

הסכם קיבוצי

4/3/2015
שנה חמ"ב יומן

בין: ממשלת ישראל בשם מדינת ישראל, המוצגת על ידי הממונה על השכר והסכם העבודה במשרד האוצר, מר קוּבִי אַמְסָלֶם, ועל יד מנכ"לית משרד החינוך, גב' מיכל כהן;

(להלן: "המדינה");
מצד אחד

לבין: הסתדרות המורים בישראל, המוצגת על ידי המזכיר הכללי, מר יוסי וסרמן;

(להלן: "הסתדרות");
מצד שני

והואיל: ובהסכם הקיבוצי בין הצדדים ביום 25.12.2008 בדבר יישום רפורמת "אופק חדש" (להלן: "הסכם אופק חדש" או - "רפורמת אופק חדש" לפי העניין), ובהסכם הקיבוצי ביום 29.2.2012 (להלן: "הסכם ההשלמה"), עוגנו תנאי השכר וההעתקה של המנהלים וסגניהם הראשונים המועסקים בתנאי רפורמת "אופק חדש";

והואיל: ובהחלטת ועדת המעקב ביום 12.3.2013 הoscם בין הצדדים על ביצוע שינויים מסוימים בשכר מנהלי בתיק הספר, לגבי שנת הלימודים תשע"ג, וזאת על רקע יישום הוראות סעיף 67 להסכם אופק חדש, כפי שתוין בסעיף 46 להסכם ההשלמה (להלן: "ההחלטה ועדת המעקב");

והואיל: ובהסכם הקיבוצי ביום 17.9.2013, בסעיף 14 שבו על כל תתי סעיפים, סוכם בין הצדדים על שינויים בקביעת רמות המרכיבות של בתיק הספר ומוסדות חינוך, ועל שינוי טבלאות השכר של מנהלים וסגניהם הראשונים, בMSGOROT העלות הקבועה בהסכם האמור (להלן: "הסכם 2013");

והואיל: והצדדים ניהלו משא ומתן בהתאם להוראות הסכם 2013, בנוגע שינוי בקביעת רמות המרכיבות ובעניין שינוי טבלאות השכר למנהל ולסגניהם הראשונים;

והואיל: והוסכם בין הצדדים כי יישום השינויים למפרע יהיה בתחולת מיום 1.3.2014, וזאת על אף האמור בהסכם ; 2013

לפיכך הווצרו, הוותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה ונשפחו מלהוו חלק בלתי נפרד ממנו.
2. בכל מקום בהסכם זה בו דובר בלשון זכר, הכוונה גם לשwon נקבה ו/או רבים ו/או להיפך, אלא אם כן צוין אחרת במפורש.

תחולת

3. הסכם זה יחול על העובדים המודרגים בדרישוג עובדי הוראה ואשר מועסקים כמנהלים וסגני מנהלים ראשונים בכתי ספר יסודיים, בחטיבות הביניים ובכתי הספר לחינוך מיוחד ובכלל זה בתי הספר הרוב שלביים בחינוך המיוחד, וכן על מנהלים וסגני מנהלים ראשונים אשר מועסקים במת"יאות, מרכזים טיפוליים, מרכזים טיפוליים לילקוי שמיעה, אשכולות פיס, מרכזים פסג"ה, מרכזים הדרכה, חוות חקלאיות ומרכזים ימיים בשירות המדינה (להלן ולעיל, לעניין הסכם זה – "בית ספר" או "מוסד חינוך" בהתאם).

תקופת ההסכם

4. הסכם זה הינו לתקופה שמיום 1.3.2014 ועד ליום 30.6.2015.

הגדרות

5. ההגדרות המפורטוות בסעיף 7 להסכם אופק חדש, כפי שתוקנו בסעיף 5 להסכם ההשלה, יחולו גם בהסכם זה לפי העניין. למנן הסר ספק, ככל שיחול שינוי בהגדרות האמורות, הוא יחול גם לעניין הסכם זה.

א. קביעת רמות מורכבות חידשות

6. משרד החינוך יקבע רמות מורכבות בטוחה שבין 8-1 לכל בתי הספר היסודיים ובחטיבות הביניים, בתי הספר לחינוך מיוחד, מת"יאות, מרכזים פסג"ה, מרכזים הדרכה, אשכולות פיס צמודים ואשכולות פיס שאינם צמודים, חוות חקלאיות, מרכזים ימיים, מרכזים טיפוליים ומרכזים טיפוליים לילקוי שמיעה.

7. הودעה בכתב בעניין זה תימסר להסתדרות המורוים לא יאוחר מיום ה-30 בחודש יוני בכל שנה, בין אם חל שינוי ברמת המורכבות של מוסדות החינוך האמורים בסעיף 6 לעיל, ובין אם לאו.

8. קביעת רמת המורכבות של מוסד חינוך חדש לכל שנת הלימודים, תיערך עד לחודש דצמבר של שנת הלימודים, על פי הנתונים המעודכנים למועד זה. עד אותה עת, תקבע למוסד כאמור רמת המורכבות הנמוכה ביותר על פי אפיונו, ושכרם של המנהלים וסגני המנהלים המכחנים במוסדות חינוך אלו, יקבע על פי רמת מורכבות זו. ממועד שתיקבע רמת המורכבות של המוסד החדש, היא תחול באופן רטראקטיבי ממועד חחלת שנת הלימודים. ההפרשים בגין חישוב רמת המורכבות כאמור ישולמו לא יאוחר ממשכות חודש דצמבר.

למן הסר ספק אין בהוראות סעיפים 8-7 לעיל כדי לגרוע מההוראות חוק הסכמים הקיבוציים, תש"ז-1957.

לענין זה, "מוסד חינוך חדש" – מוסד חינוך אשר לא היה פעיל כמוסד חינוך رسمي בשנת הלימודים שקדמה לשנה שלגبية נקבעת רמת המורכבות, והינו פעיל כמוסד חינוך رسمي בשנת הלימודים שלגبية נקבעה רמת המורכבות.

הגדרות

"כיתה תקנית (נוומטיבית) בחינוך הרגיל" – כיתה המתוכננת ככתה לחינוך רגיל, בהתאם להנחיות משרד החינוך באשר לפיתוחה כיתות בחינוך הרשמי הרגיל, כפי שייהיו

מעט לעת. מספר הנסיבות התקניות בכל מוסד נקבע על ידי משרד החינוך בהתאם לכלליו, ובכלל זה בהתאם למספר התלמידים במועד הקובע לסגירת מצבת התלמידים.

"כיתה תקנית (נורמטיבית) בחינוך מיוחד" – כיתה המוחזבת ככתה לחינוך מיוחד, בהתאם להנחיות משרד החינוך באשר לפתחתdition כיוות בחינוך הרשמי המיוחד, כפי שייהיו מעט לעת. מספר הנסיבות התקניות בכל מוסד נקבע על ידי משרד החינוך בהתאם לכלליו, ובכלל זה בהתאם למספר התלמידים במועד הקובע לסגירת מצבת התלמידים.

"כיתה גן "תקנית" בחטיבה עירית (חט"צ)" – כיתה גן בחטיבה העירית (הכוללת כיוות גן חובה וכיוות א' וליעחים גם כתה ב') הצמודה לבני הספר, אשר הפעלה אושרה על ידי משרד החינוך, בהתאם לכלליו, והוא מוגדרת כפעילה על ידי המשרד, במועד שנקבע על ידו כל שנה לסגירת מצבת התלמידים.

שעה שבועית (ש"ש) במוסד חינוך רשמי, המוחזבת ע"י משרד החינוך, בהתאם לכלליו במועד חישוב רמת המורכבות.

"שעת חקן" –

9. לצורך קביעת רמות המורכבות בבתי הספר היסודיים ובחטיבות הביניים, יילקחו בחשבון הפרמטרים הבאים:
- מספר הנסיבות התקניות הכלול (בחינוך הרגיל ובחינוך מיוחד) בבית הספר (לובות כיוות בחטיבה עירית, ככל שישנן).
 - מספר הנסיבות התקניות בשכבות ז'-ט'.
 - מספר הנסיבות התקניות לחינוך מיוחד.

10. לצורך קביעת רמות המורכבות בבתי הספר לחינוך מיוחד, יילקחו בחשבון הפרמטרים הבאים:

- מספר הנסיבות התקניות הכלול בבית הספר.
- סוגי הכווית בחינוך מיוחד.
- שלבי החינוך בבית הספר.
- הגדרת המוסד כסוג מוסד חינוך רפואי.

11. לצורך קביעת רמות המורכבות במת"א, יילקחו בחשבון הפרמטרים הבאים:

- מספר הנסיבות התקניות אותן מינהן משות המת"א.
- מספר הרשויות המקומיות אותן מינהן משות המת"א.

12. לצורך קביעת רמות המורכבות במרכזי טיפולים לילקוי שמיעה יילקוו בחשבון שעות התקן המוקצחות למרכז.
13. לצורך קביעת רמות המורכבות במרכזי פסג"ה, יילקוו בחשבון מספר עובדי ההוראה אותם משרת המרכז.
14. לצורך קביעת רמות המורכבות באשכול פיס, אשר איןנו צמוד לחטיבת בינויים, יילקוו בחשבון שעות התקן המוקצחות לאשכול.
15. לצורך קביעת רמות המורכבות של חוות החקלאיות ומרכזי ימים, יילקוו בחשבון מספר שעות התקן של חוות החקלאית / המרכז הימי.

ב. שכר מנהלים חדשים

16. הגדרות:
- "מנהל חדש" – מנהל בסוד החינוך למפקדיו לאחר תחילת הסכם זה;
 - "שכר קבוע" – השכר הטבלאי, גמול חואר ד"ר וגולמי תפקייד, למעט גמול ייעוץ נגרר או גמול ניהול נגרר, להם היה זכאי המנהל החדש ערב מינויו, ככל שהיה זכאי להם;
 - "תנאי רפורמת "עו"ז לתמורה"" – תנאי ההעסקה על פי הוראות הסכם הקיבוצי מיום 14.8.2011, בין מרכז השלטון המקומי ואתי' לבין ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים ובמכינות, על תיקונו.
17. הוראות פרק זה יהולו על מנהלים חדשים.
18. שכרו של מנהל חדש ישולם בהתאם לטבלאות השכר המצוירות כמפורטים א' - ב' להסכם זה.
19. מנהל חדש אשר הועסק בתנאי רפורמת "אפק חדש" עובר למינויו, ישובץ בטבלאות השכר, בהתאם לרמת המורכבות של בסוד החינוך בו הוא משתמש כמנהל, בדרגה אשר בה השכר הננו הקרוב ביותר לשכרו הקבוע עבורו העסקה ב – 100% מרשה, על פי תנאי רפורמת אפק חדש, כשהוא מוכפל במקדם כמפורט להלן (שווה לו או גבוהה ממנו). השכר האמור ייקרא להלן: "שכר לשיכון".

פירוט המקדים –

- לגביו מנהל אשר הועסק כמורה ערבית מינויו - 1.1.
- לגביו מנהל אשר הועסק בתפקיד אחר ערבית מינויו (לדוגמה: סגן מנהל ראשון, סגן מנהל שני ואילך, יועץ, גנטת מנהלת גן, מנהלת אשכול גנים, מנהלת חט"צ) - 1.05.

20. על אף האמור לעיל, מנהל כאמור בסעיף 19 לעיל, אשר ערבית מינויו היה זכאי לאחת או יותר מן התוספות שיפורטו בסעיף 20.2. להלן, יהיה שכרו לשיכון, הגובה מבין השניים הבאים:
1. שכרו הקבוע כשהוא מוכפל במקדם כאמור לעיל.
 2. שכרו הטבלאי ערבית מינויו + גמוני התפקיד להם היה זכאי ערבית מינויו + התוספות להן היה זכאי ערבית מינויו מבין התוספות המפורטות להלן (ללא הכפלה במקדם):

(א) גמול יעוץ נגרר;

(ב) גמול ניהול נגרר;

(ג) תוספת שמירת שכר על פי הוראות סעיף 83ב להסכם אופק חדש,

כפי שהווסף בסעיף 26 להסכם ההשלמה;

(ד) תוספת שמירת שכר על פי הוראות סעיף 83ג להסכם אופק חדש,

כפי שהווסף בסעיף 27 להסכם ההשלמה;

(ה) תוספת שמירת שכר על פי הוראות סעיף 92א (ג) להסכם אופק

חדש, כפי שהווסף בסעיף 58 בהסכם ההשלמה.

21. מנהל חדש, אשר הועסק כמורה בתנאי רפורמת "עו"ז לתמורה" עבר למיניוו, ישובץ בittelאות השכר, בהתאם לרמת המורכבות של מוסד החינוך בו הוא משתמש כמנהל, בדרגה אשר בה השכר הננו הקרוב ביותר לשכרו הקובלע עבור העסקה ב- 100% משרה, על פי תנאי רפורמת "עו"ז לתמורה".

לענינו של מנהל כאמור בסעיף זה, "השכר הקובלע" הוא - שכר משולב (שכר יסוד ותוספת וותק), תוספת 87, תוספת 94, תוספת 2008, תוספת "עו"ז לתמורה", תוספת 2011, תוספת שחיקת 2011, גמול תואר שני, גמול תואר שלישי, גמול השתלמות, גמול כפל תואר, כל גמול תפקיד, גמול מקצוע והכשרות וגמול פיצול, ככל שהיא זכאי להם המנהל עבור למיניוו.

22. מובהר כי שכרו לשיבוץ של מנהל חדש, אשר הועסק עבור למיניוו כמורה במשרה חילקית, על פי תנאי רפורמת אופק חדש, ובמשרה חילקית נוספת במתכונת שונה, יחוسب על פי שכרו הקובלע המבוסס על תנאי רפורמת אופק חדש, עבור העסקה ב- 100% משרה.

23. מובהר כי שכרו לשיבוץ של מנהל חדש, אשר הועסק עבור למיניוו כמורה במשרה חילקית, על פי תנאי רפורמת עוז לתמורה, ובמשרה חילקית נוספת על פי תנאי רפורמת אופק חדש, יחוسب על פי שכרו הקובלע המבוסס על תנאי רפורמת עוז לתמורה, עבור העסקה ב- 100% משרה.

24. לגבי מנהל חדש, אשר הועסק עבור למיניוו כמנהל או כסוג מנהל על פי תנאי רפורמת עוז לתמורה, יתקיים דין בועדת המעקב, הקבועה בהוראת פרק ח להסכם זה.

25. שכרו של מנהל חדש, אשר עבר למיניוו לא היה מועסק לפי תנאי רפורמה כלשהי, ייקבע באופן הבא:

(א) תבוצע המرة של שכרו לפי הוראות סעיפים 45-44 להסכם אופק חדש.

(ב) הוא ישובץ בittelאות השכר, בהתאם לרמת המורכבות של מוסד החינוך בו הוא משתמש כמנהל, בדרגה אשר בה השכר הננו הקרוב ביותר לשכרו הקובלע (כשהוא מחושב לאחר ההמרה כאמור בסעיף 25(א) לעיל, ובצירוף התוספות - גמול יעוץ נגרר או גמול ניהול נגרר או שתיהן, ככל שהיא זכאי להן).

26. לגבי מנהלים חדשים אשר הועסקו כעובדיו ההוראה בתפקיד ההוראה עובר למיניהם, יתקיים דין בועדת המעקב הקבועה בהוראת פרק ט' להסכם זה. זאת, לאחר שייתחמים הסכם קיבוצי ליישום רפורמה לגבי עובדים כאמור, בהתאם להוראות סעיף 55(ב) להסכם אופק חדש, ובמהמשך לטעיף 12 ולטעיף 17(ב) להסכם 2013. למען הסטר ספק, על מנהל אשר הועסק עבור למיניוו במשרה חילקית בתפקיד ההוראה, ובמשרה חילקית נוספת על פי תנאי רפורמת אופק חדש, תחול הוראת סעיף 22 לעיל.

27. מנהל חדש אשר שכרו לשיכון עלה על השכר בדרגה הגבוהה ביותר בטבלאות השכר, על פי רמת המורכבות של בית הספר אותו הוא מנהל, יושבץ בדרגה הגבוהה ביותר בטבלת השכר, על פי רמת המורכבות של בית ספרו כאמור.

28. מנהל כאמור בסעיף 27 לעיל, עשוי להיות זכאי לתוספת שמירת שכר.

(א) תוספת שמירת השכר (C) תחשב בהתאם לאמור להלן :

A- השכר הטבלאי, גמול תואר ד"ר וगמולי תפקיד, לרבות גמול יעוץ נגרר או גמול ניהול נגרר, תוספת שמירת שכר על פי הוראת סעיף 38, סעיף 38ג או סעיף 92א בהסכם אופק חדש, כפי שהוצעו בהסכם ההשלמה, להם היה זכאי המנהל החדש עבר מגינויו, ככל שהוא זכאי להם;

B- השכר הטבלאי לו זכאי המנהל לאחר שיובצו בטבלה כמפורט בסעיף 18 לעיל;

C- תוספת שמירת שכר ;

ובכלד שתווצאת החישוב **B-A=C** הינה חיובית.

(ב) על תוספת שמירת השכר יהולו סעיפים 38ב(ב) (4) – 38ב(ב)(7) בהסכם אופק חדש, כפי שהוצעו בסעיף 26 להסכם ההשלמה.

(ג) מובהר כי לצורך החלת סעיף 38ב(ב)(4) בהסכם אופק חדש בעניינו של המנהל החדש, גם עליה בשכר המשולב כתוצאה משינוי ברמת המורכבות של בית הספר תובה בחשבון לעניין הפקחת תוספת שמירת השכר.

ג. שכר סגנוני מנהלים חדשים

29. הגדרות:

(א) "סגן מנהל חדש" – סגן מנהל ראשון שמונה לתפקידו לאחר תחילת תוקפו של הסכם זה;

(ב) "שכר קבוע לפי רפורמת אופק חדש" – השכר הטבלאי, גמול תואר ד"ר, גמול יעוץ נגרר וגמול ניהול נגרר, וgamoli Tefkid atrim lohem hiih vcazi sgan manhal Roshon Chesh Urv Magינויו, כל שהוא זכאי, למעט גמול חינוך, ולמעט כל גמול תפקיד אחר לו עשוי להיות זכאי סגן מנהל ראשון במהלך תקופת כהונתו;

(ג) "שכר קבוע לפי תנאי רפורמת עוז לתרמה" – שכר משולב (שכר יטוד ותוספת וותק), תוספת 87, 87, תוספת 94, תוספת 2001, תוספת 2008, תוספת "עוז לתרמה", תוספת 2011, תוספת שחיקה 2011, גמול תואר שני, גמול תואר שלישי, גמול השתלמות, גמול כפל תואר, גמול מקצוע

- והכשרות, גמול פיצול וגמול תפקיד, למעט כל גמול תפקיד לו עשוי להיות זכאי סגן מנהל ראשון במהלך העסקתו על פי תנאי אופק חדש, – כל אלו, ככל שזכה להם סגן המנהל;
30. הוראות פרק זה יחולו על סגני מנהלים חדשים.
31. שכרו של סגן מנהל חדש ישולם בהתאם לנסיבות השכר המצוירות בנספח ג' להסכם זה.
32. סגן מנהל חדש, אשר הועסק עבור למינוו כמורה במשרה מלאה בתנאי רפורמת "אופק חדש", או במשרה מלאה בתנאי רפורמת "עו"ז לתמורה", ישובץ בטבלאות השכר בהתאם לרמת המורכבות של מוסד החינוך בו הוא משתמש כסוגן מנהל. סגן המנהל ישובץ בדרגה אשר בה השכר הננו הקורוב ביותר לשכוו הקובלע עבור למינוו (שווה לו או גבוהה ממנו), על פי תנאי רפורמת עוז לתמורה או תנאי רפורמת אופק חדש, לפי העניין.
33. מובהר כי שכרו לשיכון של סגן מנהל חדש אשר הועסק עבור למינוו כמורה במשרה חיליקית על פי תנאי רפורמת אופק חדש, ובמשרה חיליקית נוספת במתכונת שונה, יחווש על פי שכרו הקובלע המבוסס על תנאי רפורמת אופק חדש, עבור העתקה ב- 100% משרה.
34. מובהר כי שכרו לשיכון של סגן מנהל חדש, אשר הועסק עבור למינוו כמורה במשרה חיליקית על פי תנאי רפורמת עוז לתמורה, ובמשרה חיליקית נוספת שאינה על פי תנאי רפורמת אופק חדש, יחווש על פי שכרו הקובלע המבוסס על תנאי רפורמת עוז לתמורה, עבור העתקה ב- 100% משרה.
35. לגבי סוגן מנהל חדש, אשר הועסק כמנהל או בסוגן מנהל על פי תנאי רפורמת עוז לתמורה, עבור למינוו, יתקיים דין בבודעתה המעקב, הקבועה בהוראה פרק ט' להסכם זה.
36. לגבי סגני מנהלים חדשים אשר הועסקו כעובדיו הוראה בתפקיד הדרכה עבור למינוים (אף אם הועסקו במשרה חיליקית), יתקיים דין בבודעתה המעקב, הקבועה בהוראה פרק ט' להסכם זה. זאת, לאחר שייחתם הסכם קיבוצי לישום רפורמה לגבי עובדים כאמור, בהתאם להוראת סעיף 155(ב) להסכם אופק חדש, ובהמשך לסעיף 12 ולסעיף 17(ב) להסכם 2013. למען הסר טפק, על סוגן מנהל אשר הועסק עבור למינוו במשרה חיליקית בתפקיד הדרכה, ובמשרה חיליקית נוספת על פי תנאי רפורמת אופק חדש, תחול הוראת סעיף 33 לעיל.
37. שכרו של סוגן מנהל חדש, אשר עבר למינוו לא היה מעסוק לפי תנאי רפורמה כלשהי, יקבע באופן הבא:
- (א) תבוצע המירה של שכרו לפי הוראות סעיפים 44-45 להסכם אופק חדש.
- (ב) הוא ישובץ בטבלאות השכר, בהתאם לרמת המורכבות של מוסד החינוך בו הוא משתמש כסוגן מנהל, בדרגה אשר בה השכר הננו הקורוב ביותר לשכוו הקובלע,
38. סוגן מנהל חדש אשר שכרו הקובלע עליה על השכר בדרגה הגבוהה ביותר בטבלאות השכר, על פי רמת המורכבות של בית הספר בו הוא מועסק, ישובץ בדרגה הגבוהה ביותר בטבלת השכר, על פי רמת המורכבות של בית ספרו כאמור.
39. סוגן מנהל חדש כאמור בהוראת סעיף 38 לעיל, עשוי להיות זכאי ליחסת שמירת שכר.
- (א) מוסףת שמירת השכר (C) תחולש בהתאם כאמור להלן :

A – השכר הטבלאי, גמול תואר ד"ר וגמול תפקיד, לרבות גמול יעוץ נגרר או גמול ניהול תוספת שמירת שכר על פי הוראת סעיף 38ב או סעיף 38ג להסכם אופק חדש, כפי שהוסף בהסכם ההשלמה, להם היה זכאי סוגן המנהל החדש עבר למינוו, ככל שהיה זכאי להם ;

B - השכר הטבלאי לו זכאי סוגן המנהל החדש לאחר שיבוצו בטבלה כמפורט בסעיף 3 לעיל ;

זאת, ובclud שתווצאת החישוב **C=A-B** הינה חיובית.

(ב) על תוספת שמירת השכר יחולו סעיפים 83ב(ב)(4) – 83ב(ב)(7) בהסכם אופק חדש, כפי שהוצעו בטעיף 26 להסכם ההשלמה.

(ג) מובהר כי לצורך החלת סעיף 83ב(ב)(4) בהסכם אופק חדש בעניינו של טגן המנהל החדש, גם עליה בשכר המשולב כתוצאה משינוי ברמת המורכבות של בית הספר טובא ביחסו לעניין הפחתת תוספת שמירת השכר.

ד. הוראות מעבר – שכר מנהלים קיימים

40. הגדרות:

א. "המועד הקובלע" – 1.3.2014.

ב. "מנהל קיים" – מנהל אקדמי או מנהל שאינו אקדמי, אשר כיהן בתפקידו בבית הספר או במוסד החינוך ערב המועד הקובלע.

41. הוראות פרק זה יחולו על מנהלים קיימים.

42. שכרים של מנהלים קיימים ומנהלים קיימים שאינם אקדמאים ישולם בהתאם לטבלאות השכר המצויפות בסוף ד' – א' להסכם זה.

43. מובהר כי טבלאות השכר למנהלים קיימים שאינם אקדמאים, מצורף בסופחים ה' – ז', ט' – יא להסכם זה מחלפות את טבלאות השכר המשולב המצויפות בסופחים י"ד, ט"ו – ט"ז להסכם אופק חדש, כאמור בסעיף 77 להסכם האמור.

44. מנהלים קיימים כאמור ישובזו בטבלאות השכר על פי דרגות הקיימת במועד הקובלע, ועל פי רמת המורכבות החדשנית שתיקבע בבית הספר או למוסד החינוך על פי כללי משרד החינוך, ולאחר יישום ההוראות המפורטות בסעיפים 45 – 46 להלן.

45. עבור המנהל הקיים יחוسب "שכר רعيוני לצורך שוכר" (G), כהגדרתו להלן, ובהתאם למפורט להלן:

E – השכר הטבלאי, תוספת מרכיבות נצברת, תוספת אישית אחזית, תוספת אישית שקלית ותוספת שמירת שכר, להם היה זכאי המנהל הקיים בנסיבות חדש פברואר ערב המועד הקובלע, ככל שהוא זכאי (להלן גם: "שכרו של המנהל ערב יישום הסכם זה");

F – השכר הטבלאי, תוספת מרכיבות נצברת, תוספת אישית אחזית, תוספת אישית שקלית ותוספת שמירת שכר, להם היה זכאי לכארה המנהל הקיים ערב המועד הקובלע, ככל שהוא זכאי, אלמלא הוראות

ההחלטה ועדת המעקב והוראות סעיף 14(ו) בהסכם 2013 (להלן גם: "השכר אל מול החלטת ועדת המעקב");

46. השכר הריעוני לצורך שמירת שכר (G) יקבע כדלהלן (להלן גם – שכר ריעוני):

(א) במקרה בו רמת המורכבות על בסיסה מחושב F שווה לרמת המורכבות על בסיסה מחושב E

; G=E או נמוכה ממנו, או;

(ב) במקרה בו רמת המורכבות על בסיסה מחושב F, גבוהה ברמה אחת מרמת המורכבות על

בסיסה מחושב E, או; G>E;

(ג) במקרה בו רמת המורכבות על בסיסה מחושב F גבוהה ביותר מרמת המורכבות על

בסיסה מחושב E, או; G יחושב לפי רמת מורכבות הנמוכה ברמה אחת מרמת המורכבות לפיה

מחושב F;

47. למנהל קיים, אשר שכרו הטבלאי החדש (על בסיס הטבלאות המצורפות בסעיף 42 לעיל) גובה מהשכר הטבלאי
שבשכר הריעוני, ואשר שכרו מושלמת אחת או יותר מהתוספות שיפורטו להלן, יפתחו התוספות האמורות,
כלן או חלקן, בגובה הפער שבין השכר הטבלאי החדש, כמשמעותו לעיל, בין השכר הטבלאי שבשכרו
הריעוני, על פי הסדר הבא:

1. חוספת רמת מורכבות נצברת;

2. תוספת אישית אחזוית או תוספת אישית שקלית;

3. חוספת שמירת שכר מתקוזה;

(א) התוספות האמורות יפתחו בערךן המוחשב על בסיס השכר הריעוני.

(ב) מובהר כי ככל שמנהל קיים זכאי לתוספת אישית אחזוית, יופחת סכום השיקול של התוספה האמורה,
कשהיא מחושבת על בסיס השכר הריעוני.

(ג) מובהר כי ככל שמנהל קיים זכאי לתוספת מורכבות נצברת שכרו במועד הקובלע, התוספה האמורה תופחת
בסכומה המודרנן, אשר יחושב על בסיס השכר הריעוני, ועל פי הוראות סעיף 67 להסכם אופק חדש, כפי
שתוון בהסכם ההשלמה.

48. מובהר כי תוספות השכר הנקבעות בסעיף 47 לעיל יופחתו רק עד הפחטה מלאה הפער בין השכר הטבלאי החדש
לבין השכר הטבלאי שבשכר הריעוני.

49. ככל שלאחר יישום הוראות סעיף 47 לעיל, תיוותר יתרה מtosפת "רמת המורכבות הנצברת":

(א) תבטל זכאותו של המנהל לתוספת רמת מורכבות נצברת.

(ב) המנהל יהיה זכאי לתוספת שקלית אשר סכומה שווה ליתרת תוספת רמת מורכבות נצברת, כאמור לעיל,
ויחלו לגבהה, בשינויים המחויבים, הוראות סעיף 38 ב(ב) (4) – 38 ב(ב)(7) להסכם אופק חדש, כפי
שנוספו בסעיף 26 להסכם ההשלמה.

- (ג) מובהר כי לצורך חחלת סעיף 83ב(ב)(4) גם עלייה בשכר המשולב כמפורט משינוי ברמת המורכבות של בית הספר תוכא בחשבון לעניין ההפחתת התוספת האמורה.
50. ככל שלאחר יישום הוראות סעיף 46 לעיל, תיוותר יתרה מתחספת אישית אחויזית, יחווש מחדש שיעור יתרת התוספת האמורה מתוך השכר הטבלאי החדש, והמנהל יהיה זכאי לשיעור זה של התוספת מהמועד הקובע ואילך.
51. למען הסר ספק, לאחר ההפחתת מלאה הפער בין השכר הטבלאי החדש לשכר הטבלאי שבשכר הרעוני, כאמור לעיל, יתר התוספות הנקבעות בסעיף 46 ישולמו בערךן לאחר ההפחתה (כלל שלא יופתחו במלואן).
52. מנהל קיים, אשר בשכרו הטבלאי החדש יהיה זכאי לעומת שכרו הטבלאי שבשכר הרעוני, יהיה זכאי לתוספת שמירת שכר שקלית, המחושבת בהתאם למפורט להלן, וזאת בנוסף לשכרו הטבלאי האמור:

- (א) X – השכר הטבלאי שבשכר הרעוני (G) לו יהיה זכאי המנהל ערב המועד הקובע;
- (ב) Y – השכר הטבלאי לו זכאי המנהל לאחר המועד הקובע;
- (ג) במועד השיבוץ של המנהל כאמור בטבלת השכר חדשה, תהיה תוספת שמירת השכר (Z) שווה להפרש :

$$Z = X - Y$$

ובלבך שתוצאת חישוב זה הינה חיובית.

- (ד) לאחר חישוב סכומה של תוספת שמירת השכר (Z), שיועורה של התוספת האמורה יחווש מתוך השכר הטבלאי.
- (ה) תוספת שמירת השכר (Z) תופחת, רק במועד כל עלייה בשכרו הטבלאי של המנהל כתוצאה מעלייה ברמת המורכבות. סך ההפחטה יהיה שווה לסכום בו עלה השכר הטבלאי, ולאחר מכן יחווש שיועורה האחוזי של יתרת התוספת מתוך השכר הטבלאי.
- (ו) ככל שהמנהל הקים עלה בדרגותיו, ערכה השקلي של תוספת שמירת השכר (Z) לא ישנה, ושיעורה האחוזי של התוספת יחווש מחדש מתוך השכר הטבלאי בערכו הנוכחי.
- (ז) תוספת שמירת שכר תוכנן בחשבון לעניין גמלאות, לעניין הפרשות לקופת גמל לказבה (עבור עובד הוראה המבוקש בפנסיה צוברת בגין המשכורת הקובעת) ולעניין הפרשות לקרון השתלמות.
- (ח) תוספת שמירת שכר לא תהווה בסיס לחישוב תוספות אחויזות.

ה. שכר סגני מנהלים קיימים

בפרק זה, "סגן מנהל קיים" – סגן מנהל ראשון אשר כיהן בתפקידו בבית הספר ערב המועד הקובע.

53. שכרם של סגני מנהלים קיימים ישולם בהתאם לטבלאות השכר המצוירות כמפורטים יב' – טו' להסכם זה.
54. סגני מנהלים קיימים כאמור ישובאו בטבלאות השכר החדשנות, כאמור בסעיף 33 לעיל, על פי דרגות הקיימת במועד הקובע, ועל פי רמת המורכבות החדשנית שתקבע בבית הספר בו הם מכחנים על פי כללי משרד החינוך.
55. עבור סגן מנהל קיים יחווש שכר רעוני לצורך שמירת שכר (G), כהגדרתו להלן, בהתאם למפורט להלן:

E – השכר הכספי, גמולי תפקיד, חוספת מורכבות נצברת, חוספת אישית אחזית, חספת שמירת שכר, להם היה זכאי סגן המנהל הקים בנסיבות חדש פברואר עבר המועד הקובע, ככל שהיה זכאי:

F – השכר הכספי, גמولي תפקיד, חוספת מורכבות נצברת, חוספת אישית אחזית להם היה זכאי סגן המנהל הקים עבר המועד הקובע, ככל שהיה זכאי, אלמלא הוראות החלטת ועדת המעקב והוראת סעיף 14(ו) בהסכם 2013;

55. השכר הריעוני לצורך שמירת שכר (G) יקבע כדלהלן (להלן גם – שכר ריעוני):
במקרה בו רמת המורכבות על בסיסה מחושב F שווה לרמת המורכבות על בסיסה מחושב E
(1) או נמוכה ממנו, אזי G=E;

במקרה בו רמת המורכבות על בסיסה מחושב F, גבוהה ברמה אחת מרמת המורכבות על בסיסה מחושב E, אזי G=E;

במקרה בו רמת המורכבות על בסיסה מחושב F גבוהה ביותר מרמה אחת מרמת המורכבות על בסיסה מחושב E, אזי G יחושב לפי רמת מורכבות הנמוכה ברמה אחת מרמת המורכבות לפייה מחושב F;

56. לسان מנהל קים, אשר שכרו הכספי החדש (על פי האמור בסעיף 55 לעיל), בצוירוף גמולי תפקיד (הגמולים יחוسبו על בסיס השכר הכספי החדש, ככל שזכה להם סגן המנהל) (להלן: "שכר AF חדש"), גובה משכרו הכספי הריעוני בצוירוף גמולי התפקיד (הגמולים יחוسبו על בסיס השכר הריעוני לכארה) (להלן: "שכר AF ריעוני"), ואשר בשכרו מושלמת אחת או יותר מהתוספות שיפורטו להלן, יופתחו התוספות האמורות, כולן או חלקן, בגובה הפער שבין השכר AF החדש לבין השכר AF הריעוני, על פי הסדר הבא:

(1) חוספת רמת מורכבות נצברת;

(2) חוספת אישית אחזית או חוספת אישית שkeitit;

(3) חספת שמירת שכר מתקזז;

א. התוספות האמורות יופתחו בערךן המהושב על בסיס השכר הריעוני.

ב. מובהר כי ככל שגן מנהל קים זכאי לחוספת אישית אחזית, יופתח סקומה השיקלי של התוספת האמורה, כשהיא מוחשבת על בסיס השכר הריעוני.

ג. מובהר כי ככל שגן מנהל קים זכאי לחוספת מורכבות נצברת בשכרו במועד הקובע, התוספת האמורה توפחת בסכמה המעודכן, אשר יחוسب על בסיס השכר הריעוני, ועל פי הוראות סעיף 93 וסעיף 67 להסכם אופק חדש, כפי שתוקן בהסכם ההשלמה.

57. מובהר כי חוספת השכר הנקובות בסעיף 55 לעיל יופתחו רק עד ההפחתה מלאה הפער בין השכר AF החדש לבין השכר AF הריעוני.

55. ככל שהאחר יישום הוראות סעיף 57 לעיל, תיוותר יתרה מתוספת "רמת המורכבות הנצברת":

- א. תחבטל זכאותו של סגן המנהל לתוספת רמת מורכבות נצברת;
- ב. הוא יהא זכאי לתוספת שקלית, אשר סכומה שווה ליתרת חוספת רמת מורכבות נצברת, כאמור לעיל ויחלו לגביה הוראות סעיף 38(ב)(4) – 38(ב)(7) וכי שנוספו בסעיף 26 להסכם ההשלמה בהסתמך אופק חדש בשינויים המחויבים.
- ג. מובהר כי לצורך החלטת סעיף 38(ב)(4) האמור לעיל גם עליה בשכר המשולב כחוצה משינויו ברמת המורכבות של בית הספר טובא בחשבון לצורך הפחתת התוספת האמורה;

56. ככל שהאחר יישום הוראות סעיף 57 לעיל, תיוותר יתרה מתוספת אישת אחזוית, יחולש מחדש שיעור יתרה התוספת האישית האחזוית מתוך השכר הטבלאי החדש, וסגן המנהל יהיה זכאי לשיעור זה של התוספת מהמועד הקובל ואילך.

57. למען הסר ספק, לאחר הפחתת מלאה הפער בין השכר הטבלאי החדש לשכר הרעיוני, כאמור לעיל, יתר התוספות הנקובות בסעיף 57 ישתלמו (כלל שלא יופחתו במלואן) בערך לאחר הפחתתה.

58. סגן מנהל קיים, אשר בשכוו הטבלאי החדש חלה ירידה לעומת השכר הטבלאי שבשכר הרעיוני, יהיה זכאי לתוספת שמירת שכר שקלית, המחוושת בהתאם למפורט להלן, וזאת בנוסף לשכוו הטבלאי האמור:

X – השכר הטבלאי שבשכר הרעיוני ומולו התפקיד להם היה זכאי סגן המנהל לכוארה ערך המועד הקובל;

Y – השכר הטבלאי ומולו התפקיד להם זכאי סגן המנהל לאחר המועד הקובל;

1) במועד השיבוץ של סגן המנהל כאמור בטבלת השכר החדש, תהיה תוספת שמירת השכר שווה להפרש :

$$Z = X - Y$$

וכאמור, בלבד שתוצאת חישוב זה הינה חיובית.

2) לאחר חישוב סכומה של תוספת שמירת השכר (Z), שיועורה של התוספת האמורה יחולש מתוך השכר הטבלאי:

3) תוספת שמירת השכר (Z) מופחת, במועד כל עליה בשכוו הטבלאי של סגן המנהל כחוצה משינויו ברמת המורכבות. סך הפחתה היא שווה לסכום בו עלה השכר הטבלאי, ולאחר מכן יחולש שיעורה האחזוי של יתרה התוספת מתוך השכר הטבלאי. ככל שגן המנהל הקיים עלה בדרגתנו, ערכה השיקלי של תוספת שמירת השכר (Z) לא ישנה, ושיעורה האחזוי של התוספת יחולש מחדש מתוך השכר הטבלאי בערכו המעודכן.

4) תוספת שמירת שכר טובא בחשבון לעניין גמלאות, לעניין הפרשות לקופת גמל לקצבה (עובד חוראה המבוטח בפנסיה צוברת בגין המשכורת הקובלית) ולעניין הפרשות לקרן השתלמות.

5) תוספת שמירת שכר לא תהווה בסיס לחישוב תוספות אחזויות.

ג. שעות הוראה פרונטאלית למנהלים ולטאגני מנהליים וראשונים

63. הוראות פרק זה ייכנסו לתוקפן החל מיום 1.9.2015. למען הטר ספק, עד לשנת הלימודים תשע"ה (כולל) המנהלים וסגניהם הראשונים יכינו שעתה הוראה פרונטאלית על פי חובתם כפי שהייתה ערב חתימת הסכם זה.

64. במקום הטבלה המופיעה בסעיף 64 להסכם אופק חדש ביחס למנהלים, תבוא הטבלה הבאה:

הספר	רמת מורכבות בית הספר	שעות שבועיות להוראה פרונטאלית
9	1	
9	2	
9	3	
8	4	
8	5	
7	6	
7	7	
6	8	

65. במקום הטבלאות המופיעות בסעיף 90 (ב) להסכם אופק חדש לסגניהם הראשונים, יבואו הטבלאות הבאות:
בבית ספר יסודי (לראות חוות קלאיות ומרכזים ימיים הנותנים שירות לתלמידים בבתי ספר יסודיים, על פי הנהיגות משרד החינוך) –

הספר	רמת מורכבות בית הספר	שעות שבועיות להוראה פרונטאלית
21	1	
21	2	
21	3	
21	4	
20	5	
20	6	
19	7	
18	8	

בחטיבת בינויים (לראות חוות קלאיות ומרכזים ימיים הנותנים שירות לתלמידים בחטיבת בינויים, על פי הנהיגות משרד החינוך) –

הספר	רמת מורכבות בית הספר	שעות שבועיות להוראה פרונטאלית
11	1	
11	2	
11	3	
11	4	
11	5	
11	6	
9	7	
9	8	

רמת מורכבות בית הספר	שיעור שבועות להוראה פרונטלית
1	-
2	-
3	15
4	15
5	14
6	14
7	13
8	13

בחויה חקליאת או במרכזה ימי הנותנים שירות לתלמידים מחתיבת ביןיהם ולהלמידים מבתי ספר יסודיים (על פי הנחיות משרד החינוך) –

רמת מורכבות בית הספר	שיעור שבועות להוראה פרונטלית
1	16
2	16
3	16
4	16
5	15
6	15
7	14
8	13

66. ז. **שינוי בשכר המנהל ושכרו של סגן מנהל כתוצאה ממשינוי רמת המורכבות** החל מתחילה תוקפו של הסכם זה, סעיף 67 להסכם אופק חדש, כפי שתוקן בהסכם ההשלמה, בטל.

67. במקרה של עליה או ירידה ברמת המורכבות של בית הספר, יהיה המנהל או סגן המנהל, לפי העניין, זכאי לשכר הטבלאי הקבוע לגבי רמת המורכבות החדשה, כפי שנקבעה עבור אותה שנת לימודים.

.68

(א) על אף האמור בסעיף 67 לעיל, מנהל אשר כיהן בתפקיד מנהל בית ספר במשך שנים רבות לפחות, עריך השינוי ברמת המורכבות של בית הספר, יהיה זכאי מדי שנה לשכר הטבלאי הגבוה מבין השנים הבאים:

- 1) השכר המתווכח על בסיס רמת המורכבות של בית הספר באותה שנת לימודים;
- 2) השכר המחווכח על פי המוצע של רמות המורכבות שנקבעו בבית הספר או בתיא הספר בהם כיהן המנהל בארבע השנים האחרונות, כשהוא מעוגל כלפי רמת המורכבות הקרובה אליו (רמת מורכבות עשוונית בין 0.0 עד 0.5 (לא כולל) תעוגל כלפי מטה, ורמת מורכבות עשוונית בין 0.5 ומעלה תעוגל כלפי מעלה).

- (ב) מובהר כי לגבי שנות הלימודים תשע"ה – תשע"ז (כולל), יקבע משרד החינוך בנווה רמות המורכבות הוראות לעניין חישוב הממוצע של רמות המורכבות לאותן שנים, וזאת על אף האמור בהוראת סעיף (א)(2) לעיל.
69. הוראת סעיף 68 תחול בשינויים המחויבים בעניינים של סגני מנהלים שכיהנו בתפקידם שמונה שנים רצופות לפחות.
70. החל מתחילת תוקפו של הסכם זה, סעיפים 65, 66, 67, 90(ב), 92-93, להסכם אופק חדש, כפי שתוקנו בהתאם בסעיפים 43, 44, 45, 46, 47, 54, 57, 59 ב约会ם ההשלמה, בטלים.

ג. מיזמי תביעות

הסכם זה מהווה מיזמי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בנושאים שהוסדרו בו לתקופה שעד ליום 30.6.2015 ולא ינוהל כל משא ומתן נוסף בגין דרישות כלכליות בגין תקופת ההסכם.

ambilי לגrouch מהאמור לעיל, מוסכם בזאת כי בהסכם זה מוצו באופן טופי ומוחלט כל תביעות ודרישות הצדדים מכל סוג מכוח סעיף 14 להסכם 2013, לרבות באשר למסגרת העלות הקבועה בסעיף 14 להסכם 2013. לא ינוהל כל משא ומתן נוסף בגין נושאים אלו.

ח. שקט תעשייתי

הצדדים מתחייבים כי בתקופת תוקפו של הסכם זה, לא ינקוט מצד הצדדים או יחידה מיחידותיו נגר הצד השני או יחידה מיחידותיו, באמצעות שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהלכי העבודה או סדריה, לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה. אין בכך כדי לגרוע מהוראת השקט התעשייתי הקבועה בהסכם 2013.

ט. יישוב חילוקי דעתות

ועדת מעקב פריטית משותפת לצדדים להסכם זה תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכרייע בחילוקי דעתות הנוגעים ליישומו או לפירשו. הכרעתה של ועדת המעקב תהיה סופית ותחייבנה את הצדדים

הסתדרות המורים בישראל

הסתדרות המורים

3
מדינת ישראל
20/11/2013

נספח א'

מנהל'ים אקדמיים חדשים

				טורכובות / דרגות
א	ב	ג	ד	
17,945	16,502	15,174	13,953	1
18,843	17,327	15,933	14,651	2
19,596	18,020	16,570	15,237	3
20,380	18,741	17,233	15,846	4
21,094	19,396	17,836	16,401	5
21,726	19,978	18,371	16,893	6
22,161	20,378	18,738	17,231	7
22,604	20,785	19,113	17,575	8

נספח ב'

מנהל' חט"ב צמודה אקדמיים חדשים

				טורכובות / דרגות
א	ב	ג	ד	
17,048	15,676	14,415	13,255	1
17,901	16,460	15,136	13,918	2
18,617	17,119	15,741	14,475	3
19,361	17,803	16,371	15,054	4
20,039	18,427	16,944	15,581	5
20,640	18,979	17,452	16,048	6
21,053	19,359	17,801	16,369	7
21,474	19,746	18,157	16,696	8

נספח ג'

סגני אקדמיים חדשים

				טורכובות / דרגות
א	ב	ג	ד	
14,527	13,358	12,284	11,295	2
15,083	13,914	12,839	11,851	3
15,638	14,469	13,395	12,406	4
16,194	15,025	13,950	12,962	5
16,749	15,580	14,506	13,517	6
17,305	16,136	15,061	14,073	7
17,860	16,691	15,617	14,628	8

20.7

נספח ד'

מנהלים אקדמיים קיימים

דרגות	מוניטין / מרכיבות	א+	ב-	ב+	ג-	ג+	ד-	ד+	ה-	ה+	ו-	ו+
1	13,953	14,563	15,174	15,838	16,502	17,224	17,945					
2	14,651	15,292	15,933	16,630	17,327	18,085	18,843					
3	15,237	15,903	16,570	17,295	18,020	18,808	19,596					
4	15,846	16,539	17,233	17,987	18,741	19,560	20,380					
5	16,401	17,118	17,836	18,616	19,396	20,245	21,094					
6	16,893	17,632	18,371	19,175	19,978	20,862	21,726					
7	17,231	17,984	18,738	19,558	20,378	21,269	22,161					
8	17,575	18,344	19,113	19,949	20,785	21,695	22,604					

נספח ה'

מנהלים בכירים קיימים

דרגות	מוניטין / מרכיבות	א+	ב-	ב+	ג-	ג+	ד-	ד+	ה-	ה+	ו-	ו+
1	10,465	10,923	11,380	11,878	12,376	12,918	13,459					
2	10,988	11,469	11,949	12,472	12,995	13,564	14,132					
3	11,427	11,927	12,427	12,971	13,515	14,106	14,697					
4	11,885	12,405	12,924	13,490	14,055	14,670	15,285					
5	12,301	12,839	13,377	13,962	14,547	15,184	15,820					
6	12,670	13,224	13,778	14,381	14,984	15,639	16,295					
7	12,923	13,488	14,054	14,669	15,283	15,952	16,621					
8	13,181	13,758	14,335	14,962	15,589	16,271	16,953					

נספח ו'

מנהלים מוסמכים קיימים

דרגות	מוניטין / מרכיבות	א+	ב-	ב+	ג-	ג+	ד-	ד+	ה-	ה+	ו-	ו+
1	9,538	9,956	10,373	10,827	11,280	11,774	12,268					
2	10,015	10,453	10,891	11,368	11,844	12,363	12,881					
3	10,416	10,871	11,327	11,823	12,318	12,857	13,396					
4	10,832	11,306	11,780	12,296	12,811	13,371	13,932					
5	11,212	11,702	12,193	12,726	13,259	13,839	14,420					
6	11,548	12,053	12,558	13,108	13,657	14,255	14,852					
7	11,779	12,294	12,809	13,370	13,930	14,540	15,149					
8	12,014	12,540	13,066	13,637	14,209	14,831	15,452					

נספח ז'

מנהלים בלתי מוסמכים קיימים

דרגות	מוניטין / מרכיבות	א+	ב-	ב+	ג-	ג+	ד-	ד+	ה-	ה+	ו-	ו+
1	8,299	8,662	9,025	9,420	9,815	10,245	10,674					
2	8,714	9,095	9,477	9,891	10,306	10,757	11,208					
3	9,063	9,459	9,856	10,287	10,718	11,187	11,656					
4	9,425	9,838	10,250	10,698	11,147	11,635	12,122					
5	9,755	10,182	10,609	11,073	11,537	12,042	12,546					
6	10,048	10,487	10,927	11,405	11,883	12,403	12,923					
7	10,249	10,697	11,146	11,633	12,121	12,651	13,181					
8	10,454	10,911	11,368	11,866	12,363	12,904	13,445					

7/1

14.7

גופח ח'

מנהל' חט"ב צמודה קיימים

	+1	+	-1	+2	-2	+3	-3	מוכרות / דרכות
17,048	16,362	15,676	15,046	14,415	13,835	13,255	12,255	1
17,901	17,180	16,460	15,798	15,136	14,527	13,918	13,255	2
18,617	17,868	17,119	16,430	15,741	15,108	14,475	13,255	3
19,361	18,582	17,803	17,087	16,371	15,712	15,054	13,255	4
20,039	19,233	18,427	17,685	16,944	16,262	15,581	13,255	5
20,640	19,810	18,979	18,216	17,452	16,750	16,048	13,255	6
21,053	20,206	19,359	18,580	17,801	17,085	16,369	13,255	7
21,474	20,610	19,746	18,952	18,157	17,427	16,696	13,255	8

גופח ט'

מנהל' חט"ב צמודה בכירים קיימים

	+1	+	-1	+2	-2	+3	-3	מוכרות / דרכות
12,786	12,272	11,757	11,284	10,811	10,376	9,941	9,941	1
13,425	12,885	12,345	11,849	11,352	10,895	10,439	10,439	2
13,962	13,401	12,839	12,323	11,806	11,331	10,856	10,856	3
14,521	13,937	13,353	12,815	12,278	11,784	11,290	11,290	4
15,029	14,425	13,820	13,264	12,708	12,197	11,686	11,686	5
15,480	14,857	14,235	13,662	13,089	12,563	12,036	12,036	6
15,790	15,154	14,519	13,935	13,351	12,814	12,277	12,277	7
16,105	15,458	14,810	14,214	13,618	13,070	12,522	12,522	8

גופח י'

מנהל' חט"ב צמודה מוסמכים קיימים

	+1	+	-1	+2	-2	+3	-3	מוכרות / דרכות
11,654	11,185	10,716	10,286	9,854	9,458	9,061	9,061	1
12,237	11,745	11,252	10,800	10,347	9,931	9,514	9,514	2
12,726	12,214	11,702	11,232	10,761	10,328	9,895	9,895	3
13,235	12,703	12,170	11,681	11,191	10,741	10,291	10,291	4
13,699	13,148	12,596	12,090	11,583	11,117	10,651	10,651	5
14,110	13,542	12,974	12,452	11,930	11,450	10,970	10,970	6
14,392	13,813	13,234	12,701	12,169	11,679	11,190	11,190	7
14,680	14,089	13,498	12,955	12,412	11,913	11,414	11,414	8

גופח י"א

מנהל' חט"ב צמודה בלתי מוסמכים קיימים

	+1	+	-1	+2	-2	+3	-3	מוכרות / דרכות
10,140	9,732	9,324	8,949	8,574	8,229	7,884	7,884	1
10,647	10,219	9,791	9,397	9,003	8,641	8,278	8,278	2
11,073	10,628	10,182	9,773	9,363	8,986	8,610	8,610	3
11,516	11,053	10,590	10,163	9,737	9,346	8,954	8,954	4
11,919	11,440	10,960	10,519	10,078	9,673	9,267	9,267	5
12,277	11,783	11,289	10,835	10,381	9,963	9,545	9,545	6
12,522	12,018	11,515	11,051	10,588	10,162	9,736	9,736	7
12,773	12,259	11,745	11,273	10,800	10,366	9,931	9,931	8

✓

פ.ג.

נוסף י"ב

ארגוני אקדמיים קיימים

דרגות	א+	ב+	ג+	ד+	ה+	ו+	ז+	מוכרות /
14,527	13,943	13,358	12,821	12,284	11,789	11,295	10,822	2
15,083	14,498	13,914	13,377	12,839	12,345	11,851	11,433	3
15,638	15,054	14,469	13,932	13,395	12,900	12,406	11,944	4
16,194	15,609	15,025	14,488	13,950	13,456	12,962	12,465	5
16,749	16,165	15,580	15,043	14,506	14,011	13,517	13,026	6
17,305	16,720	16,136	15,599	15,061	14,567	14,073	13,537	7
17,860	17,276	16,691	16,154	15,617	15,122	14,628	14,148	8

נוסף י"ג

ארגוני בכירים קיימים

דרגות	א+	ב+	ג+	ד+	ה+	ו+	ז+	מוכרות /
10,895	10,457	10,019	9,616	9,213	8,842	8,471	8,101	2
11,312	10,874	10,435	10,032	9,629	9,259	8,888	8,518	3
11,729	11,290	10,852	10,449	10,046	9,675	9,305	8,934	4
12,145	11,707	11,269	10,866	10,463	10,092	9,721	9,349	5
12,562	12,124	11,685	11,282	10,879	10,509	10,138	9,764	6
12,979	12,540	12,102	11,699	11,296	10,925	10,555	10,183	7
13,395	12,957	12,519	12,116	11,712	11,342	10,971	10,602	8

נוסף י"ד

ארגוני מוסמכים קיימים

דרגות	א+	ב+	ג+	ד+	ה+	ו+	ז+	מוכרות /
9,931	9,531	9,132	8,764	8,397	8,059	7,721	7,382	2
10,311	9,911	9,512	9,144	8,777	8,439	8,101	7,763	3
10,690	10,291	9,891	9,524	9,157	8,819	8,481	8,143	4
11,070	10,671	10,271	9,904	9,536	9,198	8,861	8,523	5
11,450	11,050	10,651	10,283	9,916	9,578	9,240	8,902	6
11,830	11,430	11,031	10,663	10,296	9,958	9,620	9,291	7
12,209	11,810	11,410	11,043	10,676	10,338	10,000	9,669	8

נוסף ט"ו

ארגוני בלתי מוסמכים קיימים

דרגות	א+	ב+	ג+	ד+	ה+	ו+	ז+	מוכרות /
8,641	8,293	7,946	7,626	7,306	7,012	6,718	6,424	2
8,971	8,624	8,276	7,956	7,637	7,343	7,049	6,755	3
9,302	8,954	8,606	8,287	7,967	7,673	7,379	7,085	4
9,632	9,284	8,937	8,617	8,298	8,004	7,710	7,417	5
9,962	9,615	9,267	8,948	8,628	8,334	8,040	7,743	6
10,293	9,945	9,598	9,278	8,958	8,664	8,370	8,088	7
10,623	10,276	9,928	9,608	9,289	8,995	8,701	8,416	8

פ.ג