

§ 252

Uppsala kommuns riktlinjer för tjänstledighet från heltidsarbete

KSN-2022-01898

Beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

1. **att** fastställa riktlinjer för tjänstledighet från heltidsarbete från 1 oktober 2022.

Sammanfattning

Då Uppsala kommuns riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning upphävs från 1 oktober 2022 måste beslut fattas för att riktlinjerna för tjänstledighet från heltidsarbete ska fortsätta gälla efter det datumet.

Riktlinjer för tjänstledighet från heltidsarbete fastställdes av kommunstyrelsen 13 juni 2019 §138. Riktlinjerna har gällt sedan 1 januari 2020.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 23 augusti 2022
- Bilaga 1, Uppsala kommuns riktlinjer för tjänstledighet från heltidsarbete

Yrkanden

Jonas Segersam (KD) yrkar att rätten till deltid ska kunna ges ner till 50%, och inte bara till 75% deltidsarbete som i föreliggande förslag.

Erik Pelling (S) yrkar avslag på yrkandet från Jonas Segersam (KD).

Beslutsgång

Ordföranden ställer Jonas Segersams (KD) yrkande mot avslag och finner att arbetsutskottet bifaller yrkandet.

Därefter ställer ordföranden föreliggande förslag mot avslag och finner att arbetsutskottet bifaller detsamma.

Kommunstyrelsens arbetsutskott
Protokoll

Datum:
2022-09-20

Reservation

Jonas Segersam (KD) reserverar sig mot beslutet till förmån för eget yrkande.

Kommunledningskontoret
Tjänsteskrivelse till kommunstyrelsen

Datum:
2022-08-23

Diarienummer:
KSN-2022-01898

Handläggare:
Annika Bengtsson

Uppsala kommuns riktlinjer för tjänstledighet från heltidsarbete

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

1. **att** fastställa riktlinjer för tjänstledighet från heltidsarbete från 1 oktober 2022.

Ärendet

Då Uppsala kommuns riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning upphävs från 1 oktober 2022 måste beslut fattas för att riktlinjerna för tjänstledighet från heltidsarbete ska fortsätta gälla efter det datumet.

Riktlinjer för tjänstledighet från heltidsarbete fastställdes av kommunstyrelsen 13 juni 2019 §138. Riktlinjerna har gällt sedan 1 januari 2020.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret.

Innan beslut om riktlinjerna fattades 2019 involverades både förvaltningarna och fackliga företrädare i centrala samverkansgruppen och i chefssamverkansgruppen. Detta resulterade i det förslag på riktlinjer som beslutades av kommunstyrelsen 13 juni 2019.

Att fastställa riktlinjerna för tjänstledighet från heltidsarbete innebär en fortsatt likabehandling och rättssäkerhet för medarbetarna vilket har positiva konsekvenser både för barn- och jämställdhetsperspektivet. Ärendet bedöms inte ha några konsekvenser sett ur näringslivsperspektivet.

Föredragning

15 juni 2022 fattade kommunstyrelsen beslut om att upphäva Uppsala kommuns riktlinjer för intern rörlighet, övertalighet samt bemanning från 1 oktober 2022 då omfattande ändringar kommer att gälla i lagen om anställningsskydd (LAS) från det datumet.

Uppsala kommuns riktlinjer för tjänstledighet från heltidsarbete ingår i dessa riktlinjer som upphävs och måste därför fastställas genom ett nytt beslut för att fortsätta gälla efter 1 oktober 2022.

Riktlinjer för tjänstledighet från heltidsarbete fastställdes av kommunstyrelsen 13 juni 2019 §138. Riktlinjerna har gällt sedan 1 januari 2020 och är följande:

- rätt att vara tjänstledig från heltidsarbete i intervall om jämna fem procent,
- rätt att gå ner till som lägst 75 procents tjänstgöring,
- rätt att, som alternativ till ovanstående, vara tjänstledig från heltidsarbete med 1,92 procent,
- rätt till tjänstledighet från heltidsarbete förutsätter att det inte redan finns pågående tjänstledigheter, både lagstadgade och övriga, eller arbetstidsförkortningar,
- ledigheten förläggs i samråd med berörd chef utifrån verksamhetens behov.

Tjänstledigheten gäller för samtliga medarbetare som är tillsvidareanställda på heltid, enligt kollektivavtalet Allmänna bestämmelser. Tjänstledigheten är en rättighet och kan inte nekas en medarbetare under förutsättning att ledigheten anmäls senast vid den tidpunkt som fastställs inom respektive förvaltning.

Medarbetare som har en deltidsanställning på grund av att annan part bedömt att det inte finns arbetsförmåga på heltid, till exempel medarbetare som har stadigvarande sjukersättning, omfattas av denna rätt till ledighet. Om anställningen understiger 75 procents tjänstgöring innebär det dock att enbart alternativet med ledighet om 1,92 procent kan anmälas.

Tjänstledigheten gäller för ett år i taget. När i tid detta år börjar löpa fastställs inom respektive förvaltning. Då tjänstledigheten inte är lagstadgad har medarbetaren inte rätt att avbryta sin tjänstledighet innan den beviljade periodens utgång.

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

Under tiden dessa riktlinjer gällt har de blivit väl etablerade och förvaltningarna har utvecklat rutiner för att hantera de årliga anmälningarna om tjänstledighet från medarbetarna.

Det har även utvecklats en förmåga till flexibilitet gällande att där medarbetaren önskar ledighet med en annan omfattning än de fastställda nivåerna bevilja det i de fall verksamheten medger det. Ledigheten på 1,92 procent har uppskattats av många medarbetare, både redan anställda och nyanställda, som velat ha möjlighet till extra ledighet, antingen som strötimmar eller en hel sammanhängande vecka, utan att löpande behöva vara partiellt lediga.

Ekonomiska konsekvenser

Inte aktuellt i ärendet.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 23 augusti 2022
- Bilaga 1, Uppsala kommuns riktlinjer för tjänstledighet från heltidsarbete

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Ingela Hagström
Utvecklingsdirektör och
biträdande stadsdirektör

Normerande styrdokument

Beslutsfattare:
Kommunstyrelsen

Dokumentansvarig:
HR-direktör

Datum:
ÅÅÅÅ-MM-DD

Diarienummer:
KSN-2022-01898

Uppsala kommuns riktlinjer för tjänstledighet från heltidsarbete

Policy

Riktlinje

Rutin

Vägledning

Innehåll

Inledning	3
Syfte.....	3
Omfattning	3
Riktlinjer om tjänstledighet från heltidsarbete	3
Ansvar	4
Relaterade dokument.....	4

Inledning

Denna ledighet är ett komplement till lag- och avtalsreglerad ledighet. Tjänstledighet från heltidsarbete möjliggör för de medarbetare som av olika anledningar inte kan eller vill arbeta heltid att arbeta deltid, utan att det krävs stöd för ledigheten i lag eller avtal. Tjänstledighet från heltidsarbete främjar hållbara anställningar då medarbetarnas livssituation kan ändras över tid.

Syfte

Riktlinjerna syftar till att tydliggöra den rätt till tjänstledighet från heltidsarbete som gäller i Uppsala kommun. Riktlinjerna ger anställda och representanter för arbetsgivaren stöd i hanteringen av ansökningar om tjänstledighet enligt riktlinjerna.

Omfattning

Riktlinjerna omfattar alla medarbetare som är tillsvidareanställda på heltid, enligt kollektivavtalet Allmänna bestämmelser, i Uppsala kommun.

Riktlinjer om tjänstledighet från heltidsarbete

- rätt att vara tjänstledig från heltidsarbete i intervall om jämna fem procent,
- rätt att gå ner till som lägst 75 procents tjänstgöring,
- rätt att, som alternativ till ovanstående, vara tjänstledig från heltidsarbete med 1,92 procent,
- rätt till tjänstledighet från heltidsarbete förutsätter att det inte redan finns pågående tjänstledigheter, både lagstadgade och övriga, eller arbetstidsförkortningar,
- ledigheten förläggs i samråd med berörd chef utifrån verksamhetens behov.

Tjänstledigheten är en rättighet och kan inte nekas en medarbetare under förutsättning att ledigheten anmäls senast vid den tidpunkt som fastställs inom respektive förvaltning.

Medarbetare som har en deltidsanställning på grund av att annan part bedömt att det inte finns arbetsförmåga på heltid, till exempel medarbetare som har stadigvarande sjukersättning, omfattas av denna rätt till ledighet. Om anställningen understiger 75 procents tjänstgöring innebär det dock att enbart alternativet med ledighet om 1,92 procent kan anmälas.

Tjänstledigheten gäller för ett år i taget. När i tid detta år börjar löpa fastställs inom respektive förvaltning. Då tjänstledigheten inte är lagstadgad har medarbetaren inte rätt att avbryta sin tjänstledighet innan den beviljade periodens utgång.

Tjänstledighet för annan tidsperiod än ett år eller med annan omfattning är ingen rättighet, men kan beviljas av berörd chef om verksamheten så tillåter. Tjänstledigheten med 1,92 procent måste dock sökas för ett helt år.

Tjänstledigheten i intervall om jämna fem procent ner till som lägst 75 procents tjänstgöring innebär en löpande minskning av arbetstiden.

Tjänstledighet med 1,92 procent motsvarar en arbetsveckas ledighet, oavsett vilket arbetstidsmått som är aktuellt. Tjänstledighet med 1,92 procent är inte en löpande minskning av arbetstiden utan en timpott som medarbetaren söker ledigt från. Ledigheten förläggs i samråd med berörd chef och kan tas ut som enstaka timmar eller som heldagar om verksamheten tillåter. Denna ledighet är ett alternativ till fem procents intervall ner till som lägst 75 procents tjänstgöring. De båda alternativen kan inte kombineras. Tjänstledighet med 1,92 procent gäller alltid ett år i taget, den kan inte beviljas för del av år.

Ansvar

Kommunstyrelsen ansvarar enligt arbetsgivarstadgan för riktlinjerna och beslutar dessa.

Relaterade dokument

Arbetsgivarstadga för Uppsala kommun