



# LEKA KOMMUNE

Retningslinjer for redusert bruk  
av uønsket deltid



LEKA KOMMUNE

Vedtatt i K.sak 36/15

### §1 INNLEDNING

I Leka kommune er deltidsarbeid størst i ikke-pedagogiske stillinger i skole, SFO og barnehage samt i turnusstillinger innen pleie- og omsorgstjenesten. I all hovedsak dreier det seg om kvinnelige arbeidstakere, og en del av disse er fornøyde med en slik ordning fordi det gjør det mulig å tilpasse arbeidet til familielivet. Det er når den ansatte ønsker mer avtalt arbeid uten å få det, at det dreier seg om uønsket bruk av deltid. Retningslinjene er ment til å peke på virkemidler som kan bidra til å redusere uønsket bruk av deltidsarbeid samt fastsette rammer for utvidelse av arbeidsforhold i Leka kommune.

Ved opprettelse av nye stillinger skal det som hovedregel ikke opprettes mindre enn 50 % stilling.

### §2 LOV- OG AVTALEVERK

Deltidsansattes rett til utvidelse av stilling er regulert i arbeidsmiljølovens § 14-3 og i hovedtariffavtalens § 2.3:

Arbeidsmiljøloven:

*Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.*

Hovedtariffavtalen:

*Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern utlysning i kommunen tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.*

Fortrinnsrett til ny ansettelse for arbeidstakere som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold (for eksempel nedbemanning) går foran deltidsansattes fortrinnsrett til utvidet stilling. Det presiseres i tillegg at før en stilling betraktes som ledig for utlysning, skal behovet for interne omplasseringer for personer som står i stillingsbanken være vurdert.

### § 3 FORUTSETNINGER

Rammer

Utvidelse av stilling skal skje innenfor rammene av gjeldende lov- og avtaleverk. Det betyr at bestemmelser om arbeidstid og fritid i arbeidsmiljølovens kapittel 10 skal overholdes.

Økonomi

De virkemidler som tas i bruk må ligge innenfor godkjent budsjett. Det betyr at de tiltak som iverksettes ikke skal utløse ekstra kostnader.

Oppdeling av stillinger

Stillinger på 75 – 100 % skal som hovedregel ikke deles opp. Disse utlyses internt i kommunen dersom det er kvalifiserte deltidsansatte som ønsker større stilling. Hvis ikke foretas eksternt utlysning på vanlig måte.

Ikke skape nye små stillinger

Utvidelse av stilling for deltidsansatte skal ikke medføre at det skapes nye helgestillinger eller andre små stillinger.

### § 4 KARTLEGGING

Deltidsansatte skal melde fra skriftlig til sin leder om de ønsker utvidet stilling.

### § 5 VIRKEMIDLER FOR UTVIDELSE AV STILLING

Det viktigste virkemiddelet for å utvide arbeidsforhold skjer ved at ledige stillinger blir utlyst internt i kommunen for at deltidsansatte kan søke på større stillinger. Forutsetningen er at de er kvalifisert for stillingen. Ved flere fortrinnsberettigede søkere gis tilbudet til den best kvalifiserte ihht. kriteriene i hovedtariffavtalens §2.2 (dvs. teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet i stillingen).

Andre mulige virkemidler for å utvide arbeidsforhold kan være:

- ✓ Ved intern fordeling av ledige stillinger (også små helgestillinger).
- ✓ Gjennom kopling av flere stillinger i kommunen.
- ✓ Ved å ta i bruk mulighetene i MinVakt kan deltidsansatte ha mulighet til å melde inn ønsker i hele organisasjonen.
- ✓ Vurdere om deltidsansatte gjennom kompetanseheving kan gis mulighet til å kvalifiseres til utvidet stillingsstørrelse.

#### 5.1 Intern fordeling av ledige stillinger

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplassen og oppgavefordeling og vurdere sammenslåing av delte stillinger.

Deltidsansatte i turnusstillinger kan tilbys utvidelse av arbeidsforholdet ved at ledige stillinger fordeles på to eller flere personer og koples til deres eksisterende stillinger i driftsenheten. Dette gjelder også ledige helgestillinger. På bakgrunn av kartlegging over hvem som ønsker større stilling, foretar leder en gjennomgang av arbeidsplan og oppgavefordeling og ser på muligheten for å fordele stillingen internt.

Det er en forutsetning at alle vaktene i stillingen blir dekket så det ikke oppstår turnushull med den følge at nye små stillinger skapes. Det innebærer at de ansatte må være villige til å arbeide mer i helgene for å få utvidelse av arbeidsforholdet.

Premissene for slik stillingsøkning må fremgå av arbeidsavtalen. Hvis ikke alle vaktene i turnus kan fordeles internt i driftsenheten utlyses stillingen på vanlig måte.

#### Saksgang:

Utvidelse av arbeidsforhold etter dette punktet skal drøftes med ansattes representant før saken legges frem i ansettelsesutvalget.

#### 5.2 Kopling av flere stillinger i kommunen

##### Turnusstillinger

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid og fritid fører til at det fort oppstår praktiske problemer når ansatte kombinerer flere arbeidsfold i kommunen. Disse er først og fremst knyttet til turnusstillinger. Eksempelvis gjelder det når helgestillinger koples til annen stilling på dagtid. Lovens krav til fritid i løpet av sju dager medfører at de må ha en fridag i den andre stillingen når de jobber i helgene hvis de jobber alle ukedagene.

Med henvisning til ovenstående gis det ikke åpning på generelt grunnlag for at turnusstillinger kan koples til andre arbeidsforhold. Unntak gjelder når ledige turnusstillinger kan fordeles på deltidsansatte etter reglene i punkt 5.1.

Unntak kan også gjelde stillinger med dagarbeidstid som kan tilpasses turnusstillinger ifht. daglig og ukentlig arbeidstid, fridager, ferier mm. uten at det er til vesentlig ulempe for driften. Merkantile stillinger kan være et eksempel på dette.

### Stillinger innen skole / SFO

Kopling av arbeidsforhold innen skole / SFO benyttes allerede som virkemiddel for utvidelse av arbeidsforhold for deltidsansatte. Ordningen er fordelaktig for alle parter ved at den ansatte kan få større stilling, kontinuiteten mellom skole og SFO styrkes, og antall ansatte innen rektors ansvarsområde reduseres. Rektor har ansvar for å foreta en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling ved ledighet for å vurdere kopling av stillinger for ansatte som ønsker utvidelse av arbeidsforholdet.

### Kopling av andre stillinger med dagarbeidstid

Andre stillinger med dagarbeidstid kan koples såfremt det ikke medfører vesentlige ulemper for driften, og under forutsetning av at den ansatte er kvalifisert for stillingen.

### **5.3 Bruke MinVakt for flere driftsenheter**

Ordningen innebærer at det opprettes vikarpool eller ressursbank, der deltidsansatte får en høyere stillingsstørrelse mot at økningen dekkes med vikarvakter. Ordningen gir fordeler ved at arbeidsgiver får jevn vikartilgang av kjente folk, mens den ansatte sikres en høyere fast lønnsinntekt. Forutsetningen for å inngå i en slik ordning er at den ansatte er villig til å ta vakter på alle arbeidssteder innen det området vikarpoolen dekker. Det vil også påhvile deltakerne å selv sørge for og ta tilstrekkelig antall vakter for å oppfylle avtalen.

Beregning av fremtidig vikarbehov må basere seg på regnskapstall de siste årene, og antall ansatte i vikarpoolen, samt avtalt stillingsstørrelse, må vurderes i forhold til dette. Vakter avtales med 14 dagers frist. Ansatte i vikarpoolen vil kunne dekke forutsigbart fravær, mens akutt vikarbehov må dekkes ved tilkalling på vanlig måte av tilgjengelige vikarer innen eller utenfor vikarpoolen. Opprettelse av vikarpool forutsetter at det utarbeides nærmere retningslinjer for hvordan ordningen skal fungere.

## **§ 6 MÅLSETNING FOR LEKA KOMMUNE**

1. Alle ansatte skal ha en stillingsstørrelse de er fornøyde med.
2. Ved hver enkelt driftsenhet skal det foretas en konkret vurdering, i samarbeid med tillitsvalgt / verneombud, hvilke tiltak det er aktuelt å innføre for å redusere uønsket bruk av deltid. Denne vurderingen skal være gjennomført innen utgangen av 2014.04.30

## **§ 7 EVALUERING**

Senest innen utgangen av 2015 skal det foretas en evaluering av om retningslinjene har gitt de ønskete resultater i forhold til å oppnå redusert bruk av uønsket deltid i Leka kommune.