



ירושלים, א' בתמוז התשס"ט

23 ביוני 2009

חוזר מס' 11

אל: הסמנכ"לים הבכירים למינהל ולמשאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, המנהלים האדמיניסטרטיביים במערכת הבריאות והסמנכ"לים למשאבי אנוש במשרד הביטחון

שלום רב,

הנדון: זכויות הורות על פי התקשי"ר - הבהרה

חוזרי האגף לקידום נשים בנושא מיום 16.5.07 ו- 14.2.08

נוכח פניות שהגיעו לאגפנו בנושא שבנדון, אני רואה מקום לחזור ולהבהיר את הוראות פרק משנה 35.1 לתקשי"ר בעניין, וזאת בהמשך לחוזרי האגף שבסימוכין.

לפי פרק 35.1 ניתן להעניק את הזכויות בקשר להורות, המוענקות בדרך כלל לעובדות המדינה - גם לעובדי מדינה, וכן לבני או לבנות הזוג של העובדים/ות העומדים בתנאי הזכאות המפורטים בפרק זה.

פרק זה מתייחס לזכויות המפורטות להלן:

(א) היעדרות מהעבודה בשל מחלת ילד.

בעניין זה לכל עובד/ת מוקצים 8 ימי מחלת ילד בשנה לניצול על חשבון ימי המחלה שלו. לעובד/ת שהינן/ה חד הורית/ת מוקצים 16 ימים בשנה. למען הסר ספק יודגש כי שני בני הזוג אינם יכולים לנצל זכות זו עבור אותו יום לגבי אותו ילד, ואולם כל אחד מהם רשאי לנצל 8 ימי מחלה בשנה (ובסה"כ 16 ימים).

(ב) יום עבודה מקוצר, בשל היות העובדת אם לילד.

זכות זו ניתנת לניצול במספר חלופות:

1. שני בני זוג, המועסקים במקומות המאפשרים זכאות ליום עבודה מקוצר (למשל שירות המדינה, רשויות מקומיות, וחברות פרטיות מסוימות) יכולים לחלק ביניהם את ימי השבוע בהם ינצלו זכות זו.

לשם ביצוע חלוקה זו, על כל אחד מבני הזוג להצהיר (כל אחד במקום עבודתו שלו) על ימי שבוע קבועים בהם הוא מבקש לנצל את הזכות, וכן להגיש טופס חתום ע"י מקום עבודתו של בן הזוג השני בדבר הימים שנבחרו על ידי בן זוג זה.

קריית בן-גוריון, רחוב קפלן 3, ירושלים, המען למכתבים: ת"ד 34076 ירושלים 91340

טלפון: 02-6705583 פקס: 02-6705246

נש"מ ברשת: www.civil-service.gov.il

למען הסר ספק, יודגש כי שני בני הזוג לא יוכלו לנצל את הזכות ליום עבודה מקוצר לגבי אותו יום.

2. שני בני זוג כאמור יכולים להחליט כי אחד מהם בלבד ינצל זכות זו. אם החליטו כי הזכות תנוצל ע"י העובד – עליו למלא את הטופס המתאים בתקשי"ר ולהעבירו למחלקת משאבי אנוש.

3. עובד שבת זוגו עובדת "עצמאית" או עובדת "שכירה" במקום עבודה שבו לא נהוגות זכויות בקשר להורות, יכול לנצל את הזכות ליום עבודה מקוצר באופן קבוע. לשם כך עליו למלא את הטופס הרלוונטי בתקשי"ר ולהעבירו למחלקת משאבי אנוש.

יצוין בנושא זה, כי על פי סעיף 7(ג)(3) לחוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954, בכל מקומות העבודה ניתנת הזכות לקיצור יום עבודה בן שעה אחת, וזאת במשך ארבעת החודשים הראשונים מתום חופשת הלידה, ולעובדת במשרה מלאה בלבד (בתנאים מסוימים ניתן לתת זכות זו גם לעובד וכן לבן או לבת הזוג של העובד/ת).

(ג) **השתתפות המעביד בעלות החזקתו של ילד במעון.**
זכות זו ניתנת לניצול ע"י אחד מבני הזוג בלבד לגבי כל ילד.

(ד) **זכות להשתמש בשרותי מעון שהמעביד מעמיד לרשות ילדי העובדים, במקום בו קיימת זכות כזו.**

יש להדגיש כי זכויות אלה הן בתוקף מיום פרסומן בתקשי"ר, אשר מכיל הוראות מפורטות לגבי אופן יישומן. לפיכך, אין להמתין להוראות ביצוע מטעם נציבות שירות המדינה לשם הודעה לכלל העובדים והעובדות על זכויות אלה, ולשם יישומן בפועל.

בברכה,



עו"ד טלילה שחל-רוזנפלד

הממונה על קידום ושילוב נשים בשירות המדינה

העתק: מר שמואל הולנדר - נציב שירות המדינה
מר יעקב ברגר - המשנה לנציב שירות המדינה, נש"מ
חברי הנהלת נציבות שירות המדינה
מנהלי משאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך
הממונות על מעמד האישה במשרדי הממשלה וביחידות הסמך, במערכת הבריאות ובמשרד הביטחון