



ירושלים, 21 באוקטובר 2015
ח' בחשוון תשע"ו
0491-0010-2015-001642

חוזר מס' 8

אל: הסמנכ"לים הבכירים למנהל ומשאבי אנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך
המנהלים האדמיניסטרטיביים בבתי החולים הממשלתיים
מנהלי משאבי האנוש במשרדי הממשלה וביחידות הסמך
מנהלי משאבי האנוש בבתי החולים הממשלתיים

שלום רב,

הנדון: משרת הורה - הבהרות

חוזרנו מיום 1.10.13
הודעת נש"מ עה/17 מיום 20.7.15.

בהמשך לחוזרנו ולהודעת הנש"מ שבסימוכין, לאחר בחינת המצב, ובעקבות פניית הסתדרות
עובדי המדינה, ופניות משרדים, להלן מספר הבהרות בנושא יישום שינוי התקשי"ר בנושא
שבנדון:

כללי:

- א. זכויות ההורות חלות על העובדים המועסקים בכל סוגי ההעסקה.
- ב. זכויות ההורות מטופלות ישירות מול משאבי אנוש, ואין לבקש אישור ממנהל העובד.
- ג. אין צורך בבדיקה ואימות של ההצהרות ע"י אגף משאבי אנוש. עם זאת, הצהרה כוזבת היא עילה להעמדה לדין משמעתי.
- ד. זכויות ההורות ניתנות גם לרווקים וכן לידועים בציבור, לרבות בני זוג מאותו מין ובני זוג שמגדלים יחד ילד ואינם גרים באותו בית (בדומה למצב לגבי הורים גרושים).
- ה. לשם הוכחת התנאים המפורטים לגבי בני זוג גרושים, ניתן להציג את הצהרת בן/בת הזוג הגרוש או הסכם בדבר משמורת - בהתאם לבחירת העובד.
- ו. לגבי עובדים המועסקים בשעות בלתי שגרתיות או במשמרות, על פי חוזה ההעסקה שלהם, ניצול הזכות לקיצור יום עבודה ייעשה בשינויים המחויבים.
- ז. פורמט לאישור המעסיק של בן/ת הזוג מופיע בטפסים שיש למלא לצורך קבלת הזכויות.



הזכות ליום עבודה מקוצר

א. הזכות ליום עבודה מקוצר ניתנת עבור כל הילדים כמקשה אחת. כלומר: במשפחה שיש בה מספר ילדים, לא ניתן להעניק את הזכות לגבי חלק מהילדים להורה אחד, ואת הזכות לגבי יתר הילדים להורה השני.

ב. כפי שצוין בחוזרנו מיום 6.1.15 - בן זוג ייחשב כ"עובד" גם אם הוא לומד באחת מהמסגרות הבאות:

- בקורס להכשרה מקצועית בפיקוח ובמימון ממשלתי
- באולפן לעולים חדשים
- בכולל יום שלם
- בלימודים לתואר ראשון, לתואר שני ולתואר שלישי מוכר, במוסד אקדמי מוכר, כמשמעותם בחוק המועצה להשכלה גבוהה, התשי"ח 1511, בתכנית מלאה (יודגש כי לעניין לימודים באוניברסיטה הפתוחה, תכנית מלאה תחשב כלימודים של 3 קורסים בסמסטר לפחות, המזכים בנקודות זכות לתואר).

ג. אדם שאיבד את מקום עבודתו יוכר כבן זוג עובד בתקופת זכאותו/ה לדמי אבטלה, כהגדרתה בחוק הביטוח הלאומי, לצורך מציאת מקום עבודה אחר - ובכפוף לכך שתקופה זו לא תעלה על שישה חודשים.

ד. לגבי הורים לילד עד גיל שנה יחולו הכללים הבאים:

- אם לילד עד גיל שנה תהיה זכאית לזכות ליום עבודה מקוצר גם אם בן/בת זוגה אינו/ה עובד/ת.
- אב לילד עד גיל שנה יהיה זכאי לזכות ליום עבודה מקוצר באחד מהמקרים הבאים:
 - אם בן/בת זוגו עובד/ת – וזאת ללא תלות בהיקף המשרה.
 - אם בן/בת זוגו שוהה בחופשת לידה (לרבות חופשת לידה ללא תשלום – עד 26 שבועות).
 - אם בן/בת זוגו איבד את מקום עבודתו, בתקופת הזכאות לדמי אבטלה, ועד שישה חודשים לכל היותר (בהתאם למפורט בסעיף ג לעיל).

ה. לגבי הורים לילד מעל גיל שנה יחולו הכללים הבאים:

- קיצור יום העבודה ניתן רק לעובדים, אשר שעות עבודתם הרגילות עולות על 40 שעות שבועיות.
- הורה לילד מעל גיל שנה, שבן/ת זוג/ה מועסק/ת בחלקיות משרה, יוכל לקבל את הזכות ליום עבודה מקוצר, אם שעות עבודתו/ה של בן/ת הזוג במשרה החלקית מסתיימות לאחר השעה 15:30, ובלבד שבן/ת הזוג מועסק/ת לפחות בחצי משרה. זאת בן לגבי בן/ת זוג עצמאי/ת והן לגבי בן/ת זוג שכיר/ה.
- הורה לילד מעל גיל שנה, שבן/ת זוג/ה עובד/ת אחרי השעה 15:30 בימים מסוימים בשבוע בלבד, יוכל לנצל את זכותו ליום עבודה מקוצר לגבי ימים אלה בלבד – ובלבד שבן/בת הזוג עובד/ת לפחות בחצי משרה.

ו. בן/ת זוג המצויה בשבתון או בחל"ת לא ת/יחשב כעובד, אלא אם יציג אישור על עבודה פרטית.

ז. עובדות אשר היו זכאיות ליום עבודה מקוצר לפני שינוי התקשי"ר בנושא משרת הורה (יום 11.6.13), ימשיכו להיות זכאיות לזכות זו לגבי ילדיהם הקיימים, גם אם בן/ת זוגן אינו/ה עובד/ת או מסיים/ת את עבודתו/ה לפני 15:30 (ובלבד שמילאו את הטפסים).

ח. לא ניתן לנצל את הזכות ליום עבודה מקוצר באופן רטרואקטיבי.

ט. יש להקפיד כי כל העובדים/ות שלהם ילדים בגילאים הרלוונטיים ימלאו את הטפסים המופיעים באתר נציבות שירות המדינה ובתקשי"ר.

תוספת מעונות:

א. תוספת המעונות תינתן לעובדת גם אם בן/ת זוגה אינו/ה עומדת בתנאים של "בן זוג עובד", וכן לאישה שבן/ת זוגן מקבל/ת תשלום עבור גני ילדים ממקור אחר.

ב. לגבי עובד התוספת תינתן במקרים הבאים:

- 1) אם בת זוגו נחשבת כ"עובדת" על פי הגדרות חוק הביטוח הלאומי (ככלל אין צורך להביא אישור מהביטוח הלאומי, אלא רק לבדוק עמידה בדרישות החוק), ואינה מקבלת תוספת מעונות (לרבות תוספת של גני ילדים במשטרה, בצבא או בשב"ס).
- 2) אם בת זוגו איבדה את מקום עבודתה, והיא מצויה בתקופת זכאותה לדמי אבטלה, ובלבד שתקופה זו לא תעלה על שישה חודשים.

ג. על אף האמור לעיל, עובד אשר קיבל תוספת מעונות לפני שבת זוגו יצאה לחופשת לידה, יהיה זכאי לתוספת מעונות גם במהלך חופשת הלידה של בת זוגו.

ד. בן/ת זוג, המצויה/ה בשבתון או בחל"ת לא ת/ייחשב כעובד/ת, אלא אם ת/יציג אישור על עבודה פרטית.

מחלת ילד:

א. אישור על אי ניצול מחלת ילד על ידי בן/ת הזוג יש לבקש באופן שוויוני מגברים ונשים כאחד.

ב. גם לעניין מחלת ילד, ייחשב בן זוג כ"עובד" גם אם הוא לומד באחת מהמסגרות הבאות:

- בקורס להכשרה מקצועית בפיקוח ובמימון ממשלתי
- באולפן לעולים חדשים
- בכולל יום שלם
- בלימודים לתואר ראשון, לתואר שני ולתואר שלישי מוכר, במוסד אקדמי מוכר, כמשמעותם בחוק המועצה להשכלה גבוהה, התשי"ח 1511, בתכנית מלאה (יודגש כי לעניין לימודים באוניברסיטה הפתוחה, תכנית מלאה תחשב כלימודים של 3 קורסים בסמסטר לפחות, המזכים בנקודות זכות לתואר).

בברכה,



עו"ד טלילה שחל-רוזנפלד

מנהלת האגף לשוויון מגדרי ויועצת נציב שירות המדינה לקידום נשים

העתק: מר משה דיין - נציב שירות המדינה, נציבות שירות המדינה
מר רונן שפירא – מנהל האגף הבכיר לתכנון אסטרטגי ומדיניות, נש"מ
עו"ד עידית ביטמן - מנהלת מחלקה בכירה (ייעוץ משפטי), נציבות שירות המדינה
מר נאדר אלקאסם - מנהל תחום (תכנון ובקרה), נציבות שירות המדינה
הממונות על השוויון המגדרי ויועצות המנכ"לים/ות לקידום נשים במשרדי הממשלה,
ביחידות הסמך, במערכת הבריאות ובמשרד הביטחון
חברי הנהלת נציבות שירות המדינה

בכל מקרה של סתירה בין הוראות חוזר זה להוראות התקשי"ר, הוראות התקשי"ר הן ההוראות המחייבות.