



# אגף משאבי אנוש



אוגדן הורות, הריון ולידה



## **דבר מנהלת מחלקת משאבי אנוש עובד/ת יקר/ה**

**המידע המובא כאן רלוונטי לעובדת בהריון, חופשת לידה או אימוץ ולעובד שבת זוגו ילדה, המפרט פירוט חוקים, אנשי קשר, רשימת טפסים חיוניים, ותהליכים פנים ארגוניים. חשוב לנו שתדעו את זכויותיכם וחובותיכם ותתכוננו לתקופה חשובה זו באופן מיטבי ולכן אנו שמחים להנגיש לכם את המידע בנושא באופן מרוכז.**

**בהערכה רבה,  
רעות חן  
מנהלת מחלקת משאבי אנוש**





## מידע על זכויות הורות, הריון ולידה

### 1. הודעה לממונים

- על פי החוק, עובדת חייבת להודיע למעסיק על הריונה לא יאחר מהשבוע ה-20 להריונה.
- אנו ממליצים להודיע לממונים בשלב המוקדם ביותר שמתאפשר לעובדת, על מנת שיוכלו להתכונן להיעדרותה מבעוד מועד, ולא יאחר מהקבוע בחוק. ניתן לעדכן את הממונים ואת מנהלת משאבי אנוש בדבר ההיריון בע"פ או בכתב.

### 2. היעדרות בעבור בדיקות מעקב בתקופת ההיריון

- הנך רשאית להיעדר מעבודתך ללא ניכוי משכר לשם פיקוח רפואי במשך ההיריון, ו/או בדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות להריוןך.
- ההיעדרות תעשה בהתאם למסגרת השעות המותרות ובתיאום ואישור של הממונה הישיר.
- עליך להמציא אישור בדבר ההיעדרות על מנת לממש זכאות זו.
- לאישה העובדת שבוע עבודה מלא, יותר מ-4 שעות ביום-זכאית ל-40 שעות במשך חודשי ההיריון.
- לאישה העובדת שבוע עבודה מלא, עד 4 שעות ביום-זכאית ל-20 שעות במשך חודשי ההיריון.



**3. היעדרות נשים עובדות בשל טיפולי הפרייה ופריזון:**  
עובדת, אשר עוברת סדרת טיפולים בהפרייה חוץ גופית בין באשפוז ובין בטיפול אמבולטורי, לרבות ימי המנוחה הכרוכים בסדרת הטיפולים, ולא יותר מ-4 סדרות טיפול בשנה זכאית להיעדרות של 16 ימים בשנה לאישה העובדת 5 ימים בשבוע, ו-20 ימים לשנה, לנשים העבודות 6 ימים בשבוע.

**4. חופשה בגין הפלה:**  
עובדת שעברה הפלה רשאית להיעדר מעבודתה 7 ימים מיד לאחר ההפלה. הארכת חופשת המחלה תתאפשר במידת הצורך וכנגד אישור רפואי, דין ימי ההיעדרות הוא כדין ימי מחלה.

**5. שמירת הריון:**  
עובדת אשר נעדרת בשל שמירת הריון למשך 30 יום לפחות, והיה ומצב בריאותה מחייב שמירת הריון על פי המלצת רופא, עלייך להביא המלצה זו למחלקת שכר. מרגע זה יופסק שכרך בעירייה, במקביל עלייך להגיש תביעה לביטוח לאומי לקבלת גמלה לשמירת הריון.  
• תקופת ההיעדרות עקב שמירת הריון, מובאת בחשבון לצרכי זכויות התלויות בוותק.  
• בגין תקופת ההיעדרות העובדת לא זכאית לדמי הבראה.  
• לא ניתן לנצל ימי מחלה במקביל לתשלום הגמלה.  
• על מנת לשמור על רצף זכויות בפנסיה, ניתן להמשיך ולשלם את חלקן לפנסיה והמעביד ימשיך להפריש את חלקו.







- 6. חופשת הלידה/ אימוץ/ אומנה:**
- **עליך לעדכן את משרד משאבי אנוש על מועד הלידה המשוער/ האימוץ המדויק/ אומנה.**
  - **הנך זכאית לחופשת לידה בת 15 שבועות בתשלום מהביטוח הלאומי. חופשת הלידה תוארך ב-3 שבועות עבור כל ילד נוסף (18 שבועות עבור תאומים, 21 שבועות עבור שלישייה וכן הלאה)**
  - **הנך זכאית לשהות 12 שבועות נוספים ללא תשלום (סה"כ 26 שבועות) עליך להודיע על כך בכתב לאגף משאבי אנוש, ולמלא טפסים בהתאם.**
  - **הזכאות לדמי הלידה ומשך תקופת הזכאות נקבעים ומשולמים ע"י המוסד לביטוח לאומי, יחידת השכר מעבירה את פרטי ההודעה על מנת שתוכלי להגיש תביעה לביטוח לאומי לקבלת דמי הלידה.**
  - **עובד יהיה רשאי להיעדר מעבודתו עד 5 ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו על פי החלוקה הבאה: שלושת הימים הראשונים ינוכו מימי החופשה העומדים לזכותו (במידה ואין לזכותו ימי חופשה, ההיעדרות תהיה כדין חופשה ללא תשלום), שני הימים הנותרים ינוכו מימי המחלה העומדים לזכותו- העובד ידווח על היעדרותו ע"ג טופס דיווח על היעדרות לאחר לידה של בת זוג.**
  - **עובד שאשתו ילדה, זכאי לחופשת לידה חלקית, מתום 6 השבועות מיום הלידה, זאת בתנאי שאשתו הסכימה לוותר על חלק מחופשת הלידה שלה בכתב, והעובד המציא אישור חזרה לעבודה של אשתו על פרק הזמן האמור.**
  - **עובדת רשאית להיעדר לאחר הלידה עד תום 12 חודש מיום הלידה, דין היעדרות כזו תהיה כדין חופשה ללא תשלום. על העובדת להודיע חודש ימים טרם שובה לעבודה.**
  - **עובדת אשר התפטרה לצורך טיפול בילד שנולד, תוך 9 חודשים מיום הלידה, דין התפטרותה כפיטורין, תהא זכאית עובדת זו לפיצויי פיטורין.**





**7. תום חופשת לידה עם דמי לידה:**  
לקראת תום חופשת לידה בתשלום, עלייך להודיע למנהל על כוונתך לגבי חזרה לעבודה. העובדת רשאית לקצר את חופשת הלידה ולחזור לעבודה כבר בתום 15 שבועות, ועל כך עליה להודיע לממונים ולמשאבי אנוש לא יאוחזר מ-3 שבועות מראש. אם העובדת בחרה להמשיך בחופשת לידה (26 שבועות), עליה לעדכן את הממונים ומשאבי אנוש על כך.  
אם העובדת מעוניינת להאריך את חופשת הלידה בחופשה ללא תשלום עליה להגיש בקשה למשאבי אנוש בתיאום עם הממונים.

**8. חזרה מחופשת לידה:**  
עליך למלא טופס 101 חדש עם השינויים החדשים ולצרף ת.ז מעודכנת עם הספח, במחלקת שכר.  
במשך תקופת חופשת הלידה המעביד ממשיך להפריש בגין הפרשות פנסיוניות באופן מלא כולל החלק של העובדת ולאחר שהיא חוזרת מחופשת הלידה היא מחזירה חלק מההשתתפות של המעסיק.  
במהלך חופשת הלידה עובדת ממשיכה לצבור וותק במקום עבודתה וזכויות שמושפעות מוותק, כגון תקופה לצורך קידום בדוגה, דמי הבראה, פיצויי פיטורין.  
על ההיעדרות שמוגדרת כחופשה ללא תשלום אין צבירה של וותק וזכויות שמושפעות מוותק.

**9. שעת הנקה: עובדת אשר ילדה זכאית להיעדר מהעבודה שעה אחת ביום עד אשר יגיע ילדה לגיל שנה. הסדר זה חל רק במידה והיא מועסקת במשרה מלאה. שעות עבודה של אם במשרה מלאה עד שנה לאחר הלידה תיהנה לא פחות מ-37 שעות שבועיות. בתום השנה תחזור העובדת ל-40 שעות שבועיות. קיצור יום עבודה כאמור מותנה בכך שבן/בת הזוג של העובד/ת אינו מנצל את הזכות במקום עבודתו/ה.**

**10. שעות עבודה של אם: יום עבודתה של אם כמפורט להלן הוא של 8 שעות בפועל ליום ולא פחות מ-40 שעות שבועיות. החל מה-01/08/2021 עובדים הזכאים למשרות הורה הינם עובדים הורים לילדים אשר הילד הקטן ביותר נמוך מגיל 12.**





## דגשים:

- הורה עובד/ת המועסק/ת במשרה חלקית לא י/תהיה זכאי/ת לקיצור יום העבודה.
- הורה עובד/ת כנ"ל אינו זכאי לקיצור נוסף של יום העבודה עקב קיצור שבוע העבודה או יום העבודה בקיץ, או מסיבות גיל או מסיבות אחרות, אך הוא רשאי לבחור באחת מן ההטבות הנ"ל.
- דין אלמן, אב לשני ילדים שהם בגילאים שלמטה ב-12 שנים, כדין אם עובדת כנ"ל.
- הורה לילד שיש לו/ה בן/בת זוג, זכאי ליום עבודה מקוצר אם בן או בת הזוג עובדים כשכירים או כ"עצמאיים", בין אם במקום עבודתם נהוגות זכויות בקשר ליום עבודה מקוצר ובין אם לאו, וכן בתקופה שבה בן או בת הזוג זכאי/ת לדמי אבטלה, ובלבד שתקופה זו לא תעלה על תקופה של 6 חודשים.
- הזכות תינתן לעובד/ת שבן או בת הזוג אינו מסיימ/ת או עבודתו/ה לפני השעה 15:30.
- הורה לילד המבקש להשתמש בזכות ליום עבודה מקוצר באופן קבוע בכל ימות השבוע ימלא הצהרה חתומה וימסור למנהלת מחלקת משאבי אנוש- רעות חן
- הורה לילד המבקש להשתמש בזכותו ליום עבודה מקוצר בימים מסוימים בשבוע, באופן שבו בן או בת הזוג ישתמשו בזכות זו לגבי ימי השבוע הנוותרים- יצהיר על ימי העבודה בהם הוא רוצה לנצל את הזכות וימציא אישור ממקום עבודתו של בן או בת הזוג על כך שאינו משתמש או לא ישתמש בזכות בימים אלה בשבוע. העובד ימלא הצהרה חתומה.



## 11. תוספת מעונות:

- אם או אב (אשר הילד/ים נמצאים בחזקתו הבלעדית, או שאשתו אינה מקבלת תוספת מעונות ממקום עבודתה) ולהם ילד/ים מתחת לגיל 5 זכאים לתוספת מעונות מהרשות עפ"י המפורט להלן:
- עבור ילד אחד מתחת לגיל 5 - 315 ₪ בחודש.
- עבור שני ילדים ויותר מתחת לגיל 5 - עוד 213 ₪ לחודש.
- הסכום האמור הוא עבור עובד/ת במשרה מלאה, לגבי עובד/ת במשרה חלקית תחושב התוספת בהתאם לחלקיות המשרה.
- תוספת המעונות תעודכן מדי תחילת שנה קלנדרית, בהתאם לשיעור השינויים במדד.
- התוספת תשולם רק בעד חודשי עבודה, לא תשולם עבור חודשים של חופשת לידה, או חופשה ללא תשלום.







## להלן טלפונים ליצירת קשר:

### אגף משאבי אנוש:

גב' רעות חן, מנהלת מחלקת משאבי אנוש

• טלפון: 04-6927408

• דוא"ל: REUTCHEN@ZEFAT.MUNI.IL

גב' נורית אסייג, מזכירת אגף משאבי אנוש

• טלפון: 04-6927448

• דוא"ל: NURIT@ZEFAT.MUNI.IL

גב' רוני לרדו, עובדת יחידת משאבי אנוש

• טלפון: 04-6927528

• דוא"ל: RONIL@ZEFAT.MUNI.IL

### מחלקת שכר:

גב' סבטלנה וורוביוב - מנהלת מחלקת שכר

• טלפון: 04-6927445

• דוא"ל: SVETLANA@ZEFAT.MUNI.IL

גב' מרגלית צוברי - חשבת שכר ויו"ר וועד עובדים

• טלפון: 04-6927446

• דוא"ל: MARGALIT@ZEFAT.MUNI.IL



# "משפחה היא המקום שבו החיים מתחילים והאהבה לעולם אינה נגמרת"

