



אגף משאבי אנוש



אוגדן הורות, הריון ולידה



דבר מנהלת מחלוקת משאבי אנוש עובד/ת יקר/ה



המידע המובא כאן רלוונטי לעובדת בהריון, חופשת לידה או
אימוץ ולוובד שבת זוגו ילדה, המפרט פירות חוקים, אנשי
קשר, רשימת טפסים חיוניים, ותהליכיים פנימיים ארגוניים.
חשוב לנו שתדעו את זכויותיכם וחובותיכם ותתכונו
לתקופה חשובה זו באופן מיטבי ולכן אנו שמחים להציג
לכם את המידע בנושא באופן מרכז.

**בהערכתה רביה,
רעות חן
מנהל מחלוקת משאבי אנוש**





מיעד על זכויות הורות, הריוון ולידה

1. הودעה לממוניים

- על פי החוק, עובדת חייבות להודיע למשaic על הריוונה לא יותר מהשבוע ה-20 להרוינה.
- אנו ממליצים להודיע לממוניים בשלב המוקדם ביותר שמתאפשר לעובדת, על מנת שיוכלו להתכונן להיעדרותה מבודד מועד, ולא יותר מהקבוע בחוק. ניתן לעדכן את הממוניים ואת מנהלת משאבי אנוש בדבר ההירוון בע"פ או בכתב.
- 2. היעדרות בעבר בדיקות מעקב בתקופת ההירוון
- הנך רשאית להיעדר מעבודתך ללא ניכוי משכר לשם פיקוח רפואי ממשך ההIROON, ו/או בדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות להרוין.
- היעדרות תעשה בהתאם למסגרת השעות המותרות ובתיום ואישור של הממונה הישיר.
- עליך להמציא אישור בדבר היעדרות על מנת ממשך זאת זו.
- לאישה העובדת שבוע עבודה מלא, יותר מ-4 שעות ביום - דכאיות ל-40 שעות במשך חודשי ההIROON.
- לאישה העובדת שבוע עבודה מלא, עד 4 שעות ביום - דכאיות ל-20 שעות במשך חודשי ההIROON.



3.

היעדרות נשים עובדות בשל טיפול הפריה ופרוון:
עובדת, אשר עוברת סדרת טיפולים בהפריה חזצ' גופית בין באשפוז ובין בטיפול אמבולטורי, לרבות ימי המנוחה הכרוכים בסדרת הטיפולים, ולא יותר מ-4 סדרות טיפול בשנה דכאיות להיעדרות של 16 ימים בשנה לאישה העובדת 5 ימים בשבוע, ו-20 ימים לשנה, לנשים העובדות 6 ימים בשבוע.

4. **חופש בגין הפלה:**

עובדת שעבירה הפלה רשאית להיעדר מעובדתה 7 ימים מיד לאחר הפללה. הארכת חופשת המחלה תאפשר במידה הצורך וכנגד אישור רפואי, דיןימי ההיעדרות הוא-condיןימי מחלת.

5. **שמירת הריוון:**

עובדת אשר נעדרת בשל שמירת הריוון למשך 30 יום לפחות, יהיה ומצב בריאותך מחויב לשמור שמירת הריוון על פי המלצת רופא, עלייך להביא המלצה זו למחילket שכיר. מרגע זה יופסק שכיר בעירייה, במקביל עלייך להגיש תביעה לביטוח לאומי לקבלת גמלה לשמירת הריוון.
תקופת ההיעדרות עקב שמירת הריוון, מובאת בחשבון לצרכי זכויות התלוויות בוותך.
בгин תקופה ההיעדרות העובדת לא דכאיות לדמי הבראה לא ניתן לנצלימי מחלת במקביל להשלום הגמלאה.
על מנת לשמר על רצף זכויות בפנסיה, ניתן המשך ולשלם את חלקך לפנסיה והמעביד ימשיך להפריש אחד חלקו.



.6

- חופשת הלידה/ אימוץ/ אומנה:**
 - עלייך לעדכן את משרד משבבי אנווש על מועד הלידה המשוער/ האימוץ המדויק/ אומנה.
 - הנך זכאיות לחופשת לידה בת 15 שבועות בתשלום מהביתו הלאומי. חופשת הלידה תוארך ב-3 שבועות עברו כלILD נוסף (18 שבועות עבור תאומים, 21 שבועות עבור שלישייה וכן הלאה)
 - הנך זכאיות לשנות 12 שבועות נוספים ללא תשלום (סה"כ 26 שבועות) עלייך להודיע על כך בכתב לאגף משבבי אנווש, ולמלא טפסים בהתאם.
 - הזכאות לדמי הלידה וממשך תקופת הדכאות נקבעים ומשולמים ע"י המוסד לביטוח לאומי, ייחידת השכר מעבירה את פרטי הודעה על מנת שתוכלי להגיש תביעה לביטוח לאומי לקבלת דמי הלידה.
 - עובד יהיה רשאי להיעדר מעבודתו עד 5 ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת הזוג 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 הנוגרים ינוכו מימי המחלוקת העומדים לזכותו- העובד ידוע על היעדרותו ע"ג טופס דיווח על היעדרות לאחר לידה של בת זוג.
 - עובד שאשתו ילידה, זכאי לחופשת לידה חלונית, מתום 6 שבועות מיום הלידה, זאת בתנאי שאשתו הסכימה לוותר על חלק מהחופשת הלידה שלה בכתב, והעובד המצא אישור חוזה לעובדה של אשתו על פרק הזמן האמור.
 - עובדת ראשית להיעדר לאחר הלידה עד תום 12 חודשים מיום הלידה, דין היעדרות כזו תהיה כדין חופשה ללא תשלום. על העובדת להודיע חודש ימים טרם שובה לעבודה.
 - עובדת אשר התפטרה לצורכי טיפול בילד שנולד, תוך 9 חודשים מיום הלידה, דין התפטרותה כפיטוריין, תהא זכאית לעבודת זו לפיצויי פיטוריין.



7. **תום חופשת לידה עם דמי לידה:**

- לקרהת תום חופשת לידה בתשלום, עליך להודיע למנהל על כוונתך לגבי חזרה לעבודה. העובדת רשאית לקצץ את חופשת הלידה ולהזור לעבודה כבר בתום 15 שבועות, ועל כך עלייה להודיע לממוני ולמשיabi אנווש לא יאוחר מ-3 שבועות מראש. אם העובדת בחרה להמשיך בחופשת לידה (26 שבועות), עלייה לעדכן את הממוניים ומשאיabi אנווש על כך.
- אם העובדת מעוניינה להאריך את חופשת הלידה בחופשה ללא תשלום עלייה להגיש בקשה למשאיabi אנווש בתיאום עם הממוניים.

8. **חזרה מחופשת לידה:**

- עליך למלא טופס 101 חדש עם השינויים החדשניים ולצערף ת.ז. מעודכנת עם הספה, בחלוקת שכר.
- במשך תקופת חופשת הלידה המעביר ממשיך להפריש בגין הפרשות פנסיוניות באופן מלא כולל החלק של העובדת ולאחר מכן חוזרת מחופשת הלידה היא מהזירה חלק מההשתפות של המעסיק.
- במהלך חופשת הלידה העובדת ממשיכה לציבור וותק במקומן בעובדתה וזכויות שמושפעות מותק, כגון פיטורים.
- על היעדרות שוגדרת כחופשה ללא תשלום אין צבירה של וותק וזכויות שמושפעות מותק.

9. **שעת הנקה: עובדת אשר ילדה זכאיות להיעדר מהעבודה**

שעה אחת ביום עד אשר יוכל ילדה לגיל שנה. הסדר זה חל רק במידה והיא מועסקת במשרה מלאה. שעות עבודה של אם במשרה מלאה עד שנה לאחר הלידה תירנה לא פחות מ-37 שעות שבועיות. בתום השנה תחודש 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 בעובדתה של אם כמפורט**

להלן הוא של 8 שעות בפועל ביום ולא פחות מ-48 שעות שבועיות. החל מה-01/08/2021 עובדים הזכאים למשרות הורה הינם עובדים הורים לילדיים אשר הילד הקטן ביותר נමוך מגיל 12.



דגשים:

- הורה עובד/ת המועסק/ת במשרה חיליקית 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 בקייז, או מסיבות גיל או מסיבות אחרות, אך הוא רשאי לבחור באחת מן הנסיבות הנ"ל.
- דין אלמן, אב לשני ילדים שהם בגילאים שלמטה ב-12 שנים, כדי אם עבדת כנ"ל.
- הורה לילד שיש לו/ה בן/בת זוג, זכאי ליום עבודה מוקוצר אם בן או בת הזוג עובדים כשייריים או כ"עצמאים", בין אם במקום העבודה נוהגות זכויות הקשורות ליום עבודה מוקוצר ובין אם לאו, וכן בתקופה שבה בן או בת הזוג זכאי/ת לדמי אבטלה, בלבד שתתקופה זו לא תעלתה על תקופה של 6 חודשים.
- הזכות תינתן לעובד/ת שבן או בת הזוג אינו מסיים/ת או עבודתו/ה לפני השעה 03:15.
- הורה לילד המבקש להשתמש בזכות ליום עבודה מוקוצר באופן קבוע בכל ימות השבוע מלבד הצהרה חתוםה וימסור למנהל מחלקת משאבי אנוש- רעות חן.
- הורה לילד המבקש להשתמש בזכותו ליום עבודה מוקוצר בימים מסוימים בשבוע, באופן שבו בן או בת הזוג ישמשו בזכות זו לגביימי השבוע הנוגרים- יצחיר על ימי העבודה בהם הוא רוצה לנצל את הזכות וימצא אישור מקום עבודתו של בן או בת הזוג על אף שאינו משתמש או לא משתמש בזכות בימים אלה בשבוע. העובד ימלא הצהרה חתוםה.



11. תוספת מעוננות:

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



להלן טלפונים לייצירת קשר:

אגף משאבי אנוש:

גב' רעות חן, מנהלת מחלוקת משאבי אנוש

• **טלפון: 04-6927408**

• **דוא"ל: REUTCHEN@ZEFAT.MUNI.IL**

גב' נורית אסיג, מזכירות אגף משאבי אנוש

• **טלפון: 04-6927448**

• **דוא"ל: NURIT@ZEFAT.MUNI.IL**

גב' רוני לרדון, עובדת יחידת משאבי אנוש

• **טלפון: 04-6927528**

• **דוא"ל: RONIL@ZEFAT.MUNI.IL**

מחלקה שכר:

גב' סבטלנה וורוביוב - מנהלת מחלוקת שכר

• **טלפון: 04-6927445**

• **דוא"ל: SVETLANA@ZEFAT.MUNI.IL**

גב' מרגלית צובי - חשבת שכר ויו"ר ועד עובדים

• **טלפון: 04-6927446**

• **דוא"ל: MARGALIT@ZEFAT.MUNI.IL**



**" mishpacha hia haMakom
shvo haChayim matzchilim
v'hahava leolam einah
ngmarat"**

