

Riktlinje för tjänstledighet

Dokumenttyp:	Riktlinje
Beslutad av:	Personal- och organisationsutskottet (2011-08-24)
Gäller för:	Alla kommunens verksamheter
Giltig fr.o.m.:	2011-08-24
Dokumentansvarig:	HR-kontoret
Senast reviderad:	
Senast granskad:	2019-07-01

Allmänt

Dessa riktlinjer syftar till att ge chefer och medarbetare ett gemensamt och tydligt underlag för hantering av olika tjänstledigheter.

Det är alltid verksamhetens intresse som måste sättas främst vid bedömning av ansökan om ledighet.

Riktlinjerna ska gagna verksamheten och bidra till att Vetlanda kommun upplevs som en attraktiv arbetsgivare, där medarbetaren har möjlighet till personlig utveckling och karriär.

Tjänstledighet

Tjänstledighet som saknar stöd i lag och avtal är ingen generell rättighet. Ledighet utan lön kan beviljas om det inte innebär alltför stora olägenheter för verksamheten. Exempel på olägenheter kan vara ökade personalkostnader, stor personalrörlighet, svårighet med bemanning eller andra verksamhetsmässiga problem. Nedan följer olika typer av tjänstledigheter.

Vikariat eller annan tidsbegränsad anställning hos Vetlanda kommun

Kan beviljas i högst 18 månader. Beslutsfattare får efter samråd göra en verksamhetsmässig bedömning om ledigheten kan beviljas.

Annan befattning, tillsvidareanställning, hos Vetlanda kommun

Kan beviljas i högst 6 månader i samband med provanställning.

Andra skäl

Andra skäl kan till exempel vara att pröva arbete hos annan arbetsgivare. Det ska alltid göras en avvägning mellan den sökandes skäl och de eventuella olägenheter det innebär för verksamheten. Tjänstledighet kan beviljas i högst 6 månader. Vid ledighet för enskild angelägenhet som överstiger 6 månader, skall frågan prövas av HR-chefen.

Ansökan om ledighet

Ansökan inlämnas i god tid till närmsta chef, ju längre ledighet, ju tidigare ansökan.

Vem beslutar?

Grundregeln är att tjänstledighet beslutas vid varje förvaltning enligt gällande delegationsordning. Om det uppstår frågor av principiell natur, ska det alltid ske en avstämning med HR-kontoret. Ledighet överstigande 6 månader prövas av HR-chefen.

Ledighet enligt lag eller avtal

Rätten till ledighet är i stor utsträckning reglerad i lag och avtal. Det kan till exempel vara rätt till föräldraledighet, studieledighet, vid enskilda angelägenheter m.m.

Bestämmelserna reglerar ledigheter och eventuella förmåner.

Beslut

Efter kontroll att sökande uppfyller förutsättningarna för ledigheten och kan visa de handlingar som erfordras, fattas beslut.

Anmärkning

Genom beslut av personal- och organisationsutskottet (POU § 23/10), kan hel föräldraledighet beviljas till dess barnet fyller 3 år och partiell till dess barnet fyller 12 år.