

PL514 (Rev 1)

إجازة الابوة المدفوعة

ملخص أساسي

تلتزم الحكومة مساعدة الآباء والأمهات العاملين. لقد تم استحداث حق الحصول على إجازة أبوة مدفوعة للآباء الموظفين الذين ينتظرون مولوداً أو ولد لهم طفل في 6 ابريل / نيسان 2003 أو بعد ذلك.

وفي الوقت ذاته، قامت الحكومة بزيادة وتمديد فترة اجازة الامومة المدفوعة واستحدثت حقوق لاجازة مدفوعة للابوين المتبنين وحق للوالدين الذين لديهم اطفال صغار ان يتقدموا لعمل مرن. هذه الحقوق، بجانب الحقوق الموجودة بشأن الحصول على اجازة ابوية واخذ عطلة من العمل لصالح من تقوم على رعايتهم - التابعين لك- ، توفر فرصاً اكبر من ذي قبل للموازنة بين العمل والحياة الاسرية وهذا متوافق ومفيد لكفاءة الاعمال التجارية.

توفر هذه النشرة المعلومات الاساسية عن حق الاجازة المدفوعة للآباء. ولا ترمي الى شرح التفاصيل ويجب عدم اعتبارها إفادة قانونية رسمية.

حق الحصول على اجازة ابوة مدفوعة متاح كذلك للموظفين الذين يعيش معهم طفل متبني. انظر الى نشرة الآباء المتبنين - حق الحصول على اجازة مدفوعة (PL 515) Adoptive parents - rights to leave and pay (تتوفر معلومات اضافية على موقع شبكة الانترنت [www.dti.gov.uk/er/individual/adopt-pl515.htm](http://www.dti.gov.uk/er/individual/adopt-pl515.htm) او من خط طلب المطبوعات DTI Publications orderline. تفاصيل الاتصال موجودة في قسم المعلومات الاضافية).

تتوفر احدث نسخة من هذه النشرة وارشادات مفصلة عن الآباء العاملين - حقوق الاجازة المدفوعة Working fathers- rights to leave and pay (PL 517) على موقع: [www.dti.gov.uk/er/paternity.htm](http://www.dti.gov.uk/er/paternity.htm) او من خط طلب مطبوعات DTI - ( تفاصيل الاتصال موجودة في قسم المعلومات الاضافية). للمزيد من المعلومات حول المسائل المتعلقة بالعمل يمكنكم زيارة الموقع التالي: [www.dti.gov.uk/er](http://www.dti.gov.uk/er)

فبراير / شباط 2003

## إجازة الابوة المدفوعة الاجر

عقب ولادة الطفل، تمنح حقوق اجازة الابوة المدفوعة الاجر للموظفين المستحقين للإجازة الحق بأخذ اجازة مدفوعة الاجر للعناية بالطفل او لمساعدة الام.

### تواريخ البدء

سيستفيد الموظفون الذين يتوقعون ان يولد اطفالهم بتاريخ 6 ابريل / نيسان 2003 او بعد ذلك من قوانين الابوة الجديدة للحصول على اجازة مدفوعة الاجر.

يحق للموظفين الذين يتوقع ان يولد اطفالهم بتاريخ 6 ابريل / نيسان 2003 او بعد ذلك الحصول على اجازة ابوة مدفوعة الاجر حتى لو ولد اطفالهم قبل التاريخ المتوقع.

يحق للموظفين الذين يتوقع ان يولد اطفالهم قبل 6 ابريل / نيسان 2003 لكن اطفالهم ولدوا بعد التاريخ المتوقع في 6 ابريل / نيسان 2003 او بعد ذلك، الحصول على اجازة ابوة مدفوعة ( تنطبق في هذه الحالة ترتيبات اشعار خاصة).

### الإستحقاق

يجب ان تنطبق الشروط التالية على الموظفين ليستحقوا الحصول على اجازة الابوة. يجب

- ان تكون لديهم او يتوقع ان تكون لديهم مسؤوليات في تربية الطفل.
- ان يكونوا الاباء الطبيعيين للطفل او ازواج او شركاء للام.
- ان يكونوا قد عملوا بشكل متواصل عند ارباب عملهم لمدة 26 اسبوع تنتهي بالاسبوع الخامس عشر قبل موعد الولادة المرتقب.

يمكن لارباب العمل ان يطلبوا من موظفيهم تقديم شهادة ذاتية ( انظر ادناه لمعرفة المزيد من التفاصيل) كإثبات على ان شروط الاستحقاق هذه تنطبق عليهم.

## طول فترة إجازة الأبوة

يمكن للموظفين المستحقين ان يختاروا اخذ اجازة الابوة اما لمدة اسبوع واحد او لاسبوعين متتاليين (ليست ايام متفرقة)

يمكنهم اختيار بدء اجازتهم:

- من تاريخ ولادة الطفل (سواء كان ذلك قبل او بعد التاريخ المتوقع)، او
- من عدد ايام او اسابيع مختارة بعد تاريخ ولادة الطفل (سواء كان ذلك قبل او بعد التاريخ المتوقع)، او
- من تاريخ مختار بعد اليوم الاول من الاسبوع المتوقع ان يولد فيه الطفل.

يمكن للإجازة ان تبدأ في اي يوم من ايام الاسبوع او عقب ولادة الطفل لكن يجب اتمامها كالاتي:

- خلال 56 يوماً من التاريخ الحقيقي لولادة الطفل او
- لو ولد الطفل مبكراً، خلال الفترة ما بين الولادة الحقيقية لغاية 56 يوماً بعد اليوم الاول من الاسبوع المتوقع للولادة.

تتوفر فترة اجازة واحدة فقط للموظفين، حتى لو نجم عن نفس الحمل ولادة اكثر من طفل واحد.

## اجر الابوة القانوني Statutory Paternity Pay

يحق لغالبية الموظفين خلال فترة اجازة الابوة الحصول على اجر الابوة القانوني (SPP) من ارباب عملهم.

يدفع اجر الابوة القانوني ارباب العمل لمدة اسبوع او اسبوعين متتاليين طبقاً لرغبة الموظف. ان قيمة اجر الابوة القانوني يساوي القيمة الاعتيادية لاجر الامومة القانوني - ابتداءً من ابريل / نيسان 2003، سيصبح المبلغ £100 بالاسبوع او 90% من معدل الدخل الاسبوعي ان كان ذلك اقل من £100.

ان اي فترة اجر ابوة تبدأ قبل 6 ابريل / نيسان 2003 ستدفع لفترة كاملة بنفس المعدل الاعتيادي لاجر الامومة القانوني منذ شهر ابريل / نيسان 2002 والذي يساوي £75 بالاسبوع.

لا يحق للموظفين الذين يبلغ معدل دخلهم الاسبوعي اقل من الحد الأدنى للدخل لغرض التأمين الوطني (£75 في الاسبوع ابتداءً من ابريل / نيسان 2002) الحصول على اجر الابوة القانوني. قد يحق للموظفين الذين لا يستحقون اجر الابوة الحقيقي، او الذين هم في العادة من ذوي الدخل المنخفض، الحصول على معونة الدخل خلال فترة اجازة الابوة. وقد يكون متاحاً لهم دعماً اضافياً عبر معونة الاسكان او معونة ضريبة البلدية او منحة الضريبة او منحة البداية الاكيدة للامومة. يمكنك الحصول على معلومات اضافية من مكتب العمل المحلي او من مكتب الضمان الاجتماعي.

### إخطار بنية الاب عزمه اخذ اجازة ابوة

يتعين على الموظفين إبلاغ ارباب عملهم عن عزمهم على اخذ اجازة ابوة وذلك قبل نهاية الاسبوع 15 السابق لاسبوع الولادة المتوقع، الا ان لم يكن ذلك الامر معقولاً بشكل عملي. يجب عليهم ان ابلاغ ارباب العمل بما يلي:

- الاسبوع المتوقع لولادة الطفل.
- هل يرغبون بالحصول على اجازة لمدة اسبوع او اسبوعين
- متى يريدون لإجازة الابوة ان تبدأ.

يمكن للموظفين تغيير رأيهم بخصوص تاريخ بدء اجازتهم شريطة إخبار ارباب عملهم مقدماً قبل 28 يوماً (الا ان لم يكن ذلك الامر معقولاً بشكل عملي). يجب على الموظفين ان يبلغوا ارباب عملهم بالتاريخ المتوقع لإستلامهم اجر اجازة الابوة قبل 28 يوماً على الأقل، الا ان لم يكن ذلك الامر معقولاً بشكل عملي.

### شهادة ذاتية Self Certificate

يجب على الموظفين تقديم شهادة ذاتية معبئة لارباب عملهم كاثبات على استحقاقهم لاجر ابوة قانوني (SPP). تجد نموذج من الشهادة الذاتية للاستخدام من قبل الموظفين وارباب عملهم (ان رغبوا بذلك) في النشرة المعنونة: الالباء العاملين - حقوق الاجازة المدفوعة الاجر - Working fathers - right to leave and pay (PL 517) وهي متوفرة على شبكة الانترنت على العنوان التالي: [www.dti.gov.uk/er/paternity.htm](http://www.dti.gov.uk/er/paternity.htm) او من خط طلب مطبوعات DTI (تفاصيل الاتصال متضمنة في قسم المعلومات الاضافية). يمكن كذلك لارباب العمل ان يطلبوا شهادة ذاتية معبئة كدليل على استحقاقية الموظف الحصول على اجازة ابوة. يجب ان تتضمن الشهادة الذاتية اقراراً بان شروط الاستحقاق المعينة تنطبق على الموظف وتقدم المعلومات المحددة اعلاه كجزء من متطلبات الإخطار.

وبتقديم الشهادة الذاتية المعبئة، يكون الموظف قد انجز كلاً من الاخطار وشروط الاثبات للحصول على اجازة الابوة المدفوعة. لا يتوقع من رب العمل ان يقوم بأية فحوصات اضافية.

## إعانات تعاقدية

يحق للموظفين الحصول خلال فترة إجازة الابوة على المعونات المتضمنة في بنود وشروط توظيفهم المعتادة، بإستثناء الشروط المتعلقة براتبهم ( الا لو كان عقد عملهم ينص على عكس ذلك). وعلى اي حال، سيكون غالبية الموظفين مخولين الحصول على اجر الابوة القانوني SPP خلال هذه الفترة. ان كان لدى الموظف حق تعاقدي لإجازة ابوة بالاضافة الى الحق القانوني، فلديه ميزة اختيار الافضل بينهما. ان اي اجر ابوة سيحصل عليه الموظف عن طريق الحقوق التعاقدية سيقبل من قيمة اجر الابوة القانوني الذي يستحقه.

## العودة الى العمل بعد إجازة الابوة

يحق للموظفين العودة الى نفس عملهم بعد انقضاء إجازة الابوة.

## الحماية من الضرر او الفصل

يتمتع الموظفون بحماية من التعرض لاية معاملة ظالمة او من الفصل لآخذهم او لطلبهم اخذ اجازة ابوة. يمكن للموظفين الذين يعتقدون انهم عوملوا بطريقة ظالمة التقدم بشكوى الى محكمة الاشغال.

## إستعادة ارباب العمل للدفعات المالية

يستطيع ارباب العمل إستعادة قيمة اجر الابوة القانوني الذي دفعوه بنفس الطريقة التي يستعيدوا فيها اجر الامومة القانوني. يمكن لارباب العمل استرداد 92% من المدفوعات التي يدفعونها، بينما يمكن لأولئك المستحقين لمعونة ارباب العمل الصغار، استرداد 100% بالاضافة الى مبلغ اضافي كتعويض عما دفعه رب العمل كمساهمات في التأمين القومي المدفوعة لـ (SPP).

بالاضافة الى ذلك، يمكن لمن يحتاج من ارباب العمل الحصول على تمويل مسبق لدفعات (SPP) من قبل العوائد الضريبية Inland Revenue .

## حقوق إضافية لمساعدة العائلة

### الحق بالتقدم للعمل بمرونة

تم استحداث حق للآباء والأمهات الذين لديهم أطفال صغار أو معاقين ان يطلبوا اوقات عمل مرنة. ابتداء من 6 ابريل/ نيسان 2003، اصبح من حق الآباء والأمهات المستحقين الذين لديهم أطفال دون سن السادسة او أطفال معاقين دون سن الثامنة عشر ان يتقدموا بطلب لدوام عمل مرن. يقع على رب عملهم واجب دراسة طلبهم بجدية.

تتوفر النشرة التي تقدم المعلومات الاساسية عن اوقات العمل المرن - الحق بالتقدم (PL 516) Flexible working – the right to apply على الانترنت: [www.dti.gov.uk/er/individual/flexible-pl516](http://www.dti.gov.uk/er/individual/flexible-pl516) او من خط مطبوعات DTI (تفاصيل الاتصال متوفرة في قسم المعلومات الاضافية).

### تغييرات على حقوق الامومة

حدثت تغييرات على حقوق الامومة الحالي بحيث توسعت فترة اجازة الامومة المدفوعة وزادت قيمة اجر الامومة. ستستفيد النساء اللاتي يتوقع لاسبوع ولادتهن ان يبدأ في 6 ابريل / نيسان 2003 او بعد ذلك من قيمة وفترة حقوق الامومة المدفوعة الاجر الجديدة.

تتوفر النشرة التي تقدم المعلومات الاساسية عن التغييرات التي طرأت على اجازة الامومة المدفوعة - Maternity leave - changes (PL 507) وارشادات كاملة حول حقوق الامومة القديمة والجديدة في النوعين من كتيب حقوق الامومة - دليل لارباب العمل والعمال (PL 958) المتوفرين على شبكة الانترنت: [www.dti.gov.uk/er/matenity.htm](http://www.dti.gov.uk/er/matenity.htm). النشرة متوفرة كذلك من خط مطبوعات DTI (تفاصيل الاتصال متوفرة في قسم المعلومات الاضافية).

### الحق بإجازة مدفوعة للآباء المتبنين للأطفال

تم استحداث الحق بالحصول على إجازة مدفوعة الاجر للوالدين المتبنين لاطفال. هذا الحق متاح للأفراد الذين يقومون بالتبني سواء بشكل فردي او مشتركين كزوجين. تم استحداث ايضاً حقوق الاجازة الابوية المدفوعة الاجر لاحد الزوجين او لزوج او شريك المتبني. سيستفيد الموظفون الذين يعيش اطفالهم معهم في 6 ابريل/نيسان 2003 او بعد ذلك التاريخ من تلك الاجازات المدفوعة الاجر للآباء وللمتبنين.

تتوفر النشرة التي تقدم المعلومات الأساسية عن الاجازة المدفوعة الاجر للاباء المتبنين Adoptive parents rights to leave and pay (PL515) – على موقع: [www.dti.gov.uk/er/individual/adopt-pl515regs.htm](http://www.dti.gov.uk/er/individual/adopt-pl515regs.htm) او من خط مطبوعات DTI (تفاصيل الاتصال متوفرة في قسم المعلومات الاضافية).

### الحق بإجازة ابوية مدفوعة وغير مدفوعة لاغراض الرعاية

للموظفين – سواء كانوا امهات او اباء – الذين اتموا العمل لمدة عام كامل لدى ارباب عملهم، الحق بالحصول على إجازة ابوية غير مدفوعة لمدة 13 اسبوع من اجل القيام برعاية طفلهم. يكون بالامكان عادة اخذ الاجازة الابوية لغاية خمس سنوات بعد الولادة او في حالات التبني فانها تكون خمس سنوات من تاريخ وضع الطفل تحت الرعاية (او بلوغ الطفل ميلاده 18، ان كان ذلك اقرب زمناً).

من حق الاباء الذين لديهم اطفال معاقون الحصول على 18 اسبوع اجازة ابوية (كانت في السابق 13 اسبوع) لغاية بلوغ الطفل ميلاده الثامن عشر شريطة ان تكون لديهم الفترة التي الاستحقاقية من الخدمة.

كذلك من حق كافة العاملين الحصول على اجازة معقولة غير مدفوعة الاجر للتعامل مع حالات الطوارئ او الحالات غير المتوقعة المتعلقة بمن يعتمد على رعايتهم.

تتوفر ارشادات كاملة حول حق الاباء في الحصول على اجازة Parental leave (PL509) او فترة توقف عن العمل لرعاية المعتمدين عليهم (URN 99/1186) على عنوان الموقع التالي: [www.dti.gov.uk/er/regs.htm](http://www.dti.gov.uk/er/regs.htm) او من خط طلب مطبوعات DTI (تفاصيل الاتصال متوفرة في قسم المعلومات الاضافية).

### معلومات إضافية

- يمكن للعاملين ولارباب العمل ان يستخدموا موقع الارشادات التفاعلي لـ DTI على العنوان التالي: ([www.tiger.gov.uk](http://www.tiger.gov.uk)) من اجل التعرف على مستحقات اجازة الابوة والامومة المدفوعة الاجر.
- تتوفر كتيبات التوجيه المذكورة في هذه النشرة من قبل خط طلب مطبوعات DTI والرقم هو: 0870 1502 500 او يمكنكم طلبها عبر الانترنت على: [www.dti.gov.uk/publications](http://www.dti.gov.uk/publications)

- يمكن لأرباب العمل الحصول على معلومات إضافية حول SPP من دائرة العوائد الضريبية ([www.inlandrevenue.gov.uk/employers](http://www.inlandrevenue.gov.uk/employers)) التي تنتج كتيب مساعدة لأرباب العمل عن الأجر ووقت التوقف عن العمل للوالدين E15 Pay and time off work for parents . (النسخ متوفرة عن طريق الاتصال برقم الهاتف 08457 646 646) للمزيد من المساعدة، يمكن لأرباب العمل الاتصال بخط مساعدة أرباب العمل على رقم 0845 714 3143.
- للحصول على نصائح إضافية حول قضايا قانون العمل، بما في ذلك الحقوق الجديدة، وكذلك إرشادات حول الممارسة الجيدة يمكن الحصول عليها من ACAS ([www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)) أو بالاتصال بهاتف المساعدة (08457 47 47 47).
- يمكن للأعمال التجارية الصغيرة أن تسجل لدى [www.businesslink.org](http://www.businesslink.org) من أجل استلام مذكرات وتحديثات حول التغييرات على قانون العمل. تتوفر كذلك معلومات واسعة النطاق حول المساعدة للأعمال التجارية الصغيرة.
- يمكن عادة توفير المعلومات حول كافة نواحي تشريعات العمل لدى المحاسبين ومكتب إرشاد المواطنين ومنظمات أصحاب العمل ومقدمي النصائح القانونية ووحدات الأجر المتدني ونقابات العمال ومجموعة من القطاعات الخاصة والهيئات التطوعية.