

# תנאי עבודה למורים למחול ולתנועה

מעודכן לתאריך 09/2021

## א. כללי

לפניכם המלצות ודגשים לתנאים שחשוב לוודא את קיומם בעת קביעת תנאי ההעסקה שלכם. ברובם מדובר בתנאים שנקבעו בחוק והם מחייבים את המעסיקים. חשוב מאוד לחתום הסכם עבודה בכתב ולבדוק את תנאיו.

נדגיש כי מדובר בתנאי העסקה של שכירים במגזר הפרטי. במקרה של שכירים במגזר הציבורי חלים הכללים בשינויים כאלה ואחרים (בהתאם לתקשי"ר ולהסכמים קיבוציים שונים). במקרה של פריילנסרים או קבלני שירות לא חלים רוב חוקי העבודה כמו על שכירים, ובהתאם לכך מומלץ לדאוג כי השכר יהיה גבוה יותר (\*ראו בסוף המסמך).

## ב. תנאי עבודה בסיסיים לשכירים

### 1. הודעה על תנאי ההעסקה / הסכם העסקה.

המעסיק מחויב על פי חוק לתת לשכיר הודעה בכתב על תנאי ההעסקה, אשר כוללת, בין השאר: **מועד תחילת עבודה, תיאור התפקיד והיקף העבודה, כל התשלומים שמשולמים לעובד כשכר עבודה וכתנאים סוציאליים וכן מועדי התשלום.** אם כל התנאים מפורטים בהסכם העבודה, ניתן לוותר על ההודעה. חובתו של המעסיק להודיע לעובד על שינוי בתנאי ההעסקה.

### 2. שכר

שכר שעתי ייקבע בהתאם לשעת הוראה, חזרה או הופעה. חשוב להסכים מראש ובכתב על תשלום שעתי (ברוטו), שלא יפחת משכר המינימום.

שכר חודשי קבוע ישולם על בסיס ימי עבודה קבועים (לדוגמה: 8 ימים בחודש, פעמיים בשבוע). השכר ישולם בתום כל חודש, ולכל היותר עד היום ה-9 בחודש העוקב.

חשוב! לא ניתן לדרוש מעובדים לעבוד ללא תשלום (בהתנדבות), לרבות בחזרות, חזרות גנרליות, הופעות סוף שנה, שיעורים נוספים, החזר שיעורים כנגד ימי חופשה ו/או מחלה שלקח העובד כדין וכיו"ב.

עבודה בימי המנוחה ובשעות נוספות מזכה את העובד/ת בתוספת שכר (150% בשישי ובשבת, 125%-150% לשעות נוספות בהתאם למספר השעות השבועיות).

### **3. ימי חג**

עובדים שכירים חודשיים זכאים לתשלום מלא על ימי חג, גם אם נעדרו מן העבודה. בסה"כ יש 9 ימי חג בשנה עליהם משלמים (חגי ישראל הם: ראש השנה (יומיים), יום כיפור, א' סוכות, שמחת תורה (שמיני עצרת), א' ו-ז' פסח (יומיים בלבד), שבועות ויום העצמאות.

עובד שאינו עובד חודשי (כלומר עובד בשכר שעתי, בשכר יומי או בשכר לפי תפוקה), העונה על שלושת התנאים הבאים:

- הוא השלים 3 חודשי עבודה במקום העבודה.
- הוא היה אמור לעבוד ביום שחל בו החג אך לא עבד בשל החג, או שהועסק בחג בכורח (לא מתוך בחירה).
- הוא עבד ביום שלפני החג וביום שאחריו, אלא אם כן נעדר בימים אלה בהסכמת המעסיק שניתנה מרצון או מכח הדין (למשל: נעדר מהעבודה מאחר והמעסיק לא שיבץ אותו לעבודה באותו יום, שהה בחופשה בהסכמת המעסיק, נעדר מהעבודה בשל מנוחה שבועית או נעדר מהעבודה בשל גשר שהמעסיק החליט עליו).

### **4. ימי חופשה**

ימי חופשה נצברים בהתאם לוותק. התשלום בעבור יום חופשה משולם בהתאם להיקף המשרה ולרצף העבודה בפועל (משרה מלאה היא בת 182 שעות בחודש, או 42 שעות בשבוע). כך לדוגמה, עובד במשרה מלאה 5 ימים שבוע זכאי בשנה הראשונה ל-12 ימי חופשה שנתית נטו. עובד במשרה חלקית יקבל תשלום על ימי חופשה בהתאם לחלק המשרה שלו ומספר ימי העבודה בפועל (החישוב מורכב למדי ולכן חשוב לוודא שיש הסכמה על זכאות לימי חופשה בהתאם לחוק).

### **5. ימי מחלה**

בדומה לימי החופשה, ימי מחלה נצברים בהתאם לוותק. לעובד במשרה מלאה מגיעים 18 יום מחלה בשנה. דעו כי על יום המחלה הראשון אין תשלום, על הימים השני והשלישי התשלום הוא רק של 50% ומהיום הרביעי ואילך התשלום הוא 100%.

## **6. הבראה**

עובדים שכירים זכאים לדמי הבראה שנתיים, בהתאם לוותק ולהיקף המשרה. שווי יום הבראה אחד (נכון לחודש 09/2021) במגזר הפרטי הוא 378 ₪ ובמגזר הציבורי 432 ₪. לעובד בעל שנת ותק אחת מגיעים 5 ימי הבראה, וותק בשנה שניה ושלישית זכאי ל 6 ימי הבראה (וכך ע"פ טבלת וותק); התשלום יחושב על פי היקף המשרה (למשל מורה למחול בעלת ותק של שנה, שעובדת בהיקף של חצי משרה, זכאית למחצית הסכום).

## **7. פנסיה**

כל המעסיקים בישראל מחויבים להפריש לעובדים לפנסיה. החל ממשכורת ינואר 2017, שיעור ההפרשות הוא 18.5% מגובה השכר, מתוכם 6% על חשבון העובד והיתר (12.5%) על חשבון המעסיק (6.5% הפרשות מעסיק לרכיב תגמולים ו-6% הפרשות מעסיק לרכיב פיצויים). עובד זכאי לבחור את סוג הביטוח הפנסיוני (ביטוח מנהלים, קופת גמל) וכן את הגוף שאליו יופרשו הכספים (לדוגמא: אלטשולר, הפניקס, כלל, הראל וכד').

## **8. נסיעות**

עובד זכאי להחזר נסיעות חודשי של מינימום 250 ₪ (שאינו חלק משכרו) עד לסכום מרבי של 22.60 ₪ ליום (לא כולל ימי שבת וחג). הוצאות הנסיעה ייקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי (בכרטיסייה או "חופשי חודשי").

## **9. צבירת זכויות**

במקרה של חוזה ל-9 או 10 חודשים אשר צפוי להתחדש כעבור חודשיים או שלושה מומלץ מאוד להכניס לחוזה סעיף ולפיו יש צבירת זכויות משנה לשנה. הדבר חשוב במיוחד לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

## **10. ביטוח צד ג' ורשלנות מקצועית לתביעות בגין נזקי גוף**

מורים שכירים אמורים להיות מבוטחים על ידי מפעיל הסטודיו הן ברשלנות מקצועית והן בביטוח צד ג'. מומלץ לבקש העתק של הפוליסה עם תחילת העבודה. מי שאינו מבוטח חייב לרכוש פוליסת ביטוח!

## **11. הפחתת שעות**

מומלץ לקבוע בחוזה כי השעות שסוכמו מראש (לפחות לשנת עבודה אחת) הן השעות שבעבורן יקבל העובד תשלום, גם במקרה שהמעסיק יחליט לבטל חלק משעות העבודה, וכי במקרה שהמעסיק יחליט על קיצוץ מספר השעות והשכר המוסכם – מדובר בהרעת תנאים מוחשית (המזכה את העובד בהתפטרות כדין פיטורים לעניין הפיצויים).

## **12. סודיות ובלעדיות**

במקרה שבו בית הספר מכשיר את המורה או מעניק ידע מעבר למה שהיה יודע לעובד/ת בטרם החל/ה לעבוד, מקובל וניתן לדרוש מן העובד התחייבות להעדר תחרות (לתקופה

מוגבלת בדרך כלל כמה חודשים) או לשמירת סודיות (למשל של רשימת לקוחות). יש מקום לדרוש פיצוי בגין ההגבלה הנ"ל. נציין כי בתחום המחול נדיר כי בית הספר חשף את המורה לידע מקצועי חדש. נציין כי כשיש מחלוקת על חוקיות הדרישה או ההסכמה בית הדין לעבודה הוא שיפסוק בעניין.

### **ג. עבודה כנגד חשבוניות (פרילנסרים ועצמאים)**

זכויות בסיסיות המוענקות בדין לשכירים אינן ניתנות לעצמאים. במקרה כזה השכר השעתי נראה דומה על הנייר אבל בפועל ההבדל עצום, ולמעשה שכיר משתכר כ-40% יותר מן הקבלן העצמאי בזכות ניכויים, תשלומים ותנאים שהקבלן העצמי נושא בעלותם על חשבונו (מסים, נסיעות, פנסיה, ימי חופשה ומחלה, דמי הבראה וכו').

לכן מי שמועסק כקבלנים או פרילנסרים עליכם לדרוש ולקבל כ-40% יותר משכירים המועסקים באותה עבודה!

**עימדו על זכויותיכם המוענקות לכם על פי דין!**

**בהצלחה,**

**שלכם, ארז אלון, מנהל מחלקת מורי מחול, וצוות אמ"י**