

מידע לעובדת בהיריון או לאחר לידה

להלן מידע בנושא זכויותיך בתקופת ההיריון, חופשת הלידה, החל"ית (חופשה ללא תשלום) והשיבה לעבודה לאחר מכן.

במהלך ההיריון

- עובדת המגיעה לחודש החמישי להריונה, תודיע על כך למנהל היחידה בה היא עובדת ולאגף משאבי אנוש. לאחר הודעתה, לא תועבד העובדת בשעות נוספות ובימי מנוחה שבועית.
- העובדת רשאית להיעדר מהעבודה על חשבון המעסיק, לשם פיקוח רפואי ובדיקות שגרתיות הנעשות בתחנה לבריאות האם והילד, שתאושר בהתאם לתנאים הבאים ובתנאי שהוגש אישור רפואי מהתחנה לבריאות האם והילד :

זכאות לשעות חופשה על חשבון העירייה	היקף העסקת האישה
40 שעות היעדרות לאורך כל תקופת ההיריון.	אישה העובדת שבוע עבודה מלא, ומעל 4 שעות עבודה ביום.
20 שעות היעדרות לאורך כל תקופת ההיריון.	אישה העובדת שבוע עבודה מלא, עד ל-4 שעות עבודה ביום.

היעדרות נשים בשל טיפולי הפרייה ופרייון

בהתאם לחוק ולתקנות, תוכל עובדת אשר עוברת סידרת טיפולים בהפריה חוץ גופית בין באשפוז ובין בטיפול אמבולטורי, לרבות ימי המנוחה הכרוכים בסידור להעדר מעבודתה, על חשבון מכסת ימי המחלה השנתית שלה, לסדרות טיפוליות, אך לא יותר מ-4 סדרות טיפול בשנה :

עובדת שעובדת 5 ימים בשבוע	16 ימי היעדרות מאושרת בשנה
עובדת שעובדת 6 ימים בשבוע	20 ימי היעדרות מאושרת בשנה

חופשה בגין הפלה

עובדת שעברה הפלה רשאית להיעדר מעבודתה עד שבוע ימים מיד לאחר ההפלה. הארכת חופשת המחלה תתאפשר במידת הצורך על סמך אישור רפואי המעיד על כך שהיא אינה מסוגלת לחזור לעבודתה. ימי החופשה בגין ההפלה יהיו כדין חופשת מחלה רגילה.

שמירת הריון

- היה ומצב בריאות של העובדת או מצב העובר מחייב שמירת היריון על פי החלטה בכתב של רופא, היא זכאית לניצול ימי המחלה העומדים לזכותה.
- בהתאם לנסיבות ניתן לפנות לביטוח לאומי לקבלת גמלא לשמירת היריון.
- בעת קבלת הגמלה, נפסקים יחסי עובד מעביד, וניתן לשמור על רצף זכויות לפנסיה ע"י תשלום חלקה של העובדת לקרן הפנסיה והשלמת התשלום בהתאם ע"י המעביד, וזאת על פי הוראות החוק (יש לפנות למחלקת שכר למימוש הזכאות).
- לא ניתן לנצל ימי מחלה בתשלום במקביל לקבלת הגמלה מביטוח לאומי.
- **ותק** – תקופת ההיעדרות של עובדת מעבודתה עקב שמירת היריון מובאת בחשבון לצורך זכויות התלויות בותק.
- **תשלום הבראה** – בגין תקופת ההיעדרות עצמה העובדת לא זכאית לקבל דמי הבראה.
- **צבירת ימי חופשה שנתית** – עובדת שעבדה בפועל מעל 200 ימי עבודה כאשר היו יחסי עובד – מעביד במשך כל השנה, או 240 ימים, כאשר היו יחסי עובד – מעביד בחלק מהשנה, תהיה זכאית למלוא ימי החופשה השנתית.
- **מחלה** – אין צבירה של ימי מחלה בתקופת שמירת היריון.

חופשת הלידה

- העובדת נדרשת לעדכן את הממונה עליה ואת משאבי אנוש על הלידה.
- העובדת זכאית לחופשת הלידה בת 14 שבועות לאחר הלידה בתשלום מהביטוח הלאומי. ניתן לצאת לחופשת לידה 7 שבועות או פחות מזה, לפני תאריך הלידה המשוער, אך לא יותר מ-14 שבועות בסה"כ.
- בלידת תאומים או יותר, תוארך חופשת הלידה בשלושה שבועות נוספים עבור כל ילד נוסף (17 שבועות לתאומים, 20 שבועות לשלישיה וכן הלאה).
- העובדת זכאית להיעדר לתקופה של עד 12 חודשים לאחר הלידה, תקופה זאת תהיה כדין חופשה ללא תשלום, על העובדת להודיע על כך להנהלת העירייה. כאשר העובדת רוצה לשוב לעבודה, עליה להודיע על כך להנהלת העירייה חודש ימים מראש.
- חופשת לידה לתקופה של 26 שבועות (חצי שנה) תחשב כוותק לצורכי עבודה (זכאות לעובדת משנה ומעלה). ניתן לקצר החופשה ובלבד שאורך החופשה לא יפחת מ-14 שבועות.
- על המעביד לקבל את העובדת בחזרה לעבודה, לא יאוחר מתום 3 שבועות מהמועד בו הודיעה העובדת על רצונה לשוב לעבודה.

עובדת שילדה ונמצאת בחופשת לידה צריכה להודיע לממונה עליה בעירייה 14 ימים לפני סיום חופשת הלידה בתשלום (לאחר 84 ימים) כדלקמן:

1. האם בדעתה לשוב לעבודה בתום החופשה.
2. האם בדעתה להיעדר מהעבודה בחופשה ללא תשלום, תוך ציון משך ההיעדרות הצפויה.
3. אינה מסוגלת מטעמי בריאות לחזור לעבודה, על בסיס אישורים רפואיים שניתנו לה ואותם היא צריכה להעביר לממונה עליה ולאגף משאבי האנוש בעירייה.

עם החזרה לעבודה יש לפנות למשאבי אנוש ולמלא טופס "עדכון פרטים אישיים" ולמלא את פרטי היילוד. יש לצרף צילום תעודת זהות עם פרטי היילוד.

שעת הנקה

עובדת במשרה מלאה (8.5 שעות ביום) שילדה זכאית בשנה הראשונה מיום הלידה להיעדר מהעבודה שעה ביום (7.5 שעות ביום), דהיינו לקצר את יום העבודה בשעה. סה"כ 37 שעות שבועיות.

שעות עבודה של אם (או אלמן)

- אם לילד אחד שגילו נמוך מ-8 שנים או אם לשני ילדים לפחות הנמצאים בביתה שגילם נמוך מ-12 שנים, זכאית לעבוד 8 שעות בפועל ליום ולא פחות מ-40 שעות בשבוע.
- אם לילד יחיד במשפחה (ללא אחים) שגילו פחות מ-12 שנים, זכאית לעבוד 40 שעות בשבוע.
- שעת תחילת העבודה וסיומה, במסגרת 8 שעות העבודה בפועל, תקבענה בהתאם לצרכי העבודה.
- אם עובדת במשרה חלקית אינה זכאית לקיצור נוסף של משך יום העבודה מסיבות אחרות.
- דין אלמן, אב לשני ילדים בגילאים שלמטה מ-12 שנים, כדין עובדת כנ"ל.

תוספת מעונות

- אם לילדים עד גיל 5 המועסקת במשרה מלאה, זכאית לתשלום "תוספת מעונות" על פי תעריפים המתעדכנים אחת לשנה בחודש ינואר, על פי המפורט בהסכם מיום 12.1.2011 והסכומים המעודכנים יפורסמו בחוזרי הממונה על השכר. עובדת במשרה חלקית זכאית לחלק היחסי לפי אחוזי משרתה. בתחולה מ-1.9.11.
- דין אלמן או גרוש שילד או ילדים בחזקתו, כדין עובדת.
- תוספת זו תשולם באופן אוטומטי במשכורת (נדרש לעדכן במשאבי אנוש בהולדת הילד ולהמציא צילום תעודת זהות עם פרטי הילד).
- תוספת מעונות תשולם רק בגין תקופה בעדה העובדת זכאית למשכורת מהמעסיק ובמימונו. כך, למשל, תוספת מעונות לא תשולם בעד תקופה אשר בגינה הייתה זכאית לדמי לידה לפי חוק ביטוח לאומי או לגבי תקופות בהן שהתה בחופשה ללא תשלום.
- תוספת מעונות מהווה רכיב של החזר הוצאות ועל כן היא אינה מהווה שכר לכל דבר ועניין אך יופרשו בעדה הפרשות בהתאם לנהוג לגבי רכיב החזר הוצאות.

פיטורי עובדת לאחר חופשת לידה

כדי להפסיק עבודה של עובדת שיצאה לחופשת לידה וחל"ת ועד 60 ימים לאחר חופשת הלידה, נדרש אישור שר העבודה והרווחה.

הפרשות פנסיוניות וקרן השתלמות

חייב מעביד לשלם תשלומים להבטחת פנסיה ולקרן השתלמות לעובדת הזכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי דמי לידה ו/או גמלת שמירת היריון. זאת בתנאים הבאים:

- אם העובדת עבדה אצל המעביד לפחות 6 חודשים לפני הלידה, והתקיימו יחסי עובד מעביד בכל תקופת ההיריון.
- תנאי נוסף הוא שהעובדת תשלם את חלקה בתשלום, לא יאוחר מ-60 ימים מתום חופשת הלידה ותמציא על כך אישור למעסיק.
- במידה ולא תפעל העובדת בהתאם להנחיות הנ"ל לא תחול חובה על המעסיק לשלם את חלקו.

הארכת חופשת לידה במקרה של אשפוז הילד

עובדת שהילד אשר ילדה חייב להישאר בבית החולים או לחזור לבית החולים לאשפוז, תוך תקופת חופשת הלידה לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לתנאים הבאים:

1. להאריך את חופשת הלידה לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא יותר מ-20 שבועות, גם אם תקופת האשפוז של הילד אשר ילדה אינה רצופה.
 2. לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה.
 3. הזכאות להארכת חופשת הלידה במקרה של אשפוז האם, לתקופה העולה על שבועיים, או אשפוז הילד, לתקופה העולה על שבועיים, היא מצטברת, ובלבד שכל ההארכות לא יעלו יחד על 20 שבועות.
- עובדת שהאריכה את חופשת הלידה כמפורט לעיל, זכאית לקבל דמי לידה עבור תקופת ההארכה.

היעדרות מהעבודה בגין היריון ולידה של בת הזוג

היעדרות מהעבודה תעשה בכפוף להצהרה של העובד ואישור הרופא המטפל בבת הזוג בדבר הטיפולים או הבדיקות שקשורים בהריון של בת הזוג, ותנוכה ממאזן ימי המחלה הצבורה של העובד. ההיעדרות העובד מהעבודה תהיה לא יותר מ-7 ימים שלא ניתנים לצבירה וההיעדרות היא לצורך:

1. ליווי בת הזוג לטיפולים או בדיקות בקשר להריון, שכרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, ובמקרה של הפלה – גם במשך לא יותר מ-24 שעות מתום ביצועה.
2. ליווי בת הזוג לטיפולים או בדיקות, אף שלא כרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר, בנסיבות שבהן תלויה בת הזוג בעזרת הזולת בביצוע הבדיקות או הטיפולים.
3. נוכחות בלידה – מתחילת הופעתם של צירי הלידה ועד 24 שעות מתום הלידה.

תוספת מעונות לאב

בהתקיים אחד המקרים הבאים זכאי אב לילדים עד גיל 5 לתשלום תוספת מעונות:

1. הילד/ים נמצאים בחזקתו הבלעדית.

2. אשתו עובדת (שכירה או עצמאית) במשרה מלאה אך אינה מקבלת ממקום עבודתה תשלום השתתפות החזקת ילד במעון או בהשגחה אחרת.

עובד המבקש לקבל תשלום "תוספת מעונות" יידרש להמציא אישור ממקום עבודתה של בת הזוג או מסמכים אחרים כמפורט להלן:

- אישור ממקום עבודתה של בת הזוג על מועד חזרתה מחופשת לידה.
- אישור על כך שבת הזוג מועסקת כשכירה במקום עבודה בו משולמת "תוספת מעונות" ועל כך שאינה משתמשת בזכותה לקבלת התוספת החל מהתאריך שיקבע.
- אישור על כך שבת הזוג מועסקת כשכירה במקום עבודה בו לא משולמת "תוספת מעונות".
- את האישורים יש להגיש למשאבי אנוש להמשך טיפול ודיווח לשכר.
- תשלום התוספת יהיה בהתאם לחלקיות המשרה בה מועסק העובד. במידה ועובד מועסק לפי שעות, יחושב שיעור המשרה יחסית למספר השעות המוגדרות למשרה מלאה.
- יצוין כי, התוספת בגין המעונות מוענקת גם לעובדים שאינם הורים בעצמם, אך מטפלים בילדי בן זוגם מכוח קשר של ידועים בציבור.