------------------|----------------------|--------|---------------------|
| 8.75%                 | 8.75%                 | 8.75%                |        |                     |
| 15,690. <sup>89</sup> | 14,428. <sup>41</sup> | 13,267. <sup>5</sup> | 12,200 | 1                   |
| 16,890. <sup>89</sup> | 15,628. <sup>41</sup> | 14,467. <sup>5</sup> | 13,400 | 2                   |
| 19,090. <sup>89</sup> | 16,828. <sup>41</sup> | 15,667. <sup>5</sup> | 14,600 | 3                   |
| 19,290. <sup>89</sup> | 18,028.41             | 16,867. <sup>5</sup> | 15,800 | 4                   |



שכרו בהתשס"ח היה כדלקמן:

|                            |                  |
|----------------------------|------------------|
| שכרו ל 100% משרה           | 7,000 ש"ח        |
| גמול ניהול                 | 2,500 ש"ח        |
| <b>שכרו מעל משרה</b>       | <b>3,500 ש"ח</b> |
| ס"כ השכר (ללא החזר הוצאות) | 13,000 ש"ח       |

**1. קביעת הדרגה בטבלה החדשה:**

השכר ל-100% משרה בשנה"ל תשס"ח הוא

$$9,500 \text{ ש"ח} = 7,000 \text{ ש"ח} + 2,500 \text{ ש"ח}$$

מקדם ההמרה הוא 15%

$$10,925 \text{ ש"ח} = 1.15 \times 9,500$$

רמת המורכבות של בית ספרו היא 2.

בהתאם לכך המנהל ישובץ בטבלת השכר על פי רמת המורכבות 2, בדרגה או בדרגת הביניים שבה השכר הוא הקרוב ביותר לשכר שלאחר ההמרה (שווה לו או גבוה ממנו).

בדוגמה זו תיקבע למנהל דרגה 1 בטבלת השכר, ושכרו הטבלאי יהיה 13,400 ש"ח.

**2. חישוב התוספת האישית:**

סך כל שכרו של המנהל בשנת הלימודים התשס"ח הוא 13,000 ש"ח. נכפיל זאת במקדם ההמרה ונקבל  $14,950 \text{ ש"ח} = 13,000 \text{ ש"ח} \times 1.15$ .

לפיכך מנהל זה יהיה זכאי לתוספת אישית בגובה ההפרש שבין ההמרה לכל היקף משרתו לבין השכר הטבלאי שבו הוא שובץ:

$$1,550 \text{ ש"ח} = 13,400 \text{ ש"ח} - 14,950 \text{ ש"ח}$$

תוספת זו תתורגם לתוספת אישית אחוזית מהשכר הטבלאי, והיא תשולם לאורך כל ימי כהונתו כמנהל.

$$11.57\% = 1,550 \text{ ש"ח} / 13,400 \text{ ש"ח}$$

**קידום בדרגות**

התנאים המצטברים לקידום מנהל בדרגות הם:

1. שהיה בדרגה הקודמת במשך שלוש שנים

חישוב שכר המנהלים ייעשה בהתאם לשתי הקבוצות האופייניות - מנהלים חדשים ומנהלים מכהנים - כמפורט להלן:

**א. מנהלים חדשים**

מנהלים שהתמנו לתפקיד ערב כניסתם לרפורמה ועבדו כמורים יהיו זכאים לקבל את שכרם בהתאם לטבלת השכר החדשה בהתאם לרמת המורכבות של בית הספר. כאמור, השכר ההתחלתי ברמת מורכבות 1 הוא 12,200 ש"ח, וברמת מורכבות 4 - 15,800 ש"ח.

**ב. מנהלים מכהנים - נוסחת המרה**

שכרם של מנהלים מכהנים שבית ספרם הצטרף לרפורמה יתבסס על שכרם ערב הרפורמה, על מנגנון ההמרה לטבלת השכר החדשה וכן על החישוב של **תוספת אישית** (אשר יבוצעו בגינה הפרשות לקופת הגמל "דפנה" ולקרן השתלמות).

מקדם ההמרה למנהלים הוא 15%.

טבלת השכר לצורך ההמרה (בלכד) כוללת, בנוסף לדרגות המפורטות לעיל, גם דרגות ביניים.

**שיטת ההמרה**

1. קביעת הדרגה של המנהל ושכרו הטבלאי: השכר עליו שההמרה תחושב לגביו הוא שכר המנהל בשל העסקה ב-100% משרה (גם אם הוא הועסק בהיקף משרה העולה על 100%), למעט החזרי הוצאות, תשלומים שנתיים, גילום מס, זקיפות הטבה למס. על שכר זה יופעל מקדם המרה בשיעור 15%.

בטבלת השכר החדשה תאוטר הדרגה או דרגת הביניים שבה השכר הוא הקרוב ביותר לשכר שלאחר ההמרה (שווה לו או גבוה ממנו) באותה רמת המורכבות של בית הספר שנקבעה לבית הספר המתאים לקריטריונים שנקבעו.

2. חישוב התוספת האישית האחוזית למנהל: אם המנהל הועסק טרם המעבר לרפורמה בהיקף משרה העולה על 100%, תחושב לו תוספת אישית אחוזית.

גובה התוספת האישית הוא הפער שבין המרת שכרו כמפורט ב-1 לעיל, ובין המרת כל משרתו. התוספת האישית תומר לתוספת אחוזית, כשיעור משכרו המשולב של המנהל.

**דוגמה**

מנהל בית ספר יסודי מועסק בשנת הלימודים התשס"ח כמנהל ובהיקף משרה של 140%.

**הסגנים הראשונים**

**מבנה שבוע העבודה של הסגן הראשון**

שבוע העבודה של הסגן הראשון יהיה בן 40 שעות.

הסגן הראשון יידרש לעבוד גם בשעות הוראה פרונטאליות שמספרן תלוי ברמת המורכבות של בית הספר התלויה בעיקר בגודלו (מספר תלמידים ומספר הכיתות), במספר הכיתות לחינוך מיוחד ובמדד הטיפוח.

להלן פירוט שעות העבודה הפרונטאליות לסגן הראשון:

| מס' השעות פרונטאליות בחטיבת הביניים | מס' השעות הפרונטאליות ביסודי | רמת המורכבות של ביה"ס |
|-------------------------------------|------------------------------|-----------------------|
| 11                                  | 21                           | 1                     |
| 11                                  | 20                           | 2                     |
| 9                                   | 19                           | 3                     |
| 9                                   | 18                           | 4                     |

כל יתר השעות (להשלמה ל-40 שעות) תהיינה מוקדשות למילוי תפקידו כסגן ראשון. סגנית מנהלת העומדת בכללים להגדרת "מורה אם" זכאית להפחתה של 2.5 שעות שבועיות משעות עבודתה. הפחתת השעות לא תהיה מהשעות הפרונטאליות.

**שכרם של סגני המנהלים הראשונים**

סגני המנהלים הראשונים הם חלק מצוות הניהול של בית הספר, ולפיכך שכרם נגזר מטבלת השכר של המנהלים. בדומה לטבלת השכר של המנהלים טבלת השכר של הסגנים הראשונים כוללת 4 דרגות ו-4 רמות מורכבות של בית הספר. טבלת השכר של הסגנים הראשונים היא בשיעור של 75% מטבלת השכר של המנהלים.

להלן טבלת השכר של הסגנים הראשונים:

| דרגות רמת המורכבות | 1      | 2                     | 3                     | 4                     |
|--------------------|--------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1                  | 9,150  | 9,950. <sup>63</sup>  | 10,821. <sup>30</sup> | 11,768. <sup>17</sup> |
| 2                  | 10,050 | 10,850. <sup>63</sup> | 11,721.30             | 12,668. <sup>17</sup> |
| 3                  | 10,950 | 11,750. <sup>63</sup> | 12,621. <sup>30</sup> | 13,568. <sup>17</sup> |
| 4                  | 11,850 | 12,650. <sup>63</sup> | 13,521. <sup>30</sup> | 14,468. <sup>17</sup> |

סגן מנהל ראשון המשמש בתפקיד של מחנך כיתה יהיה זכאי לגמול חינוך בהתאם לשיעורים הקבועים לגמול החינוך למורים.

- 2. עמידה בקריטריונים שייקבעו על ידי משרד החינוך
- 3. תוצאות ההערכה של המנהל.

**קידום ראשון בדרגות לאחר ההמרה**

למנהל ששובץ בדרגת ביניים יהיה משך הזמן המזערי לשהייה בדרגה שנה וחצי. למנהל ששובץ בדרגה שלמה לא יהיה שינוי מהתנאים המצוינים לעיל.

## דוגמה

סגן מנהל ראשון בבית ספר יסודי מועסק בשנת הלימודים התשס"ח בהיקף משרה של 130%.

שכרו בהתשס"ח היה כלהלן:

|                            |                  |
|----------------------------|------------------|
| שכרו ל 100% משרה           | 8,400 ש"ח        |
| <b>שכרו מעל משרה</b>       | <b>2,000 ש"ח</b> |
| ס"כ השכר (ללא החזר הוצאות) | 10,400 ש"ח       |

## קביעת הדרגה בטבלה החדשה

השכר כולל מקדם המרה הוא  $10,080 \text{ ש"ח} = 1.2 \times 8,400$ .  
רמת המורכבות של בית ספרו היא 2.

הסגן הראשון ישובץ בטבלת השכר על פי רמת מורכבות 2, בדרגה או בדרגת הביניים שבה השכר הוא הקרוב ביותר לשכר שלאחר ההמרה (שווה לו או גבוה ממנו).

בדוגמה זו תיקבע לסגן הראשון דרגה 1.5 בטבלת השכר, ושכרו הטבלאי יהיה 10,450.31 ש"ח.

## חישוב התוספת האישית

ס"כ שכרו של הסגן הראשון בשנה"ל תשס"ח הוא 10,400 ש"ח. נכפיל זאת במקדם ההמרה ונקבל  $12,480 \text{ ש"ח} = 1.2 \times 10,400$ .

לפיכך סגן ראשון זה יהיה זכאי לתוספת אישית בגובה ההפרש שבין ההמרה לכל היקף משרתו לבין השכר הטבלאי שבו הוא שובץ:

$$2,029.69 \text{ ש"ח} = 10,450.31 \text{ ש"ח} - 12,480 \text{ ש"ח}$$

תוספת זו תתורגם לתוספת אישית אחוזית מהשכר הטבלאי-

$$19.42\% = 10,450.31 \text{ ש"ח} / 2,029.69 \text{ ש"ח}$$

## קידום בדרגות

התנאים המצטברים לקידום מנהל בדרגות הם:

1. שהייה בדרגה הקודמת במשך שלוש שנים
2. עמידה בקריטריונים שיקבעו על ידי משרד החינוך
3. תוצאות ההערכה של הסגן הראשון

חישוב שכר הסגנים הראשונים ייעשה בהתאם לשתי הקבוצות האופייניות - סגנים חדשים וסגנים מכהנים - כמפורט להלן:

## א. סגנים ראשונים חדשים

סגנים ראשונים שהתמנו לתפקיד ערב כניסתם לרפורמה ועבדו כמורים יהיו זכאים לקבל את שכרם בהתאם לטבלת השכר החדשה ובהתאם לרמת המורכבות של בית הספר. השכר ההתחלתי ברמת המורכבות 1 הוא 9,150 ש"ח, וברמת המורכבות 4 - 11,850 ש"ח.

## ב. סגנים ראשונים מכהנים

שכרם של סגנים ראשונים מכהנים שבית ספרם הצטרף לרפורמה יתבסס על שכרם ערב הרפורמה, על מנגנון ההמרה לטבלת השכר החדשה וכן על החישוב של תוספת אישית (אשר יבוצעו בגינה הפרשות לקופת הגמל "דפנה" ולקרן השתלמות).

מקדם ההמרה לסגנים ראשונים הוא 20%. טבלת השכר לצורך ההמרה (בלבד) כוללת, נוסף לדרגות המפורטות לעיל, גם דרגות ביניים.

## שיטת ההמרה

מנגנון ההמרה של הסגן הראשון זהה לחלוטין לזה של המנהל, ובכלל זה חישוב התוספת האישית, כמפורט להלן:

## 1. קביעת הדרגה של הסגן הראשון ושכרו הטבלאי-

השכר עליו שההמרה תחושב לגביו הוא שכר הסגן בשל העסקה ב-100% משרה, (גם אם הועסק בהיקף משרה העולה על 100%) למצט החזרי הוצאות, תשלומים שנתיים, גילום מס, זקיפות הטבה למס וגמול חינוך.

על שכר זה יופעל מקדם המרה בשיעור 20%. בטבלת השכר החדשה תאוטר הדרגה או דרגת הביניים שבה השכר הוא הקרוב ביותר לשכר שלאחר ההמרה (שווה לו או גבוה ממנו).

## 2. חישוב התוספת האישית האחוזית לסגן הראשון-

אם הסגן הועסק טרם המעבר לרפורמה בהיקף משרה העולה על 100%, תחושב לו תוספת אישית אחוזית. גובה התוספת האישית הוא הפער שבין המרת שכרו כמפורט ב-1 לעיל, ובין המרת כל משרתו העולה על 100% משרה, לבין השכר הטבלאי בו הוא שובץ לפי סעיף 1.

התוספת האישית תומר לתוספת אחוזית, כחלק משכרו המשולב של הסגן הראשון.

**הסגנים השניים ומעלה**

**מבנה שבוע העבודה של הסגן השני**

מבנה שבוע העבודה של הסגן השני ומעלה יהיה כשל מורה אקדמאי בבית ספר יסודי או בחטיבת ביניים. בשעות הפרטניות יעסוק הסגן בעבודה הנובעת מתפקידו כסגן.

**שכרו של הסגן השני**

שכרו הטבלאי של הסגן השני ומעלה הוא על פי טבלאות השכר של המורים (הן טבלת ה-ב"א, הן טבלת ה-מ"א והן התוספת המיוחדת בשיעור 5% לבעלי תואר שלישי).

מנגנון ההמרה ומקדמי ההמרה של הסגן השני ומעלה הם בהתאם למקדמי ההמרה הקיימים למורים ובהתאם לסולם הדרגות הקיים למורים. בחישוב השכר לצורך ההמרה לא יובא בחשבון גמול הניהול שהסגן היה זכאי לו ערב המעבר לרפורמה. מקדם ההמרה של הסגן השני ומעלה יהיה גבוה ב-10% מהמקדמים למורים.

**דוגמה**

סגן מנהל שני בבית ספר יסודי הוא גם מחנך כיתה.

|                     |            |
|---------------------|------------|
| מקדם ההמרה הבסיסי   | 20%        |
| <b>התוספת למקדם</b> | <b>10%</b> |
| מקדם ההמרה          | 30%        |

הסגן השני זכאי לגמול סגנות בשיעור של 13%. סך כל גמולי התפקיד לסגן השני לא יעלו על שניים, וגמול הסגנות יהיה אחד מהם. כל יתר כללי ההמרה יהיו כמפורט לגבי מורים.

**מנהל חטיבה צעירה**

מורה המועסק על תנאי הרפורמה, שהתמנה לתפקיד של מנהל החטיבה הצעירה בבית הספר ואינו משמש בתפקיד של מנהל בית הספר או של סגן המנהל יהיה זכאי לגמול סגנות בשיעור של 13% משכרו המשולב.

**קידום ראשון בדרגות לאחר לאחר ההמרה**

לסגן ראשון ששובץ בדרגת ביניים יהיה משך הזמן המזערי לשהייה בדרגה שנה וחצי.

לסגן ראשון ששובץ בדרגה שלמה לא יהיה שינוי מהתנאים המצוינים לעיל.





## נושאים נוספים



## שעון נוכחות

שעות העבודה לעובד ההוראה תיספרנה מרגע החתמת שעון הנוכחות, אך לא לפני השעה 7:45 בבוקר. מקרים חריגים יאשרו על ידי מנהל המחוז בהתאם להנחיות שיפרסם משרד החינוך.

על עובדי ההוראה יהיה להחתים את כרטיס הנוכחות בכל כניסה לבית הספר ויציאה ממנו. עד להטמעת שעון הנוכחות בבית הספר יתבצע הדיווח באופן ידני, בהתאם להנחיות שיפרסם משרד החינוך.

## משכורת קובעת בפנסיה תקציבית

כל תוספות השכר במסגרת ההסכם "אופק חדש" הן תוספות המחשבות לצורכי פנסיה ופיצויי פיטורין. כל השכר הטבלאי המשודרג וכל גמולי התפקיד שהיו בעבר גמולים פנסיוניים ימשיכו להיות שכר לכל דבר ועניין לצורך פנסיה וכמובן לצורך הפרשות לקופות פנסיה.

מורים שהם כיום בפנסיה תקציבית, ואשר הצטרפו לרפורמת "אופק חדש", ייהנו משדרוג משמעותי של זכויות הפנסיה. ככל שמורה יועסק במסגרת הסכם זה שנים רבות יותר עד פרישתו לגמלאות, כן יגדל גובה הפנסיה שלו.

משכורתו הקובעת של המורה הקיים המבוטח בפנסיה תקציבית תחושב כממוצע משוקלל של המשכורת הקובעת בשתי תקופות ההעסקה, לפני הרפורמה ואחרי הרפורמה, בהתאם לתקופת ההעסקה בכל אחת מהתקופות.

המשכורת הקובעת בתקופה א' (טרם הרפורמה), לצורך חישוב הממוצע המשוקלל, תעודכן בהתאם לקידום של המורה בותק, בהשכלה, בתוספות השכר העתידיות לטבלה ובשיעור מסוים של הקידום בדרגות, אשר יעבור המורה במהלך תקופה ב' (לאחר הרפורמה).

לדוגמא:



**הפרשות לפנסיה צוברת וקופות גמל**

ההוראות בדבר הפרשות לקופות גמל (פנסיה, השתלמות, תגמולים), אשר היו קיימות ערב חתימת הסכם הרפורמה, ימשיכו לחול לגבי אותם רכיבי שכר הממשיכים להתקיים בתנאי הרפורמה.

**מענק יוח"א**

הזכאות למענק יוח"א למורים והמלמדים המועסקים בתנאי "אופק חדש" בכתי הספר שיום הלימודים מוארך בהם על-פי צו יוח"א והמורה מלמד שעות כרונטאליות (בלכד) בשעה השביעית והשמינית תמשיך להתקיים בהיקף שנתי של 4,700 ש"ח למענק מלא ובהתאם לכללי החלקיות ולמועדי התשלום שהיו נהוגים עד כה.

**עובדת הוראה לאחר חופשת לידה**

עובדת הוראה לאחר חופשת לידה, אשר מועסקת בהיקף של 90% משרה ומעלה, תהיה זכאית, במשך ארבעה חודשים ממועד תום חופשת הלידה על-פי חוק, להפחתה של שעה אחת ביום משעות השהייה (ובסך הכל להפחתה של חמש שעות שהיה שבועיות במקום ההפחתה של 2.5 שעות שהייה שלהן זכאיות מורות האם הרגילות).

**מענק שיעורי השתלמות**

החל משנת הלימודים התשס"ט השתתפות המשרד בלימודי הסמכה או לימודים אקדמיים לעובדי הוראה תהיה בשכר הלימוד בלבד על פי הכללים הקיימים כיום.

עבור מורה שהועסק במשך 10 שנים טרם הרפורמה ומשכורתו הקובעת עבור תקופה א' הינה 5,000 ולאחר ביצוע העדכונים לתקופה א' המפורטים לעיל משכורתו הקובעת עבור תקופה א' הינה 7,000 ש"ח, וכן הועסק במשך 20 שנה בתנאי הרפורמה ומשכורתו הקובעת ערב פרישתו לגמלאות הינה 9,000 ש"ח, יבוצע החישוב הבא:

$$\frac{(20 \times 9,000) + (10 \times 7,000)}{30} = 8,333 \text{ ש"ח}$$

