

ירושלים, כ"ז בתמוז תשע"ט  
30 ביולי 2019

סימוכין: 2000-1028-2019-0121007

חוזר לבעלויות תש"ף/1

לכבוד

הבעלויות על בתי"ס לחינוך מיוחד מוכר שאינו רשמי

שלום רב,

הנדון: חוזר העסקת עו"ה, עובדי בעלות, בבתי ספר לחינוך מיוחד מוכרים שאינם רשמיים, בהתאם לרפורמת אופק חדש בשנה"ל תש"ף

**1. מבוא**

במסגרת הדיון שהתנהל בבית המשפט העליון בבג"צ 148/18, ויצ"ו נגד משרד החינוך, התחייבה המדינה לפעול להשוואת משאבי ההוראה לתלמידים בבתי ספר לחינוך מיוחד "מוכרים שאינם רשמיים" לאלו שבבתי הספר ה"רשמיים", החל משנה"ל תש"ף. זאת, בעקבות השונות שנוצרה בין מוסדות החינוך הללו בשל הרפורמה שהונהגה במוסדות החינוך הרשמיים בשנים האחרונות.

לשם כך הקים מנכ"ל משרד החינוך צוות בינמשרדי המורכב מנציגי משרדי החינוך והאוצר. הצוות השלים משימתו והגיש מסקנותיו למנכ"ל משרד החינוך, מר שמואל אבואב, אשר החליט לאמץ ולהיערך ליישומן, החל משנה"ל תש"ף.

דוח הצוות הבינמשרדי להשוואת משאבי ההוראה הנובעים מיישום הרפורמות לתלמידים בבתי הספר לחינוך מיוחד מוכר שאינו רשמי מפורסם בקישור:

[http://meyda.education.gov.il/files/PortalShaar/special\\_education\\_resources.pdf?utm\\_source=email&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=special\\_education\\_resources](http://meyda.education.gov.il/files/PortalShaar/special_education_resources.pdf?utm_source=email&utm_medium=email&utm_campaign=special_education_resources)

לפיכך, בהתאם להנחיית המנהל הכללי, מר שמואל אבואב, החל משנה"ל תש"ף, יוחלו תנאי רפורמת אופק חדש על בתי הספר המוכרים שאינם רשמיים לחינוך מיוחד ובכך ישוו משאבי ההוראה לתלמידים במוסדות חינוך מיוחד "מוכרים שאינם רשמיים" לאלו שבמוסדות ה"רשמיים".

ככלל, משרד החינוך הינו הגורם המוסמך היחיד המאשר את הצטרפותו של עו"ה לרפורמת אופק חדש והקובע את דרגתו של עו"ה באופק חדש ומבצע "המרת שכר". בנוסף, כבעבר, משרד החינוך קובע את דרגת ההשכלה של עו"ה ואת הותק בהוראה.

חוזר זה מיועד להסביר ולהבהיר את ההנחיות בנוגע לעו"ה אשר מועסקים ע"י הבעלות ומלמדים בבתי ספר לחינוך מיוחד מוכרים שאינם רשמיים.

## 2. תחומי אחריות ביישום הרפורמה

### 2.1. שלב ראשון:

#### פעולות המתבצעות ע"י הבעלות:

1. חתימה על כתב התחייבות לצירוף עובדי ההוראה לרפורמת אופק חדש- משרד החינוך נערך לתיקון תקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים), התשי"ד-1953. תיקון התקנות עשוי להמשך זמן מה, בשל ההליך הנדרש לשם כך. לכן, עד להשלמת תיקון התקנות, נדרשת הבעלות להתחייב כי תפעיל את תנאי רפורמת אופק חדש על בתי הספר לחינוך מיוחד שבבעלותה. נוסח כתב ההתחייבות והנחיות הנלוות מצורף בנספח א'. ובקישור להלן:

<http://meyda.education.gov.il/files/PortalBaaluyot/POB/ofek-joining-commitment.pdf>

2. נתוני עובדי ההוראה- דוח "נתוני כח אדם בהוראה" הנמצא במערכת עוש"ר כולל את עובדי ההוראה המלמדים במוסד, כפי שדיווחתם למשרד החינוך בשנה"ל תשע"ט. יש לבצע את הפעולות הבאות-

א. יש לבדוק ולוודא כי נתוני עובדי ההוראה (השכלה אקדמית ופדגוגית, ותקים, כולל שירות בצה"ל, שירות לאומי וכדומה, גמולי השתלמות וכפל תואר) המופיעים בדוח עדכניים. ככל שהנתונים אינם עדכניים, ויש לעדכן ולטייב נתוני עובדי ההוראה, מוצע שאיש קשר בבעלות ירכז את המסמכים והאסמכתאות העדכניים ויפנה למנהל תחום כוח אדם בהוראה במחוז אליו הוא שייך.

ב. ככל שיש בבית הספר עובדי הוראה, לרבות עובדי הוראה ממקצועות הבריאות (ריפוי בעיסוק, פיזיותרפיה וקלינאות תקשורת) ומטפלים באמצעות אומנויות (אמנות חזותית, תנועה, דרמה, מוסיקה, ביבליותרפיה ופסיכודרמה), שטרם דווחו במערכות המשרד, יש להנחותם לפתוח בדחיפות תיק עובד הוראה מקוון באמצעות פורטל עובדי הוראה בקישור להלן:

<https://poh.education.gov.il/MerhavMinhali/HachsharaHitmachutKnisaLehoraa/Pages/klitatovh.aspx>

יש להקפיד על ביצוע הפעולות בהתאם לחוזר לבעלויות "הנחיות לעניין עובדי הוראה המועמדים להעסקה על ידי בעלויות על מוסדות חינוך לקראת שנת הלימודים תש"ף" המצורף בקישור:

<http://meyda.education.gov.il/files/Sherut/hnhuotlenyan.pdf>

3. **איתור עובדי ההוראה** המלמדים בבתי הספר לחינוך מיוחד שבעלות ועומדים בתנאי ההצטרפות לאופק חדש (כפי שיפורט בסעיף 3 להלן).

4. **העסקת עובדי ההוראה** בבתי הספר לחינוך מיוחד המוכרים שאינם רשמיים, העומדים בתנאי ההצטרפות לרפורמת אופק חדש. העסקתם תהיה עפ"י תנאי השכר ועפ"י מבנה שבוע העבודה המוגדר בהסכם רפורמת אופק חדש (כפי שיפורט בסעיף 4 להלן).

#### פעולת המתבצעות ע"י המנהל:

1. **השתתפות בכנסי ההדרכה** הפדגוגיים, כפי שיפורסמו ע"י המינהל הפדגוגי.
2. **הנחיית המורים בפתיחת תיק מקוון**, לרבות, עובדי הוראה במקצועות הבריאות ומטפלים באמצעות אומנויות, המלמדים בבית הספר, ואשר אין להם תיק באגף כח אדם בהוראה במשרד החינוך וביצוע הפעולות הנדרשות מהמנהל בתהליך פתיחת התיק המקוון.
3. **קביעת מערכת שעות** לעובדי ההוראה המלמדים עפ"י תנאי רפורמת אופק, בהתאם למבנה שבוע העבודה של אופק חדש, כמפורט בסעיף 4 להלן.
4. **שיבוץ כלל עו"ה** המלמדים בבית הספר ומועסקים ע"י הבעלות, הן עובדי ההוראה העומדים בתנאים להצטרפות לאופק חדש (אשר יועסקו בתנאי הרפורמה) והן המורים אשר אינם עומדים בתנאי ההצטרפות (אשר ימשיכו להיות מועסקים בתנאי טרום רפורמה) במערכת שיבוץ (משכית). הנחיות לגבי אופן השיבוץ במערכת השיבוץ הממוחשבת יועברו בנפרד.

#### 2.2 **שלב שני:**

##### **הבעלות תבצע את הפעולות הבאות לצורך קביעת דרגת שכר ראשונית לעו"ה :**

1. הבעלות תעביר לחברת יוניק (הזכין שנבחר ע"י משרד החינוך) ממשק של השכר ששולם על ידה לעובדי ההוראה בבית הספר בחודש שעברו תתבקש, בהתאם למבנה הממשק ולכללים שהוגדרו ע"י משרד החינוך. בהתאם לכך יקבע משרד החינוך את דרגת אופק חדש לעובד ההוראה ויבצע את ההמרה לטבלאות השכר החדשות. בהמשך יועברו לבעלויות הנחיות המפרטות כיצד יש לקיים קשר עם זכין המשרד, אילו נתוני שכר יש להעביר אליו ובאיזה אופן לבנות את הממשק. זאת, לצורך ביצוע המרה מדויקת לעובדי ההוראה, ועל מנת לקבוע את הדרגה עפ"י ההסכם.

2. עם קביעת הדרגה על ידי משרד החינוך ועדכון הבעלות באמצעות הזכיון (חברת יוניק) הבעלות תשלם שכר לעובדי ההוראה אשר צורפו לרפורמת אופק חדש, בהתאם לדרגה שנקבעה להם ולכללי הסכם "אופק חדש", בגין התקופה שתחילתה במועד ההצטרפות של עובד ההוראה לרפורמה ובמקביל תנכה את מקדמות השכר ששולמו לעובדי ההוראה כאמור בסעיף 15 להלן.

### משרד החינוך יבצע את הפעולות הבאות:

1. בדיקה של עמידת כל אחד מעו"ה עובדי הבעלות בתנאי ההצטרפות לרפורמת אופק חדש וקביעת הצטרפותו / אי הצטרפותו של עו"ה לרפורמת אופק חדש.
2. קביעת דרגה באופק חדש לכל עובדי ההוראה אשר צורפו לאופק חדש.
3. חישוב פרופיל אופק חדש לבתי הספר בהתאם למאפייני הדרגה, ההשכלה והותק באופק חדש ובהתאם לנתוני ההעסקה של עו"ה עובדי הבעלות בבית הספר במסגרת אופק חדש.
4. שיפוי הבעלות במערכת התשלומים בהתאם לעובדי ההוראה שאושרו להעסקה ברפורמת אופק חדש, תנאי השכר באופק חדש ומבנה שבוע העבודה באופק חדש. לתשומת לבכם: ללא עדכון מערכת השיבוץ בהתאם לשבוע העבודה של אופק חדש וללא העברת ממשק שכר לזכיון משרד החינוך לא יוכל משרד החינוך לשפות את הבעלות, בגין החלת הרפורמה.

### 3. תנאי ההצטרפות

#### 3.1. הגדרות

3.1.1. **עו"ה חדש:** עו"ה שלא הוכרו לו בעבר שנות ותק בהוראה בפועל ממעסיק שאינו בשירות המדינה או שנות ותק בהוראה בשירות המדינה (למעט שנת התמחות (סטאז'), שירות בצה"ל בהוראה או שירות לאומי בהוראה).

3.1.2. **עו"ה קיים:** עובד הוראה הזכאי להכרה, לצורך ותק לשכר, בגין שנות העסקה בהוראה בפועל.

#### 3.2. תנאי ההצטרפות של עו"ה קיימים לרפורמת אופק חדש

##### 3.2.1. עו"ה קיימים אקדמאים:

עו"ה בעל תואר אקדמי (או עו"ה בעל דרגת שכר שוות ערך לדרגת שכר אקדמית, שאושרה על-ידי אגף כוח אדם בהוראה במשרד החינוך) המועסק במוסד שצורף לאופק חדש, יצורף לרפורמה בהתקיים התנאים הבאים:

- לעובד ההוראה קיימת הסמכה להוראה (בעל תעודה הוראה)
- עובד ההוראה מועסק בהיקף של שליש משרה ומעלה.

עו"ה שהינו חסר הסמכה להוראה (תעודת הוראה) המבקש להצטרף לרפורמה כחריג- יגיש בקשה לוועדת החריגים של אגף בכיר לכוח אדם בהוראה בטופס - נספח ב'.  
הטופס יוגש באמצעות פורטל שער למנהל בקישור להלן:

[http://edu.gov.il/sites/Shaar/Teaching-staff/Pages/ofek\\_hadash\\_reform.aspx](http://edu.gov.il/sites/Shaar/Teaching-staff/Pages/ofek_hadash_reform.aspx)

מורה שאינו בעל תעודת הוראה או הסמכה להוראה ואשר הינו בעל ותק בהוראה הנמוך מ- 25 שנים, לא יוכל להתקדם בדרגות עד אשר יהיה זכאי לתעודת הוראה או להסמכה להוראה (ע"פ ההוראות של משרד החינוך לעניין זה). תקופת עבודתו וחלק מלימודיו יוכרו לצורך הקידום בדרגות כמפורט בסעיף 12.2.2.

### 3.3. עו"ה קיימים שאינם אקדמאים:

3.3.1. עו"ה בעל ותק של עד 27 שנים (כולל) שאינו אקדמאי יידרש לחתום על כתב התחייבות להשלמת השכלה אקדמית תוך 4 שנים מהמועד בו חתם על ההתחייבות. עו"ה אשר לא חתם על כתב ההתחייבות לא יצורף לרפורמה, כל עוד לא חתם כאמור. נוסח כתב ההתחייבות מצורף בנספח ג'.  
הטופס יוגש באמצעות פורטל שער למנהל בקישור להלן:

[http://edu.gov.il/sites/Shaar/Teaching-staff/Pages/ofek\\_hadash\\_reform.aspx](http://edu.gov.il/sites/Shaar/Teaching-staff/Pages/ofek_hadash_reform.aspx)

3.3.2. עו"ה בעל ותק של 28 שנים ומעלה שאינו אקדמאי אינו מחוייב לחתום על כתב ההתחייבות ויועסק בכל מקרה עפ"י תנאי הרפורמה.

3.3.3. יש להקפיד ולקיים מעקב על מילוי עמידה בכתב ההתחייבות.

3.3.4. עו"ה כאמור שהמציא אישורים על סיום לימודיו לתואר אקדמי תוך 4 שנים ממועד הצטרפותו לתנאי הרפורמה, יהיה זכאי להפרשי שכר (בין השכר שקבל לבין שכר עו"ה אקדמאי באופן חדש) רטרואקטיבית מיום הצטרפות עו"ה לרפורמה. עו"ה שהשלים לימודיו, אחרי יותר מ- 4 שנים ממועד הצטרפותו לתנאי הרפורמה, יועבר לטבלת שכר עו"ה אקדמאים, אך לא יהיה זכאי להפרשי שכר.

### 3.4. תנאי הצטרפות של עו"ה חדשים לחינוך מיוחד לרפורמת אופק חדש

עו"ה בעל תואר אקדמי (או עו"ה בעל דרגת שכר שוות ערך לדרגת שכר אקדמית, שאושרה על-ידי אגף כוח אדם בהוראה במשרד החינוך) המועסק במוסד שצורף לאופק חדש, יצורף לרפורמה בהתקיים התנאים הבאים:  
- לעובד ההוראה קיימת הסמכה להוראה (בעל תעודת הוראה)

- עובד ההוראה מועסק בהיקף של שליש משרה ומעלה (לגבי עובדי הוראה בחינוך הרגיל התנאי הינו חצי משרה).

### 3.5. מורים מתמחים (סטאז'רים)

3.5.1. בבית ספר שצורף לרפורמת אופק חדש, מתמחים בהוראה יועסקו אך ורק בתנאי הרפורמה. שנת ההתמחות תוכר ככזו רק במידה והמתמחה מועסק בלא פחות מ- 1/3 משרה.

3.5.2. תקופת ההתמחות לא תעלה על שנתיים, אשר במהלכן יחויב המתמחה להשלים זכאות לתואר אקדמי ולתעודת הוראה. במידה ולא יעשה כן לא יוכל להמשיך להיות מועסק בביה"ס עפ"י תנאי הרפורמה.

3.5.3. תקופת ההתמחות לא תובא בחשבון לעניין חישוב ותק לשכר ולעניין פרק הזמן המינימאלי לקידום בדרגה. תקופת ההתמחות תובא בחשבון לעניין ותק לצורך קביעת מעמד (היינו קביעות), ותק למענק יובל וותק להבראה.

### 3.6. מורים ממלאי מקום

מאפייני העסקתו של עו"ה ממלא מקום (ברפורמה או שלא ברפורמה), המועסק בשעות שבועיות (ולא בשעות בודדות), ייקבעו בהתאם למאפייני העסקת המורה אשר אותו הוא מחליף.

## 4. מבנה שבוע העבודה למורים ברפורמה

4.1. עובד הוראה במשרה מלאה יעבוד 5 ימי עבודה בשבוע, גם בבתי-הספר העובדים 6 ימים בשבוע.

### 4.2. מורה בבית ספר יסודי לחינוך מיוחד הכולל כיתות א'-ו', א'-ח' או א'-ט'

מורה המועסק בבית ספר יסודי לחינוך מיוחד שבו לומדים בכיתות א' עד ו', א' עד ח' או א' עד ט', לרבות מורה קיים אשר הועסק עפ"י ההסכמים הקיימים טרום הרפורמה לפי בסיס המשרה בבית ספר יסודי (30 שעות שבועיות) ולרבות מורה קיים אשר על פי ההסכמים הקיימים בין הצדדים נשמר בסיס משרתו לפי בסיס המשרה בחטיבת ביניים (24 שעות שבועיות), יועסק לפי מבנה שבוע עבודה של מורה בבית ספר יסודי לחינוך מיוחד, כפי שיפורט להלן בסעיף 4.4.

### 4.3. מורה בבית ספר לחינוך מיוחד הכולל מספר שלבי חינוך

מורה המועסק בבית ספר לחינוך מיוחד, הכולל מספר שלבי חינוך בבית ספר אחד (כגון יסודי, חטיבת ביניים וחטיבה עליונה), ושאינו בית-ספר יסודי כאמור בסעיף 4.2 לעיל, יועסק כדלהלן:

מורה המועסק בכיתות א'-ו', לרבות מורה קיים כאמור אשר על פי ההסכמים הקיימים בין הצדדים נשמר בסיס משרתו לפי בסיס המשרה בחטיבת ביניים (24 שעות שבועיות) יועסק על-פי מבנה שבוע עבודה של מורה בבית ספר יסודי לחינוך מיוחד, כפי שיפורט להלן בסעיף 4.4.

מורה המועסק בכיתות ז'-י"ב יועסק על-פי מבנה שבוע עבודה של מורה בחטיבת ביניים לחינוך מיוחד, כפי שיפורט להלן בסעיף 4.6.

#### 4.4 שבוע העבודה של עו"ה בבית יסודי לחינוך מיוחד

4.4.1 שבוע העבודה בבית הספר יהיה בהיקף של 36 שעות, בחלוקה כמפורט להלן.

4.4.2 **מספר שעות העבודה הפרונטליות** בפני כיתה (מתוך השעות המפורטות בסעיף 4.4.1) יהיה 26 שעות שבועיות.

4.4.3 **מספר שעות העבודה הפרטניות** בהן יעבוד המורה עם קבוצת תלמידים (עד 3 תלמידים) או באופן פרטני עם תלמיד (מתוך השעות המפורטות בסעיף 4.4.1) יהיה 5 שעות שבועיות. תוכן השעות הפרטניות יקבע על ידי מנהל בית-הספר על פי הנחייה כללית מטעם משרד החינוך.

4.4.4 **מספר שעות השהיה** (יתרת השעות) יהיה 5 שעות שבועיות ובהן ישהה המורה בבית הספר ויעסוק בפעילויות הבאות:

(1) ישיבות עבודה (עד 2 שעות שבועיות). לעניין זה ישיבות עבודה כוללות ישיבות של המועצה הפדגוגית, ישיבות עם מורים אחרים לגבי תלמידים משותפים, ישיבות הצוותים המקצועיים עם רכזי המקצוע, ישיבות הצוותים הרב מקצועיים: מורה, יועץ, פסיכולוג, רכז חינוך חברתי, רב, פגישות עם גורמים חיצוניים ועוד.

(2) ביתרת שעות השהיה:

- התאמה של תוכנית הלימודים ושל הסביבה הלימודית לצרכיו של התלמיד בחינוך המיוחד.
- מפגשים פרטניים עם הורים.
- בדיקת עבודות ומבחנים.
- היערכות להשתתפות בוועדות, כגון ועדות השמה, ועדות עזר וועדות שילוב, והשתתפות בוועדות כאמור.
- תכנון עבודת הסייעות בחינוך המיוחד והנחייתן.
- תיאום עם גורמים חוץ בית-ספריים לצורך שילוב התלמיד בקהילה.
- תיאומים לצורך יצירת רצף חינוכי בין מסגרות לימוד שונות.

טבלת שבוע העבודה המפורט של עובד הוראה בחינוך המיוחד היסודי נמצא בקישור הבא:

<http://meyda.education.gov.il/files/PortalOvdeyHoraa/POH/ofek-elementry-school-teachers.PDF>

4.5 שבוע העבודה של עו"ה ממקצועות הבריאות (ריפוי בעיסוק, פיזיותרפיה וקלינאות תקשורת) ומטפלים באמצעות אומנויות (אמנות חזותית, תנועה, דרמה, מוסיקה, ביבליותרפיה ופסיכודרמה) בבית ספר יסודי לחינוך מיוחד יהיה כשל מורה לחינוך מיוחד, בשינויים הבאים: מספר השעות הפרטניות יהיה 3 ומספר שעות השהיה יהיה 7; שעתיים משעות השהיה יוכלו לשמש לצורך המעבר ממוסד למוסד.

טבלת שבוע העבודה המפורט של עובד הוראה בחינוך המיוחד היסודי ממקצועות הבריאות נמצאת בקישור הבא:

<http://meyda.education.gov.il/files/PortalOvdeyHoraa/POH/ofek-elementry-school-para.PDF>

#### 4.6 שבוע העבודה של עובד הוראה בבית ספר על יסודי

- 4.6.1 שבוע העבודה יהיה בהיקף של 36 שעות, בחלוקה כמפורט להלן.
- 4.6.2 **מספר שעות העבודה הפרונטאליות** בפני כיתה (מתוך השעות המפורטות בסעיף 4.6.1) יהיה 23 שעות שבועיות.
- 4.6.3 **מספר שעות העבודה הפרטניות** בהן יעבוד המורה עם קבוצת תלמידים (עד 3 תלמידים) או באופן פרטני עם תלמיד (מתוך השעות המפורטות בסעיף 4.6.1) יהיה 4 שעות שבועיות. תוכן השעות הפרטניות יקבע על ידי מנהל בית-הספר על פי הנחייה כללית מטעם משרד החינוך.
- 4.6.4 **מספר שעות השהיה** (יתרת השעות) יהיה 9 שעות שבועיות ובהן ישהה המורה בבית הספר ויעסוק בפעילויות הבאות:
- (1) ישיבות עבודה (עד 4 שעות שבועיות). לעניין זה ישיבות עבודה כוללות ישיבות של המועצה הפדגוגית, ישיבות עם מורים אחרים לגבי תלמידים משותפים, ישיבות הצוותים המקצועיים עם רכזי המקצוע, ישיבות הצוותים הרב מקצועיים: מורה, יועץ, פסיכולוג, רכז חינוך חברתי, רב, פגישות עם גורמים חיצוניים ועוד.
- (2) ביתרת שעות השהיה:
- התאמה של תוכנית הלימודים ושל הסביבה הלימודית לצרכיו של התלמיד בחינוך המיוחד.
  - מפגשים פרטניים עם הורים.
  - בדיקת עבודות ומבחנים.



- היערכות להשתתפות בועדות, כגון ועדות השמה, ועדות עזר וועדות שילוב, והשתתפות בועדות כאמור.
- תכנון עבודת הסייעות בחינוך המיוחד והנחייתן.
- תיאום עם גורמים חוץ בית-ספריים לצורך שילוב התלמיד בקהילה.
- תיאומים לצורך יצירת רצף חינוכי בין מסגרות לימוד שונות.

טבלת שבוע העבודה המפורט של עובד הוראה בחינוך המיוחד העל יסודי נמצאת בקישור הבא:

<http://meyda.education.gov.il/files/PortalOvdeyHuraa/POH/ofek-middle-school-teacher.PDF>

4.7 שבוע העבודה של עו"ה ממקצועות הבריאות (ריפוי בעיסוק, פיזיותרפיה וקלינאות תקשורת) ומטפלים באמצעות אומנויות (אמנות חזותית, תנועה, דרמה, מוסיקה, ביבליותרפיה ופסיכודרמה) בבית ספר על יסודי לחינוך מיוחד יהיה כשל מורה לחינוך מיוחד, בשינויים הבאים:  
מספר השעות הפרטניות יהיה 2 ומספר שעות השהיה יהיה 11; שעתיים מתוך שעות השהיה יוכלו לשמש לצורך המעברים בין המוסדות.

טבלת שבוע העבודה המפורט של עובד הוראה בחינוך המיוחד העל יסודי ממקצועות הבריאות נמצאת בקישור הבא:

<http://meyda.education.gov.il/files/PortalOvdeyHuraa/POH/ofek-middle-school-para.PDF>

## 5 העסקה בחלקיות משרה ברפורמה

5.1 מורה בבית ספר לחינוך מיוחד יועסק בתנאי הרפורמה בהיקף משרה שאינו נמוך מ – 1/3 משרה.

5.2 עו"ה ממקצועות הבריאות יוכל להיות מועסק בהיקף משרה נמוך מ – 1/3 משרה.

5.3 משרתו של עובד ההוראה העובד בחלקיות משרה תיגזר מחלקיות משרתו באופן יחסי לגבי כל אחד מסוגי השעות (פרונטלי, פרטני ושהיה), כמפורט לעיל:

עובד הוראה ממקצועות הבריאות, המועסק בבית-ספר בהיקף נמוך מ – 1/3 משרה, וכן עובד הוראה המועסק במקצוע נדרש בהיקף נמוך מ – 1/3 משרה, לפי אישור מיוחד של אגף כוח-אדם בהוראה, המועסק בבית-ספר בהיקף של שלוש שעות פרונטאליות או פחות (להלן: "שעות פרונטאליות בודדות") יועסק רק בשעות פרונטאליות בודדות כאמור ולא יבצע שעות פרטניות או שעות שהיה בבית הספר בו הינו מועסק. היקף המשרה של עובד ההוראה בבית הספר כאמור יחושב בהתאם ליחס שבין מספר השעות הפרונטאליות הבודדות לבין בסיס המשרה של עובד ההוראה.

5.4 עובד הוראה יהא רשאי להיות מועסק בלא יותר משני בתי-ספר (בין אם יושמה בהם הרפורמה ובין אם לאו), ובלבד שהיקף משרתו המצטבר לא יעלה על 100% בכלל העסקותיו (כלומר, בין אם מועסק בבי"ס אחד ובין אם מועסק בשני בתי ספר). הוראה זו לא תחול על עובד הוראה ממקצועות הבריאות וכן על מורה המלמד מקצוע שלגביו הוחלט על-ידי אגף כוח אדם בהוראה במשרד החינוך, כי מורה יהיה רשאי ללמדו ביותר משני בתי ספר.

5.5 עו"ה בבית ספר לחינוך מיוחד, אשר יועסק בהיקף הנמוך מ- 1/3 משרה ברפורמת אופק חדש, לא תוכר תקופת עבודתו זו לצורך פז"נ (פרק זמן נדרש) לקידום בדרגה.

## 6 העסקה מעל 100% משרה ברפורמה:

6.1 ככלל עו"ה יועסק עפ"י תנאי הרפורמה בהיקף של עד 100% משרה בלבד.

6.2 אישור העסקה מעבר ל- 100% משרה יכול להינתן במקרים חריגים לעו"ה (לא למנהלים ולסגנים ראשונים), בהתאם לצרכי המערכת, ובכפוף לקריטריונים הבאים:

- עבודה במקצועות נדרשים: מדעים, אנגלית, מתמטיקה וחינוך גופני.
- מחסור בעו"ה באזור המבוקש.
- מוסד ביישוב מרוחק וקושי בקליטת עו"ה במוסד.
- שעות העבודה, שהינן בנוסף להעסקה ב- 100% משרה, יהיו שעות הוראה פרונטאליות בלבד.
- המספר הכולל של שעות העבודה (פרונטאלי, פרטני ושהיה) לא יעלה על 8.5 שעות ביום ולא יעלה על 42 שעות בשבוע.

6.3 מערכת שיבוץ תאפשר שיבוץ חריג עד להיקף משרה של 117% משרה, בהתאם לצרכי בית הספר.

6.4 מקרים חריגים לאישור העסקה בהיקף משרה מעבר ל-117% יובאו לאישור מטה אגף כח אדם בהוראה אמצעות מערכת זכאויות. הנחיות לאופן הגשת הבקשות ישלחו בהמשך.

## 7 עו"ה אם

7.1 זכאות למשרת אם תיקבע בהתאם לתקנון שירות עו"ה, היינו עו"ה המועסקת בכל היקף משרתה ב- 79% ומעלה.

7.2 עו"ה אם תהיה זכאית להפחית שעה פרונטאלית ושעת שהייה ממבנה שבוע העבודה הרגיל ברפורמה.

מבנה שבוע העבודה למורה אם מפורט בטבלאות שבוע העבודה לעיל.

7.3 עובדת הוראה לאחר חופשת לידה, אשר היקף העסקתה הינו 90% משרה ומעלה, תהיה זכאית, במשך ארבעה חודשים ממועד תום חופשת הלידה (בהתאם לחוק עבודת נשים), להפחתה של שעה אחת ביום (שעת הנקה) משעות השהייה (ובסך הכל להפחתה של חמש שעות שהיה שבויעיות) מבלי שיופחת שכרה או היקף משרתה בשל כך. לגבי עובדת הוראה כאמור לא יחולו הוראות סעיף 7.2 לעיל, לגבי התקופה בה חל לגביה סעיף זה.

7.4 למען הסר ספק, עובדת הוראה כאמור, אשר שיעור משרתה הינו 79% עד 90%, תהיה זכאית להפחתת שעות שהיה החלה לגבי מורה אם המועסקת במשרה חלקית, כאמור בסעיף 7.2 לעיל.

7.5 לא תינתן במקביל זכאות להפחתת שעות בגין משרת אם והפחתת שעות בגין שעת הנקה

## 8 מורים הזכאים לשעות גיל

8.1 קביעת גיל הזכאות לשעות גיל הינה ללא שינוי ביחס למצב טרום הרפורמה.

8.2 מורים קיימים וחדשים (כהגדרתם בסעיף 3.1), בגילאי 50 – 55, זכאים להפחתה של 2 שעות פרונטאליות (למשרה מלאה) משעות עבודתם וכן להפחתה יחסית בהתאם לחלקיות המשרה, למורים המועסקים בחלקיות משרה. בסיס המשרה יקטן ל- 34 שעות.

8.3 מורים המוגדרים עובדי הוראה **קיימים** (כהגדרתם בסעיף 3.1.2), בגילאי 55 ומעלה, זכאים להפחתה של 3 שעות הוראה פרונטאליות ושעה פרטנית אחת (למשרה מלאה) משעות עבודתם או להפחתה יחסית בהתאם לחלקיות המשרה, למורים המועסקים בחלקיות משרה. בסיס המשרה יקטן ל- 32 שעות.

8.4 מורים המוגדרים עובדי הוראה **חדשים** (כהגדרתם בסעיף 3.1.1), בגילאי 55 ומעלה, זכאים להפחתה של 2 שעות פרונטאליות (למשרה מלאה) בלבד או להפחתה יחסית בהתאם לחלקיות המשרה, למורים המועסקים בחלקיות משרה. בסיס המשרה יהיה 34 שעות. למען הסר ספק, לא יהיו זכאים להפחתה נוספת של שעות מעבר להפחתה שנתנה להם לאחר הגיעם לגיל 50. מבנה שבוע העבודה למורים הזכאים לשעות גיל מפורטות בטבלאות שבוע העבודה לעיל.

**9 מבנה שבוע העבודה למנהלים וסגנים ראשוניים**

- 9.1 מנהל וסגן ראשון בבית הספר בה מיושמת הרפורמה יועסקו בהיקף משרה של 100% (לא פחות ולא יותר), 5 ימים בשבוע.
- 9.2 שבוע העבודה של המנהל יהיה בן 40 שעות. מתוכן, מנהל בית הספר ילמד 6 - 9 שעות הוראה פרונטאליות בהתאם לרמת המורכבות של בית הספר.
- 9.3 רמת המורכבות של בית הספר, קובעת את הן את היקף שעות ההוראה של המנהל ושל סגן מנהל ראשון בבית הספר באופן חדש, ואת שכרם.
- 9.4 קיימים 8 מדרגים ברמת המורכבות שנקבעים על פי "מדד הניהול הבית ספרי", המתבסס על מספר הכיתות בבית הספר, על סוגי הלקויות ועל מס' שלבי החינוך. **רמת המורכבות המינימלית בבית ספר לחינוך מיוחד הינה 3.**
- 9.5 חישוב רמת מורכבות של בתי ספר, לקראת שנת הלימודים, נעשה בתחילת חודש מאי של שנת הלימודים הקודמת ועל בסיס נתוני המוסד במערכות המחשוב של משרד החינוך, באותו חודש.
- 9.6 חישוב רמת המורכבות למוסד חדש, אשר לא היה קיים בחודש מאי של שנת הלימודים הקודמת, יעשה בחודש דצמבר (של שנת הלימודים עברה נעשה החישוב), עפ"י הנתונים המעודכנים למועד החישוב. עד למועד החישוב, תקבע למוסד רמת מורכבות מינימלית. לאחר החישוב, רמת המורכבות תעודכן רטרואקטיבית מתחילת שנת הלימודים.

שעות ההוראה הפרונטאליות של מנהל בית הספר, בהתאם לרמת המורכבות של בית הספר -

שעות הוראה פרונטליות	רמת מורכבות
9	3
8	4
8	5
7	6
7	7
6	8

פרטים על אופן חישוב רמת המורכבות בקישור להלן:

<https://poh.education.gov.il/MerhavMinhali/TafkideiNihul/Pages/Murkavut.aspx>

9.7 שבוע העבודה של סגן מנהל ראשון יהיה בן 40 שעות.

9.7.1 סגן מנהל ראשון בבית ספר יסודי ילמד – 18-21 שעות הוראה פרונטאליות בהתאם לרמת המורכבות של בית הספר-

שעות הוראה פרונטליות	רמת מורכבות
21	3
21	4
20	5
20	6
19	7
18	8

9.7.2 סגן מנהל ראשון בבית ספר על יסודי ילמד 9-11 שעות הוראה פרונטאליות בהתאם לרמת המורכבות של בית הספר-

שעות הוראה פרונטליות	רמת מורכבות
11	3
11	4
11	5
11	6
9	7
9	8

9.7.3 סגן מנהל ראשון בבית ספר רב שלבי ילמד 13 – 15 שעות הוראה פרונטאליות בהתאם לרמת המורכבות של בית הספר-

שעות הוראה פרונטליות	רמת מורכבות
15	3
15	4
14	5
14	6
13	7
13	8

9.8 מבנה שבוע העבודה של סגן שני ואילך בבית הספר יהיה כשל מורה. בשעות הפרטניות יעסוק הסגן בעבודה הנובעת מתפקידו כסגן.

9.9 שעות אִם למנהלת וסגנית ראשונה –מנהלת וסגניות ראשונה הזכאיות למשרת אם, זכאית להפחתה של שעתיים שבועיות משעות העבודה שאינן שעות הוראה פרונטאלית, ללא שינוי בהיקף משרתה או שכרה.

9.10 זכאות לשעות גיל- מנהל וסגן ראשון שגילים 50 ומעלה יהיו זכאים להפחתה של שעתיים שבועיות משעות העבודה שאינן שעות הוראה פרונטאלית, ללא שינוי בהיקף משרתם או שכרם.

#### 10 שעות פעילות בית ספרית

10.1 עובד הוראה המועסק בתנאי הרפורמה (בכל היקף משרה), יהיה זכאי לתשלום תמורה עבור ביצוע פעילויות בית ספריות, כהגדרתן להלן, נוסף על היקף משרתו ושכרו הקבוע.

10.2 שעות הפעילות הבית ספרית יוקצו לעובדי ההוראה בהתאם לצרכי בית הספר. בכל מקרה, עובד הוראה לא יהיה זכאי להקצאה של יותר מ – 18 שעות פעילות בית ספרית בכל מחצית של שנת לימודים.

10.3 שעות פעילויות בית ספריות ישמשו למטרות הבאות:

- אסיפה בית ספרית כללית (עד 4 שעות במחצית);
- אסיפת הורים וילדים פרטנית (עד 8 שעות במחצית);
- פעילות לאחר שעות בית הספר – מסיבה נושאת, מסיבת סיום וכדו' (עד 6 שעות במחצית).

## 11 יציאה מאופק חדש

- 11.1 ככלל, על כל עובדי הוראה העומדים בתנאי ההצטרפות לאופק חדש להצטרף לאופק חדש.
- 11.2 במקרים חריגים, ניתן יהיה לדון בבקשה של עובדי הוראה לצאת מאופק חדש בגין הסיבות הבאות:
- מצב בריאותי פיזי או נפשי של עובד הוראה או של בן משפחה מדרגה ראשונה, בצירוף אישורים רפואיים עדכניים המעידים על מצב בריאותם.
  - סיבות הומניות: עובד הוראה שלאחר הצטרפותו לרפורמה חל שינוי לרעה במצבו האישי/משפחתי.
- 11.3 עובד הוראה אשר יבקש לצאת מאופק חדש יגיש בקשה על גבי הטופס בנספח ד'.
- 11.4 הבקשה תוגש באמצעות פורטל שער למנהל בכתובת הבאה:

[http://edu.gov.il/sites/Shaar/Teaching-staff/Pages/ofek\\_hadash\\_reform.aspx](http://edu.gov.il/sites/Shaar/Teaching-staff/Pages/ofek_hadash_reform.aspx)

## 12 קידום בדרגות הערכה ופיתוח מקצועי

- 12.1 קידום מדרגה לדרגה של כלל עובדי ההוראה באופק חדש מותנה בעמידה בקריטריונים הבאים:
- פז"נ - פרק זמן נדרש
  - שפ"מ - שעות פיתוח מקצועי בהתאם למתווה הפיתוח המקצועי והנחיות משרד החינוך. פרטים בקישור להלן:
- [http://meyda.education.gov.il/files/PortalOvdeyHoraa/POH/Education/professional\\_development\\_tashat.pdf](http://meyda.education.gov.il/files/PortalOvdeyHoraa/POH/Education/professional_development_tashat.pdf)
- הערכה – בהתאם להנחיות משרד החינוך  
פרטים על הערכה לקידום בדרגות אופק חדש בקישור להלן:

<https://poh.education.gov.il/PituachMiktzoi/Pages/Harachot.aspx>

מפת המדדים בקישור להלן

[http://meyda.education.gov.il/files/PortalOvdeyHoraa/POH/Evaluation/dimension\\_map\\_teacher\\_hebrew.pdf](http://meyda.education.gov.il/files/PortalOvdeyHoraa/POH/Evaluation/dimension_map_teacher_hebrew.pdf)

12.2 **קידום בדרגות אופק חדש למורים:**

12.2.1 **אקדמאים מוסמכים להוראה** יקודמו בהתאם לטבלת דרישות לקידום בדרגת אופק חדש למורים ולגננות:

מדרגה לדרגה	פז"נ (בחודשים)	שפ"מ	תוספת לשכר הטבלאי (באחוזים)
1-2	30	120	7.5%
2-3	30	120	7.5%
3-4	36	180	7.5%
4-5	36	180	7.5%
5-6	36	180	7.5%
6-7	48	210	7.5%
7-8	48	210	7.5%
8-9	48	210	7.5%

12.2.2 **אקדמאים שאינם מוסמכים להוראה:**

עובדי הוראה ותיקים בעלי ותק עד 25 שנה המצטרפים להעסקה על פי רפורמת אופק חדש באישור חריג, אינם יכולים להתקדם בדרגות עד שישלימו את הסמכתם. כאשר עובדי הוראה אלה ישלימו את הסמכתם, יהיו זכאים לשתי הטבות:

- תקופת הפז"נ והשפ"מ שתוכר לצורך קידום בדרגה, תחל ממועד העסקתם ברפורמה ותאפשר קידום אחד בלבד.
- עד 60 שעות מתוך הלימודים יובאו בחשבון לעניין צבירת השפ"מ.

עובדי הוראה בעלי ותק של 25 שנה ומעלה אינם נדרשים להשלים את הסמכתם להוראה, וזכאים לקידום דרגות באופק חדש בהתאם ליתר הכללים הרלוונטיים לעובדי הוראה אקדמאים מוסמכים להוראה.

עובדי הוראה חדשים המצטרפים להעסקה על פי רפורמת אופק חדש באישור חריג אינם יכולים להתקדם בדרגות עד שישלימו את הסמכתם ואינם זכאים להטבות המפורטות עבור עובדי הוראה ותיקים. עם סיום הסמכתם להוראה יחלו לצבור שפ"מ ופז"נ ממועד ההסמכה.



12.2.3 מוסמכים להוראה שאינם אקדמאים :

עובדי הוראה בעלי ותק עד 27 שנים (כולל) מחויבים לחתום על טופס התחייבות להשלמת השכלתם האקדמית תוך 4 שנים, כאמור בסעיף 3.3. עובדי הוראה אשר התחייבו להשלים את השכלתם לא יקודמו בדרגות עד שימציאו אישור על סיום לימודיהם האקדמיים.

עובדי הוראה בעלי ותק של 28 שנים ומעלה אינם חייבים להשלים את השכלתם האקדמית. קידום הדרגות יהיה לפי הטבלה הבאה :

מדרגה לדרגה	פז"נ (בחודשים)	שפ"מ	תוספת לשכר הטבלאי (באחוזים)
1-2	48	480	7.5%
2-3	48	480	7.5%
3-4	48	480	7.5%
4-5	48	480	7.5%
5-6	48	480	7.5%
6-7	48	480	7.5%
7-8	48	480	7.5%
8-9	48	480	7.5%

12.3 קידום בדרגות אופק חדש למנהלים ולסגנים

12.3.1 אקדמאים מוסמכים להוראה מנהלים וסגנים יקודמו בהתאם לטבלה הבאה :

מדרגה לדרגה	פז"נ (בחודשים)	שפ"מ	תוספת לשכר הטבלאי (באחוזים)
א'-ב'	36	210	8.75%
ב' -ג'	36	210	8.75%
ג'-ד'	36	210	8.75%

12.3.2 מוסמכים להוראה שאינם אקדמאים מנהלים וסגנים בעלי ותק של 28 שנים ומעלה

אינם חייבים להשלים את השכלתם האקדמית. קידומם יהיה בהתאם לטבלה הבאה:

מדרגה לדרגה	פז"נ (בחודשים)	שפ"מ	תוספת לשכר הטבלאי (באחוזים)
א' - ב'	48	480	8.75%
ב' - ג'	48	480	8.75%
ג' - ד'	48	480	8.75%

### 13 יועצים חינוכיים:

- 13.1 מבנה שבוע העבודה החדש של יועץ חינוכי יהיה כשל מורה אקדמאי בשינויים הבאים:
- השעות הפרונטליות לפי היקף המשרה יחולקו לשעות הוראה פרונטליות ולשעות ייעוץ בהתאם לקביעת מנהל בית הספר.
  - השעות הפרטניות יהיו שעות ייעוץ (לא הוראה).
  - שעות השהיה של יועץ חינוכי יהיו כשל מורה אקדמאי, ואולם הן ישמשו גם לצורך מילוי תפקידו כיועץ
  - יועץ חינוכי יידרש לעבוד לא פחות מ- 1/6 ממשרתו (כלומר – 6 מתוך 36 שעות ליועץ חינוכי במשרה מלאה) בהוראה פרונטאלית בבתי ספר יסודיים ובחטיבות הביניים, ולא פחות מ- 4 שעות פרונטאליות לכל שיעור משרה.

13.2 על יועצים חינוכיים חדשים יחולו טבלאות השכר המשולב החדשות למורים אקדמאיים.

13.3 יועץ חינוכי המועסק בלפחות 7 שעות ייעוץ יהיה זכאי לגמול ייעוץ:

- גמול ייעוץ ליועץ חינוכי בעל רישיון זמני בייעוץ יהיה 8%.
- גמול ייעוץ ליועץ חינוכי בעל רישיון קבוע לייעוץ יהיה 12%.

### 14 קביעת הדרגה באופק חדש

- 14.1 קביעת הדרגה באופק חדש נעשית ע"י משרד החינוך בלבד.
- 14.2 קביעת הדרגה מתבססת על נתוני העסקה, השכלה והשכר של עו"ה.
- 14.3 ביצוע קביעת הדרגה (המרה) ע"י חשבות משרד החינוך הינה בהתאם לנתוני השכר של חודש מרץ בשנה לפני הצטרפות של עו"ה לרפורמה, הכוללים נתונים על: ותק, דרגה, גמולי השתלמות, תפקידים ותוספת מקדם המרה בהתאם לסטאטוס עו"ה, כפי שמפורט בהסכם אופק חדש.

- 14.4 השכר להמרה – השכר (רכיבי השכר הרלוונטיים) לו זכאי המורה ב-100% משרה על פי תפקידו במשכורת מרץ של השנה שקדמה למעברו לרפורמה.
- 14.5 דרגת השכר הנקבעת בהמרה יכולה להיות גם בחצאי דרגות.
- 14.6 מידע נוסף לגבי ביצוע ההמרות ומועדי כנסים לבעלויות בנושא המרות השכר לעובדי הוראה ברפורמת אופק חדש וחישוב שכר באופק חדש- ישלחו בהמשך.

הסבר ודוגמאות על אופן חישוב ההמרה בנספח ה'.

קישור לטבלאות שכר אופק חדש :

<http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/Sherut/TavlaOfek/Tavlaot.htm>

קישור לחוזר תוספת שקלית 2016

<http://meyda.education.gov.il/files/Sherut/hozerlebalouttosefetsklit.pdf>

14.7 גמולי תפקיד באופק חדש :

13% –	סגן מנהל שני	□
10% –	מחנך כיתה	□
11.5% –	מחנך כיתה א'	□
–	עובד הוראה בחינוך מיוחד	□
–	רכז מקצוע	□
8% בחטיבת הביניים	רכז זהירות בדרכים	□
6% –	רכז בטחון	□
6% –	חינוך חברתי	□
6% ביסודי, 10% בחטיבת הביניים	רכז שכבה*	□
7% / 6% –	רכז מעבדה	□
3% –	רכז מדידה הערכה	□
6% –	רכז טיולים	□
6% –	רכז הכלה והשתלבות	□
6% –	רכז פדגוגי	□
2.4% – (למתמחה, עד שלושה מתמחים)	חונך	□

עובד הוראה יהיה זכאי לכל היותר לשני גמולי תפקיד.

## 15. מקדמות שכר באופק חדש עד לקביעת הדרגה

- 15.1 בשלב הראשון, עד לקביעת דרגת עובדי ההוראה באופק חדש, יש לשלם מקדמות לעובדי ההוראה אשר צורפו לרפורמת אופק חדש ע"י משרד החינוך. מקדמות אלו יהיו בנוסף לשכרם הנוכחי (לפי תנאי השכר שלא לפי אופק חדש). המקדמה תחושב על-פי שכרם הנוכחי. תשלום המקדמה יחושב

עבור רכיבי השכר הבאים: שכר משולב, תוספת 87, תוספת 94, תוספת 2001, תוספת 2008, גמול פיצול, גמולי השתלמות, גמול כפל תואר, תוספת 2011. המקדמה תינתן עבור חלקיות העסקה בבית ספר חנ"מ מוכש"ר שצורף לרפורמת אופק חדש בלבד, בגין התקופה שתחילתה במועד ההצטרפות של עובד ההוראה לרפורמה. הבעלות תחשב את שיעור המקדמה לכל עו"ה ותעביר לו את התוספת, המקדמה תיקרא "מקדמת אופק חדש". לאחר קביעת דרגת עובד ההוראה באופק חדש, יבוצע לעובד חישוב ותשלום שכר רטרואקטיבי למועד כניסתו לרפורמת אופק חדש, בהתאם לתנאי רפורמת אופק חדש. למען הסר ספק, השכר ששולם לו בגין התקופה שתחילתה במועד ההצטרפות של עובד ההוראה לרפורמה (לפי תנאי השכר שלא לפי אופק חדש) לרבות, מקדמה זו, יקוזזו.

## 15.2 שיעור מקדמת אופק חדש

לגבי עובדי הוראה המועסקים בבית ספר יסודי, וכן לגבי עובדי הוראה המועסקים בכיתות א'-ו' בבית ספר רב שלבי-

- גובה המקדמה לעו"ה שאינם מנהלים או סגנים ראשונים - 17%.
- גובה המקדמה למורים מתמחים - 14%.

לגבי עובדי הוראה המועסקים בבית ספר על יסודי, וכן לגבי עובדי הוראה המועסקים בכיתות ז' ומעלה בבית ספר רב שלבי-

- גובה המקדמה לעו"ה שאינם מנהלים או סגנים ראשונים - 27%.
- גובה המקדמה למורים מתמחים - 22%.

לגבי מנהלים וסגנים ראשונים-

- גובה המקדמה לסגנים ראשונים - 20%.
- גובה המקדמה למנהלים - 15%.

הנחיות לבעלויות באשר לשיפוי בגין מקדמה זו במערכת התשלומים, יועברו בחוזר נפרד.

## 16. שעון הנוכחות בביה"ס

16.1 בביה"ס יותקן שעון נוכחות, ועובדי ההוראה מחוייבים לדווח באמצעותו על שעות עבודתם.

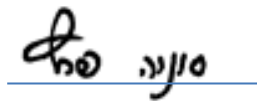
16.2 שעות העבודה לעובד ההוראה ייספרו מרגע החתמת שעון נוכחות, ולא לפני השעה 7:45 בבוקר.

16.3 עד להטמעת שעון הנוכחות בבית הספר, הדיווח יתבצע באופן ידני.

16.4 על הבעלות מוטלת החובה לשלם ולנכות שכר בהתאם לדיווחים המתקבלים מנתוני שעון הנוכחות, לאחר בדיקת אישורי היעדרות מוצדקים (מחלה, אבל וכד') ובהתאם לכללים.

17 חוזר זה מטרתו לרכז את הכללים האמורים בהסכמים הקיבוציים השונים המסדירים את רפורמת "אופק חדש". בכל מקום בו קיימת סתירה בין האמור בחוזר זה לבין האמור בהסכמים הקיבוציים (בין אם לטובת העובד או לרעתו) – יחול האמור בהסכמים הקיבוציים.

בברכה,



סוניה פרץ

סמנכ"לית ומנהלת

אגף בכיר כח-אדם בהוראה



תמר כהן

מנהלת תחום בכיר

משכורות לעובדי הוראה

#### העתקים:

מר שמואל אבואב, המנהל הכללי  
מר קובי בר נתן, הממונה על השכר, משרד האוצר  
מר עמוס שקדי, חשב המשרד  
ד"ר שוש נחום, סמנכ"לית בכירה ומנהלת המינהל הפדגוגי  
מר משה שגיא, סמנכ"ל בכיר למינהל כלכלה ותקציבים  
מר איל רם, סמנכ"ל מינהל עובדי הוראה  
עו"ד אילת מלקמן, היועצת המשפטית  
ד"ר עופר רימון, מנהל מינהל תקשוב טכנולוגיה ומערכות מידע  
עו"ד איריס שלו-טל, הלשכה המשפטית  
מר מנחם מזרחי, מנהל אגף בכיר, ארגון מוסדות חינוך, המינהל הפדגוגי  
מנהלי ומנהלות המחוזות  
גב' רחלי אברמזון, מנהלת אגף א' חינוך מיוחד  
גב' דסי בארי, מנהלת אגף א' חינוך על-יסודי  
גב' אתי סאסי, מנהלת אגף א' חינוך יסודי  
גב' עינת רום, מנהלת אגף א' פיתוח מקצועי לעובדי הוראה  
גב' מירי כהן, מנהלת תחום (תקצוב מוניציפאלי ועלויות)  
גב' סיגל אלה, מנהלת תחום בכיר (תקציב עו"ה ומוכש"ר)  
גב' רונית אינהורן ממונה הערכת עובדי הוראה וניהול  
גב' שמחה הלוי, ממונה חינוך מיוחד שילוב תלמידים חולים  
גב' פנינה אלטר, ממונה (פיתוח פדגוגי חינוך מיוחד)  
מר טל ביבס, מנהל תחום תשלומים למרכז השלטון המקומי, חשבות המשרד  
מר אסף שירמן, מנהל תחום, שכר והסכמי עבודה, משרד האוצר  
גב' רחל טייטלבוים, מנהלת תחום תנאי שירות עובדי הוראה  
מר אביב מצא, מנהל חטיבה בכירה יישומי שכר וכח אדם בהוראה, מינהל תקשוב  
מנהלי תחומי כח-אדם בהוראה במחוזות  
חשבי המחוזות  
מפקחים על החינוך המיוחד

נספח א' – כתב התחייבות

**כתב התחייבות להצטרפות לרפורמת אופק חדש החל משנה"ל תש"ף**

הנני מורשה חתימה מטעם הבעלות ברישיון של בית ספר לחינוך מיוחד מוכר שאינו רשמי (שם הבעלות) \_\_\_\_\_, שמספר המוטב שלה במשרד החינוך \_\_\_\_\_ (להלן: "הבעלות").

בשם הבעלות, אני מתחייב להחיל משנת הלימודים תש"ף ואילך על עובדי ההוראה בבית/ בבתי הספר לחינוך מיוחד שבבעלותי את כל ההוראות, שבהסכם רפורמת אופק חדש מיום 25.12.2008 וכפי שהתעדכן בהסכמים הנוספים להסכם זה (להלן, לגבי כל ההסכמים יחד: "רפורמת אופק חדש"), ואשר מתייחסות לבית ספר לחינוך מיוחד ובכלל זה, בין היתר- קיום מבנה שבוע העבודה עפ"י רפורמת אופק חדש, תשלום שכר לעובדי ההוראה בהתאם לרפורמת אופק חדש וקיום ההנחיות הפדגוגיות הנוגעות ליישום רפורמת אופק חדש.

ידוע לי, כי אי עמידה בהתחייבותי לעיל עלולה להביא לנקיטה בסנקציות כנגד הבעלות עד כדי שלילת הרישיון, שניתן לבעלות לצורך ניהול והפעלת מוסדות החינוך.

אני מאשר כי קראתי היטב את כתב ההתחייבות, מקבל עלי את כל האמור בו ומתחייב לפעול על פיו.

בתי הספר לחינוך מיוחד, עליהן חלה התחייבות זו (סמלי מוסד ושמות)-

שם בית הספר	סמל מוסד	שם בית הספר	סמל מוסד

על החתום:

שם פרטי ומשפחה (מורשה החתימה)	מספר זהות (מורשה החתימה)	תפקיד (מורשה החתימה)	חתימה וחתימת

תאריך: \_\_\_\_\_

**טופס בקשה להצטרפות חריגה לאופק חדש של עובד הוראה שהוא בעל תואר אקדמי**

<b>פרטי העובד</b>	
שם פרטי: _____	שם משפחה: _____
תעודת זהות: _____	תאריך כניסה לרפורמה: _____
תעודת הוראה: יש / אין	תואר אקדמי: יש / אין

<b>פרטי המוסד</b>	
שם המוסד: _____	סמל מוסד: _____
בעלות מעסיקה: _____	כתובת: _____

\_\_\_\_\_ אני מבקש להצטרף לאופק חדש באופן חריג בשנת הלימודים:

ידוע לי, כי לא אוכל להתקדם בדרגות אופק חדש עד להשלמת הסמכתי להוראה.

הנני מודע לכך, כי עם חתימתי על מסמך זה יחולו עלי תנאי ההעסקה לפי הסכם הרפורמה.

\_\_\_\_\_

חתימת עובד ההוראה

\_\_\_\_\_

תאריך

את הטופס יש לשלוח באמצעות פורטל שער למנהל בקישור הבא:  
[http://edu.gov.il/sites/Shaar/Teaching-staff/Pages/ofek\\_hadash\\_reform.aspx](http://edu.gov.il/sites/Shaar/Teaching-staff/Pages/ofek_hadash_reform.aspx)

נספח ג'

**טופס הצהרה והסכמה של עובד הוראה בבית הספר שאינו בעל תואר אקדמי להצטרף לאופק חדש  
והתחייבותו להשלמת התואר האקדמי**

פרטי העובד	
שם פרטי: _____	שם משפחה: _____
תעודת זהות: _____	תאריך כניסה לרפורמה: _____
תעודת הוראה: יש / אין	תואר אקדמי: יש / אין

פרטי המוסד	
שם המוסד: _____	סמל מוסד: _____
בעלות מעסיקה: _____	כתובת: _____

הנני מתחייב, כי אשלים את לימודי האקדמיים ואצרף אישור זכאות לתואר\* בתוך 4 שנים ממועד החתימה על כתב התחייבות זה.

ידוע לי, כי אם אשלים את לימודי האקדמיים ואצרף אישור זכאות לתואר\* בתוך 4 שנים ממועד הצטרפותי לתנאי רפורמת אופק חדש, אהיה זכאי להפרשים כאמור בהסכם אופק חדש מיום 25.12.08, על עדכוניו, למפרע ממועד החתימה על כתב התחייבות זה.

תואר אקדמי הינו זה הממלא אחר אחת החלופות הבאות:

- תואר אקדמי ממוסד מוכר להשכלה גבוהה בארץ שהוכר ע"י המועצה להשכלה גבוהה.
- תואר אקדמי ממוסד מוכר להשכלה גבוהה בחו"ל שאושר כשקול לתואר מהתארים האקדמיים, הנהוגים בישראל, לפי אישור שקילות שניתן ע"י גף להערכת תארים אקדמיים מחו"ל במשרד החינוך
- לימודים המזכים בדרגת שכל שוות ערך לדרגת שכל אקדמית, שאושרה על ידי אגף כוח אדם בהוראה במשרד החינוך או על ידי גפי כוח אדם בהוראה במחוזות משרד החינוך.

הנני מודע לכך, כי רק לאחר חתימתי על מסמך זה, יחולו עלי תנאי ההעסקה לפי הסכם הרפורמה.

חתימת עובד ההוראה

תאריך

את הטופס יש לשלוח באמצעות פורטל שער למנהל בקישור הבא:



[http://edu.gov.il/sites/Shaar/Teaching-staff/Pages/ofek\\_hadash\\_reform.aspx](http://edu.gov.il/sites/Shaar/Teaching-staff/Pages/ofek_hadash_reform.aspx)

נספח ד'

**טופס הגשת בקשה לוועדת חריגים ליציאה מרפורמת אופק חדש**

לבתי ספר בחינוך המיוחד המוכר שאינו רשמי

<b><u>פרטי העובד</u></b>	
שם פרטי: _____	שם משפחה: _____
תעודת זהות: _____	תאריך כניסה לרפורמה: _____
טלפון: _____	טלפון נייד: _____

<b><u>פרטי המוסד</u></b>	
שם המוסד: _____	סמל מוסד: _____
בעלות מעסיקה: _____	כתובת: _____

בקשה לשנה"ל: \_\_\_\_\_

**תוכן הבקשה:**

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_ חתימת עובד ההוראה

\_\_\_\_\_ תאריך

**התייחסות מנהל בית הספר:**

---

---

\_\_\_\_\_ : שם \_\_\_\_\_ : חתימה \_\_\_\_\_ : תאריך \_\_\_\_\_

את הטופס יש לשלוח באמצעות פורטל שער למנהל בקישור הבא:

[http://edu.gov.il/sites/Shaar/Teaching-staff/Pages/ofek\\_hadash\\_reform.aspx](http://edu.gov.il/sites/Shaar/Teaching-staff/Pages/ofek_hadash_reform.aspx)

נספח ה':

קביעת דרגה והמרות שכר ברפורמת "אופק חדש"

לעובד הוראה "קייים", כהגדרתו בהסכם אופק חדש, נקבעת דרגת שכר ברפורמת אופק חדש, באמצעות תהליך המרת שכר.

דרגת השכר נקבעת בהתאם לנתוניו האישיים של העובד (השכלה, משרת אם וכד'), תפקידו (מורה, מנהל, סגן מנהל ראשון) ובהתאם לשלב החינוך בו הועסק ערב ההצטרפות לרפורמה (יסודי, חטיבת ביניים וכד').

עובד הוראה חדש, כהגדרתו בהסכם אופק חדש, ישובץ ישירות בטבלאות השכר ברפורמה, בדרגה 1, בהתאם להשכלתו ותפקידו ולא תבוצע לו המרת שכר,

משרד החינוך הינו הגורם המוסמך היחיד לקבוע דרגות שכר ברפורמה.

**1. המרות שכר לעובדי הוראה "קיימים":**

א. נוסחת ההמרה:

$X =$  שכר להמרה

$Y =$  מקדם המרה

$A =$  שכר אחרי המרה

$$A = X \times \frac{Y + 100\%}{100}$$

ב. שכר להמרה (X):

השכר לו היה זכאי מורה, בשל העסקה ב – 100% משרה, על-פי תפקידו, במשכורת חודש מרץ של שנת הלימודים שקדמה למעבר לרפורמה, בגין הרכיבים הבאים:

שכר משולב, תוספת '87, תוספת '94, תוספת 2001, תוספת 2008, תוספת 2011.

ובגין גמולי תפקיד שלא ימשיכו להתקיים ברפורמה:

גמול פיצול, גמול הכשרות, גמול השתלמות, גמול כפל תואר, תוספת יוקר.

\* במידה ולא קיימת העסקה בחודש מרץ טרום ההצטרפות השכר יחושב לפי חודש ההצטרפות.

**מקדמי המרה למורים אקדמאיים**

חטיבת בנייים (שיעור התוספת באחוזים)	בית-ספר יסודי (שיעור התוספת באחוזים)	בי"ס בו יועסק סטאטוס
27	17	מורה רגיל
34	24	מורה אם
30	20	מורה מחנך/ת
37	27	מורה מחנכת + אם

מקדמי ההמרה למורים שאינם אקדמאיים, יתבססו על מקדמי ההמרה למורים אקדמאים ויוכפלו ב- 0.8.

למורים המלמדים בבית ספר יסודי, בכיתות ז'-ט', על בסיס 24 ש"ש (חטי"ב), מקדם ההמרה יגדל ב- 12.5%.  
 מורים אלו ילמדו ברפורמה לפי מבנה שבוע העובדה בבית ספר יסודי.

**דוגמא:**

תלוש של מורה, אם, אקדמאית בעלת תואר ראשון, המלמדת בחטי"ב עם מקדם משרה 0.9.  
 את ההמרה נבצע לפי תלוש השכר של חודש מרץ, טרום הצטרפות המורה ל"אופק חדש".

מס תיק ניכיים מס הכנסה 941001729  
 מס תיק ניכיים ביטוח 14187090900

משכורת לחודש  
מרץ 2016

תשלומים		לא לתשלום	יתרה	מ-עד-	סמל	כמות	תאור	הפרשים	סכום חודשי
					1		שכר משולב		3779.38
					2		תגבור 94		141.21
					3		תוספת שכר 2001		113.38
					4		תוספת שכר 2008		187.25
					5		תוספת שכר 2011		259.08
					23		הסכם מסגרת 87		157.03
					28		<del>תוספת מס/מיני</del>		<del>99.17</del>
					32	6.0%	תוספת הכשרה		268.82
					39	16.75%	גמול השתלמות		900.54
					48		<del>מק רפורמה חטי"ב</del>		<del>187.60</del>
					50	6.0%	ת.פיצול/ריתמיקה		298.69
					53		<del>החזר טלפון</del>		<del>43.74</del>
					54		<del>תוספת מעונות</del>		<del>470.76</del>
<b>סה"כ תשלומים</b>									<b>6906.59</b>

<b>ניכויי חובה</b>	<b>מס הכנסה</b>	<b>מס הבריאות</b>
ביטוח לאומי	108.71	237.45
הפרשי ביטוח לאומי		הפרשי מס בריאות
<b>סה"כ ניכויי חובה</b>		
<b>346.16</b>		

ניכויי הפרשות גמל			
קופה	מ-עד-	מ.חשבון	בסיס לגמל
ק.השת (ארג) בי"ל			5905.86
מבטחים החדשה			6675.25
גמל "גל"			231.34
<b>סה"כ ניכויי גמל</b>			
<b>626.76</b>			

**פרטים אישיים**

מספר זהות: [ ]  
 שם פרטי: [ ]  
 שם משפחה: [ ]  
 בנק: [ ]  
 סניף: [ ]  
 מספר חשבון: [ ]  
 דרגה: ב.א.  
 ותק בהוראה: 8 ותק בנייה: [ ]  
 ותק ביינוע: [ ] ותק בהדרכה: [ ]  
 ותק צה"ל: 21  
 ת.תחילת: 01/09/2011

**עמית/מס/עוד**

מצב משפחתי: רווקה  
 נקודות בגין ילדים: 6.0  
 נקודות זיכוי: 9.75  
 ערך נקודות זיכוי: 25272.00  
 אחוז מס שולי: 14.00  
 שכר מינימום למשרה: 4650.00  
 שכר מינימום לשעה: 25.00  
 עבודה יחידה: כן  
 ביטוח לאומי: ח"ב

**מקדמים/שעות**

מקדם משרה כללי: 0.90000  
 מקדם אם: 0.10000  
 מקדם הבראה: 0.63000  
 שעות עבודה: 89  
 שעות עבודה בפועל: 89

השכר הנכלל בהמרה:

שכר משולב	3,779.38 ₪
-----------	------------

מדינת ישראל  
משרד החינוך

אגף בכיר כוח-אדם בהוראה

לשכת חשב  
תאום משכורות לעובדי הוראה

תגבור 94	141.21 ₪
תוספת שכר 2001	113.38 ₪
תוספת שכר 2008	187.25 ₪
תוספת שכר 2011	259.08 ₪
הסכם מסגרת 87	157.03 ₪
תוספת הכשרה	268.82 ₪
גמול השתלמות	900.54 ₪
תוספת פיצול/ ריתמיקה	298.69 ₪
<b>סך שכר להמרה לפי היקף המשרה</b>	<b>6,105.38 ₪</b>

חישוב (X) (שכר להמרה, למשרה מלאה):  $6,105.38 \div 0.9 = 6,783.75$  ₪ .

$6,783.75 \times 1.034$  (תוספת שחיקה) =  $7,014.39$  ₪

המורה בדוגמא הינה מורה אם בחט"ב, לפיכך מקדם ההמרה לחישוב שכרה יהיה  $Y = 34$  .

ג. ההמרה (A):

$$A = (34+100)\% \times 7,014.39 = 9,399.29$$

ד. שיבוץ בטבלת השכר המשולב:

מורה אקדמאי, ישובץ בטבלה המתאימה למורים אקדמאיים עפ"י הוותק הכולל, בדרגה בה השכר הינו הקרוב ביותר ל- A (שווה לו או גבוה ממנו).

ותק	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5	5.5	6	6.5	7	7.5
1	5805.65	6023.36	6241.07	6475.11	6709.15	6960.74	7212.34	7482.80	7753.26	8044.01	8334.76	8647.31	8959.86	9295.86
2	5921.76	6143.83	6365.89	6604.61	6843.33	7099.95	7356.59	7632.46	7908.33	8204.89	8501.46	8820.26	9139.06	9481.78
3	6040.20	6266.70	6493.21	6736.70	6980.20	7241.95	7503.72	7785.11	8066.49	8368.99	8671.48	8996.66	9321.84	9671.41
4	6161.00	6392.04	6623.07	6871.44	7119.80	7386.79	7653.79	7940.81	8227.82	8536.37	8844.91	9176.59	9508.28	9864.84
5	6284.22	6519.88	6755.53	7008.87	7262.20	7534.53	7806.87	8099.62	8392.38	8707.09	9021.81	9360.13	9698.44	10062.14
6	6409.91	6650.28	6890.65	7149.05	7407.45	7685.22	7963.01	8261.62	8560.23	8881.24	9202.25	9547.33	9892.41	10263.38
7	6538.10	6783.28	7028.46	7292.02	7555.59	7838.92	8122.26	8426.85	8731.43	9058.86	9386.29	9738.27	10090.25	10468.64
8	6663.48	6851.11	7098.74	7364.94	7631.15	7917.31	8203.49	8511.11	8818.74	9149.45	9480.15	9835.65	10191.16	10573.33
9	6669.52	6919.62	7169.73	7438.59	7707.46	7996.48	8285.52	8596.22	8906.93	9240.94	9574.95	9934.01	10293.07	10679.06
10	6736.21	6988.82	7241.43	7512.98	7784.53	8076.45	8368.38	8682.19	8996.00	9333.35	9670.70	10033.35	10396.00	10785.85
11	6803.58	7058.71	7313.84	7588.11	7862.38	8157.21	8452.06	8769.01	9085.96	9426.68	9767.41	10133.68	10499.96	10893.71
12	6871.61	7129.29	7386.98	7663.99	7941.00	8238.78	8536.58	8856.70	9176.82	9520.95	9865.08	10235.02	10604.96	11002.65
13	6940.33	7200.59	7460.85	7740.63	8020.41	8321.17	8621.94	8945.26	9268.58	9616.16	9963.73	10337.37	10711.01	11112.68

עפ"י טבלת השכר למורים אקדמאים, בהתאם לוותק 10 שנים ( ותק הוראה: 8 שנים + ותק צה"ל: 21 חודשים ) ובקירוב לשכר לפני שיבוץ (A) השכר המשולב החדש למשרה מלאה הינו: 9,670.70 ₪, והדרגה תהיה 6 .

**דגשים:**

1. מורים חדשים אקדמאיים (לאחר סיום שנת ההתמחות) ישובצו בטבלאות השכר בדרגה 1 ובותק 1. לא תבוצע להם המרה.

2. עו"ה אשר בשנה טרום הצטרפותו לרפורמה שהה בחל"ת / שבתון או בתקופת היעדרות מותרת אחרת אשר אינה מזכה בשכר, יחושב שכרו להמרה על בסיס השכר שהיה משתלם לו עבור חודש ספטמבר בשנת המעבר שלו לרפורמה.

2. המרות שכר לסגנים ראשונים:

א. נוסחת ההמרה:

$$X = \text{שכר להמרה}$$

$$Y = \text{מקדם המרה}$$

$$A = \text{שכר אחרי המרה}$$

ב. מקדם המרה (Y):

שיעור התוספת המתאים לסגן ראשון קיים בגין המעבר למבנה ההעסקה החדש  $\Leftarrow Y=20\%$

ג. שכר להמרה (X):

הינו השכר, למעט גמול חינוך, החזרי הוצאות, תשלומים שונים, גילום מס וזקיפת הטבה למס לו היה זכאי סגן ראשון, בשל העסקה ב- 100% משרה על תפקידו במשכורת חודש מרץ של שנת הלימודים שקדמה למעברו לרפורמה.

סגן ראשון אשר ביום מעבר בית הספר בו הינו מכהן כסגן ראשון לרפורמה שהה בחל"ת / שבתון או בתקופת היעדרות מותרת אחרת אשר אינה מזכה בשכר, יחושב שכרו להמרה על בסיס השכר שהיה משתלם לו עבור חודש ספטמבר בשנת המעבר שלו לרפורמה.

דוגמא:

התלוש המוצג הינו של סגנית מנהלת אקדמאית בחט"ב, עם מקדם משרה 0.89167.

רמת המורכבות של ביה"ס היא 8.

את ההמרה נבצע לפי תלוש השכר של חודש מרץ, טרום הצטרפות המורה ל"אופק חדש"

השכר הנכלל בהמרה:

שכר משולב	6,433.83 ₪
תגבור 94	172.59 ₪
תוספת שכר 2001	193.02 ₪
תוספת שכר 2008	318.75 ₪

תוספת שכר 2011	₪ 441.05
הסכם מסגרת 87	₪ 191.93
תוספת חני"מ	₪ 1,058.29
גמול תואר	₪ 377.96
גמול השתלמות וכפל תואר	₪ 2,154.38
<b>סך שכר להמרה לפי היקף המשרה</b>	<b>₪ 11,341.8</b>

(שכר להמרה, למשרה מלאה):  $11,341.80 \div 0.89167 = 12,719.728$  ₪.

סך רכיבים המשולמים לפי היקף משרה: 1,896.90 ₪ (גמול ניהול יעוץ).

סה"כ שכר להמרה לפי משרה מלאה (X):  $12,719.728 + 1,896.90 = 14,616.628$  ₪.

$14,616.628 * 1.034$  (תוספת שחיקה) = 15,113.593 ₪

ד. ההמרה (A):

$$A = (20+100)\% \times 15,113.593 = 18,136.311$$

ה. שיבוץ בטבלת השכר המשולב:

הסגנית הראשונה תשובץ בטבלת השכר לסגנים ראשונים אקדמאיים על פי רמת המורכבות של ביה"ס, בדרגה בה השכר הינו הקרוב ביותר ל-A (שווה לו או גבוה ממנו).

השכר המשולב החדש למשרה מלאה הינו: 17,961.60 ₪ בהתאם לרמת מורכבות 8, והדרגה תהיה ד' לפי השכר לסגנים ראשונים אקדמאיים.

### 3. המרות שכר למנהלים:

א. נוסחת ההמרה:

$$A = X \times \frac{Y + 100\%}{100}$$

שכר להמרה = X

מקדם המרה = Y

A = שכר אחרי המרה

ב. מקדם המרה (Y):

שיעור התוספת המתאים למנהל קיים בגין המעבר למבנה ההעסקה החדש  $\Leftrightarrow Y=15\%$

ג. שכר להמרה (X):

השכר, למעט החוזרי הוצאות, תשלומים שנתיים, גילום מס וזקיפת הטבה למס, לו היה זכאי מנהל, בשל העסקה ב-100% משרה, על-פי תפקידיו, במשכורת חודש מרץ של שנת הלימודים שקדמה למעבר של המנהל לרפורמה.

מנהל אשר, ערב יישום הרפורמה בבית הספר אותו הנו מנהל, שהה בחל"ת, שבתון או בתקופת היעדרות אחרת שאינה מזכה בשכר, יחושב השכר שלו להמרה על בסיס המשכורת שהייתה משולמת עבור חודש ספטמבר בשנת המעבר שלו לרפורמה.

דוגמא:

התלוש המוצג הינו של מנהלת אקדמאית בחט"ב, עם מקדם משרה 1.5 .  
 רמת המורכבות של בית הספר - 5  
 את ההמרה נבצע לפי תלוש השכר של חודש מרץ, טרום הצטרפות המורה ל"אופק חדש"

השכר שיילקח להמרה:

שכר משולב	9,982.88 ₪
תגבור 94	235.35 ₪
תוספת שכר 2001	299.49 ₪
תוספת שכר 2008	494.58 ₪
תוספת שכר 2011	684.33 ₪
הסכם מסגרת 87	261.72 ₪
תוספת חני"מ	297.73 ₪
גמול תואר	584.83 ₪
גמול השתלמות וכפל תואר	3,473.90 ₪
<b>סך שכר להמרה לפי היקף המשרה</b>	<b>16,314.81 ₪</b>

(שכר להמרה, למשרה מלאה):  $16,314.81 \div 1.5 = 10,876.54$  ₪ .  
 סך רכיבים המשולמים לפי היקף משרה:  $6,230.46$  ₪ (גמול ניהול יעוץ).  
 סה"כ שכר להמרה לפי משרה מלאה (X):  $10,876.54 + 6,230.46 = 17,107$  ₪  
 $17,107 \times 1.034$  (תוספת שחיקה) =  $17,688.638$  ₪

ד. ההמרה (A):

$$A = (15 + 100)\% \times 17,688.638 = 20,341.933$$

ה. שיבוץ בטבלת השכר המשולב:

המנהלת תשובץ בטבלת השכר למנהלים אקדמאים, על פי רמת מורכבות 5 שנקבעה לבית הספר אותו היא מנהלת, בדרגה בה השכר הינו הקרוב ביותר ל - A (שווה ל-A או גבוה ממנו).

השכר המשולב החדש למשרה מלאה הינו: 20,359.87 ₪ בהתאם לרמת מורכבות 5, והדרגה תהיה ג+ לפי השכר למנהלים אקדמאים.

בנוסף, בגין חלקיות העסקתה מעבר ל- 100% משרה ועד ל- 150% תחושב לה **תוספת אישית**:

חישוב התוספת האישית

$$B = T \times \frac{100 + Y}{100}$$

T – השכר, למעט החזרי הוצאות, תשלומים שנתיים, גילום מס וזקיפת הטבה למס, לו היה זכאי מנהל, בשל העסקה במלוא היקף משרתו, במשכורת חודש מרץ של שנת הלימודים שקדמה למעבר של המנהל לרפורמה. החודש הקובע עבור מנהל אשר שהה בחל"ת, בשבתון או בתקופת היעדרות מותרת אחרת שאינה מזכה בשכר ביום יישום הרפורמה יהיה חודש מרץ של שנת הלימודים שקדמה לתקופת האמורות.

T = שכר מלא לפי היקף המשרה

B = שכר מלא לפי היקף המשרה, מוכפל במקדם ההמרה.

Y = מקדם ההמרה

$$C = B - \text{שכר טבלאי חדש}$$

C = התוספת השקלית האישית C תומר לתוספת אחוזית כשיעור משכרו המשולב של המנהל. אופן החישוב בהתייחס לדוגמא לעיל :

(1) שכר מלא לפי היקף משרה: 16,314.81 ₪ + 6,230.46 ₪ = 22,545.27 ₪.

(2) הכפלת T במקדם המרה: 22,545.27 ₪ \* 1.15 = 25,927.06 ₪

(3) תוספת אישית שקלית: 25,927.06 ₪ - 20,359.87 ₪ = 5,567.19 ₪

(4) אחוז התוספת האישית (מהשכר הטבלאי באופן):