



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Personalsektionens föredragningslista
27.10.2022 kl. 9.00

BILAGOR

Direktiv för prövningsbaserade tjänste- och arbetsledigheter 1.1.2023

Många tjänste- och arbetsledigheter (tjänsteledigheter) regleras via lag eller tjänste- och arbetskollektivavtal, t.ex. graviditetsledighet, vårdledighet studieledighet etc. För sådana ledigheter, där det inte finns något sagt i lag eller kollektivavtal, är det arbetsgivarens representant som på basen av en prövning beslutar om ledigheten. I prövningen behöver förpersonen beakta verksamhetens behov, arbetsgemenskapens och arbetstagarens situation och behov. För att så långt som möjligt få en likabehandling av personalärenden, har detta tillämpningsdirektiv utarbetats.

I direktivet betonas vikten av att verksamheten skall tryggas. Hur verksamheten tryggas avgörs från fall till fall, och kan innebära att man behöver ta in en vikarie eller att man genom andra arrangemang klarar sig utan vikarie. Tidpunkten kan ha stor betydelse för om en ledighet kan beviljas. I t.ex. semestertider är det svårare att ordna en ledighet.

Korta prövningsbaserade ledigheter utan lön

Gällande korta prövningsbaserade tjänste-/arbetsledigheter utan lön iakttas kollektivavtalets tillämpningsanvisning för ledigheter och inkluderande av lediga dagar. En ledighet utan lön som är fem arbetsdagar lång och sträcker sig från måndag till fredag ska beviljas så att lördag och söndag även ingår i beslutet. På samma sätt behandlas en ledighet som stäcker sig från t.ex. torsdag-onsdag. veckoslutet inkluderas i beslutet. Arbetstagaren upplyses om att ledigheten ska sökas på detta sätt, innan förpersonen kan godkänna ansökan. Förpersonen kan inte ensidigt ändra en ansökan.

Partiell tjänsteledighet (deltidsarbete)

Förpersonen prövar om deltidarbete kan ordnas.

Kriterier:

- kan verksamheten tryggas
- arbetstiden kan vara 40 %, 50 %, 60 %, 75 % eller 80 %
- partiell tjänsteledighet kan beviljas sammanlagt för högst två år.

Om arbetstagaren önskar fortsätta arbeta deltid efter två år och arbetsgivaren kan ordna med deltidarbete, kan arbetsavtalet och befattningen enligt överenskommelse ändras till en deltidsbefattning.

Undantag

I undantagsfall kan deltid vara ett sätt att trygga verksamheten eller en viss kompetens. I sådana fall kan undantag göras från huvudregeln. Det här är t.ex om det finns obesatta tjänster inom ett specialområde och där arbetsinsatsen från ett deltidarrangemang är värdefull. Undantag från huvudregeln kan också göras om deltid kan ordnas utan att man anställer vikarie.

Tjänsteledighet för arbete hos annan arbetsgivare

Då arbetstagaren fått fast anställning hos annan arbetsgivare

- Huvudregeln är att ingen tjänst/arbetsledighet beviljas
- av vägande skäl kan tjänsteledighet beviljas för högst sex månader. Är t.ex. i arbetsgivarens intresse.
- Om det finns oskötta tjänster/befattningar eller om verksamheten kan ordnas utan att man anställer vikarie, kan tjänst/arbetsledighet enligt prövning beviljas för högst sex månader
- Då arbetstagaren fått en anställning på viss tid hos annan arbetsgivare, prövas förpersonen ledigheten utgående från följande kriterier:
 - kan verksamheten tryggas
 - bedöms ledigheten vara till nytta för arbetsgivaren
 - tjänsteledigheten kan beviljas för högst sex månader

Undantag

Om tjänsteledighet har sökts för arbete hos viktiga samarbetspartners, eller om man genom den inskaffar en specialkompetens, kan ledighet beviljas för ett år.

Tjänsteledigheter av privat orsak

Prövas enligt följande kriterier

- verksamheten kan tryggas på ett bra sätt
- tjänsteledigheten kan beviljas för högst sex månader

Interna tjänsteledigheter

Huvudregeln är att alla lediga vakanser utan dröjsmål lediganslås och besätts med fastanställd personal. Interna vikariearrangemang, som t.ex arbetsrotation, ordnas så att det inte uppstår många och långa vikariekedjor.

Kriterier

- verksamheten bör tryggas på båda enheterna och bägge förmännen godkänna arrangemanget
- befrielse från egen tjänst/egna uppgifter beviljas för högst ett år

Om vikariearrangemang gäller ett större utvecklingsprojekt, kan befrielsen från eget arbete uppgå till högst tre år.

Direktiv för personalens deltagande i utbildning 1.1.2023

Fortbildning

Med fortbildning avses utbildning som upprätthåller och förbättrar behövlig kompetens i arbetet. Utbildningen svarar mot personalens omedelbara utbildningsbehov eller fokuserar på kunskaper och färdigheter som behövs i framtiden. Yrkesutbildad personal inom social och hälsovård är i lag skyldig att upprätthålla det kunnande som förutsätts inom respektive yrke.

Arbetsgivaren prövar utbildningssatsningen utgående från både individens och organisationens kompetensbehov och utvecklingsbehov.

Extern utbildning

Deltagande i extern utbildning görs på basen av en behovsprövning. Förmannen bedömer om utbildningen är till väsentlig nytta för arbetstagaren, organisationen och verksamheten.

- Den närmaste förmannen kan bevilja högst 10 dagar tjänstledighet med lön för kompletterande utbildning.
- Om det finns starka motiv för att bevilja mera arbets-/tjänstledighet, förs anhållan med förmannens motiveringar till följande beslutsnivå.
- För externt utbildningstillfälle, beviljas tjänstledighet och arbetstid registreras som för en "normal" arbetsdag.

Deltagande i extern utbildning medför ansvar att dela med sig av kunskaper man införskaffat.

Utbildning som sker kvällstid och veckoslut

Om förmannen godkännt utbildning som infaller under kvällstid eller veckoslut gäller följande kriterier

- det ska finnas ett detaljerat kursprogram
- som arbetstid registreras/ersätts endast undervisningstiden och högst en normal arbetsdag
- arbetstiden godkänns inte som övertid. Beaktas i arbetstidsplaneringen
- resetid räknas inte in i arbetstiden, oberoende om utbildningen sker utomlands eller inom landet.

Ersättningar

För utbildningsresor inom landet ersätts resan enligt billigaste färdmedel. Resetid och arbetstidsåtgång tas med i helhetsprövningen. Dagtraktamente betalas i regel enligt bestämmelserna i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Arbetsgivaren betalar i regel utbildningskostnaderna.

I vissa situationer kan också deltagandet enligt förmannes prövning ske med ledighet utan lön och eller så att inte utbildningskostnaderna ersätts.

Intern utbildning

Intern utbildning är utbildning som välfärdsområdet arrangerar. Då personal deltar i sådan utbildning, ses detta som att arbetstagaren blivit beordrad att delta i utbildningen.

- Arbetstid registreras enligt kursprogrammet. Arbetstiden planeras så att övertid inte uppstår. Som arbetstid registreras tid enligt kursprogrammet.

- Arbetstagaren behöver ett muntligt tillstånd av förmannen att han kan delta i den interna utbildningen, varefter han gör sin kursanmälan via utbildningskalendern.

Vidareutbildning och övriga omfattande utbildningar

1. Med vidareutbildning avses en utbildning som leder till examen och ger formell behörighet och som avläggs av en person som redan har en utbildning och examen på yrkes- eller högskolenivå. Till denna grupp räknas även läkarnas specialiseringsutbildning.

Vidareutbildning kan på vissa grunder stödas genom att arbetstagaren får 2-5 dagar ledighet med lön för närstudiedagar. Dagarna beviljas i förhållande till arbetsidsprocenten, så att fem dagar kan beviljas vid heltidsarbete.

- Utbildningen ska stöda arbetstagarens karriärsutveckling och vara i linje med välfärdsområdets strategi samt utgå från verksamhets- och resursbehov. Förmannen prövar grunderna i varje enskilt fall.
 - Till läkare/tandläkare beviljas fem dagar tjänstledighet med lön för läsledighet inför den tentamen som hör till specialiseringsexamen inom en specialitet som finns representerad inom Österbottens välfärdsområde. Tentdagen kan utgöra en av dessa fem dagar. Läkaren ska ha varit anställd minst nio månader eller ha ett arbetsavtal som omfattar minst nio månader.
2. Specialiseringsutbildning som ger formell behörighet för t.ex Valvira eller FPA:s krav för privatpraktik.
 - Bedömning görs utgående från välfärdsområdets verksamhetsstrategi och ekonomiplan
 - Resursdirektörerna prövar i varje enskilt fall i vilken omfattning stöd ges. Stödet kan ges i form av arbetstid och/eller kostnadsersättningar.
 - Återbetalningsavtal tillämpas.
 3. Deltagande i yrkesmässiga specialiseringsutbildningar / fortbildningar prövas utgående från verksamhetens behov och befintliga budgetanslag. Utbildningarna är till omfattningen vanligtvis 20-40 studiepoäng och kan sträcka sig över 1-2 år.
 - Resultatområdets ansvarsperson prövar i varje enskilt fall om resultatområdet finansierar specialiseringsutbildningen. Finansieringen inkluderar arbetstid för närstudiedagar, kursavgifter och kostnadsersättning.
 - Om totalkostnaderna (inklusive lönekostnader för närstudiedagar) överskrider 4000 €, görs återbetalningsavtal.
 4. För deltagande i ledarskapsutbildning som ordnas regionalt av ortens utbildningsanstalter beviljas tjänstledighet med lön, eftersom det underlättar förmannarekryteringen och kunnandet kommer till nytta i allt utvecklingsarbete.

Avtal om återbetalning av utbildningskostnader

Då välfärdsområdet stöder en vidareutbildning eller en annan omfattande utbildning, utgår man ifrån att arbetstagarna ska arbeta minst tre år efter avslutad utbildning. Man ingår ett återbetalningsavtal, i vilket sägs att om arbetstagaren slutar innan tre-årstiden fyllts, uppstår en återbetalningsskyldighet, vars storlek beror på hur lång tid arbetstagaren arbetat efter avlagd examen. Avtalet uppgörs samtidigt som man beslutar om utbildningen.

Läroavtalsutbildning

För den teoretiska undervisning som ingår i ett läroavtal, beviljas tjänstledighet utan lön. Studeranden får dagpenning från FPA.

Utbildningar som bekostas helt eller delvis av utomstående

Läkemedels- och andra företag för medicinsk utrustning har under en lång tid idkat ett nära samarbete kring fortbildningsverksamhet med landets olika sjukvårdsinrättningar. Samarbetet har utvecklats på ett naturligt sätt, pga den speciellt snabba medicinska utvecklingen.

Beslutsfattare skall iaktta speciella principer då han godkänner en arbetstagares deltagande i utbildning som bekostas av en utomstående firma:

- Utbildningen bör stöda och vara i linje med strategi- och utbildningsplan
- Syftet med utbildningen skall vara att öka arbetstagarens yrkesskicklighet eller förmedla ny/vetenskaplig information
- Information om utbildningstillfället skall riktas till organisationen, så att arbetsgivarens representant kan kontrollera utbildningens innehåll.
- Beslut om vem som skall delta i utbildningen fattas av arbetsgivarens representant, d.v.s. tjänsteinnehavare som har rätt att fatta beslut om tjänstledighet.
- Företaget kan delta i kostnader som arbetsgivaren godkänner för deltagarnas fortbildningar. Kostnadsersättningen kan ges för deltagaravgift, resekostnader, övernattnings- och dagtraktamenten. Då en tjänsteinnehavare/arbetstagare anhåller om tjänstledighet för utbildningen, bör det tydligt framkomma i anhållan vilka kostnader som företaget står för och vilka sjukhuset betalar.
- Ev. övrig till utbildningstillfället hörande gästfrihet som företaget vill visa, skall vara skälig och riktas enbart till deltagarna i utbildningstillfället.