

Retningslinjer om udmøntning af Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal

Baggrund og formål.....	2
1. Anvendelsesområdet	2
2. Formål	3
3. Pligt til tilbud	3
4. Udbud af ledige timer	4
5. Ansøgning om ledige timer	5
6. Tvister	5
7. Evaluering af retningslinjerne	6
8. Ikrafttræden	6
9. Opsigelse	6

Baggrund og formål

Med virkning fra 1. januar 2008 træder en ny rammeaftale om deltidsansattes adgang til højere timetal indgået mellem KL og KTO samt KL og SHK i kraft. Rammeaftalen er et udslag af trepartsaftalen, og KL og KTO samt KL og SHK har med henblik på at implementere pkt. 8 i trepartsaftalen indgået den nævnte rammeaftale.

Formålet med rammeaftalen er:

- 1) at skabe rammerne for at de deltidsansatte, der ønsker det, får mulighed for at arbejde i flere timer eller på fuld tid,
- 2) at sikre at processen med at tilbyde ledige timer bliver så enkel og tydelig som muligt, og
- 3) at pligten til tilbud til allerede deltidsansatte sker på en sådan måde, at opgaverne fortsat løses fagligt forsvarligt.

Nærværende retningslinjer er udarbejdet på baggrund af rammeaftalen og eventuelle tvivlsspørgsmål afklares i overensstemmelse med rammeaftalen.

Kommunen oplever indenfor nogle fagområder store rekrutteringsudfordringer. En måde at håndtere dette på er bl.a. ved at udnytte den arbejdskraftreserve, der er i deltidsansattes overgang til fuld tid.

Personalepolitikken har den attraktive arbejdsplads som målsætning. Formålet med disse retningslinjer er at understøtte og medvirke til at skabe rammerne for, at de deltidsansatte, der ønsker det, får mulighed for at arbejde i flere timer eller på fuld tid.

Der skal tilvejebringes enkle og tydelige processer i forhold til at tilbyde ledige timer og, at pligten til tilbud til allerede deltidsansatte skal ske på en sådan måde, at opgaverne fortsat løses fagligt forsvarligt.

Parterne er enige om, at der med disse retningslinjer åbner sig nogle muligheder for at tænke på tværs af fagområder eller magistratsafdelinger, hvor dette kan være hensigtsmæssigt ud fra en helhedsvurdering og en samlet opgavevaretagelse.

1. Anvendelsesområdet

1.1

Aftalen omfatter deltidsansatte, som er ansat i Århus Kommune og på de selvejende institutioner, med hvilke Århus Kommune har indgået driftsoverenskomst og, som er omfattet af kommunale overenskomster.

1.2

En tidsbegrænset deltidsansat omfattes ikke af retningslinjerne, hvis ansættelsesforholdet er på under en måned.

1.3

Ansatte, som i henhold til aftale eller overenskomst er omfattet af regler, der giver deltidsansatte en bedre retsstilling end denne aftale, bibeholder deres eksisterende rettigheder.

2. Formål

2.1

Retningslinjerne har til formål at skabe rammerne for, at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde flere timer eller på fuld tid.

Bemærkning:

Ved en deltidsansat forstås en ansat, hvis normale arbejdstid, er mindre end den norm for fuldtidsansættelse, der følger af den overenskomst vedkommende er ansat i henhold til.

2.2

Retningslinjerne skal sikre, at processen med at tilbyde ledige timer til deltidsansatte bliver så enkel og tydelig som muligt samt sikre, at pligten til tilbud til allerede deltidsansatte sker på en sådan måde, at opgaverne fortsat kan løses fagligt forsvarligt.

3. Pligt til tilbud

3.1

Når der opstår **permanente** ledige timer til besættelse, har kommunen pligt til at tilbyde de ledige timer til allerede ansatte medarbejdere, som er på deltid.

Bemærkning:

Ved ledige timer til besættelse forstås ledige timer, der er opstået pga. stillingsledighed samt timer, der er opstået ved en beslutning om opnormering. Timer som kun er ledige i en tidsbegrænset periode, fx i forbindelse med en medarbejders sygdom eller barselsorlov, er ikke omfattet af retningslinjerne.

Retningslinjerne skaber ikke en pligt til at genbesætte timer opstået ved stillingsledighed.

3.2

Kommunens tilbudspligt gælder i forhold til deltidsansatte, der ønsker en **tidsbegrænset** en forøgelse af arbejdstiden.

Bemærkning:

Kommunens tilbudspligt omfatter ikke en deltidsansat, der kun i en kortere periode eller visse perioder ønsker en forøgelse af arbejdstiden. Retningslinjerne er dog ikke til hinder for, at der konkret kan indgås aftaler om tidsbegrænset forøgelse af arbejdstiden. Retningslinjerne er ikke til hinder for, at den ansatte og kommunen senere aftaler en nedsættelse af arbejdstiden.

3.3

Tilbudspligten gælder for deltidsansatte på **tjenestestedet**. Tjenestestedet er defineret i punkt 3.4 nedenfor.

3.4

Tjenestestedet udgør som udgangspunkt en arbejdsplads, hvor der i ledelsesfunktionen indgår beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser. Det vil sige et tjenestested er den enkelte forvaltning, fx Socialforvaltningen, Ejendomsforvaltningen, det enkelte dagtilbud, den enkelte skole, det enkelte lokalcenter etc.

De enkelte Magistratsafdelinger kan lokalt indgå aftale med de faglige organisationer om, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte fx flere lokalcentre, flere skoler, distriktsinddeling, flere forvaltninger mv.

3.5

Såfremt et tjenestested konkret og aktuelt defineres på en anden måde end det er fastlagt efter pkt. 3.4, skal tillidsrepræsentanten for de pågældende ansatte holdes bedst muligt orienteret.

3.6

Kommunens tilbudspligt gælder som udgangspunkt i forhold til de deltidsansatte **inden for den overenskomst**, som de ledige timer er fastlagt til.

De enkelte Magistratsafdelinger kan lokalt indgå aftale med de faglige organisationer om, at de ledige timer skal tilbydes deltidsansatte inden for flere overenskomstområder.

Kommunen skal, når der opstår ledige timer, definere hvilke overenskomstgruppe(r), der skal tilbydes de ledige timer. Dette skal fremgå af udbuddet, jf. pkt. 4.1 og pkt. 4.2.

4. Udbud af ledige timer

4.1

Deltidsansatte i målgruppen, jf. pkt. 3.2, pkt. 3.3 og pkt. 3.6 skal have tilbud om ledige timer og skal gives mulighed for at ansøge om de ledige timer.

4.2

Proceduren for, hvorledes kommunen udbyder de ledige timer for de deltidsansatte i målgruppen, herunder frister eller lignende for ansøgninger om de ledige timer fastlægges i de enkelte magistratsafdelinger efter drøftelse i afdelingernes HMU eller lokale MED-udvalg. Der skal her tages hensyn til, hvorledes ledelsen sikrer sig, at de deltidsansatte indenfor de forskellige faggrupper får mulighed for at få kendskab til ledige timer.

4.3

Når der på tjenestestedet opstår ledige timer, skal disse udbydes til allerede deltidsansatte, før der kan ske et opslag af de ledige timer eksternt eller et udbud til andre end de, der er omfattet af pkt. 3.6.

Dog gælder det, at medarbejdere omfattet af Udviklingspolitikken i Århus Kommune pkt. 5.0 om timetal, som de allerførste skal tilbydes de ledige timer. Det vil sige, at medarbejdere omfattet af Udviklingspolitikken pkt. 5.0 har fortrinsret i forhold til de allerede deltidsansatte, der måtte være på tjenestestedet.

Pkt. 4.3 forhindrer ikke, at tjenestestedet besætter de ledige timer med en allerede fuldtidsansat fra tjenestestedet.

Bemærkning:

Pkt. 4.3 har ikke til hensigt at udelukke en fuldtidsansat på tjenestestedet fra at søge om de ledige timer, såfremt pågældende måtte være interesseret heri. Det kan fx være en fuldtidsansat i ældreplejen i aftentjeneste, der søger ledige timer i dagtjeneste.

5. Ansøgning om ledige timer

5. 1

Den deltidsansatte skal kunne opfylde de sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, -sted og - opgaver mv., som er knyttet til de ledige timer.

Bemærkning:

Der vil skulle foretages en konkret vurdering af mulighederne for at imødekomme ansøgningen.

5. 2

Hvor flere deltidsansatte medarbejdere har søgt om ledige timer, afgør tjenestestedet, hvem de ledige timer skal tilfalde.

5. 3

En deltidsansat, der har søgt om flere timer, men får afslag på sin konkrete ansøgning om bestemte ledige timer, har efter anmodning ret til en skriftlig begrundelse.

6. Tvister

6.1

a) Hvis lokale repræsentanter for en forhandlingsberettiget organisation finder, at Århus Kommune ikke efterlever retningslinjerne, rettes henvendelse til den magistratsafdeling, hvorunder det pågældende tjenestested hører med anmodning om et møde til bilæggelse af tvisten. Anmodningen skal fremsættes skriftligt.

Magistratsafdelingen skal inden 1 uge reagere og søge tvisten løst.

b) Løses sagen ikke i magistratsafdelingen skal Borgmesterens Afdeling inddrages snarest og senest 1 uge efter det afholdte møde jf. ovenfor. Dette skal ske skriftligt.

6. 2

Løses sagen ikke ved det lokale møde efter pkt.6.1 b, kan repræsentanter fra KL og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) inden 21 dage tilkaldes med henblik på at bilægge tvisten.

6. 3

Bilægges tvisten ikke efter pkt. 1 og pkt. 2 og finder den forhandlingsberettigede organisation, at en kommune gentagne gange ikke efterlever retningslinjernes pkt. 3 om pligt til til-

bud, kan sådanne sager rejses i henhold til den mellem KL og den forhandlingsberettigede organisation indgåede hovedaftale eller, hvis der ikke er indgået en hovedaftale, efter den pågældende overenskomstbestemmelse om brud.

Bemærkning:

Hvis den forhandlingsberettigede organisation finder, at besættelse af ledige timer på et tjenestested, jf. pkt. 5 om ansøgning af ledige timer, gentagne gange ikke opfylder aftalens formål, vil tvisten kunne behandles efter pkt. 6.3.

6.4

Uenighed om fortolkningen af disse retningslinjer behandles efter aftalen om retstvister.

7. Evaluering af retningslinjerne

Retningslinjerne evalueres i foråret 2009.

Evalueringen skal foretages med fokus på

- ✦ om retningslinjerne er implementeret i magistratsafdelingerne
- ✦ om den har nogen effekt, således at der er sket en stigning i antallet af fuldtidsansatte eller en stigning i det gennemsnitlige timetal for de deltidsansatte og
- ✦ om de deltidsansatte oplever, at de får mere attraktive muligheder, fx via drøftelse i MED.

Til brug for evalueringen laver Århus Kommune statistikudtræk på antal medarbejdere på deltid opgjort pr. magistratsafdeling og pr. overenskomstgruppe en gang årligt.

I særlige tilfælde optages drøftelse om behovet og muligheden for statistikmateriale på tjenestestedsniveau.

8. Ikrafttræden

Retningslinjerne træder i kraft 1. januar 2008.

9. Opsigelse

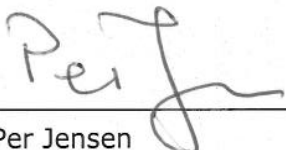
9.1

Retningslinjerne kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts i det år, hvor overenskomstperioden fastsat ved O.08 udløber.

9.2

Opsigelse af disse retningslinjer har ingen konsekvenser for de deltidsansatte, der allerede har opnået flere timer efter disse retningslinjer.

Århus den / - 2007



Per Jensen
Løn og Personalechef

den 11 / 12 -2007



Gordan Ørskov Madsen
Næstformand i FællesMED