

Handläggare  
Bengtsson Annika

Datum  
2016-10-27

Diarienummer  
KSN-2016-2226

Kommunstyrelsen

## Tillägg till Uppsala kommuns rörlighetsriktlinjer

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslås besluta

**att anta tillägg till Uppsala kommuns rörlighetsriktlinjer enligt bilaga.**

### Ärendet

Den 1 januari 2017 införs heltid som norm i Uppsala kommun vilket innebär att alla tillsvidareanställningar på deltid, förutom vissa undantag, konverteras till heltidsanställningar. En ny form av tjänstledighet, tjänstledighet från heltidsarbete, bör införas för att tillmötesgå medarbetarens behov av och önskan om att inte arbeta heltid.

### Föredragning

Den 17 juni 2015 antog kommunstyrelsen riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning i Uppsala kommun. Av riktlinjerna framgår bland annat kommunens inställning till tjänstledighet. Riktlinjerna är tvingande. Tillägg till riktlinjerna bör göras enligt nedan.

I samband med införandet av heltid som norm behöver en ny form av tjänstledighet, tjänstledighet från heltidsarbete, införas då det finns medarbetare som av olika anledningar inte kan eller vill arbeta heltid.

Den nya tjänstledigheten föreslås gälla från och med 1 januari 2020 för samtliga medarbetare med en tillsvidareanställning på heltid, då heltidsinförandet är genomfört och rimlig tid har givits verksamheterna och medarbetarna för anpassning.

Tjänstledigheten är en rättighet och kan inte nekas en medarbetare under förutsättning att ledigheten anmäls senast vid den tidpunkt som fastställs inom respektive förvaltning. Tjänstledigheten ska gälla för ett år i taget. När i tid detta år börjar löpa fastställs inom respektive förvaltning. Då det inte är en lagstadgad tjänstledighet innebär det att medarbetaren inte har rätt att avbryta sin tjänstledighet innan periodens utgång.

Tjänstledighet annan tidsperiod än ett år är ingen rättighet, men kan beviljas av chef om verksamheten så tillåter.

Under perioden 1 januari 2017 till 31 december 2019 föreslås vissa övergångsregler. De innebär att de medarbetare som under denna period konverterats från deltidсанställning till heltidсанställning har rätt att få tjänstledigt med den sysselsättningsgrad som överstiger den sysselsättningsgrad som medarbetarna hade tidigare. Även denna tjänstledighet ska anmälas senast vid den tidpunkt som fastställs inom respektive förvaltning och ska gälla för ett år i taget.

*Ekonomiska konsekvenser*

De ekonomiska konsekvenser som följer av införande av denna nya tjänstledighet bedöms obefintliga då ledigheten är utan lön. Eventuella vikariekostnader bör kunna täckas av den minskade lönekostnad som uppstår på grund av tjänstledigheten.

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson  
Stadsdirektör

Christoffer Nilsson  
Chef kommunledningskontoret

Handläggare  
Bengtsson Annika

Datum  
2016-10-27

Diarienummer  
KSN-2016-2226

## Bilaga

# Tillägg i Uppsala kommuns rörlighetsriktlinjer

## Rätt till tjänstledighet från heltidsarbete

1 januari 2020 införs en ny form av tjänstledighet, tjänstledighet från heltidsarbete. Den gäller för samtliga medarbetare som är tillsvidareanställda på heltid. Tjänstledigheten är en rättighet och kan inte nekas en medarbetare under förutsättning att ledigheten anmäls senast vid den tidpunkt som fastställs inom respektive förvaltning. Tjänstledigheten gäller för ett år i taget. När i tid detta år börjar löpa fastställs inom respektive förvaltning. Då det inte är en lagstadgad tjänstledighet innebär det att medarbetaren inte har rätt att avbryta sin tjänstledighet innan periodens utgång.

Tjänstledighet för annan tidsperiod än ett år är ingen rättighet, men kan beviljas av chef om verksamheten så tillåter.

Under tidsperioden 1 januari 2017 till 31 december 2019 gäller övergångsregler. De gäller för de medarbetare som under denna period haft en tillsvidare deltidsanställning som konverterats till heltid. Dessa medarbetare kan välja att arbeta heltid eller den sysselsättningsgrad som gällde innan konverteringen.