

מטרה

1. מטרת הוראה זו היא לפרט את הכללים הנוגעים לחופשת לידה של עובד/ת צה"ל.

כללי

2. עובדת שילדה ועבדה בצה"ל לפחות 10 חודשים לפני תאריך הלידה או התאריך המשוער של הלידה, תהיה זכאית לחופשת לידה מעבודתה (להלן: "חל"ד") של 26 שבועות, מהם 15 שבועות בתשלום ע"י ביטוח לאומי ו-11 שבועות הינם ללא תשלום.
3. עובדת שילדה ועבדה בצה"ל פחות מ- 10 חודשים לפני תאריך הלידה או התאריך המשוער של הלידה, תהיה זכאית לחל"ד מעבודתה של 15 שבועות בלבד. מספר השבועות בתשלום במקרה זה ע"י ביטוח לאומי תלויה במספר חודשי האכשרה של כל עובדת ויש לבחון זאת פרטנית מול ביטוח לאומי.
4. באפשרות העובדת לנצל עד 7 שבועות מתוך החל"ד לפני יום הלידה המשוער, בכפוף לאישור רפואי המציין את תאריך הלידה המשוער.
5. חופשת הלידה נחשבת לצבירת כל הזכויות התלויות בוותק (לרבות וותק לדרגה, דמי הבראה וצבירת ימי חופשה ומחלה).
6. חל"ד אינה ניתנת לפדיון בכסף.
7. אוכלוסיות נוספות הזכאיות לחופשת לידה :
 - א. בני זוג מאותו מין (המוכרים כנשואים/ידועים בציבור ע"י ביטוח לאומי)
 - ב. הורים מאמצים
 - ג. הורים מיועדים- המקבלים תינוק למשמורת לאם פונדקאית
 - ד. פונדקאות- יולדת או הליך פונדקאות
 - ה. הורים שקיבלו לאומנה ילד שגילו עד 10 שנים לתקופה העולה על שישה חודשים מיום קבלת הילד.

קיצור חל"ד

8. העובדת רשאית לוותר על 11 השבועות הנוספים (או חלקם) ולקצר את חופשת הלידה בהודעה מראש למפקד הישיר ולק. משא"ן ע"צ ביחידה. במידה והודיעה העובדת על רצונה בקיצור החל"ד לא יוכל המעסיק לדחות את חזרתה לעבודה למשך יותר מ- 4 שבועות מיום הודעתה.

שם הוראה : חופשת לידה	מספר : 80-26	כותב ההוראה : מדור פרט ורווחה
עמוד 1 מתוך 5		תאריך עדכון אחרון : 10/06/2025



9. עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, תהיה זכאית להאריך את החל"ד בשלושה שבועות נוספים לכל ילד נוסף שילדה, החל מהילד השני.
10. עובדת, אשר היא או הנולד צריכים להישאר בבית החולים או לחזור לאשפוז למשך 15 ימים לפחות בתוך חופשת הלידה, זכאית להאריך את חופשת הלידה למשך תקופת האשפוז עד לתקרה המפורטת להלן:
- א. אשפוז של היולדת - יולדת שצריכה להישאר בבית החולים או לחזור לאשפוז במהלך החל"ד ל-15 ימים לכל הפחות, זכאית להאריך את חופשת הלידה לתקופת האשפוז, בתנאי שלא תעלה על ארבעה שבועות.
- ב. אשפוז של הנולד - יולדת שהתינוק שילדה צריך להישאר בבית החולים או לחזור לאשפוז ל-15 יום לפחות במהלך חופשת הלידה, תהיה זכאית להאריך את חופשת הלידה לתקופת האשפוז, ולכל היותר בעד-
- (1) 20 שבועות נוספים, אם היא זכאית לתשלום דמי לידה בעד 15 שבועות.
- (2) 12 שבועות נוספים, אם היא זכאית לדמי לידה בעד 8 שבועות.
- ג. למען הסר ספק, הוראות פסקה זו יחולו גם לגבי מקרה בו תקופת האשפוז אינה רצופה. כן תהיה זכאית העובדת לפצל את חופשת הלידה כך שלפחות שלושה שבועות יהיו מיד לאחר יום הלידה ויתרת החל"ד תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה.
11. עובדת שהאריכה או פיצלה חל"ד עקב אשפוזה או אשפוזו של התינוק הנולד, תמלא את טופס התביעה הרלוונטי לביטוח הלאומי ותשלח אותו לסניף ביטוח לאומי מוקדם ככל האפשר. לטופס יש לצרף את אישור בית החולים על האשפוז, בו ירשמו פרטי היולדת והנולד, זמן האשפוז ואישור המעביד על פיצול או הארכת החל"ד.
12. העובדת תהיה זכאית להאריך את החל"ד מעבר ל- 26/15 שבועות (בהתאמה) באמצעות חופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת"), עד לעשרה חודשים ברציפות לחופשת הלידה ובתנאי שבתקופה זו לא תועסק בעבודה אחרת. תקופה זו לא תיחשב כתקופה לצבירת זכויות התלויות בוותק. על העובדת לעדכן את מפקדה הישיר ולמלא הצהרה להארכת חל"ת לאחר חל"ד, שתועבר לק.האזרחים לשם עדכון הרשומת הצה"לית.
13. אם נולד תינוק ללא רוח חיים (לאחר לפחות 22 שבועות היריון), העובדת תהיה זכאית, לחל"ד מלאה, אולם העובדת תהיה רשאית לקצר חופשת לידה זו באמצעות אישור רופא, ובלבד שהחל"ד תכלול לפחות 3 שבועות לאחר הלידה.

שם הוראה : חופשת לידה	מספר : 80-26	כותב ההוראה : מדור פרט ורווחה
עמוד 2 מתוך 5		תאריך עדכון אחרון : 10/06/2025



14. עובד רשאי להיעדר מהעבודה 7 ימים מיתרת המחלה הצבורה שלו, עקב הלידה, טיפולים או בדיקות הקשורים להריון או בשל הלידה של בת הזוג (כולל יום הלידה). לצורך כך יש להגיש אישורים רפואיים / אישור לידה.

15. עובד זכאי להיעדרות בסימול "יום משפחה" ביום הלידה או הברית/ה של הנולד, בכפוף לכללי הוראה 80-16 באוגדן המדיניות. לצורך כך יש להגיש אישור לידה.

16. עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד חמישה ימים **מהיום שלאחר** לידת בת זוגו. שלושת הימים הראשונים שלאחר הלידה, ייחשבו כדין חופשה שנתית (כלומר שכר מלא), במידה שאין לזכותו ימי חופשה שנתית, הימים הללו ייחשבו כדין חל"ת. שני הימים האחרונים מתוך 5 הימים, ינוכו משבעת ימי המחלה להם הוא זכאי ע"פ סעיף 14 לעיל. לצורך כך יש להגיש אישור לידה.

17. עובד שבת זוגו ילדה ואינה מסוגלת לטפל בנוולד בעקבות נכות או מחלה והילד נמצא בטיפולו הבלעדי, יוכל לממש את יתרת החל"ד של בת זוגו שלא נוצלה או לממש חל"ד מלאה במקומה (כולל הארכות). לצורך כך יש להגיש אישור רפואי כי בשל הנכות או המחלה של בת הזוג היא אינה מסוגלת לטפל בילדה.

18. חופשת לידה משותפת לעובד ובת זוגו :

א. עובד זכאי לממש חל"ד בן שבעה ימים במהלך החל"ד של בת זוגו. לצורך כך העובד נדרש להגיש לק. האזרחים ביחידה, הצהרה בכתב של בת זוגו כי היא הסכימה לוותר על דמי הלידה שהיא זכאית להם בעד השבוע האחרון.

ב. עובד שבת זוגו ילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, רשאי לממש בתוך חופשת הלידה של בת זוגו תקופה אחת רצופה של לפחות שבעה ימים ומקסימום שבועיים מתוך שלושת השבועות שבהם הוארכה חופשת הלידה עבור כל ילד נוסף. חופשת לידה זו הינה בנוסף לזכאות בסעיף 18א' לעיל. עובד שמממש חופשת לידה זו, נדרש להגיש הצהרה בכתב של בת הזוג כי הסכימה לוותר על דמי הלידה עבור תקופה זו ובהתאם חופשת הלידה שלה תתקצר.

ג. חופשת לידה בסעיף 18ב' לעיל ניתנת לאחר יום הלידה בלבד.

שם הוראה : חופשת לידה	מספר : 80-26	כותב ההוראה : מדור פרט ורווחה
עמוד 3 מתוך 5		תאריך עדכון אחרון : 10/06/2025



19. פיצול חופשת הלידה עם בת הזוג :

א. ניתן לפצל את חופשת הלידה כך ש-6 השבועות הראשונים לפחות ימומשו ע"י בת הזוג ויתרת חופשת הלידה תמומש ע"י העובד, באופן הבא :

- 1) כאשר בת הזוג זכאית ל-26 שבועות חל"ד והוא מועסק כאע"צ שנה או יותר – עד 20 שבועות חל"ד (כאשר סך החופשה של שניהם לא יעלה על 26 שבועות)
- 2) כאשר בת הזוג זכאית ל-26 שבועות חל"ד והוא מועסק כאע"צ פחות משנה – עד 15 שבועות חל"ד (כאשר סך החופשה של שניהם לא יעלה על 26 שבועות).
- 3) כאשר בת הזוג זכאית ל-15 שבועות חל"ד – עד 9 שבועות חל"ד (כאשר סך החופשה של שניהם לא יעלה על 15 שבועות).

ב. לצורך מימוש זכות העובד לחל"ד בהתאם לסעיף 19 לעיל, יש לפעול כלדקמן :

- 1) לעצמאים - על בת הזוג להצהיר על חזרתה לעבודה.
- 2) לשכירים – על בת הזוג לצרף אישור מעסיק על חזרתה לעבודה.

למען הסר ספק, בשני המקרים המפורטים לעיל, העובד נדרש להגיש לק.האזרחים ביחידה הצהרה בכתב של בת הזוג כי היא מסכימה לוותר על יתרת החל"ד.

20. שמירת זכויות במהלך חופשת הלידה בתשלום

- א. על אף שדמי הלידה משולמים לעובדת ע"י ביטוח לאומי, במהלך 15 השבועות הראשונים בלבד, ימשיכו ההפרשות לקופות השונות בגין : פנסיה, קרן השתלמות, ביטוח חיים, ביטוח חיים בן זוג, ביטוח שיניים.
- ב. בנוסף, ימשיכו חיובים בגין התחייבויות יזומות כגון ביטוח בריאות וביטוחי רכב.
- ג. החוב שנוצר עקב שמירת הזכויות/התחייבויות יזומות, ינוכה אוטומטית מהשכר לאחר חזרת העובדת מחופשת הלידה.
- ד. באפשרות העובדת לבצע הסדרת חבויות מול מוקד מופת בגין הסכומים שנוכו לעובדת על מנת שלא יצברו לחוב במהלך חופשת הלידה.
- ה. הלוואות – באחריות העובדת לבצע הסדרה מול הבנק. במידה ולא תבוצע הסדרה, ינוכה מתלוש השכר של העובדת עם חזרתה לעבודה בהתאם לדרישת הבנק.

21. שמירת זכויות במהלך חופשת הלידה ללא תשלום

במהלך חופשת הלידה ללא תשלום (11 השבועות הנוספים- למי שזכאית)- אין שמירת זכויות לקופות ועל העובדת לבצע את שמירת הזכויות לקופות השונות באופן עצמאי.

שם הוראה : חופשת לידה	מספר : 80-26	כותב ההוראה : מדור פרט ורווחה
עמוד 4 מתוך 5		תאריך עדכון אחרון : 10/06/2025

דיווח

22. חשוב לציין כי דיווח יציאה לחופשת לידה ברשומת לאחר מועד גזירת השכר ייצר חוב עקב תשלום שכר נומינאלי (ערך נקוב ללא התאמות או חישובים נוספים, המשולם בראשון לחודש בגין החודש שחלף על פי הזכאויות הבסיסיות של הפרט).
23. בסמוך ללידה (ככל שניתן), על העובדת לדווח לק.האזרחים על הלידה ולהעביר אישור לידה.
24. עם קבלת הדווח מהעובדת, ק.האזרחים ידווח ברשומת הצה"לית באופן מידי על יציאת העובדת לחופשת לידה.
25. במידה והעובדת מעוניינת להאריך את חופשת הלידה בתום 26/15 השבועות, עליה לפעול בהתאם לסעיף 12 בהוראה זו. בהתאם, קצין האזרחים ידווח ברשומת הצה"לית חל"ת לאחר חל"ד, בהתאם לכללים המפורטים בהוראה זו.

רמ"ד אחראי לעדכונים ושינויים : רמ"ד פרט ורווחה

שם הוראה : חופשת לידה	מספר : 80-26	כותב ההוראה : מדור פרט ורווחה
עמוד 5 מתוך 5		תאריך עדכון אחרון : 10/06/2025