

1.2 כניסה לעבודה

א. כתב מינוי

1. מורה המתחיל עבודתו בבי"ס חדש, בין אם הוא מקום עבודתו הראשון כעובד הוראה ובין אם לאו, יקפיד עם קבלתו לעבודה על קבלת כתב מינוי, שבו יפורטו היקף משרתו לאותה שנה ותנאי עבודתו, ימי עבודתו במשך השבוע ותפקידים שונים שימלא, כל זאת כדי למנוע אי הבנות במשך עבודתו.

2. שינוי בתנאי עבודתו של עובד הוראה קבוע.

מורה קבוע בביה"ס, שהוצעו לו שינויים בתנאי העסקתו על ידי המעסיק או על ידי הנהלת ביה"ס, ידאג לסיכום הדברים בכתב כדי למנוע אי הבנות במילוי התפקיד.

מומלץ להיוועץ עם מזכיר הסניף לפני החתימה.

ב. רישיון הוראה

1. רישיון הוראה קבוע ניתן למורה בעל תואר אקדמי ראשון והשכלה פדגוגית ע"י אגף כוח אדם בהוראה במשרד החינוך והתרבות, רח' כנפי נשרים 15 ירושלים. את הבקשה להנפקת רישיון הוראה קבוע יעביר המורה בטופס מיוחד בצרף המסמכים המתאימים לכתובת הרשומה על גבי הטופס.

פניה זו יכולה להעשות גם ביוזמת מנהל ביה"ס.

הערה: בבקשה לרישיון הוראה קבוע אין צורך להחתים את המנהל ו/או המפקח.

* שים לב! תעודת הוראה אינה רישיון הוראה קבוע; הרישיון ניתן על סמך תעודת הוראה.

2. רישיון הוראה זמני ניתן ע"י המחלקה לכוח אדם בהוראה במשרד החינוך והתרבות לעובד הוראה המועסק בהוראה ואינו זכאי לרישיון הוראה קבוע.

רישיון זמני זה ניתן בשלוש השנים הראשונות לעבודה בהוראה. רישיון כנ"ל ניתן על סמך פניית המנהל באמצעות המפקח על בית הספר.

2.2 תקופת ניסיון בהוראה בחינוך העל יסודי (חט"ב, חט"ע)

1. עובד הוראה בעל רישיון הוראה קבוע

השנה הראשונה לעבודה היא שנת ניסיון ראשונה. ניתן בתום שנה זו לפטר את העובד. שנת עבודתו השנייה אף היא שנת ניסיון. למרות זאת ניתן להפסיק את עבודתו רק לאחר ביקור 2 מפקחים, ללא ועדה פריטטית ועל סמך חוות דעת שלילית של הפיקוח.

2. עובד הוראה בעל רישיון הוראה זמני

תקופת הניסיון שלו בהוראה היא שלוש שנים, ואם לא פוטר בתום השנה השלישית, זכאי הוא לקביעות באותו בית ספר (אין במתן קביעות זו אפשרות קבלת רישיון הוראה קבוע).

אם המציא זכאות לרישיון הוראה עד ה-1 בינואר של השנה הנדונה - תקופת הניסיון שלו היא שנתיים או שלוש, לפי העניין.

(אסמכתא: נוהל פיטורי-מורים בחט"ב אפריל 1973).

3.2 קביעות בעבודה במערכת החינוך העל-יסודית בחטיבת הביניים

1. עובד הוראה שעבר מהחינוך היסודי, לעבודה בחטיבת הביניים והוא בעל כישורים אקדמיים, הופך קבוע עם כניסתו לעבודה.
 2. עובד הוראה חסר כישורים אקדמיים, שעבר מהחינוך היסודי, המקיים התחייבותו בקשר להשתלמות להסמכה להוראה בחטיבת הביניים - תישמר קביעותו במשרד החינוך גם בחטיבת הביניים.
 3. עובד הוראה חדש שהתקבל מראש לעבודה בחטיבת הביניים - דינו כדין עובד הוראה בחינוך העל-יסודי לעניין קביעות ופיטורין.
 4. עובד הוראה שהיה קבוע בבי"ס על-יסודי ועבר לבי"ס על יסודי אחר, שבו קיימת חט"ב, לאחר שנמצא כשיר לעבוד בחט"ב, ייחשב בשנה הראשונה כעובד הוראה בניסיון, ואפשר להפסיק את עבודתו על יסוד חוות דעת שלילית של שני מפקחים הממליצים על פיטורין, ללא ועדה פריטטית.
- החל מהשנה השניה ייחשב עובד ההוראה הנ"ל כעובד הוראה קבוע ואפשר יהיה לפטרו לאחר דיון בוועדה פריטטית.

בחטיבה העליונה

1. עובד הוראה בעל רשיון הוראה קבוע ייחשב קבוע במקום עבודתו לאחר סיום שתי שנות עבודה באותה בעלות מבלי שפוטרו (ראה פיטורי מורים בניסיון).
 2. עובד הוראה בעל רשיון הוראה קבוע, שהיה במעמד של עובד הוראה קבוע והחליף מקום עבודתו - ייחשב קבוע במקום עבודתו החדש, אם סיים את שנת עבודתו הראשונה ולא פוטרו, או - לא נדרש להביא אישור לשנת ניסיון נוספת.
 3. עובד הוראה שאינו בעל רשיון הוראה קבוע, ייחשב קבוע במקום עבודתו לאחר סיום 3 שנות עבודה באותה בעלות, אם לא פוטרו. עם תחילת עבודתו בשנה הרביעית יקבל קביעות בבית הספר. אין עובדה זו מזכה אותו בקבלת רישיון הוראה קבוע.
- (סעיף זה כוחו יפה גם לגבי חט"ב).

במכללות להכשרת עובדי הוראה

ראה פירוט באמור לגבי החינוך העל יסודי

במכללות

ראה פירוט באמור לגבי החינוך העל יסודי

4.2 הסכם שאילה והשאלת מורים (איחוד משכורות)

(איחוד משכורות) בבתי ספר שש-שנתיים (הסכם מיוחד 15.8.1982).

הסכם זה נעשה כדי לפתור בעיות ולהיענות לצרכים המיוחדים בבתי הספר השש-שנתיים.

הואיל ובית הספר השש-שנתי מהווה יחידה פדגוגית וניהולית אחת, חרף היותו מורכב משתי חטיבות, והואיל ויש מורים המלמדים בשתי החטיבות, וזכותו של מנהל בית הספר לשבץ מורים בשתי החטיבות, לפי צרכי בית הספר ובשים לב למשאלות המורים.

1. מדדים לקביעת מעסיק-משאיל

מורה קבוע אצל אחד משני המעסיקים: מורה שהוא עובד קבוע אצל אחד משני המעסיקים בבית הספר, זכאי להיות מועסק על ידי אותו מעסיק במלוא היקף משרתו.

2. מורה קבוע אצל שני מעסיקים

א. מורה שהוא עובד קבוע אצל שני המעסיקים בבית הספר, זכאי להיות מועסק במלוא היקף משרתו על ידי המעסיק שאצלו הועסק תחילה.

ב. מורה, כאמור, שהתקבל לעבודה בו-בזמן אצל שני מעסיקים, זכאי להיות מועסק במלוא היקף משרתו על ידי המעסיק שאצלו הועסק רוב שעות עבודתו. לצורך קביעה זו תיבדק חלוקת שעות העבודה של המורה במשך 4 השנים האחרונות שקדמו לקביעת המעסיק-המשאיל. אם במועד זה טרם חלפו 4 שנים, תיבדק התקופה שחלפה מאז התחיל בעבודתו.

ג. העלתה הבדיקה של חלוקת שעות העבודה של המורה כי הועסק אצל כל אחד משני המעסיקים בהיקף משרה זהה או שונה (ובלבד שההפרש בין היקפי המשרה אינו עולה על 10%), יהיה המורה זכאי להיות מועסק במלוא היקף משרתו אצל אחד מהם, לפי בחירתו.

3. העסקת מורה לאחר קביעת המעסיק-המשאיל

א. משנקבע מיהו המעסיק-המשאיל, לא ישפיע השינוי במספר שעות עבודתו של המורה בכל אחת מהחטיבות בבית הספר על קביעה זו, ובלבד ששעות עבודתו בכיתות של המעסיק-המשאיל לא יפחתו מהיקף של שליש משרה, במקרה שהמעסיק-המשאיל הוא צד א' (המדינה), או מחצית מסך כל שעות עבודתו בבית הספר, במקרה שהמעסיק-המשאיל הוא צד ב' (הרשות).

ב. מורה שצד ב' הוא המעסיק-המשאיל שלו, ישמור מנהל בית-הספר על המגמה להעסיקו בחטיבה העליונה במחצית מסך כל שעות עבודתו בבית הספר.

ג. למרות האמור בסעיף קטן א' לעיל, ימשיך צד ב' להיות המעסיק-המשאיל של מורה קבוע, אשר כתוצאה מצורכי בית הספר קטן מספר שעות עבודתו בחטיבה העליונה לכדי פחות ממחצית סך שעות עבודתו בבית הספר.

4. זכויות מורה מושאל

מורה שיועסק על ידי המעסיק-המשאיל, כאמור בסעיף 4 לעיל, ייחשב כעובד אצל אותו מעסיק לכל דבר ועניין, החל ממועד ביצוע ההשאלה, לרבות תשלום המשכורת (כולל כל רכיבי השכר והגמולים שהמורה זכאי להם בגין עבודתו, הבטחת זכויותיו לפיצויי פיטורים (או גמלה, לפי העניין) וכן הבטחת כל זכויותיו הסוציאליות והמקצועיות.

5. סדרי-השאלה, התחשבנות ותיאום בין המעסיקים

א. הסדר שאילה והשאלה בין שני המעסיקים יחול הסדר שלפיו המעסיק-המשאיל ישאיל מורה למעסיק השני, לשעות שהמורה ילמד בכיתות של המעסיק השני.

ב. סדרי התחשבנות

סדרי התחשבנות בין המעסיקים יהיו כאמור בנספח ב' להסכם זה. למען הסר ספק, מובהר שסדרי ההתחשבנות הנ"ל אינם מענייניו של צד ג' (הארגון), ולא יהיה בהם כדי לעכב או לפגוע בצורה כלשהי בזכויות המורים שנקבעו בהסכם זה.

ג. שינויים בהיקף ההשאלה או ביטולה

שינויים בהיקף ההשאלה או החלטה על ביטולה ייעשו בהסכמה בין שני המעסיקים, בשים לב למשאלות המורה ולדעתו של המנהל, לפי צרכי בית הספר.

6. מורים לא-קבועים

א. חלות הסכם זה לא יחול על מורה שאינו עובד קבוע אצל אחד, לפחות, משני המעסיקים.

ב. שיבוץ באחת משתי החטיבות במגמה להבטיח את זכויותיו המקצועיות והסוציאליות של מורה לא קבוע ישתדל, כאמור, מנהל בית הספר לשבצו באופן שיועסק בכל שעות עבודתו בבית הספר באחת משתי החטיבות בלבד.

ג. שיבוץ בהיקף של שליש משרה לחילופין, ישתדל מנהל בית הספר לשבץ מורה כאמור, באופן שיועסק

לפחות באחת משתי החטיבות בהיקף של שליש משרה.

7. תחילת תוקפו של ההסכם וביטול הסכם איחוד המשכורות

תחילת תוקף כללית והוראות בדבר מורים שנכללו בהסדר איחוד המשכורות תחולת הסכם זה החל ביום 1.9.1982, אולם מוסכם כי הוראתיו יחולו גם על מורים שבעבר אוחדה משכורתם, בהתאם להסכם מיום 4.2.1975, לרבות כאמור מורים שיפרשו ביום 31.8.1982, למפרע מהמועד שבו אוחדה משכורתם לראשונה.

לעניין זה ייחשב המעסיק שאצלו אוחדה המשכורת כמעסיק-המשאיל.

8. ועדה מיוחדת

ועדה מיוחדת בהשתתפות הצדדים החתומים על הסכם זה, תטפל במורים שעליהם חל ההסכם ואשר לא יימצא להם פתרון בהתאם להוראותיו.

9. יישוב חילוקי דעות

חילוקי דעות שיתגלעו בין הצדדים בקשר לתחילתו, לפירוש או לביצועו של הסכם זה, או לכל עניין אחר הנובע ממנו, יבוררו במסגרת ועדה משותפת לצדדים שביניהם נתגלעו חילוקי הדעות אשר תתכנס תוך חודש ימים לפי בקשת אחד מהם.

5.2 נוהלי פטורי מורים

א. מועדי פטורין והתפטרות

1. בעלות שהחליטה לפטר עובד הוראה זמני, תודיע לו על כך לא יאוחר מ-31 בחודש מאי של אותה שנה. עובד הוראה שלא קיבל הודעה בכתב עד ה-31 במאי, זכותו להמשיך בעבודה במקום הנוכחי בשנת הלימודים הבאה.

במקרה של ספקות לגבי תאריך משלוח ההודעה, התאריך הקובע יהיה היום שבו הוחתם מכתב הפיטורין ע"י הדואר.

החובה להודיע בכתב על פיטורי עובד הוראה חלה על הבעלות, גם במקרה שהדבר הותנה עם העובד מראש, וגם אם צוין בכתב ההזמנה לעבודה (כתב המינוי) שאי קבלת הזמנה חדשה - יש לראותה כהפסקת העבודה.

2. המעסיק חייב לקיים שימוע למורה שבכוונתו לפטר - לפני הפיטורים.

3. על עובד הוראה המתפטר מעבודתו להודיע על כך בכתב למעבידו, לא יאוחר מה-30 ביוני של אותה שנה.

ב. פיטורי מורים בתקופת הניסיון

1. אין לפטר מורים במרוצת שנת הלימודים. אם מתעוררות בעיות מכל סוג שהוא, יש לבוא בדברים עם נציגי הארגון.

2. שנת עבודתו הראשונה של עובד הוראה היא בגדר ניסיון, והפיטורין אינם טעונים המלצה או הנמקה של מפקחים (ראה לעיל תקופת ניסיון).

3. אין לפטר עובד הוראה בעל רשיון הוראה קבוע בשנת הניסיון השנייה, אלא רק בהמלצה בכתב של שני מפקחים לפחות מטעם משרד החינוך. המלצה מעין זו תתקבל רק אם ביקר מפקח אחד לפחות ב-4 משיעוריו של המועמד לפיטורין (שיעורים מלאים!), ומפקח נוסף ביקר בשני שיעורים נוספים במרוצת שנת הלימודים. כל זאת בתנאי שהשניים לא יבקרו יחדיו, לא באותם השיעורים ולא באותו היום, והביקורים ייעשו במפוזר. דהיינו: לא פחות מאשר בשני ימים שאינם רצופים ולא יותר מאשר בשני שיעורים באותו היום. לא פוטר עובד הוראה עם תום שנת הניסיון עפ"י נוהל זה, הוא הופך קבוע במקום עבודתו עם תום השנה השנייה לעבודתו.

4. תקופת הניסיון של עובד הוראה בעל רשיון הוראה זמני היא שלוש שנים. פיטוריו, על כן, אינם טעונים המלצתם של מפקחים, וניתן להפסיק את עבודתו בכל אחת מ-3 השנים הראשונות לעבודתו.

5. עובד הוראה בעל רשיון הוראה זמני בשנה השנייה או השלישית לעבודתו, העתיד לקבל רשיון הוראה קבוע, חייב להודיע על כך בכתב להנהלת ביה"ס עד ה-1 בינואר של אותה שנה. הודיע עובד ההוראה כאמור, ולאחר מכן הוענק לו רשיון הוראה קבוע, פיטוריו בתום אותה השנה יהיו טעונים המלצת מפקח אחד בלבד, לאחר שביקר לפחות בשניים משיעוריו ובמרווח זמן של שבועיים לפחות. (זו עמדת הארגון במקום שבו אין הסכם אחר)

ג. פיטורי מורה קבוע

פיטורים של עובד הוראה קבוע טעונים החלטה של ועדה פריטטית שחברים בה נציגי משרד החינוך, ו/או הבעלות וארגון המורים.

סוגי הפיטורים - קיימים 3 סוגי פיטורים של עובד הוראה קבוע:

1. פיטורים תקציביים - כאשר מדובר בצמצום אובייקטיבי בבית הספר (ירידה במספר התלמידים, צמצום מספר הכיתות, סגירת מגמות והפחתת תקן השעות).

2. פיטורים משמעתיים - כתוצאה מהפרת משמעת חמורה של המורה, שהוכחה בבי"ד משמעת של השלטון המקומי או בבי"ד משמעת של עובדי המדינה.

3. פיטורים פדגוגיים - פיטורים כתוצאה מאי-התאמה של מורה קבוע למערכת החינוך.

זהו תהליך שנמשך שנתיים ימים, בו מעורבים בשנה הראשונה לתהליך הפיטורים 2 מפקחים. אם 2 מפקחים קבעו שהמורה מועמד לפיטורים, הוא מקבל "אזהרת מנכ"ל". בשנה שלאחר מכן המורה מבוקר על ידי 3 מפקחים. בהתאם להוראות הקיימות אם מועצת המפקחים של המחוז החליטה על פי דוחות הפיקוח של 3 המפקחים בשנה השנייה, שיש להפסיק את עבודת המורה, כי אז שר החינוך או מנכ"ל משרד החינוך יישלחו למורה מכתב פיטורים.

הערה: אין לקבל כל פיטורים כדבר מובן מאליו. בכל מקרה יש לפנות למזכיר הסניף בו נמצא בית ספר.

ד. הגבלת פיטורים של עובדת הוראה בהיריון או בטיפולי פוריות

1. אין לפטר עובדת הוראה בהיריון הנמצאת בתקופת ניסיון. נוהלי פיטורין של עובדת כנ"ל כפופים לאמור בחוזר מנכ"ל.

2. להלן נוסח חוזר המנכ"ל בנדון:

"פיטורי מורות בהיריון בתקופת ניסיון בחינוך העל יסודי".

הרינו מביאים לתשומת לב הבעלויות על מוסדות החינוך את מסקנותיה של ועדה משותפת למשרד החינוך והתרבות, מרכז השלטון המקומי, הסתדרות המורים בישראל וארגון המורים בבתי הספר העל-יסודיים בעניין פיטורי מורות בהיריון בתקופת ניסיון במערכת החינוך העל-יסודי, שבסמכות הבעלות לפטרן. (חוזר מנכ"ל תשל"ב/9 סעיף 208)

(א). לפי חוק עבודת נשים תשי"ד-1954: (ראה סעיף 9 בחוק)

(1). אסור לפטר אישה עובדת הנמצאת בחופשת לידה, לרבות חופשה ללא תשלום מטעמים רפואיים לאחריה, ואסור לתת הודעת פיטורים שתיכנס לתוקפה באותה תקופה.

(2). אסור לפטר עובדת בהיריון, למעט עובדת ארעית או זמנית המועסקת

אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שישה חודשים - אלא בהיתר משרד העבודה ומטעמים שאין להם קשר להיריון. שר העבודה אינו רשאי להתיר פיטורים שלעובדת בהיריון, אלא אם שוכנע שהפיטורים אינם בקשר להיריון.

(ב). לפי ההוראות הנהוגות במערכת החינוך, יש להודיע לעובד הוראה על פיטוריו עד ה-31 במאי של שנה פלונית. הפיטורים נכנסים לתוקפם ביום ה-1 בספטמבר שלאחר מכן.

(ג). התעורר הצורך בפיטורי עובדת הוראה בהיריון בתקופת ניסיון במערכת החינוך העל-יסודי מטעמים המוצדקים עפ"י החוק, לא תפנה הבעלות לשר העבודה בבקשה להיתר סעיף 9(ב) לחוק עבודת נשים, תשי"ד 1954, אלא לאחר שנדון המקרה בפני ועדה פריטטית בהרכב הרשום מטה (חוזר מנכ"ל ל"ה 9).

1. נציגי הסתדרות המורים בישראל (לפי העניין).

2. נציגי ארגון המורים בבתי הספר העל-יסודיים (לפי העניין).

3. נציגי משרד החינוך והתרבות.

4. נציגי המרכז לשלטון מקומי.

5. נציגי הבעלות של מוסד לחינוך על-יסודי.

6. מנהל בית הספר.

7. במקרים מסוימים יצורף לדיון גם המפקח של בית הספר.

(ד). הודיעה הבעלות לעובדת הוראה בהיריון על פיטוריה בתקופת הניסיון במערכת החינוך העל-יסודי, שלפי ההוראות הקיימות יש לבעלות סמכות לפטור מבלי שהבעלות ידעה שעובדת ההוראה הנ"ל בהיריון, וערערה עובדת ההוראה הנ"ל על הפיטורים בין יום ההודעה על הפיטורים לבין יום כניסתם לתוקף, בטענה שהיא בהיריון - לא תפנה הבעלות לשר העבודה בבקשה להיתר לפי סעיף 9 (ב) לחוק עבודת נשים תשי"ד 1954, אלא לאחר שיובא המקרה לדיון בוועדה הנזכרת בפסקה ג' דלעיל, ובהתאם להחלטת הוועדה (אם הגיעה הוועדה להחלטה).

(ה). הוועדה הפריטטית המוזכרת בפסקה ג' דלעיל תבחן את המקרים המובאים לפנייה בהתאם לפסקאות ג'/ד' דלעיל. הגיעה הוועדה, לאחר דיון במקרה פלוני, למסקנה כי יש לפטר את עובדת ההוראה למרות היותה בהריון, תצורף החלטת הוועדה על ידי הבעלות, לשם פנייה לשר העבודה למתן היתר לפיטוריה של אותה עובדת-הוראה (לפי סעיף 9 (ב) לחוק עבודת נשים, תשי"ד 1954). הגיעה הוועדה, לאחר דיון במקרה פלוני, למסקנה כי אין לפטר את עובדת ההוראה - היא לא תפוטרו באותה שנת לימודים, ושנת הלימודים שלאחר מכן תיחשב לה, למרות האמור בכל הוראה אחרת, כשנת ניסיון נוספת במתכונת שנת הניסיון הנוכחית. לאחרונה שונה החוק. אין לפטר ואין לתת הודעת פיטורין לעובדת הוראה זמנית או בניסיון, שעבדה לפי חוזה לתקופה קצובה. מעסיק שאינו מתכוון לחדש חוזה-עבודה של העובדת כשהיא בהיריון, חייב להזדקק להיתר פיטורין משר העבודה (חוק עבודת-נשים יולי 1990).

(ו). לא תפוטרו עובדת העוברת טיפולי פוריות או הפרייה ונאלצת להעדר מהעבודה לצורך הטיפולים (חוק עבודת נשים סעיף 9).

ה. הפחתת שעות

1. אין להפחית שעות ממשרתו של עובד הוראה מכל סיבה שהיא באמצע שנת הלימודים (נכון גם לגבי עובד הוראה לא קבוע).

2. אין להפחית שעות ממשרתו של עובד הוראה קבוע.

3. אם הגיע המעסיק למסקנה אובייקטיבית שיש צורך לצמצם את היקף משרתו של עובד הוראה, הוא חייב לבוא בדברים עם ארגון המורים. עליו לנהוג כך החל מ-10 בחודש אפריל של אותה השנה, בסמוך לסיום מהרשמת תלמידים חדשים לביה"ס, ולא יאוחר מ-31 בחודש מאי של אותה השנה.

(ראה חוזר המנהל הכללי ל"ב/8 סעיף 133 וכן הסכם קיבוצי עם מרכז השלטון המקומי)

4. שוכנעו נציגי ארגון כי הפחתת השעות הנה כורח המציאות - תינתן ההסכמה לכך. המורה מצידו יכול לראות בכך הרעת תנאי עבודה שאינם מאפשרים לו המשך עבודה ולבקש להחשב כמפוטרו עם כל הזכויות הקשורות בכך.

5. השלמת משרה (החלטת הוועדה הפריטטית העליונה לתנאי שירות, תשמ"ב): נתפנתה משרת הוראה חלקית או מלאה, או נתוספו שעות הוראה לתקן ביה"ס, תינתנה השעות למורי ביה"ס. זכות קדימה על שעות אלו יש למורים הקבועים במוסד, המועסקים במשרה חלקית - עד כדי השלמת משרתם.

על כל מקרה החורג ממסגרת זו יש לנהל מו"מ עם נציג הארגון ולקבל את הסכמתו. זכות זו מתבקשת הן מבחינה פרופסיונלית והן מן הבחינה הפדגוגית, לפיה יש לעשות הכול כדי לרכז את משרתו של עובד הוראה בבי"ס אחד.

1. פיצויי פיטורין

עובד זכאי לפיצויי פיטורין בשיעור של 100% במקרים כדלהלן.

1. מי יהיה זכאי לפיצויי פיטורין:

א. עובד הוראה זמני שפוטר בסיום עבודתו, בתנאי שעבד לפחות 12 חודשים.

ב. עובד הוראה שנאלץ להתפטר עקב הרעה מוחשית בתנאי עבודתו.

חשוב! אין להתפטר מסיבה זאת, אלא אך ורק לאחר התייעצות עם מזכיר הסניף או יו"ר המחלקה הפרופסיונלית.

ג. התפטרות מחמת נסיבות ביחסי העבודה, שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו.

ד. התפטרות עובדת הוראה לאחר לידה (תוך 9 חודשים מיום הלידה). תקף גם לגבי עובד שאשתו ילדה והוא מתפטר במקומה.

ה. העתקת מקום מגורים:

1. עקב נישואים ואם מקום המגורים החדש מרוחק כ-40 ק"מ לפחות ממקום המגורים הקודם.

2. מעבר ליישוב חקלאי מיישוב שאינו חקלאי.

3. מעבר לאזור פיתוח ממקום שאינו מוגדר כאזור פיתוח.

4. עקב גיוס לשירותי הביטחון.

1. עובד הוראה קבוע שפוטר

* הערה: לעניין תשלום פיצויי פיטורין, עמדת הארגון היא כי דין עובד הוראה מתפטר כדין עובד הוראה מפוטר. כלומר, במקום שלא הופרשו עבורו תשלומים לקרן פנסיה, הוא זכאי לפיצויים של חודש משכורת עבור כל שנת עבודה.

2. גובה פיצויי הפיטורין כדן הוא, כאמור, בשיעור של חודש של כל שנת עבודה, לפי המשכורת האחרונה ובהיקף המשרה הממוצעת במשך שנות העבודה אצל המעסיק המפטר. במניין שנות עבודתו של עובד ההוראה יילקחו בחשבון גם השנים שבהן היה בשנת השתלמות (שבתון).

פיצויי פיטורין כדן כוללים את הכספים שהפריש המעסיק לקרן הפנסיה שבוטח בה המורה על ידי המעסיק המפטר.

פיצויי הפיטורין כדן הכוללים 100% פיצויי פיטורין, מורכבים מהכספים שהמעסיק הפריש לקרן הפנסיה שמהווים בדרך כלל פחות מ-100%, ובנוסף גם השלמת פיצויי הפיטורין עד 100%.

משיכת כל 100% הפיצויים מבטלת את זכויות הפנסיה של המורה!

מאידך, משיכת השלמת הפיצויים ל-100% בלבד מבלי לגעת בכספי הפנסיה, לא פוגעת בזכויות הפנסיה או כל זכות אחרת, כגון פדיון ימי מחלה.

מאז ינואר 2004, השלמת פיצויי הפיטורין הן בשיעור של 28% לכל שנה. עובדי מדינה מבוטחים בפנסיה תקציבית. משיכת פיצויי הפיטורין מהווה למעשה ויתור על כל זכויות הפנסיה אותם צבר המורה בגין אותם שנים (חוזר משכורות 3/00 - פיצויי פיטורין).

מרכיבי השכר לצורך חישוב הפיצויים הנם:

א. שכר משולב (כולל "תוספת אם" למורה הזכאית לכך).

ב. תגבור הוראה (סכום שקלי המתעדכן מדי פעם והמשולם על כל היקף המשרה).

ג. הסכם מסגרת (תוספת שקלית).

ד. תוספת 3% (הסכם קיבוצי 2001).

ה. תוספת 1.5% במהלך שנת 2008 (הסכם 2008)

וכן תוספת 3% החל מ-1.1.2009 (במקום תוספת 2008) תוספת זן תשתנה ל-5% החל מ-1.12.2009.

ו. גמול חינוך כיתה בשיעור 10% למחנכים, או גמול מקצוע והכשרה בשיעור 6% למי שאיננו מחנך.

ז. גמול השתלמות עד תקרה של 19.2%

ח. גמול השתלמות על לימודים לתעודת הוראה בשיעור של 10.5%

או גמול ביניים בשיעור של 4.8% לפי העניין.

ט. גמול מיוחד בגין תואר למורה MA - בשיעור 5%,

או למורה בעל תואר ד"ר - בשיעור 10%.

י. גמול ייעוץ (בהתאם לוותק).

יא. גמול חינוך מיוחד 14% או 8.5% (הסכם עבודה קיבוצי 2001).

יב. גמול ניהול (בהתאם לטבלה).

יג. גמול הדרכה (בהתאם לטבלה).

יד. גמול פיקוח (בהתאם לטבלה).

טו. גמול מורי סמינרים (12% לבעלי דרגת MA וד"ר).

טז. 1/12 מקצובת ההבראה השנתית שזכאי לה עובד הוראה בהתאם לוותקו.

יז. ביגוד (לעובדי מדינה).

יח. מענק יובל (לעובדי מדינה).

יט. גמולי בגרות אחוזיים

הערות:

* התוספת בגין שעות שהייה שהייתה נהוגה עד ספטמבר '94 נכללת בשכר המשולב, וכעת הוא נקרא שכר משולב חדש.

* את הפיצויים יש לשלם תוך 15 יום מיום הפסקת יחסי עובד ומעביד (חוק הגנת השכר תיקון 1985).

* הפסקת עבודה לעובדי הוראה היא ב-31 באוגוסט, לכן את הפיצויים יש לשלם עד ל-15 בספטמבר. לאחר מועד זה ניתן להגיש תביעה על הלנת פיצויי פיטורין.
* רכיבי השכר הנ"ל הנם גם רכיבי שכר לפנסיה.

6.2 היתר עבודה פרטית/נוספת לעובדי הוראה במשרד החינוך (ע"פ חוזר מנכ"ל עא/8, כ"ו באדר ב' התשע"א, 1 באפריל 2011 סעיף 8)

1. רקע

בחוזר הוראות הקבע סה/9(א) פרסמנו בסעיף 36 - 8.5 את ההוראות הנוגעות להיתר עבודה פרטית או נוספת לעובדי הוראה. לצורך הוראות אלו אנו מפרסמים אותן בזאת שוב.

2. ההוראות

2.1 הגדרות

א. עובד הוראה: כולל גם מנהל בית ספר בכל רובד חינוכי, סגן מנהל בית ספר בכל רובד חינוכי, גננת, מדריך של"ח, מדריך מקצועי, מורה בתפקיד הדרכה, מנהל מוסד חינוכי אחר שלא במסגרת בית-ספרית (לדוגמה: מנהל מרכז פסג"ה).

ב. עבודה פרטית/נוספת: כל עבודה נוספת על העבודה העיקרית במשרד החינוך (כמורה, כמנהל וכיוצ"ב, בהיקף של 1/3 משרה לפחות). העבודה הנוספת יכולה להיות במשרד החינוך, שבו נעשית העבודה העיקרית, או בכל מקום אחר, בין בהוראה ובין בתחום אחר, בשכר או שלא בשכר.

2.2 עובד הוראה רשאי לעבוד בעבודה פרטית/נוספת בהתקיים כל התנאים האלה:

א. על עובד הוראה למלא טופס בקשה להיתר עבודה פרטית (ראה בנספח להלן).

ב. העבודה הפרטית/נוספת אינה עומדת בניגוד או בסתירה לחוק או להוראות בחוזרי המנכ"ל ובחוזרי האגף הבכיר לכוח אדם בהוראה או בפרסום רשמי אחר של המשרד.

ג. אין ניגוד עניינים בין העבודה הפרטית לבין עבודתו של עובד ההוראה.

לדוגמא: עובד הוראה המלמד תלמידים בבית הספר אינו רשאי ללמדם באופן פרטי אחר הצהריים. מנהל בית ספר אינו יכול להיות חבר בגוף המחליט החלטות לגבי בתי ספר, ובכלל זה לגבי בית ספרו. העבודה הפרטית/הנוספת לא תקשור את עובד ההוראה עם יחיד, עם תאגיד או עם מוסד הקשורים בקשר כספי,

מסחרי, או ענייני עם מוסד החינוך שבו הוא מועסק או עם כל מוסד חינוך אחר שאתו הוא קשור בקשר כספי או ענייני לרגל עבודתו.

ד. העבודה הפרטית/הנוספת אינה נמצאת בניגוד עניינים עם עבודת ההוראה בכל מובן, ובכלל זה בנושא שעות העבודה והיקפה מול העבודה במשרד. כלומר עובד הוראה אינו רשאי לעבוד בעבודה פרטית/נוספת העלולה לפגוע ביכולתו למלא באופן מלא את עבודתו במשרד, הן מבחינת הפעילות אחר הצהריים (השתתפות בשיבות, באספות, במסיבות וכיוצ"ב) והן מבחינת עירנותו ויכולתו להקדיש את מלוא מרצו לעבודתו בהוראה. למשל אם העבודה הנוספת היא בשעות הלילה, העובד אינו יכול לתפקד באופן מלא במהלך יום הלימודים.

הוראה זו אינה נוגעת למי שקיבל חל"ת מלא מהמשרד.

ה. עובדי הוראה המבקשים לעבוד עבודה פרטית/נוספת בכתיבת חומר למידה, תועבר בקשתם לאישור הלשכה המשפטית באמצעות גף כוח אדם בהוראה במחוז הרלוונטי.

ו. היקף עבודתו של עובד ההוראה במשרד והיקף העבודה הפרטית/הנוספת לא יעלו על היקף של 140% משרה, ולפיכך אף השכר על שתי העסקות אלה לא יעלה על 140% מהמשכורת על עבודה בהיקף מלא (100%) במשרד בתפקיד של עובד ההוראה.

ז. העבודה הפרטית/הנוספת לא תפגע במעמדו של עובד ההוראה כעובד מדינה.

ח. העבודה הפרטית/הנוספת אינה בתחום הגדרת תפקידו של עובד ההוראה במסגרת עבודתו בהוראה במשרד החינוך. כלומר עובד הוראה המחויב למטלות מסוימות אינו רשאי לקבל שכר במסגרת עבודה פרטית/נוספת עבור ביצוע מטלות אלו.

ט. עובד הוראה לא יורשה להשתמש בציוד או ברכוש של המדינה שהועמד לרשותו לביצוע עבודתו כעובד מדינה, לצורך ביצוע עבודה פרטית/נוספת.

י. עובד הוראה לא יתקשר עם מעסיק אחר מעבר לתקופה שלגביה קיבל היתר ולא

יקבל קביעות אצלו.

2.3 הוראות נוספות

א. עובד הוראה הנמצא בחל"ת או בהשעיה רשאי לעבוד בעבודה פרטית/נוספת ובלבד שהתקיים סעיף קטן 2.2, למעט 2.2 - ד שאינו רלוונטי לחל"ת מלא. עובד הוראה הנמצא בחל"ת חלקי יוכל לעבוד עד 140% משרה, הכוללים את שעות עבודתו בפועל במשרד החינוך; אם עובד ההוראה מושעה - הוא יוכל לעבוד עד 140% משרה, אך השכר שיקבל לא יעלה על השכר בעבור 140% משרה שהוא כולל בתוכו את השכר שהוא מקבל במסגרת ההשעיה.

ב. עובד הוראה (למעט מנהל בית ספר) המבקש לעבוד בעבודה פרטית/נוספת יגיש בקשה מראש, על גבי הטופס המתאים המובא בנספח להלן. הבקשה תוגש כדלקמן:

(1) לעבודה פרטית/נוספת בהוראה - למנהל בית הספר שבו הוא עובד. אם לא קיבל אישור מהמנהל, הוא רשאי לערער על כך בפני המפקח.

(2) לעבודה פרטית/נוספת שלא בהוראה - למנהל המחוז או למי שהוסמך על ידו לאחר קבלת חוות דעת המפקח על בית הספר.

במקרים חריגים שבהם יש למנהל בית הספר או למנהל המחוז ספק אם יש לאשר את העבודה, עליו להתייעץ עם היועץ המשפטי הרפרנט למחוז הרלוונטי (ראה בנספח, ב"טופס בקשה להיתר עבודה פרטית/נוספת").

ג. מנהל מוסד חינוך המבקש לעבוד בעבודה פרטית/נוספת יגיש בקשה -

(1) לעבודה בהוראה - למפקח הכולל על המוסד החינוכי;

(2) לעבודה שאינה בהוראה - למנהל המחוז או למי שהוסמך מטעמו.

הערות

א. עבודה במסגרת עבודה פרטית/נוספת אשר אינה עומדת בתנאים שפורטו לעיל תיחשב להפרת משמעת.

ב. עובד הוראה בבעלות המבקש לעבוד במשרד החינוך בעבודה פרטית/נוספת - יחולו עליו הוראות חוזר זה בהתאמות הנדרשות.

ג. אנו ממליצים כי הוראות חוזר זה תאומצנה במלואן על ידי הבעליות, אך יש להדגיש בפני הבעליות כי ההוראה בדבר הגבלת משתן של עובד הוראה עד 140% משרה לכל היותר חייבת להיאכף על ידם ואינה בגדר המלצה.

3. נספח בקשה להיתר עבודה פרטית/נוספת והצהרה.

7.2 הבהרות

א. עובדים ששהו בחופשה ללא תשלום הזכאים לפיצויי פיטורים תקנות פיצויי הפיטורים (חישוב פיצויים והתפטרות שרואים אותם כפיטורים).

תיקון תשמ"א-1981:

"בתוקף סמכותי לפי סעיפים 13 ו-33 לחוק פיצויי הפיטורים התשכ"ג-1963 ובאישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, אני מתקין תקנות אלה: בתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), הוספת תקנה א' 5 (התשכ"ד-1964) אחרי תקנה 5 יבוא: חישוב פיצויים בחופשה ללא תשלום.

1. בחופשה ללא תשלום מכוח הוראה של דין - השכר שהיה משולם לו ערב פיטוריו, אילו עבד אצל אותו מעביד.

2. בכל מקרה אחר - השכר שהשתלם לו ערב יציאתו לחופשה ללא תשלום, בצירוף תוספת יוקר המחיה על השכר האמור, בשיעור שהיה מתוסף לשכרו האמור, אילו עבד אצל אותו מעביד ערב פיטוריו

3. עובדת שהרתה ומתפטרת תוך תשעה חדשים מיום הלידה, בתנאי שהתפטרותה היא כדי לטפל ברך הנולד"

ב. פיצויי פיטורים לעובד הוראה המבוטח בקופת פנסיה מקיפה, להלן: "הקרן"

עבור התקופה שעד 31.12.2003 עובד הוראה זכאי להפרש שבין הסכום המופקד ב"קרן" לזכות המעסיק לבין 100% פיצויי פיטורים. זאת לפי משכורת החודש האחרון כפול מספר שנות העבודה,

הכוללות את שנות השבתון, כפול היקף המשרה המייצג (ממוצע רב-שנתי). כדי לוודא מהו הסכום אשר על המעסיק להשלים, יש לפנות ל"מבטחים", המחלקה למורים תיכונים, ולבקשם כי ידווחו מהו הסכום העומד לרשות המעסיק לצורך חישוב פיצויי הפיטורין. עם קבלת מידע זה יש להפחית את הסכום מ-100% פיצויי פיטורין ולתבוע את ההפרש מהבעלות. העובד רשאי לקבל אך ורק את כספי ההשלמה מהבעלות, מבלי לפגוע בזכויות הפנסיה שלו. את הסכום חובה לשלם ללא דיחוי (תוך 15 ימים) מיום הפסקת העבודה.

אם הוציא החבר את הכספים גם מ"מבטחים" (התנאי להוצאתם: החבר אינו עובד שישה חודשים לפחות), הוא מאבד את זכויות הפנסיה שהצטברו לזכותו.

יש להעיר כי נוסף על הסכום הנ"ל עומד לזכות החבר החלק שניכה המעביד משכרו במשך התקופה.

מ-1.1.2004 עובד הוראה זכאי להשלמת פיצויים בשיעור של 28% לכל שנה.

חשוב!

עובד הוראה הפורש לפנסיה ומקבל גם פיצויי פיטורין, זכאי לבקש פטור מתשלום מס הכנסה על פיצויי פיטורין.

כמו כן החוק מאפשר פטור ממס הכנסה על 35% מהפנסיה שתשלום לו מדי חודש בחודשו.

אך עובד ההוראה חייב לדעת שהפטור ניתן רק פעם אחת: או על פיצויי הפיטורין או על הפנסיה. אם מקבלים את הפטור מתשלום מס על פיצויי הפיטורין, הפנסיה תהיה חייבת במס ולכן תהיה יותר קטנה. כעבור שנים, ככל שתוחלת החיים תתארך, ההפסד כתוצאה מתשלום מס על הפנסיה יהיה יותר גדול מהרווח של הפטור על פיצויי הפיטורין הניתנים לו בעת פרישתו. כל חבר חייב לשקול את הסוגיה ולעשות את החשבון המתאים לו לפני קבלת ההחלטה.

ג. פיצויי פיטורים מוגדלים

פיצויי פיטורים מוגדלים הם פיצויים המשולמים לעובד 100% פיצויי פיטורים החייבים על פי החוק והם פועל יוצא של משא ומתן בין ארגון המורים לבין המעסיק בנסיבות הפסקת העבודה.

אין חובה חוקית המחייבת תשלום פיצויי פיטורים מוגדלים.

קבלת פיצויי פיטורים מוגדלים מבטלת את זכותו של המורה לרצף ימי מחלה עבור התקופה הנוגעת בדבר וכן את זכותו לפדיון ימי מחלה בגין תקופה זו.

ד. פיצויי הלנת פיצויי פיטורים

(ב) יראו פיצויי פיטורים כמולניפ אם לא שולמו תוך 15 ימים ממועד תשלומם.

1. שולמו פיצויי הפיטורים בתקופה שבין היום השישה עשר לבין היום השלושים שלאחר המועד לתשלום - הפרשי הצמדה לתקופה שמן המועד לתשלום עד ליום שבו שולמו.

2. שולמו פיצויי הפיטורים לאחר היום השלושים שלאחר המועד לתשלום הפרשי הצמדה לתקופה שמן המועד לתשלום עד ליום שבו שולמו, בתוספת 20% על הסכום הכולל של פיצויי הפיטורים והפרשי ההצמדה כאמור בעד כל חודש שבו לא שולמו פיצויי הפיטורים; בעד חלק מחודש תשלום התוספת של 20% האמורה באופן יחסי.

(1ב) פיצויי הלנת פיצויי פיטורים יהיה לכל דבר, פרט לעניין סעיף קטן (ב), חלק מפיצויי הפיטורים.

(2ב) המעביד רשאי להפחית מפיצויי הפיטורים ומפיצוי ההלנה סכום של חוב שחייב העובד למעביד, או סכום שהמעביד חייב או זכאי לנכותו מפיצויי הפיטורים.

(ג) מי שזכאי לפיצויי פיטורים שלא מכוח סעיפים 1(א) או 5 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 לא יחול עליו המועד לתשלום פיצויי פיטורים, כאמור בסעיף קטן (א) אלא לאחר שנמסרה קודם למעביד דרישה בכתב לתשלום הפיצויים תוך ציון העילה לדרישה; נמסרה הדרישה למעביד לאחר המועד האמור – יחול עליו המועד לתשלום הפיצויים ביום מסירת הדרישה.

(ד) הוראות סעיפים 17א ו-19 יחולו, בשינויים המחויבים, לגבי הלנת פיצויי פיטורים כאילו היא הלנת שכר, ואולם בית דין אזורי יהיה מוסמך להפחית או לבטל פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, כאמור בסעיף 18, אף אם פיצויי הפיטורים לא שולמו עקב אחד מאלה:

(1) חילוקי דעות בדבר עצם הזכות לפיצויי פיטורים, שיש בהם ממש לדעת בית הדין;

(2) חילוקי דעות בדבר המועד שבו נפסקו יחסי עובד ומעביד;

(3) הזכאי לקבלת פיצויי הפיטורים לא מסר למעביד לפי דרישתו פרטים הנוגעים לעובד או לזכאי, כאמור, והדרושים לעניין קביעת הזכות לפיצויי הפיטורים או שיעורם.

(ה) מי שזכאי לקבל מקופת גמל את פיצויי הפיטורים או חלק מהם מכוח תשלומים ששילם לה המעביד, לא יהיה זכאי לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים על הסכום המגיע לו מקופת הגמל, על פי זכותו האמורה, אם אין המעביד מודיע לקופת הגמל בכתב, תוך 15 ימים מהמועד לתשלום פיצויי הפיטורים, כי הוא מסכים לתשלומם;

הוראת סעיף קטן זה אינה באה לגרוע מהוראות סעיפים 14 ו-20 לחוק פיצויי הפיטורים, תשכ"ג-1963.

(סעיף 20ב לחוק הלנת שכר)

הערה:

בכל מקרה של הלנת שכר, הלנת פיצויי פיטורים, אי העברת הפרשות לקופות גמל, קרן פנסיה, ו/או קרן השתלמות, ו/או קרן דפנה, ו/או קרן רשף, יש לפנות מיידית למזכירי ארגון המורים אשר יטפלו בסוגיה בדרך ארגונית, ו/או פרופסיונאלית ו/או משפטית.