

STANDARD OPERATING PROCEDURE

No. HR/13
Title: Caregivers
Edition 01

**Prepared by: Netali Noren
Zach, Human Resources
Director**

Signature and date: 
Netali Noren (Dec 12, 2023 22:26 GMT+2)

**Reviewed by:
Irzhansky, Irit
Compliance Business Partner**

Signature and date: 
Irit Irzhansky (Dec 13, 2023 10:20 GMT+2)

**Approved by: Daphna Patishi
Pryluk, Senior Legal Counsel**

Signature and date: 
Daphna Patishi Pryluk (Dec 12, 2023 22:29 GMT+2)

**Approved by: Ohad Goldberg,
CP**

Signature and date: 
Ohad Goldberg (Dec 15, 2023 10:16 GMT+2)

Note: AZIL Commercial SOPs should be viewed only on AZIL SharePoint. Printed copies are considered non-valid.

Appendix code	Effective date
COM/01.1-A1.1-F	13-Nov-2020

TABLE OF CONTENTS*

1. רקע ומטרה	3
2. חלות	3
3. קיצורים והגדרות	3
4. סיכונים רלבנטיים	3
5. עקרונות כלליים	3
6. אחריות	4
7. תהליך	4
8. פונקציות שיש להדריך	7
9. מסמכים רלבנטיים	7
10. נספחים וטפסים	7
נספח א' – פוליסת ביטוח בריאות קולקטיבי לעובדי אסטרזניקה ובני משפחותיהם.	7
נספח ב' – נספח הנחיות בעת חופשה ללא תשלום.	7
נספח ג' – כתב הסכמה כניסה ליתרה שלילית של ימי מחלה	7
נספח ד' – בקשה להכרה כבן משפחה מטפל	7
נספח ה' –בקשה למימוש מסלולים נוספים לסיוע לעובד בן משפחה מטפל	7
11. REVISION HISTORY	7
נספח א' – פוליסת ביטוח בריאות קולקטיבי	8
נספח ב' – נספח הנחיות בעת חופשה ללא תשלום	9
הנחיות עובד בעת חופשה ללא תשלום	9
נספח ג' – כתב הסכמה כניסה ליתרה שלילית של ימי מחלה או חופשה	10
כתב הסכמה	10

Note: AZIL Commercial SOPs should be viewed only on AZIL SharePoint. Printed copies are considered non-valid.

Appendix code	Effective date
COM/01.1-A1.1-F	13-Nov-2020

1. רקע ומטרה

על פי נתונים שהופיעו במסמך מדיניות מטעם נציבות שירות המדינה משנת 2019, כמיליון וחצי ישראלים תומכים ומטפלים בבן משפחה, המתמודד עם מחלה, מוגבלות או זקנה. הם עושים זאת במקביל לניהול בית וקריירה, ומספקים בממוצע 21 שעות תמיכה בשבוע, למשך תקופה ממוצעת של 4 וחצי שנים.

לסיוע לבן משפחה היבטים חיוביים רבים, למשל - תחושת סיפוק וחיזוק הקשר הבין אישי. לצד כל אלה קיימות גם השלכות מרחיקות לכת על בריאותו הגופנית והנפשית של ה-Caregiver, על מצבו הכלכלי והתעסוקתי, ובסופו של דבר עלולות השלכות אלו להביא גם לערעור החוסן החברתי ולפגיעה במקומות העבודה ובכלכלה.

60% מבני המשפחה המטפלים משולבים בעולם העבודה. במחקרים נמצא כי אחד מכל 4 עובדים בארגון הוא Caregiver. הוא נדרש לעמוד במטלות רבות בו זמנית, כמו גם להתמודד עם אי ודאות ומועקה. למעשה, הטיפול בבן משפחה הוא תפקיד נוסף אותו עליו למלא מעבר לחובות הרגילות במקום העבודה.

שיעור ה-Caregivers צפוי לגדול באופן משמעותי בעשורים הקרובים, בשל מספר מגמות כמו הזדקנות האוכלוסייה, עלייה בתוחלת החיים, נטל הולך וגדל של מחלות כרוניות, עלייה בשיעור הנשים העובדות ומורכבות המערכת הרפואית. לכן, סיוע לעובדים המטפלים בבני משפחתם במקומות העבודה הוא אינטרס חברתי כלכלי של כולנו.

לאור זאת החליטה אסטרזהניקה (ישראל) בע"מ ("אסטרזהניקה" או "החברה") לקבוע בהנחיה זו מדיניות כללית ביחס לבני המשפחה המטפלים ולהציע ארגז כלים לסיוע לבני המשפחה המטפלים (הכולל, בין היתר, הנגשת המידע לגבי זכויות ומסלולי תמיכה לעובד).

2. חלות

כל עובדי החברה.

3. קיצורים והגדרות

"Caregiver" או "בן משפחה מטפל": עובד המטפל או המלווה בן משפחה נתמך עקב מוגבלות, מחלה קשה או כרונית או טראומה פיזית (כגון תאונה) או התמודדות נפשית ו/או ירידה תפקודית עקב זקנה.

"בן משפחה נתמך": בנוהל זה הינו - ילד, בן זוג, הורה, אח, כולל הורי בן/בת הזוג. במקרים חריגים ובכפוף לאישורים המתאימים, גם בני משפחה נוספים, דוגמת דוד/ה או סבא/סבתא עשויים להיכלל תחת הגדרה זו.

4. סיכונים רלבנטיים

העדר תהליך להתמודדות בחברה למצב בו עובדים הופכים להיות בני משפחה מטפלים, עלול לגרום למצוקה אצל עובדים (בשל העדר תמיכה), שתבוא לידי ביטוי בעבודתם בחברה, לרבות ירידה בפרודוקטיביות ועזיבת מקום העבודה.

5. עקרונות כלליים

אנו באסטרזהניקה ישראל פועלים להציע לעובדינו שהם בני המשפחה המטפלים ארגז כלים לסיוע, במטרה לתמוך ולהקל עליהם בעת שהם ממלאים את התפקיד של בן משפחה מטפל במקביל לעבודתם בחברה.

Note: AZIL Commercial SOPs should be viewed only on AZIL SharePoint. Printed copies are considered non-valid.

Appendix code	Effective date
COM/01.1-A1.1-F	13-Nov-2020

מסלולי הסיוע המפורטים בנוהל זה יינתנו לכלל עובדי החברה – בין אם מכוח הדין ובין אם מכוח הנוהל. יוער, כי ישנן זכויות **נוספות** ומסלולי סיוע **נוספים** לעובד על פי חוק, שאינן מפורטות בנוהל זה, דוגמת הטבות במס הכנסה, משיכת כספים לצורך טיפול בילד חולה, גמלאות והקלות נוספות – למידע נוסף יש להיכנס ללינק או ללינק של אתר Caregivers.

6. אחריות

האחריות למימוש הנוהל בחברה תהיה על סמנכ"ל משאבי אנוש. הרפרנטית לנושא זה תהיה HR Generalist שהוכשרה או תוכשר לתפקיד זה על ידי עמותת Caregivers ("העמותה"). ככל והחברה תתקשר עם העמותה למתן תמיכה למימוש הנוהל על-ידי החברה ו/או מי מטעמה, ניתן יהיה להעזר בתמיכה זו, על פי תנאיה.

באחריות **המנהלים הישירים** לפעול לאיתורם וזיהויים של עובדים שהם בני משפחה מטפלים מקרב עובדיהם ולסייע לעובדים אלו בהתאם להוראות נוהל זה, ולפנות ל-HR Generalist על מנת לנסות למצוא פתרונות פנים ארגוניים לתמיכה ולסיוע. תפקידו של המנהל הישיר של העובד שהוא בן משפחה מטפל משמעותי ביותר במנגנון הסיוע לעובד. מנהל ישיר אשר יגלה אמפתיה, גמישות, סובלנות והבנה לעובדים, שהינם בני משפחה מטפלים, לצד מתן סיוע ברמת החברה, יסייע להקל באופן משמעותי על עובדיו בתקופתם הקשה, ובכך יתרום להגברת תחושת השייכות וההזדהות של העובדים עם החברה ומטרתה ואף יסייע במאמץ להשיבם בהקדם לעבודה סדירה.

באחריות העובדים שהם בני משפחה מטפלים לנהל דיאלוג עם המנהל הישיר ו/או עם מחלקת משאבי אנוש, בעת הצורך.

7. תהליך

באחריות סמנכ"ל משאבי אנוש/הרפרנטית לערוך סקר מיפוי צרכים אנונימי, אחת לשנה, בקרב עובדי החברה לאפיון התופעה והשלכותיה על מקום העבודה. ממצאי הסקר יוצגו בפני ההנהלה ועל פיהם יפורטו הכלים והדרכים לטיפול בבני המשפחה המטפלים, ויעודכן נוהל זה, ככל ויש צורך.

על מנת שבן משפחה מטפל יוכל לקבל את הסיוע אותו מעניקה החברה –

1. הכרה: עליו להגיש את נספח ד' כשהוא מלא לידי המנהל/ת הישיר/ה, בצירוף מסמכים מתאימים.
2. אישור: החברה תבחן את הבקשה ובהתאם תקבע אם לאשר או לדחות את בקשת ההכרה.
3. בקשה לסיוע: לאחר אישור לפי סעיף 2 לעיל, יוכל העובד לפנות בבקשה לקבלת סיוע על פי המסלולים שלהלן.

יוער, כי הסיוע יינתן לפרק זמן אשר ייקבע בהחלטת החברה, ובאחריות העובד לעדכן ככל וחל שינוי בנסיבות ו/או אם נדרש סיוע לפרק זמן נוסף עבורו.

הטבלה הבאה מפרטת את מצבי הזכאות השונים לימי מחלה וחופשה על פי החוק. החברה מעניקה ימי מחלה נוספים על פי נוהל זה, בכפוף להכרה ולאישור כמפורט לעיל, ובטבלה להלן ניתן לראות את ההרחבות לגבי כל אחת מהזכאויות:

פרטים נוספים	הרחבת מספר ימי מחלה/חופשה לפי נוהל זה - ** מתוך ועד מכסת ימי המחלה של העובד; ** בכפוף להכרה ואישור	מספר ימי מחלה/חופשה שניתן לקבל לפי חוק מתוך מכסת ימי המחלה הצבורה	הסיבה להיעדרות מעבודה
ימי מחלה עקב מחלת בן זוג/בת הזוג	ללא הגבלה**	עד 6 ימים בשנה	מחלת בן זוג
ימי מחלה עקב מחלה ממארת של בן/בת הזוג	ללא הגבלה**	עד 60 ימים בשנה	מחלה ממארת של בן זוג
ימי מחלה עקב מחלת ילד	ללא הגבלה** ** החברה תאפשר ניצול זכות זו עבור ילד עד לגיל 18, מעל ומעבר לקבוע בחוק (כלומר גם עבור ילדים שהם בגיל 16-18).	עד 8 ימים בשנה (16 ימים להורים עצמאיים/יחידים). (על פי חוק הזכויות הינה עד גיל 16).	מחלת ילד (עד גיל 18)
ימי מחלה עקב מחלת ילד	ללא הגבלה** ** החברה תאפשר ניצול זכות זו עבור ילד מעל לגיל 18, מעל ומעבר לקבוע בחוק.	90 ימים בשנה. אם רק הוא ההורה המטפל עד 110 ימים.	עד גיל 18 החולה במחלה ממארת או במחלה המצריכה טיפול בדיאליזה
	ללא הגבלה** ** החברה תאפשר ניצול זכות זו גם עבור ילד מעל לגיל 18, וכן ללא תלות בותק העובד, מעל ומעבר לקבוע בחוק.	אין הסדר לזכויות מסוג זה בחקיקה.	ילד מעל גיל 18 החולה במחלה ממארת, מחלה המצריכה טיפול בדיאליזה או מחלה כתוצאה מתאונה
טיפול בילד עם צרכים מיוחדים (בכל הגילאים)	ימי המחלה או החופשה הם ללא הגבלה** עד המכסה הצבורה של העובד החברה תאפשר ניצול זכות זו ללא תלות בותק העובד, מעל ומעבר לקבוע בחוק.	על חשבון ימי המחלה או החופשה של העובד/ת - עד 18 ימים בשנה. במקרה שרק הוא ההורה המטפל עד 36 ימים בשנה. בנוסף, העובד נתמך להעדר מעבודתו עד 52 שעות (ובמקרים שרק הוא ההורה המטפל, עד 104 שעות בשנה) לצורך מתן סיוע אישי לילדו, וזאת ללא ניכוי משכרו.	זכויות להיעדרות של הורה לאדם עם מוגבלות (פיסית, נפשית או שכלית)
מחלת הורה	ללא הגבלה**	עד 6 ימים בשנה	מחלת הורה של העובד או של בן זוגו
טיפול בבן זוג שתרם	ללא הגבלה**	עד 7 ימי מחלה או חופשה	טיפול בבן זוג שתרם

Note: AZIL Commercial SOPs should be viewed only on AZIL SharePoint. Printed copies are considered non-valid.

Appendix code	Effective date
COM/01.1-A1.1-F	13-Nov-2020

איברים להשתלה	בשנה	איברים להשתלה
יפול בהורה שתרם איברים להשתלה	עד 7 ימים מחלה או חופשה בשנה	יפול בהורה שתרם איברים להשתלה
ללא הגבלה**	עובד שבת זוגו לא ניצלה את זכותה לחל"ת לאחר חופשת לידה והילד נמצא בהחזקתו הבלעדית או בטיפול הבלעדי של העובד מחמת נכות או מחלה של בת זוגו – העובד זכאי לחל"ת. של יולדת שנקבעה לה דרגת אי-כושר השתכרות בשיעור של 100%, עשוי להיות זכאי לדמי לידה אם הפסיק לעבוד כדי לטפל בתינוק במקום בת הזוג. (המצב שונה מחופשת לידה רגילה לאב, שכן במקרה של חופשת לידה רגילה לאב, האם חוזרת לעבודה.)	זכויות של בני זוג של יולדות עם נכות או מחלה

מסלולים נוספים לסיוע, מעבר לימי מחלה, לעובדי אסטרזניקה שהם בני משפחה מטפלים שכדאי להכיר –

באישור המנהל הישיר, מנהל היחידה וסמנכ"ל משאבי אנוש/ HR Generalist ובכפוף לחתימה על בקשה בנוסח המצורף כנספח ד' לנוהל זה ניתן לאשר –

- אישור ימי היעדרות לעובד שהינו בן משפחה מטפל - אישור לעובד להעדר עד 7 ימים ללא ניכוי מיתרות מחלה ו/או חופשה צבורה של העובד (כלומר – על חשבון החברה), בהתאם לנסיבות ולצורך ("ימי היעדרות נוספים").
- אישור יציאה לחל"ת - במידה ויש צורך להיעדרות נוספת מהעבודה, ומוצו ימי המחלה, ימי היעדרות נוספים וכן הכניסה ליתרה שלילית כקבוע בנוהל זה, העובד יוכל להגיש בקשה לחופשה ללא תשלום, בכפוף לחתימה על הנספח בנוסח המצורף כנספח ב' לנוהל זה.
- ייעוץ מקצועי – ייעוץ מקצועי חיצוני שיינתן על ידי צד שלישי או העמותה, עמם התקשרה החברה לצורך כך, במצבים חריגים ובכפוף לאישור תקציבי, בתחום של מיצוי זכויות ו/או ייעוץ כללי.
- אפשרות, במקרים חריגים, לניצול מכסת ימי מחלה או חופשה של העובד עבור טיפול בבן משפחה נתמך מתוך (א) המכסה המיועדת לניצול על ידי העובד עצמו, או (ב) מעבר לכך, בכפוף לחתימה על כתב הסכמה ומסמך בקשה (נספח ג' ו-ד' לנוהל זה, בהתאמה).
- עבודה בחלקיות משרה – אישור עבודה במשרה חלקית, למשך תקופה שלא תעלה על חצי שנה.
- הפחתת עומס משימות באמצעות הגדרת ממלא מקום זמני.
- הפעלת מודל עבודה גמיש – אישור לעבודה בשעות גמישות ובכך לאפשר לעובד להשלים שעות או ימים שהחסיר עקב הטיפול בבן המשפחה הנתמך. לדוגמה – התחלת יום עבודה מאוחר, השלמת שעות עבודה בערב, השלמת שעות עבודה או ימי עבודה בפריסה שבועית אחרת.
- הפעלת מודל עבודה מרחוק באופן מלא או חלקי – אישור לעבודה מרחוק באופן מלא או חלקי, מעבר לנוהל הקיים באותה עת בחברה.

בנוסף, החברה מציעה לעובדיה פוליסת ביטוח קולקטיבי מרחיב (נספח א' לנוהל) –

Note: AZIL Commercial SOPs should be viewed only on AZIL SharePoint. Printed copies are considered non-valid.

Appendix code	Effective date
COM/01.1-A1.1-F	13-Nov-2020

על פי הפוליסה, לעובדי אסטרזניקה קיים החזר הוצאות לטיפולים אצל רופא פסיכיאטר או פסיכולוג או עובד סוציאלי. ההחזר הוא של 80% ועד 130 ש"ח לטיפול ועד 15 טיפולים בשנת ביטוח. הפוליסה במלואה מצורפת **כנספח א' לנהל זה**.

עובדי אסטרזניקה אשר הרחיבו את ביטוח הבריאות הקולקטיבי לרובד המורחב עבור ילדיהם, קיים החזר לטיפול מומחים לבעיות התפתחות הילד בגילאים שנתיים עד 16, אצל פיזיותרפיסט, מרפא בעיסוק, קלינאי תקשורת, פסיכולוג, פסיכותרפיסט באומנות, מוסיקה, דרמה, תנועה, שחיה טיפולית, רכיבה טיפולית. ההחזר של עד 80% ועד 150 ש"ח לטיפול ועד 12 טיפולים בשנת ביטוח עבור מקרה ביטוח, בכפוף להחלטות מטעם חברת הביטוח.

8. פונקציות שיש להדריך

כלל העובדים.

9. מסמכים רלבנטיים

AZIL -Leave Policy May 2023

10. נספחים וטפסים

נספח א' – פוליסת ביטוח בריאות קולקטיבי לעובדי אסטרזניקה ובני משפחותיהם.

נספח ב' – נספח הנחיות בעת חופשה ללא תשלום.

נספח ג' – כתב הסכמה כניסה ליתרה שלילית של ימי מחלה

נספח ד' – בקשה להכרה כבן משפחה מטפל

נספח ה' –בקשה למימוש מסלולים נוספים לסיוע לעובד בן משפחה מטפל

11. REVISION HISTORY

Version no.	Approved by	Date	Description of the amendment and rationale
1	Ohad Goldberg, CP Daphna Patishi Pryluk, Senior Legal Counsel	13/12/2023	New SOP, N/A
2			
3			
4			

Note: AZIL Commercial SOPs should be viewed only on AZIL SharePoint. Printed copies are considered non-valid.

Appendix code	Effective date
COM/01.1-A1.1-F	13-Nov-2020

נספח א' – פוליסת ביטוח בריאות קולקטיבי

https://azprod.service-now.com/askaz?id=kb_article_view&table=kb_knowledge&sys_kb_id=f9ab93c71b113d146ba1ddb2b24bcb52

Note: AZIL Commercial SOPs should be viewed only on AZIL SharePoint. Printed copies are considered non-valid.

Appendix code	Effective date
COM/01.1-A1.1-F	13-Nov-2020

נספח ב' – נספח הנחיות בעת חופשה ללא תשלום

הנחיות עובד בעת חופשה ללא תשלום

עם אישור יציאתי לחופשה ללא תשלום אבקש –

רכב חברה

- ☐ להשאיר את רכב החברה ברשות, על פי נהלי החברה עד ליום _____ . הרכב יוחזר על ידי למשרדי החברה בתיאום עם קצין הרכב עד לאותו מועד.
- ☐ שלא להשאיר את רכב החברה ברשותי.

הפקדה לגמל/קופות

- ☐ להמשיך להפקיד לי במהלך החופשה ללא תשלום את כספי הגמל/הקופות שלי. ידוע לי כל חלקי בהפקדות אלה ינוכה משכרי עם חזרתי לעבודה.
- ☐ שלא להמשיך להפקיד לי במהלך החופשה ללא תשלום את כספי הגמל/הקופות שלי, וזאת לאחר שבדקתי והבנתי את המשמעויות הנובעות מהחלטה זו.

בנוס

אני מאשר כי ידוע לי שתקופת הימצאותי בחל"ת לא תיכלל בחישוב הזכאות לבנוס השנתי, ככל ואהיה נתמך לו.

הריני מאשר/ת כי הסכומים אותם אהיה חייב לחברה יחושבו עם תום החל"ת ובהתאם לנהלי החברה, ואני מאשר לקזז סכומים אלה משכרי ו/או לשלם ישירות לחברה ככל ולא ניתן יהיה לקזזם משכרי (מכל סיבה שהיא).

שם מלא ותעודת זהות	תאריך	חתימה

אישור מנהל/ת ישיר	אישור משאבי אנוש	אישור כספים/שכר

Note: AZIL Commercial SOPs should be viewed only on AZIL SharePoint. Printed copies are considered non-valid.

Appendix code	Effective date
COM/01.1-A1.1-F	13-Nov-2020

נספח ג' – כתב הסכמה כניסה ליתרה שלילית של ימי מחלה או חופשה

כתב הסכמה

בהתאם לנוהל Caregivers, הנני מבקש כי החברה תתיר לי יתרה שלילית של ימי מחלה או חופשה ("היתרה השלילית") לשם טיפול בבן משפחה נתמך בהגדרתו בנוהל.

אני מאשר/ת כי ככל ויחסי עובד ומעסיק יתקיימו – היתרה השלילית תקוזז עם הצבירה החודשית העתידית. אולם, ככל ויחסי עובד ומעסיק לא יתקיימו, אני מתיר ומאשר לחברה לקזז את היתרה השלילית משכרי, על פי תחשיב שיועבר אליי במועד סיום יחסי עובד ומעסיק.

שם מלא ותעודת זהות	תאריך	חתימה

אישור מנהל/ת ישיר	אישור משאבי אנוש	אישור כספים/שכר

Note: AZIL Commercial SOPs should be viewed only on AZIL SharePoint. Printed copies are considered non-valid.

Appendix code	Effective date
COM/01.1-A1.1-F	13-Nov-2020

נספח ד' – בקשה להכרה כעובד המטפל בבן משפחה נתמך

בקשה להכרה כעובד המטפל בבן משפחה נתמך

לטופס זה יש לצרף אישורים תומכים בבקשה (דוגמת אישורים רפואיים, אישורים מהמסגרת בה נמצא בן המשפחה הנתמך ואישורים תומכים אחרים).

פרטי מגיש הבקשה

שם העובד	תעודת זהות	תאריך הגשת הבקשה
יחידה	תפקיד	תאריך תחילת עבודה

פרטי בן המשפחה הנתמך

שם מלא	זכר/ת אל בן המשפחה הנתמך	סוג המחלה/אירוע רפואי

הערות נוספות:

תאריך	שם מלא	חתימה

אישור הכרה כעובד המטפל בבן משפחה נתמך

אישור מנהל/ת ישיר	אישור משאבי אנוש	מנהל.ת יחידה

במידה ויחול שינוי במצבו הבריאותי של בן המשפחה הנתמך על ידי, כך שאינו דורש יותר הכרה כ"עובד המטפל בבן משפחה נתמך", ידוע לי כי באחריותי לעדכן את המנהל/ת הישיר ומשאבי אנוש.

Note: AZIL Commercial SOPs should be viewed only on AZIL SharePoint. Printed copies are considered non-valid.

Appendix code	Effective date
COM/01.1-A1.1-F	13-Nov-2020

נספח ה' – בקשה למימוש מסלולים לסיוע לעובד בן משפחה נתמך

בקשה למימוש מסלולים לסיוע לעובד בן משפחה נתמך

הנני מבקש את הסיוע הנדרש שלהלן (ניתן לסמן מספר אופציות):

- ☐ אישור יציאה לחל"ת¹.
- ☐ ייעוץ מקצועי חיצוני שיינתן על ידי צד שלישי או העמותה, בכפוף לאישור תקציבי ולתנאים נוספים.
- ☐ אישור לעבודה במשרה חלקית, למשך תקופה שלא תעלה על חצי שנה.
- ☐ אישור לניצול מכסת ימי מחלה מתוך המכסה המיועדת לניצול על ידי העובד עצמו.
- ☐ אישור לניצול מכסת ימי מחלה/חופשה מעבר למכסה הצבורה.
- ☐ הפחתת עומס משימות באמצעות הגדרת ממלא מקום זמני.
- ☐ הפעלת מודל עבודה גמיש.
- ☐ אישור לעבודה מרחוק באופן מלא או חלקי, מעבר לנוהג הקיים באותה עת בחברה.

הערות מטעם מבקש הבקשה:

תאריך	שם מלא	חתימה

אישור בקשה למימוש מסלולים נוספים לסיוע לעובד בן משפחה מטפל

אישור מנהל/ת ישיר	אישור משאבי אנוש	מנהל.ת יחידה

הערות מטעם הגורמים המאשרים (פירוט המסלול המאושר):

משך המסלול המאושר:

¹ הערה – יש לצרף גם את נספח ב' כשהוא חתום.