

Personalepolitiske retningslinjer med virkning fra 1. april 2016

Særlig frihed:

Alle kommunens medarbejdere er ansat i henhold til en given overenskomst. Denne overenskomst fastlægger lønforhold og andre ansættelsesvilkår, eksempelvis betalte pauser, og overenskomstbestemt frihed. Disse vilkår er grundlaget for alle ansættelsesforhold og kan betyde at kolleger med forskellig uddannelsesmæssig baggrund er ansat efter forskellige overenskomster og dermed har forskellige vilkår, selvom de udfører samme eller beslægtede opgaver.

Herudover kan kommunen selv fastlægge rammer for alle medarbejdere, som skal aftales i kommunens Hoved MED.

Den enkelte leder og medarbejder skal - så tidligt som muligt - drøfte og tilrettelægge særlig frihed, så det giver mindst mulig gene for arbejdspladsen. Begge parter skal overveje om friheden kan gives i form af ferie eller afspadsering af optjente timer INDEN man drøfter om "Særlig frihed med løn" er løsningen i den konkrete situation.

Hoved MED er meget opmærksom på at der er 3 væsentlige hensyn at tage:

1. hensynet til opgaveløsningen
2. hensynet til den enkelte medarbejder
3. hensynet til den pågældendes kolleger

Hoved MED er særlig opmærksom på, at frihed for den enkelte skal tilrettelægges, så det giver *mindst mulig* gene på arbejdspladsen og for de tilbageværende kolleger.

Hensigten er at fastlægge nogle overordnede principper for, hvornår medarbejderen kan få betalt frihed for at klare private og sundhedsmæssige opgaver – udover de rettigheder, som fremgår af de kollektive overenskomster.

Som udgangspunkt skal du som ansat forsøge at tilrettelægge private og sundhedsmæssige aftaler uden for arbejdstiden.

Nedenfor er givet nogle fælles retningslinjer, som gælder for ansatte i Kerteminde Kommune:

Særlig frihed uden løn:

Frihed til læge, tandlæge, psykolog o.lign. uden løn:

Alle ansatte skal forsøge at tilrettelægge lægebesøg udenfor normal arbejdstid. Hvis lægebesøget ikke kan aftales udenfor arbejdstiden, skal besøget tilrettelægges i begyndelsen af arbejdsdagen eller i forbindelse med arbejdsophør, så fraværet giver mindst mulig gene på arbejdspladsen.

Planlagt sygdom: F.eks. kosmetiske operationer:

Såfremt der er tale om lægeordineret operation, vil fraværet blive betragtet som sygdom med løn. Ved egenbetalte operationer skal der afvikles ferie eller tjenestefrihed uden løn.

Fri til børns konfirmation, runde fødselsdage, eget bryllup, sølv- og guldbryllup er frihed for egen regning i form af ferie, 6. ferieuge, fleks / afspadsering eller tjenestefrihed uden løn.

Særlig frihed med løn:

Uopsættelige / akutte besøg hos læge, tandlæge, psykolog m.v. giver ret til frihed med løn. Uopsættelige / akutte lægebesøg med børn eller nærmeste pårørende giver ret til frihed med løn.

Krise i nærmeste familie / nærmeste pårørende: Ved akut opstået sygdom eller dødsfald vurderes det individuelt, om der er mulighed for nedsat tjeneste eller ændret arbejdstid. Der kan eventuelt søges om tabt arbejdsfortjeneste, jfr. lovgivning herom. Kontakt sagsbehandler og/eller Løn & Personale.

Dødsdag og begravelse: ved død og begravelse af nærmeste pårørende gives fri på dødsdag og begravelsesdag. Det er vigtigt, at der indgås en aftale mellem nærmeste leder og medarbejderen herom.

Sygdom og deraf afledt behandling betragtes som sygdom og giver ret til frihed med løn: f.eks. direkte efter operation: lægeordineret genoptræning, som betales af sundhedssystemet. Der skal være dialog om nedsat tjeneste og evt. udarbejdelse af mulighedserklæring.

Jubilæum: 25, 40 og 50 års jubilæer giver fri med løn 1 dag i forbindelse med jubilæet.

Endelig udgave, Godkendt i Hovedudvalget d. 26 april 2016