

	KORSNÄS KOMMUN	Bilaga 2		
	tel.: 06/3479 111			
	fax.: 06/3479 190	12.6.2017		
ALLMÄNNA REGLER FÖR FRÅNVARO PGA SJUKDOM OCH HÄLSOVÅRD				
HUVUDREGEL:				
Tjänsteinnehavare/arbetstagare har rätt att få tjänst- och/eller arbetsledighet p.g.a arbetsoförmåga . Fr.o.m. 4:e dagen krävs intyg av (företags)hälsovårdare eller läkare , som fastslår arbetsoförmågan . (Akta kap 5, § 1, mom.1-3).				
Arbetsgivaren, Korsnäs kommun, rekommenderar att intyg skaffas fr.o.m. 1:a frånvarodagen / (vardagen). Sjukfrånvaro dokumenteras alltid. OBS Respektive förmannen avgör när intyg behövs.				
Av samhället ordnad, systematisk hälso- och sjukvård såsom företagshälsovård, mammografi, får ske under arbetstid. Fortsatt undersökning och behandling med anledning av dessa får också ske under arbetstid. Befrielse från arbetet ordnas för undersökningen/behandlingen. Om restiden infaller på tjänsteinnehavarens/arbetstagarens ordinarie arbetstid, förlängs inte arbetstiden av denna orsak. (AKTA kap 3, § 4, mom. 2 pkt 4)				
Man kan inte få ledighet med lön för att vårda en nära anhörig men man kan få avlönad ledighet för att ordna vården av sjukt barn . Maximitiden är 4 arbetsdagar, dock rätt till lön för 3 på varandra följande kalenderdagar. OBS! Vid behov skall utredas att båda föräldrarna inte utnyttjar ledigheten samtidigt. (AKTA kap 5, § 16, mom 1-3). Intyg över vård av sjukt barn krävs från första frånvarodagen.				
SJUKDOMSFALL	MED LÖN	UTAN LÖN	INTYG till förman	ANMÄRKNING
1. LÄKARBESÖK				
- akuta läkarbesök	x		sjukintyg	
- läkarbesök (sjukhus, hvc, privata) för konsultation på eget initiativ		x		
- undersökning på remiss av läkare till specialist, eller laboratorie - eller röntgen undersökning		x	kallelse	Huvudregel: Bör i regel ske på ledig tid. (AKTA kap. 3, § 4, mom. 2 pkt 5)
- undersökning på remiss av läkare till specialist, eller laboratorie - eller röntgen undersökning	x			Då undersökning inte kunnat ordnas på egen tid.
2. TANDLÄKARBESÖK		x		
3. HÄLSOVÅRD				
- beordrade hälsokontroller	x		kallelse	
- systematisk och planmässig fthv	x		kallelse	
- mödrarådgivning		x		Huvudregel: Bör i regel ske på ledig tid. (AKTA kap. 3, § 4, mom. 2 pkt 5)
- mödrarådgivning	x			Då undersökning inte kunnat ordnas på egen tid.
- massundersökningar t.e.x mammografi och lungröntgen	x		kallelse	
4. MESSAGE, AKUPUNKTUR, BESÖK HOS FYSIOTERAPEUT OCH MASSÖR		x		
5. BARN				
Egna barn under 10 år				
- rätt att vara hemma 1-4 arbetsdagar för ordnande av vård för akut insjuknat barn, lön för 3 kalenderdagar	x		intyg	
- rätt att vara hemma 1-4 arbetsdagar för ordnande av vård för akut insjuknat barn, 4:e kalenderdagen oavlönat		x	intyg	
- fr.o.m femte arbetsdagen enligt arbetsgivarens prövning för tjänstledighet		x	intyg	
O/CW/Frånvaro2017 inför förvstadga 2025.xls				
Godkänt av samarbetsorganet 23.2.2000 och 17.5.2017				
Godkänt av kommunstyrelsen 24.2.2000, § 69a.				
Godkänt av samarbetskommittén § 14/2017, kst § 119/2017 samt fmge förvstadga kompl. § 79/2017.				

KORTA TJÄNST-/ARBETSLEDIGHETER INOM KORSNÄS KOMMUN, FASTSTÄLLA PRINCIPER

Inom socialväsendet anholder personalen årligen om en hel del arbets-/tjänstledigheter. Socialnämnden har därmed önskat att ärendet diskuteras och att enhetliga linjer bland kommunens anställda tas fram.

Enligt följande har socialchef Carina Mattans sammanfattat förfrågan:

”Socialnämnden har påtalat behovet av riktlinjer vid beviljande av provningsbaserade arbets-/tjänstledigheter. Detta för att bidra till ett enhetligt förfarande för kommunens anställda. Nuvarande huvudregel fastställdes vid behandling av principer för tjänstledigheter i kommunfullmäktige § 8, 18.01.1995. Denna lyder;
1.”Huvudregeln är att provningsbaserad tjänstledighet utan lön skall vara till nytta för arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren sålunda att en allmän förkovran för den ordinarie uppgiften kan uppnås genom arbetspraktik eller annan erfarenhet.”

Inom socialväsendet har ca sex arbetstagare årligen beviljats ledighet om ca 2-4 veckor med orsak ”privata skäl”. Antagandet är att arbetstagarna under tiden utför ex växthus- och pälsningsarbete. En förutsättning för att arbetstagarna beviljas ledighet är att tillgång till vikarie finns.

Enligt kommunstyrelsens beslut § 61, 13.03.2002 (Samarbetskommittén § 9/02) införtjänas semester endast enligt ett anställningsförhållande, d.v.s. om man är anställd under tjänstledighet vid annan arbetsgivare och införtjänar semester hos denne så tjänas ingen semester in vid Korsnäs kommun.

AKTA § 4 pt 9; ledighet likställda med arbetade dagar;
Annan tjänst-/arbetsledighet under sammanlagt högst 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret, förutsatt att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren under kvalifikationsåret har varit i arbete hos kommunen eller samkommunen minst 22 arbetsdagar.

Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren får semester eller semesterersättning för tjänst-/arbetsledigheten på grund av ett anställningsförhållande till en annan arbetsgivare, kan man helt och hållet låta bli att räkna en sådan frånvarotid som likställd med arbetade dagar. Som annan tjänst-/arbetsledighet anses också frånvarotid som överskrider de i punkt 2, 5 och 6 nämnda frånvarotider.

F.d medlem i samarbetskommittén Anna-Lisa Moss har informerat om att man i organet beslutat att man kan uppge ”privata skäl” som orsak till tjänst-/arbetsledighet. Undertecknad har inte hittat beslutet. Arbetsgivaren har svårigheter att avgöra intjänande av semester eller inte om orsaken uppges vara privata skäl. Huruvida en arbetstagare står i anställningsförhållande till annan kan även vara en bedömningsfråga.

Tidpunkten för hållande av arbets-/tjänstledighet samt längden på ledigheten har betydelse för intjänande av semester eller inte. T.ex. om en arbets-/tjänstledighet på 4 veckor hålls fördelat på två kalendermånader, så införtjänas semester båda månaderna – men inte om ledigheten hålls under en kalendermånad.

Behov av förtydligande:

- riktlinjer för beviljande av prövningsbaserade arbets-/tjänstledigheter, ex skall arbetsledighet ges för växthus-, farmarbete, resa eller utan angiven orsak?
- riktlinjer för intjänande av semester under prövningsbaserad arbets-/tjänstledighet – ex bedöms en arbetstagare stå i anställningsförhållande om denne arbetar/"hjälp till" i familjeföretaget?
- rekommendationer för tidpunkt för arbets-/tjänstledighet
- riktlinjer för huruvida orsak till anhållen arbets-/tjänstledighet måste uppges

Bedömning av vilka orsaker en arbets-/tjänstledighet skall hållas kan vara svårt. Kommunstyrelsen har flera år beviljat tjänsteinnehavare/arbetstagare möjlighet att ta ut semesterpenning i ledig tid förutsatt att ingen vikarie krävs. Detta har tillkommit utifrån en ekonomisk inbesparing. Inom socialväsendet/vårdsektorn är detta i princip omöjligt. Vikarie behövs nästan alltid."

SEMESTERBESTÄMMELSER:

Samarbetskommittén och kommunstyrelsen har redan behandlat principerna för införtjänning av semester samt sparande av semesterdagar § x 13.3.2002.

Semesterbestämmelserna i enlighet med AKTA-avtalet förnyades fr.o.m. semesterkvalifikationsåret 1.4.1999-31.3.2000. De nya bestämmelserna tillämpades således fr.o.m. semesterperioden 2.5-30.9.2000.

Syftet med reformen var att skapa ett mera rättvist system för personalen oberoende anställningsförhållandets art, arbetstidsformen eller arbetstidens längd. Ett enkelt system utan förlängningar och lördagsregler.

I tillämpningsdirektiven:

§ 4, pkt 9 "Dagar som likställs med arbetade dagar" sägs att, Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare får semester eller semesterersättning för tjänst/arbetsledigheten p.g.a. ett annat anställningsförhållande till en annan arbetsgivare, kan man helt och hållet låta bli att räkna en sådan frånvarotid som likställd med arbetade dagar.

§ 8 "Sparande av semester" sägs att,

Av de semesterdagar som en tjänsteinnehavare/arbetstagare tjänar in under vart och ett kvalifikationsår kan han helt eller delvis spara den del

som överstiger 15 semesterdagar att tas ut som sparad ledighet antingen under den semesterperiod som följer på semesterårets semesterperiod eller därefter, om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren och arbetsgivarens representant kommer överens om detta. Den sparade ledigheten ges vid en tid som tjänsteinnehavaren/arbetstagaren och arbetsgivarens representant kommer överens om.

Samarbetskommittén samt kommunstyrelsen beslöt § 9, 8.3.2002 respektive § 61, 13.3.2002 följande gällande semesterrätten:

- Semester införtjänas endast enligt ett anställningsförhållande, d.v.s. om man är anställd under tjänstledighet (från Korsnäs kommun) vid annan arbetsgivare och införtjänar semester, införtjänas ingen semester vid Korsnäs kommun
- Semester kan sparas i enlighet med § 8 i AKTA. Ansökningstiden för sparande av semester är i samband med godkännande av den ordinarie semestern, d.v.s. i april respektive september månad. Vid synnerligen vägande personliga skäl kan ansökan om sparande av semester anhållas om två (2) månader på förhand.

Ordf:s/Kd:s förslag:

Bestämmelserna gällande semesterrätten behandlas i enlighet med gällande kommunstyrelsebeslut § 61, 13.3.2002.

Samarbetskommittén diskuterar socialnämndens frågeställningar samt ger förslag till kommunstyrelsen.

Principerna för beviljande av tjänst-/arbetsledigheter bör omfatta samtliga avdelningar inom Korsnäs kommun.

SamKom § 8 Beslut:

Godkändes enhälligt.

Gällande socialnämndens frågeställningar preciserades följande:

- Orsak anges alltid då en tjänsteinnehavare/arbetstagare anhåller om prövningsbaserade ledigheter. Arbetsgivaren (Korsnäs kommun) tar inte ställning till huruvida lön erhålls eller inte.
- Semester införtjänas och erhålls i enlighet med AKTA-avtalets semesterbestämmelser, d.v.s. i enlighet med kommunstyrelsens beslut av **§ 61, 13.3.2002**.
- Arbets-/tjänstledigheter planeras till lämpliga tidpunkter för det ordinarie arbetet.
- Då arbets-/tjänstledigheter beviljas bör finnas tillgång till kompetenta vikarier, då behov av vikarie föreligger.

Kd:s förslag:

Kommunstyrelsen besluter i enlighet med samarbetskommitténs förslag.

Kst § 230 Beslut:

Godkändes enhälligt.

Bilaga 4**LÄNGRE PRÖVNINGSBASERADE TJÄNST-/ARBETSLEDIGHETER INOM KORSNÄS KOMMUN,
FASTSTÄLLA PRINCIPER**

Samarbetskommittén har 5.4.2004 föreslagit principer för korta tjänst-/arbetsledigheter inom Korsnäs kommun. Ytterligare har efterlysts regler för hur kommunens skall förhålla sig till beviljande av längre tjänst-/arbetsledigheter.

Riktlinjer för beviljande av långa tjänst-/arbetsledigheter behövs också för att bidra till ett enhetligt förfarande för kommunens anställda. Nuvarande huvudregel fastställdes vid behandling av principer för tjänstledigheter i kommunfullmäktige § 8, 18.01.1995. Denna lyder;

1."Huvudregeln är att provningsbaserad tjänstledighet utan lön skall vara till nytta för arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren sålunda att en allmän förkovran för den ordinarie uppgiften kan uppnås genom arbetspraktik eller annan erfarenhet."

I fråga om provningsbaserade tjänst-/arbetsledigheter finns följande tillämpningsdirektiv i AKTA-avtalets kap 5, § 20, mom 3:

Tillämpningsdirektiv

Med provningsbaserad tjänst-/arbetsledighet avses sådan tjänst-/arbetsledighet som arbetsgivaren inte är skyldig att bevilja enligt lag eller avtalsbestämmelser. Rekommendationsavtal finns dock t.ex. gällande tjänstledighet för utbildning (KA cirkulär A 58/95).

Vid övervägning av om provningsbaserad tjänst-/arbetsledighet skall beviljas bör man beakta ändamålsenlighetssynpunkter, såsom möjligheten att få uppgifterna skötta under denna tid. Enligt avtalsparternas mening kan man i allmänhet inte anse det ändamålsenligt att tjänst-/arbetsledighet beviljas från måndag till fredag, om lördag och söndag i regel är lediga dagar för den anställda. Tjänst-/arbetsledighet kan dock inte beviljas för längre tid än vad personen i fråga har anhållit om. I ett sådant fall kan man bli tvungen att avslå ansökan, men myndigheten bör då upplysa den sökande om att tjänst-/arbetsledigheten kan beviljas om den söks för hela veckan. Om å andra sidan en anställd med ovan nämnda arbetstid behöver tjänst-/arbetsledighet t.ex. enbart för torsdag och fredag, kan man inte förutsätta att han anhåller om ledighet också för lördag och söndag.

Det vore skäl för kommunerna och samkommunerna att omfatta en så enhetlig praxis som möjligt i fråga om beviljande av provningsbaserad tjänst-/arbetsledighet. Det lönar sig att lokalt fatta ett principbeslut om på vilka grunder sådana ledigheter beviljas och när de skall vara avlönade etc. och att informera tjänsteinnehavarna och arbetstagarna om dessa grunder. Innan beslutet fattas skall ärendet behandlas i enlighet med det allmänna avtalet.

För Korsnäs kommun kunde således följande regler utformas för beviljande av prövningsbaserade långa tjänst-/arbetsledigheter.

Allmänna regler :

- Tidperiod: primärt 1.4-30.9 eller 1.10-31.3
- Tjänst- arbetsledighetens längd: primärt 6 mån eller längre punkterna 1-3 nedan
- Antal ledig/yrkeskategori: 1 månad eller längre punkt 4 nedan
- Ansökan inlämnas: 1-2 beroende på verksamhetspunkt
- Arbetstid: 2 månader före ledighetens början tas vikarie in under "lågsäsong" bör arbetstiden anpassas

Vikarie som har varit anställd ett år är jämställd med ordinarie anställd personal.

1. Deltidstjänstgöring

- arbetstid varierande procent av heltid
- lämplig vikarie som arbetsgivaren godkänner
- orsaker: familjeskäl, hälsoskäl, studier

2. Deltidstjänstgöring med komplettering av arbetslös person

- i princip positiv inställning
- lämplig vikarie som arbetsgivaren godkänner

3. Alterneringsledighet

- i princip positiv inställning
- lämplig vikarie som arbetsgivaren godkänner

4. Övriga tjänstledigheter

a. Semester tas ut i första hand

b. Annat arbete

- efter 4 års tjänstgöring/arbete vid kommunen
- arbete som är till nytta för verksamhetspunkten
- tjänsteinnehavaren/ arbetstagaren ger förslag på lämplig vikarie/ arbetsgivaren har förslag på lämplig vikarie
- tillgång till vikarie är en förutsättning
- för max ett (1) år med ev. förlängning enligt prövning, därefter krävs igen 4 års tjänstgöring/arbete

c. Trängande familjeskäl

- i princip positiv inställning

- lämplig vikarie som arbetsgivaren godkänner

d. En "extra semester"

- tjänst-/arbetsledighet beviljas om lämplig vikarie finns
- orsak anges

e. Övrig tjänstledighet

- kan lämpligt arbete inte anvisas under "lågsäsong" (= t.ex. köksor, städare och skolgångsbiträden i skolor) kan tjänst-/arbetsledighet beviljas eller permittering ske,
- har lämpligt arbete anvisats, men inte accepterats, är det fråga om tjänst-/arbetsledighet.

Beredning: Caroline Westerdahl, tel. 06-3479 126,
caroline.westerdahl@korsnas.fi

Kd:s förslag:

Samarbetskommittén föreslår för kommunstyrelsen att:

- Reglerna för längre prövningsbaserad tjänst-/arbetsledighet godkänns i enlighet med ovan.
- Principerna för beviljande av tjänst-/arbetsledigheter bör omfatta samtliga avdelningar inom Korsnäs kommun.

SamKom § 22 beslut:

Godkändes.

Kd:s förslag:

Kommunstyrelsen godkänner att:

- Reglerna för längre prövningsbaserad tjänst-/arbetsledighet godkänns i enlighet med ovan.
- Principerna för beviljande av tjänst-/arbetsledigheter bör omfatta samtliga avdelningar inom Korsnäs kommun.

Kst § 231 Beslut:

Godkändes enhälligt.