

LOKALT AVTAL OM BEVILJANDE AV PRÖVNINGSBASERAD AVLÖNAD ELLER OAVLÖNAD TJÄNSTLEDIGHET ELLER ARBETSLEDIGHET

Behandlad av samarbetskommittén: 5.5.2021, § 23

Godkänd av stadsstyrelsen: 24.5.2021, § 140

Gäller från och med 18.6.2021

1. Avtalets syfte

Med avtalet kommer man överens om principerna för beviljande av prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet. Med prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet avses en sådan tjänst- eller arbetsledighet som arbetsgivaren inte enligt lag och avtalsbestämmelser är skyldig att bevilja.

2. Avtalets natur

Detta avtal är ett i kapitel IV i det kommunala huvudavtalet avsett lokalt tjänst- och arbetskollektivavtal, i vilket man överenskommer om principerna för beviljande av Lovisa stads prövningsbaserade tjänst- eller arbetsledigheter.

3. Tillämpningsområde

Detta avtal gäller de tjänsteinnehavare och anställda i Lovisa stad för vilka tillämpas det allmänna kommunala tjänst- och kollektivavtalet (AKTA), det kommunala tjänst- och kollektivavtalet för teknisk personal (TS), kommunala tjänst- och kollektivavtalet för läkare (LÄKTA) eller det kommunala tjänst- och kollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA).

4. Att besluta om prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet

Det beslutas om prövningsbaserade tjänst- eller arbetsledigheter i enlighet med § 56 i Lovisa stads förvaltningsstadga.

5. Avlönad tai oavlönad prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet

Då man överväger om prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet ska beviljas ska man beakta ändamålsenlighetssynpunkterna. Innan man beviljar tjänst- eller arbetsledighet undersöker man hur skötandet av uppgifterna ordnas under tjänst- eller arbetsledigheten.

A) Avlönad prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet

Centralens direktör beslutar om att bevilja prövningsbaserade avlönade tjänstledigheter och arbetsledigheter då ledigheterna som ska beviljas överskrider två dagar per år.

Centralens direktör beslutar om att bevilja prövningsbaserade avlönade tjänsteledigheter och arbetsledigheter i fall där ledigheten som beviljas överskrider två dagar per år.

Chefen beslutar om att bevilja prövningsbaserade avlönade tjänstledigheter och arbetsledigheter i fall där ledigheten som beviljas är högst två dagar per år.

Prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet beviljas lokalt endast i specialfall och av tungt vägande skäl. Orsaken till avlönad prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet kan vara till exempel orsaker som kan jämföras med § 11 i kapitel V i AKTA.

Enligt det kommunala arbetsmarknadsverkets rekommendation beviljas tjänst- eller arbetsledighet för mötesdagarna utan att minska inkomsten av ordinarie arbetstid för dem som deltar i huvudavtalsorganisationernas högsta beslutande organ sammanträden då tjänst- eller arbetskollektivärenden behandlas under dessa sammanträden och då detta är möjligt med tanke på arbetsenhetens verksamhet.

Som högsta beslutande organ för de organisationer som är parter i de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen anses de organ som uppräknas i kapitel V § 11 mom. 3 i AKTA.

B) Oavlönade prövningsbaserade tjänst- eller arbetsledigheter på över en månad

Stadsstyrelsen beslutar om att bevilja, avbryta och återkalla prövningsbaserade tjänsteledigheter och arbetsledigheter på över en månad för personer som valts av stadsfullmäktige eller stadsstyrelsen.

Centralens direktör beslutar om att bevilja, avbryta och återkalla prövningsbaserade oavlönade tjänsteledigheter och arbetsledigheter på över en månad till den del som befogenheten inte hör till stadsstyrelsen.

Då man överväger om oavlönad prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet ska beviljas ska man särskilt beakta ändamålsenlighetssynpunkterna.

Chefen ska i prövandet av att bevilja oavlönad ledighet säkerställa att beviljandet av ledighet inte äventyrar skötseln av arbetsuppgifterna eller förorsakar arbetsgivaren tilläggskostnader. I beviljandet av tjänst- eller arbetsledighet ska man också beakta möjligheterna att få en vikarie som fyller behörighetskraven innan ledigheten beviljas.

Huvudprincipen är att ledighet inte beviljas för tjänst hos annan arbetsgivare om det inte är fråga om

- kortvarigt arbete som ökar kunnandet och som kan påvisas vara till nytta i det egna arbetet eller på annat sätt vara till fördel för staden
- uppgifter av projektkaraktär eller sakkunniguppdrag, vars längd är kända på förhand
- situationer där arbetsgivaren har ett särskilt intresse, till exempel på grund

av interna tjänstearrangemang eller organisationsändringar.

Om en anställd eller tjänsteinnehavare blir vald till en annan stadigvarande tjänst eller uppgift inom Lovisa stad kan ledighet beviljas för den nya uppgiftens provotid eller högst för ett år.

Beslut om oavlönad prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet ska alltid motiveras.

C) Oavlönade prövningsbaserade tjänst- eller arbetsledigheter på under en månad

Beträffande korta ledigheter är det primära alternativet semester, sparad ledighet eller utbytesledighet. Oavlönad tjänst- eller arbetsledighet utgör andrahandsalternativet.

Chefen beslutar om att bevilja, avbryta och återkalla prövningsbaserade oavlönade tjänstledigheter och arbetsledigheter på under en månad.

Tjänst- eller arbetsledighet ansöks i Populus med elektroniska blanketter och chefen godkänner tjänst- eller arbetsledigheten i Populus.

Om en anställd ansöker om prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet för en hel vecka, ansöks och beviljas tjänst- eller arbetsledigheten från måndag till söndag. Tjänst- eller arbetsledighet för hela veckan kan inte beviljas från måndag till fredag.

Om en anställd eller en tjänsteinnehavare behöver och ansöker om tjänst- eller arbetsledighet för kortare tid än en vecka, till exempel enbart för torsdag och fredag behöver inte tjänst- eller arbetsledighet för lördag och söndag ansökas eller beviljas.

Tjänstledighet för lärare

Om en lärare har haft oavlönad tjänstledighet och inte ansökt om tjänstledighet för skolans eller läroanstaltens semestertid (höst-, jul-, sport- eller påsklov), har läraren inte rätt till lön under ledigheten (UKTA del A kapitel V § 32). Bestämmelsen gäller inte sommarlov.

Syftet med bestämmelsen är inte att en kort tjänstledighet ska leda till ledighet utan lön, till exempel så att en lärare som har en veckas tjänstledighet före jullovet ska bli utan lön för jullovet (UKTA del A kapitel V § 32, Kommunala arbetsmarknadsverkets cirkulär 23/2007).

6. Avbrytande och återkallande av prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet

Kapitel 6 § 28 i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

7. Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller tillsvidare från och med xx.xx.2021.

8. Godkännande av avtalet

Stadsstyrelsen godkänner avtalet på Lovisa stads vägnar.

Avtalet undertecknar på arbetsgivarens vägnar av stadsstyrelsens ordförande och stadsdirektör samt på personalens vägnar av fackförbundens huvudförtroendemän.

Lovisa xx.x.2021

Tom Liljestränd,
stadsstyrelsens ordförande

Jan D. Oker-Blom,
stadsdirektör

Eveliina Passi, FOSU

Päivi Kanervio, Tehy

Juha-Pekka Palasmaa, Jyty

Reijo Pulkkinen, JHL

Nathalie Herneoja, SuPer