

ינואר 2019

## מתווה שינויים בתנאי עבודה ושכר - במערכת החינוך

### הקדמה:

הרפורמות של העשורים האחרונים נעשו בשיטת ה"אל חזור" והושפעו מגישה נאו שמרנית אשר רמסה את עובדי ההוראה ופגעה אנושות במערכת החינוך בישראל.

הכתובת הייתה על הקיר! אך יהירות וכוחנות מנעו דיאלוג פורה מול עובדי ההוראה בשטח. דיאלוג אשר היה מונע את הצורך הדחוף לשקם את ההרס הרב. הרס במובנו הפשוט ביותר – מבנה השכר של עובדי ההוראה היה מושתת על תמריצים לביצוע מטלות שונות וכפיצוי על עומס עבודה דיפרנציאלי, שנוצר במהלך 60 שנים בהם נחתמו הסכמי עבודה. ביוהרה רבה נגרסו ונרמסו הסכמי עבודה של שנים והוחלו רפורמות כושלות.

שורש הבעיה, היא המחשבה התמוהה, שניתן לעשות רפורמות יעילות ללא תוספת תקציב.

- גישה זו הוסיפה למשרת המורה שעות, אך לא הוסיפה שעות לתקן בית הספר.
- גישה זו העמיסה מטלות פדגוגיות "רפורמות פדגוגיות", אך לא תגמלה אותן תקציבית.
- גישה זו סגרה הסכמים בשת"פ עם העומדים בראש ארגוני עובדי ההוראה, לשנים רבות, ללא אפשרות לפתיחת ההסכם והתאמת השכר למציאות החדשה.
- גישה זו ראתה בעובדי ההוראה, כמו גם בשאר עובדי המדינה, נטל כלכלי בנוסח "האיש השמן", במקום לראות בהם מנוע חשוב לצמיחה.

התוצאות לא אחרו לבוא.

כיום, עובדי ההוראה עמוסים במטלות ואינם מתוגמלים כראוי. שעות הוראה רבות מנויידות לביצוע המטלות המתבקשות, במקום לתת מענה חינוכי לתלמידים.

לדוגמה: הדרישות ממנהלי בתי הספר כמעט הוכפלו, בעשור האחרון, אך הדרישה ללמד בכיתה 8 שעות שבועיות נותרה על כנה. דרישה זו מאלצת את המנהלים לאלתר, במציאות בלתי אפשרית, במקרה הטוב ובמקרה הרע גם לשקר.

\*\*\*

הנחת היסוד שלנו תואמת להנחת היסוד, שאותה קבע דו"ח מקינזי:

איכות ההון האנושי = איכות מערכת החינוך.

במילים אחרות, עובדי הוראה טובים הם המפתח למערכת חינוך איכותית.

המטרה :

הפיכת המקצוע לאטרקטיבי, כזה שימשוך אליו אנשים איכותיים, מילים אחרות הגדלת הביקוש. כך יצומצם המחסור בעובדי הוראה, בעלי הכשרה ייעודית. כפועל יוצא מכך, יחול שיפור במעמד עובדי ההוראה.

## להלן צרכי מערכת החינוך העולים מהשטח:

### צרכים כלליים

1. **שכר עובדי ההוראה** יהיה ממוצע או מעל לממוצע בהשוואה למדינות ה OECD

החל מהממוצע במשק, למורה מתחיל ומעל הממוצע במשק, למורה בעל ניסיון. במילים אחרות, ההשוואה תהיה למעמד המורה במדינות ה OECD.

**מספר התלמידים בכיתה** לא יעלה על 27! יש לקבוע את הטווח ולחדול מהמנהג לחשב ממוצע תלמידים לכיתה, תחשיב שאינו משקף מציאות. הטווח יקבע בין 20-23 תלמידים, לפתיחת כיתה, ועד 25-27 כיתה מלאה. מספר תלמידים בכיתה חטי"ב ותיכון לא יעלה על 30 !

2. **איכות עובדי ההוראה** – בעשור האחרון, הושם דגש על הכשרת עובדי הוראה, החל מהליך הקבלה, ההכשרה, התמקצעות במהלך השנים והערכה מקצועית. אלו דגשים חשובים מאוד, אך אין בהם כדי להפוך את המקצוע לאטרקטיבי ואולי אף ההיפך הוא הנכון. לכן, יש לשלב מוביליות רבה למקצוע. כלומר, יש להרחיב את האוטונומיה של המורה, בהוראה וגם בהכשרתו. בצד הסבת אקדמאים להוראה, בהסדרים מיוחדים, המאפשרים רמת שכר נאותה ואטרקטיבית. יש לאפשר לעובדי הוראה שחוקים, או כאלה שאינם מתאימים, הסבה מקצועית, בתנאים מועדפים. ( בשל המחסור בעובדי הוראה, ישנם עובדי הוראה הנמצאים במערכת החינוך, כברירת מחדל ולא מתוך בחירה והתאמה למקצוע ). במאמר מוסגר, מומלץ **לפקח על תכניות והשקעות בהכשרת עובדי הוראה** באקדמיה, שכן המדינה משקיעה משאבים בתכניות רבות ושוונות, אך אינה מפקחת עליהן. סטודנטים משתמשים בערוצים אלה, כדי להשיג את התואר הנכסף, אך אינם מגיעים לבתי הספר.

3. יש לבטל, לאלתר, את שעון הנוכחות ולתמחר את משימות ההוראה השונות, לפי השעות הנדרשות בתפקיד. על המדינה להכיר בעובדה שעבודת ההוראה כוללת שעות אדמיניסטרציה רבות : כגון, הכנת חומרי למידה, מילוי דוחות, בדיקת מבחנים ואבחונים, שיחות טלפון רבות

ועוד. שעות עבודה אלו יש לתגמל והן אינן חייבות להתבצע בחלל בית הספר. יתרה מכך, ההכרח לבצע מטלות שונות, במסגרת בית הספר, מגבילה מורות, שהן אימהות

לילדים קטנים ומאלצת אותן להקטין את משרתן, שלא לצורך. מערכת החינוך בארץ, מתאפיינת כמערכת נשית, עם מאפיינים נשיים רבים, המושפעים מהתרבות הישראלית.

4. בצד ביטול שעון הנוכחות, המיותר, יש לדאוג, כמתחייב בהסכמים קודמים, לחדרי ספח, המאפשרים למורה לבצע את שלל המטלות, בתחום בית הספר. עובדי ההוראה יעדיפו לבצע מטלות בביה"ס, כאשר התנאים בבית הספר יהיו טובים יותר מאשר בבית. בהסכם אופק חדש נקבע כי עובדי ההוראה יקבלו פינות עבודה מסודרות בהם יוכלו לבדוק מבחנים, לקבל תלמידים/הורים לשיחות אישיות, בפועל לא קיימים מקומות כאלה, בבתי ספר פינות העבודה ממוקמות בתוך חדר המורים, דבר שאינו מאפשר את השקט והפרטיות הנדרשים.

5. יש לחזור למשרה של 24 שעות הוראה פרונטליות, המתאימות לתקן בית הספר. זאת על מנת להחזיר את המצב בו עובדי ההוראה עובדים משרות מלאות. המעבר ל-26 ש' פרונטליות, באופק חדש, פגע באחוזי המשרה של המורות! אחוז גבוה מאוד מהמורות אינן מקבלות משרה מלאה בשל הגדלת שעות העבודה ( בפועל לא נוספו שעות תקן לתלמיד ) דבר הפוגע מאוד בעובד ההוראה בגלל שכר חלקי.

6. **משרת עובד/ת ההוראה** תהיה 24 פרונטלי, 5 פרטני, 2 ישיבות מליאה מנהלת, 5 שעות הכנה למורה, ללא מחויבות למסגרת (שעת עבודה, בערב, בבית, לפי 5 ימים). סה"כ 36 ש"ש

7. עובדי הוראה, הנשארים בבית הספר מעבר למערכת הקבועה בשל אילוצים שונים כגון: מסיבות ואירועים, שיחות הורים וכדומה, יקבלו **שעות נוספות**, באישורה של המנהלת.

8. יש להחזיר את תוספת הותק ולא להגבילה בשנים. יש לשנות את השם, מתוספת ותק לתוספת התמדה. זאת בצד הגדלת משרות פרישה. **יש לעודד התמדת עובדי הוראה איכותיים** ולשקול אפשרות של הפחתת מספר שעות למשרה מלאה ל-30, בצד **הרחבת מכסות הפרישה, לעובדי הוראה שחוקים.**

9. יש לקצר את פרק הזמן הנדרש (פז"נ) לעליה בדרגה ולהחזירו כפי שנקבע בהסכם אופק חדש הראשוני. הארכת הפז"נ לעליה בדרגה פגע בשכר עובדי ההוראה, עיכב את התקדמותם, שחק את שכרם ופגע במוטיבציה של עובדי ההוראה להתמיד ולהתפתח במקצוע.

10. יש לאפשר לעובדי ההוראה להשתלם בהתאם לצרכיהם וצרכי המערכת בגמישות רבה ככל הניתן. לאפשר צבירת שעות השתלמות מעבר לנדרש למעבר מדרגה לדרגה, ולאפשר לגרור שעות השתלמות לדרגה הבאה. יש לאפשר למורים ללמוד את מספר השעות הנדרש במסגרת הפז"ן ללא הגבלת שעות בשנה וללא התחייבות להשתלמות בכל שנה.

11. בשנים האחרונות נוספו שעות הדרכה רבות לבתי הספר, שעות אלה מתבצעות בשעות הלימודים כשעובדי ההוראה נמצאים או בשהייה או בשעות הוראה פרונטאלית, במצב זה אין מי שיחליף את המורה בשיעור ולכן נאלץ צוות ההוראה הנמצא בשעת שהייה או בשעות פרטניות להחליף את עובדי ההוראה. יש למצוא פתרון לסוגיה זו.

12. העדירויות עובדי הוראה - פתרון אפשרי, מומלץ להוסיף לכל בית ספר חצי משרה למורה מחליף, בשל הקושי למצוא מורים למילוי מקום, מגיעים לבתי הספר אנשים שאינם מתאימים ומוכשרים להוראה. תקן למורה מחליף, מתוך צוות בית הספר, עשוי להוות פתרון לבעיה אקוטית זו.

13. יש לשלם לעובדי הוראה עבור בדיקת מבחני מייצב ומיפוי תלמידים. במבחנים אלו אינם מיועדים להטמעת חומרי הלמידה ואינם חלק מעבודת המורה, כשם שמשלמים לעובדי מיקור חוץ עבור בדיקת מייצבים חיצוניים כן יש לשלם לעובדי ההוראה עבור מטלות אלו.

14. יש לקבוע תקציב החזר הוצאות למורה. בית הספר יקבל תקציב הוצאות קבוע, לשימוש עובדי ההוראה, בהחזר הוצאות. לפי תחשיב 1000 ש"ח לכיתה. ההחזר יינתן באישור המנהלת ולפי דרישתה. מורה הנדרש להכין עזרי הוראה, קישוטים וכדו', יקבל החזר כספי עם הצגת הקבלות. התקציב יינתן דיפרנציאלי, לפי אשכולות טיפוח.

15. גמולי תפקיד - במהלך העשורים האחרונים, נוספו תפקידים חדשים במערכת, שאינם זוכים לתגמול. מן הראוי, שכל תפקיד המוטל על המורה, מעבר להגדרת תפקידו, יתוגמל בשכר או בשעות. להלן דוגמות לתפקידים שנוספו: ריכוז הסעות בחינוך המיוחד ובבתי ספר אזוריים. אחראית/ת מערכת, אחראית/ת הערכה בית ספרית -לאחר הכשרה, גמול ריכוז שילוב.

16. יש לתגמל אנשי הנהלה (מנהלת, סגנית, יועצת, רכזת פדגוגית, אחראית מערכת) על שעות רבות של עבודת הכנה לפתיחת בית הספר בחופשת הקיץ.

17. יש לאפשר **שנת הוראה גמישה**. כלומר, יציאה לחופשה מוגבלת עד ל-10 ימים, בהודעה מראש ובאישור המנהלת, ע"ח עבודה בחופשות. כנהוג בחינוך המיוחד, יש לאפשר תנאים דומים, גם בחינוך הרגיל, **בבתי ספר בהם מקיימים קייטנות בחופשים**. כולל הקצאה של עד 5 ימי בחירה, בשנה, לצורך דיווח אירועים משפחתיים, קירבה ראשונה. ע"ח עבודה בקיץ (עבודה בקייטנה, ימי היערכות וכדו'). כל זאת, בנוסף לימי ההצהרה, המיועדים להיעדרות על בסיס רפואי.

18. **ימי מחלה – יש לעדכן את תחשיב ימי המחלה**. חישוב ימי המחלה שגוי ופוגעני, מאחר ולא עודכן במעבר לעבודה של 5 ימים. ימי המחלה מחושבים לפי 4 שעות הוראה. לפיכך יש לערוך תחשיב חדש מעודכן התואם למציאות, שאינו גוזל מעובדי ההוראה ימי מחלה בהם עבדו.

19. **קביעות בשכר לגמול חינוך**. ראוי שמחנך יקבל קביעות בתפקידו, לאחר וותק של 10 שנות חינוך כיתה. לאחר גיל 55, המורה יקבל קביעות על גמול החינוך, עד מועד הפרישה. נימוקים: גמול החינוך הינו רכיב משמעותי בשכר השוטף וכן כרכיב פנסיוני. לצערנו במקרים רבים, גמול חינוך משמש כמניפולציה ניהולית, ומנגד מן הראוי היה לאפשר לעובדי ההוראה שחוקים, לפרוש מחינוך כיתה, ללא פגיעה בשכרם השוטף ובתנאי פרישתם. קביעות שכר, לאחר גיל 55, תאפשר למנהל ניהול אפקטיבי יותר ללא פגיעה, הנתפסת כהתעמרות, בעובד ההוראה.

20. **השבת גמול פיצול לעובדי הוראה מקצועיים המלמדים למעלה מ-8 כיתות**. כפי שהיה נהוג בעבר, מורה שהיה מחנך, קיבל גמול חינוך. שכר המפצה על העומס והאחריות בעבודתו כמחנך כיתה. מאידך למורה המקצועי – האיכותי והמבוקש – אין כל גמול על עומס העבודה. מורה מקצועי מבוקש נדרש ללמד כיתות רבות. על מנת לתמרץ עובדי הוראה איכותיים, יש להשיב את גמול הפיצול למורים המקצועיים, לאלתר.

21. **החזרי נסיעות ואחזקת רכב**. ראשית, יש להכיר בעובדה שמרבית עובדי הוראה מגיעים ברכב אישי למקום עבודתם, בשל כשל ארצי בזמינות התחבורה הציבורית וסיבות רבות נוספות כגון: הסעת ילדים לגן, החלפת מספר אוטובוסים בהשוואה למרחק, חוסר הזמינות של התחבורה הציבורית במקומות מרוחקים, ציוד הוראה כבד, מורות נודדות, מורות העובדות בכמה מוסדות חינוך וכדו'. לפיכך נדרש לחשב את החזר הוצאות הנסיעה באופן הוגן, שאינו פוגע בכיסם של עובדי ההוראה. ראוי לשקול השתתפות באחזקת רכב, במקרים חריגים, כנהוג במשק. עדיפות

גבוהה יש לתת למורות וגננות נודדות, לעובדי הוראה במקומות מרוחקים, שזמינות התחבורה הציבורית בהם נמוכה.

22. תגמול הוגן ומתקבל על הדעת למנחי סטודנטיות/ים וסטאז'ריות/ים.

23. **שעות פרטניות** – עובדי הוראה רבים מדווחים על כך שבשעות הפרטניות הם נדרשים למלא מקום לעובדי הוראה חסרים/בישיבה וכדומה, למרות האיסור בהסכם אופק חדש, התנהלות זו קיימת באופן גורף בכל בתי הספר, יש לתגמל בשכר מורה הנכנס למילוי מקום **במקום שעה פרטנית**.

24. יש להעניק **פיצוי כספי לעובדי הוראה עבור ימי ההיערכות בתחילת שנה**, או לחליפין לזכות אותם בשני ימי הצהרה נוספים במהלך השנה.

25. החזרת ההכרה בותק צבאי (כמו בעוז לתמורה) ולפני הכניסה לאופק חדש.

26. סבסוד ארוחת צהריים כנהוג במגזר הציבורי.

27. תגמול על שילוב ילדי החינוך המיוחד בכיתות הרגילות, במיוחד לנוכח הרפורמה החדשה להעביר אלפי ילדים מהחינוך המיוחד לחינוך הרגיל.

## מפקחים

1. יש לעדכן את שכר המפקחים ולהכיר בהוצאות הנדרשות מהם, כפועל יוצא בעבודתם.

2. יש לעדכן את דרגות הפיקוח, לשפר את תנאי הקידום והדרגות לקידום שכר.

3. יש לתקן את אחוזי השינוי בשכר המשולב, משנה לשנה.

מנהלים:

1. יש לבטל את הדרישה, הבלתי אפשרית, מהמנהל ללמד 8 שעות שבועיות בכיתה. (הוראה שנשארה מתקופת המנדט בה מספר התלמידים בבית הספר היה 100) יש להגדיר שעות אלה, כמיועדות לפניית תלמידים.

2. יש להוסיף 2% פיצוי למנהלים במקום הורדת שעות הגיל, שכן שעות עבודת המנהל לא מופחתת. יש להחליף את שעות הגיל, היורדות משעות ניהול-בפיצוי של תוספת 2% לשכר. שכן מנהל אינו מפסיק לנהל.

3. **ותק בניהול** - תוספת אחוזית משמעותית, ללא הגבלה של שנים - כיום התוספת היא 50 ש"ח.

4. **תוספת עבור ניהול עצמי 8%** - בחישוב ממוצע, שנעשה ע"פ ההשקעה הנדרשת, זוהי תוספת הנדרשת, המינימלית, למנהל בניהול עצמי.

5. **הערכת עובדי הוראה/מתמחים** – יש לתגמל באופן הולם כ 5% עבור כל הערכה.

נימוק: כיום, ההערכה הנדרשת היא מקצועית מאוד ומלווה בדרישות רבות: שיח מקדים, צפייה בשיעור, משוב וחוזר חלילה 3 פעמים, לכל מורה בשנה.

6. **בבתי ספר גדולים מעל 400 תלמידים, יש להוסיף תקן למנהל אדמניסטרטיבי**, במשרה מלאה, לצורך מתן מענה מנהלתי תחזוקתי. כנהוג בבתי הספר של הרשתות העצמאיות.

7. **יש לקבוע למנהלים קביעות לשכר, לאחר 8 שנים**. לא יתכן ששכר המנהל ירד בשל הזדקנות השכונות המזינות את בית הספר.

8. **יש להשיב למנהלים את גמול הותק** – שהינו למעשה עידוד התמדה.

10. **יש להכיל את התוספת האישית למנהלים ותיקים בחישוב הפנסיה**. הסבר: במעבר לאופק חדש, כל הזכויות הסוציאליות של המנהלים הוותיקים, שהיו חלק מהפנסיה, רוכזו כתוספת אישית. התוספת כיום אינה פנסיונית.

11. יש להגדיר גמישות בשעות העבודה – שאינן מחייבות נוכחות פיזית בבית הספר. שכן ניהול בית הספר מתבצע 24/7 .

יוער, כי הגדרה זו נכונה למרבית עובדי ההוראה, בפרט למחנכים, יועצים ולצוות הניהול.

12. תשלום עבור עבודה בקיץ כולל הכנת מערכת (סגירת שנה ופתיחת שנה).

יוער, כי תוספת זו נכונה לכלל צוות הניהול.

13. יש לתגמל מנהלים ועובדי הוראה על הכנה לביקורת תקן .

## סגני מנהלים

יוער, דרישות הסגנים דומות לדרישות המנהלים והיועצים ויש לדון בהם יחדיו.

### 1. הגדרת תפקידו סגן מנהל.

4 מסגרת שעות עבודה: הפחתת כמות השעות הפרונטליות – 19 שעות הוראה הן ממוצע של 4 שעות ביום, שאינן מותרות זמן לתת מענה לעובדי הוראה או להשתתפות בישיבות חשובות.

2. הגדלת מספר השעות הנוספות במחצית- בשל השתתפות בישיבות רבות.

3. שעות גיל- הורדת מהשעות הפרונטליות ולא משעות הניהול, מעל גיל 55- הורדת שעותיים נוספות .

4. תשלום עבור עבודה בקיץ כולל הכנת מערכת (סגירת שנה ופתיחת שנה)

5. תוספת של 1.5% בגין כל שנת ותק .

6. טבלת שכר נפרדת לבעלי תואר ראשון שני ושלישי.



7. מתן גמול עבור תואר שני/שלישי לסגנים שהשלימו תואר במהלך תקופת הסגנות.

8. תוספת דרגות מעבר לדרגה ד'.

9. מתן גמול חינוך מיוחד לסגנים בחינוך המיוחד.

10. **שמירת שכר עם ירידת רמת מורכבות** - יש להכיל קביעות שכר לסגנים, כדי למנוע מקרים, שבהם תקן סגן מנהל מתבטל, בשל צמצום מספר התלמידים בבית הספר. תגמול עבור תפקידים נוספים, ריכוז מקצוע, חונכות, הדרכה.

11. תגמול נוסף עבור תפקידים נוספים כמו ריכוז מקצוע, חונכות ועוד.

## **יועצות**

1. הגדרת תפקיד היועצת ותחומי האחריות (יועצת חינוכית).

2. עבודת היועצת תהיה יעוץ בלבד ללא שעות הוראה.

3. יועצת תקבל קביעות במקצוע לאחר 3 שנים ביעוץ.

4 גמול יעוץ של 15% .

5. קביעת תקן ליעוץ ביסודי ובחטיבות הביניים.

6. תקן נדרש : 3 שעות יעוץ לכיתה.

7. נדרש שעות נוספות מערכתיות לכל יועצת

8. גמול פיצול משרה כמו לכל עובדי ההוראה.

9. הגדלת השעות הנוספות מ 18 ל 30 שעות. ( בשל ישיבות היועצות רבות, ישיבות, וכו').

10 **עבודה במהלך הקיץ** – יש לתת תגמול ליועצת החינוכית על עבודתה במהלך חופשת הקיץ, כמו כן יש להגביל את ימי העבודה הנדרשים מהיועצת לעבודה בקיץ.

## **גננות**

1. שינוי וחישוב רטרואקטיבי של מקדם ההמרה מהעולם הישן לאופק.

2. חישוב שעת עבודה של גננת 45 דקות ולא כפי שנהוג היום 60 דקות.

3. יש לתגמל גננות משלימות כמשרה מלאה ובגמול פיצול.

4. שעת הנקה – כיום הגננות אינן זכאיות לשעת הנקה כמו המורות יש לתקן עוול זה.

5. קיצור יום העבודה בימי צום בדומה לבתי הספר. (גם גננות צמות).

6. תוספת הולמת של שעות נוספות שתואמת את צרכי הגן.

7. **גמולים** העלאת גמול חינוך לגננות חטיבה צעירה וגננות אשכולות גנים.

8. תוספת גמול שילוב לגננות שבגן משולבים ילדים.

9. סייעת נוספת לכל השבוע ולא רק בשישי.

10. הגנה משפטית מקצועית והולמת. ליווי לקראת פרישה.

11. גננות משלימות. וגננות שעוברות תפקיד - אפשרות לגרירת גמול ניהול במעבר למשלימה.  
ולא שמירת שכר.

12. הכרה במשרת המשלימה כמאה אחוז משרה ולא 90% משרה.

13. **חופשים** - תגמול על עבודה בחופשה. ימי היערכות והכנת הגן לקראת הפתיחה בקיץ.

14. תגמול על ימי השתלמות ומפגשי פיקוח.

15. תגמול על קורס ריענון עזרה ראשונה.

16. הנחה והכרה ומתן סדר עדיפות בקבלה למעונות של משרד התמי"ת.

17. תגמול על שעות החפיפה של מנהלת הגן בשבוע הראשון עם המשלימה.

18. דרישת בקרה ושקיפות מול רשויות ומועצות בנוגע לניהול והעברה של תקציבי הגן ממשרד החינוך ושמירה על אוטונומיית הגננת בניהול התקציב.

19. גביית כספי הורים והעברתם לחשבון הגן באחריות הרשות.

20. פתרון במציאת מילוי מקום לגננות, מינוי רכזת עירונית שתדאג למילוי מקום לגננות חסרות.

21. הגננות חוששות מאוד מהצעות החוק למצלמות בגנים - יש לקבוע דיון מעמיק בנושא טרם קבלת החלטות.

### **מורי חטיבות ביניים ותיכונים**

1. גמולי חינוך וגמולי ריכוז מקצוע יהיו לפי אחוז המשרה הכולל את שתי הרפורמות ולא לפי אחוז המשרה ברפורמה אחת.

2. יש לעודד עובדי הוראה, ע"י תגמול הולם, על בדיקת מבחני מיצב פנימיים.

3. בבתי ספר, שבהם מלמדים ועובדים עד השעה 16:00, ראוי שהמעסיק ישתתף בתשלום ארוחת צהריים לעובדים, ומנגד העובדים יציגו קבלות ודיווח בכתב.

4. בעקבות צמצום בגרויות, ברוב המקצועות, והעברת חלק מהן להערכה פנימית, בית ספרית, שכר עובדי הוראה נפגע. יש לבחון פיצוי לפגיעה זו.

5. בבתי הספר, השש שנתיים, בהם יש שילוב של שתי רפורמות (הסכמי שכר) קיימת פגיעה בשכר לעובדי הוראה הנדרשים. יש לשלב בין השתיים ולקבוע רפורמה אחת בשש שנתיים!

6. בעשור האחרון, חלו שינויים רבים בתכניות הלימודים בהוראה, במקצועות שונים. הנושאים השונים נמסרו לביצוע בבתי הספר, ללא תהליך מסודר עם יכולת לעריכה, לבקרה, ביצוע פיילוט, או יכולת לקבלת משוב מקצועי ועדכני. נוצר רושם שהשינויים בתכניות הלימודים נעשו ללא מחקר מעמיק בנושא. כיום, רוב המפמרים/יות החדשים/ות שואפים/פות להשאיר חותם ומשנים את תכנית הלימודים, השכם וערב. לצורך כך, מצופה מצוות עובדי הוראה התמקצעות בתכנית החדשה, הוצאת חומרי הוראה ולמידה חדשים, הדורשים מהם זמן רב ללא פיצוי כספי על כך. יש לתת את הדעת על כך.

### עובדי הוראה בחינוך המיוחד

1. הגבלת מספר התלמידים בכל כיתות החינוך המיוחד עד 10 תלמידים בכיתה ובאוכלוסיות קשות עד 7 תלמידים בכיתה (אוטיזם, הפרעות נפשיות וכו').

2. מילוי טפסים, יומני מורה עמוסים בפרטים, עדכונים רבים (כיום מורה חנ"מ עושה עבודה פקידותית יותר מאשר ממלמד בפועל), יש להגביל את כמות הדוחות והעבודה המשרדית.

3. יש לעדכן את תקן השעות לסייעת בכיתות החינוך המיוחד בהתאם לתקן השעות הכולל של הכיתה. שכן כיום כיתות חינוך מיוחד נותרות ללא סייעת יום בשבוע.

4. יש לעדכן התקנים לסייעות בכל כיתות החינוך המיוחד ללא קשר לרמת מורכבות הכיתה.

4. בתי הספר לחנ"מ אינם נמצאים בניהול עצמי והרשות ממנת אותם. יש חשיבות שבתי הספר יקבלו תקציבים נוספים מהרשות למען רווחת התלמידים ועובדי הוראה.

6. תגמול על ריכוז מגמה והכנה לבגרות כפי שהיה מקובל בעבר.

### **מטפלות פארא רפואי**

7. בבתי הספר בחנ"מ העובדים עד השעה 17:00 יש לעדכן את מערכת השעות הממוחשבת ולהתאימה למציאות על מנת לאפשר תגמול לעובדי הוראה העובדים יום שלם.

8. להגדיר זמן לאבחון התלמידים בתחילת שנה"ל עד ה-15 בנובמבר או עד אחרי החגים (סוכות) שיהיה לאבחונים וכתובת תוכניות התערבות

11. יש להגדיר שעות להדרכת הורים.

12. להגדיר את תפקיד צוות פרא טיפולי.

13. יש להגדיר מס' מטופלים ביום.

### הדרכה

1. משרת הדרכה תהיה 36 שעות ולא 42 כפי שהיא היום.

2. מתן הודעה על המשך העסקה/הפסקה בחודש מרץ על מנת שהמדריך יוכל לחזור למשרתו הקודמת או לתכנן את עבודתו.

### הסבת אקדמאים

1. נדרש להרחיב את הקריטריונים להכרה בוותק מוסבים אקדמאים.

2. יש להרחיב את הקריטריונים, להכרה בוותק.

3. הכרה בוותק - עבודה קודמת, בהוראה או בהדרכה, עבודה קודמת הקשורה באופן ישיר לתחום ההוראה, בהתאם תעודות התואר ותעודת ההוראה.

- אוכלוסיות שקיבלו הכרה היסטורית- תקופת שירות של קצין בצה"ל או במשטרת ישראל בתפקיד פיקודי (על-פי אישור מטעם שלטונות צה"ל או ממשטרת ישראל),
- עבודת עובדי מנהל בכירים במתנ"סים, תקופת העבודה של מנהלי מתנ"סים.
- תקופת העבודה של בעלי התפקידים השונים כגון: עבודה בטלוויזיה החינוכית (פרט להוראה), כתיבת תכניות לימודים וכו'.

4. שינוי הכרחי בהכרת וותק למוסבי הוראה-

- בכניסה להוראה תחושב תוספת שכר תלוית גיל, על השנים בהם אין הכרה בוותק מלא, על פי קריטריונים אחרים, יבוא לידי ביטוי הגיל של מוסב.
- ב. הכרה בדספילנה, גם אם המורה לא מלמד באותה דספילנה. (מורה עם ניסיון), מזכה אותו בוותק, גם אם לימד בתחום אחר.

5. גמולים – הכרה בקורסים, שבוצעו לפני הכניסה להוראה.

6. שנת סטאז' – תוכר במלואה לוותק וגמולים.

7. הכרה בתפקידים קודמים (כתוספת לאוכלוסיות שקיבלו הכרה).

8. **הכרה בתפקיד ניהולי**: המנהל צוות עובדים המונה מעל 5 כפיפים בחברות, ניהול פרויקטים בחברות, תפקיד ניהולי ללא כפיפים בחברות, ניהול משאבי אנוש, סמנכ"לים, ניהול מחקרים.

9. הכרה בתפקיד טיפולי: פסיכולוג, פסיכיאטר.

10. תפקיד הדרכה - צהרונים, מדריכי נוער, מדריכים חברתיים, אם בית. מורה ממלא מקום לפני תעודת הוראה בשעות מצטברות, מרצה מן החוץ אורח בשעות מצטברות.

11. ניסיון מוכח בייעוץ: קואוצינג – בעל תעודה ממוסד מוכר. הנחיית קבוצות, ייעוץ ארגוני, ייעוץ כלכלי, ייעוץ לחברות. עריכת דין, מגשר.

12. כיום וותק מחושב, מחודש ספטמבר, כמו לעובד במשרה חינוכית, **למוסבי הוראה יש להכיר בוותק על פי חודשים מצטברים.**

13. **וותק ניהול** - בעלי דרגות בכירות של- סמנכ"ל, מנכ"ל, חברי הנהלה (מנהל משאבי אנוש, מנהל תפעול, מנהל כספים וכדומה ללא תואר סמנכ"ל) וחברי דירקטוריון בעלי תועדה מוסמכת המגיעים להוראה יהיו זכאים לוותק ניהולי.

## **פרישה לגמלאות**

1. בפנסיה תקציבית, יש לבטל לאלתר את חישוב שתי התקופות המסורבל והשגוי ולחזור לתחשיב פרישה לפי משכורת אחרונה כקובעת, כמקובל במשק העבודה. "אל תפקירוני, לעת זקנה!"

2. יש לתת תוספת חד-פעמית לגמלאים, פיצוי על הפער הגדול בהכנסתם ונזק השחיקה שחל בגמלתם משנת 2008 ואילך. במקביל לכך, יש לשנות את אופן הצמדת גמלת עובדי ההוראה לפנסיה תקציבית. בעשור האחרון, גמלת עובדי ההוראה נשחקה, באופן מביש, הגורם לחלק מעובדי ההוראה, להגיע עד 'פת לחם'.

## **כללי**

1. פתיחת מוקד לטיפול מקצועי אישי, בפרט לפתרון מצוקות של עובדי הוראה.
2. יש לחוקק חוקים ולקבוע תקנות בעניין השיימינג באינטרנט. בטוקבקים, בפורומים בפייסבוק, פרסומים חסרי אחריות וכדו'.

3. התייחסות עניינית להתעמרות מנהלים בעובדי הוראה. הקמת צוות מקצועי לטיפול בסוגיית התעמרות בעובדי הוראה.
4. מנהל שמספר עובדי הוראה התלוננו עליו יוזמן לשימוע ויחוייב בהדרכה ומעקב מקצועי.
5. הצוות המקצועי הייעודי יתערב, יגשר ויגן על מורה המודיע על התעמרות בעבודה.
6. קביעת עמדה לגבי מכשירי האזנה סמויים המותקנים על ילדים – כמו שעוני האזנה.
7. הגדלת תקציב העברה ישירה של תקציב שתייה חודשית לבית הספר, בהתאם למספר עובדי ההוראה.
8. מתן תמריצים לעידוד יוזמות של עובדי הוראה לפיתוחים חדשניים, במקצוע ההוראה, במרחב הבית ספרי והיישובי ע"י תמריצים כספיים.

**המסמך מוען לגורמים בעלי השפעה על הסכמי השכר  
ומעמד המורה ופתוח לעיון עובדי ההוראה להתייחסותם.**

**נכתב ונמסר בהערכה ובהוקרה רבה,**

**גילה קליין יו"ר סיעת נחל**

**סיעת נחל בהסתדרות המורים**