

Normerande styrdokument

Beslutsfattare:
Kommunstyrelsen

Dokumentansvarig:
HR-direktör

Datum:
2022-09-28

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