

Lokale retningsliner for heiltidskultur i Luster kommune

Lov og avtaleverk som ligg til grunn:

Hovudtariffavtalen, kap 1, pkt.2.3, vedlegg 2 i hovudtariffavtalen, kommunane sitt sentralforbund (KS) sin rettleiar om heiltidskultur og Arbeidsmiljølova sine reglar om fortrinnsrett for tilsette og bruk av deltidstillingar.

Overordna målsetjing for arbeid med heiltidskultur

Høgt tal heiltidstilsette/ tal tilsette med stillingsprosent på 80 eller meir.

Heiltidskultur er viktig fordi:

- Sikrar god kvalitet i tenestene ved kontinuerleg å gi føreseielege og trygge tenester.
- Fremjar eit godt, utviklingsorientert og lærande arbeidsmiljø.
- Utnytter den kompetente arbeidskrafta organisasjonen alt har.
- Fremjar Luster kommune som ein attraktiv og inkluderande arbeidsgjevar både for kvinner og menn, yngre og eldre arbeidstakarar.
- Ivaretek arbeidsgivar sitt behov for kompetanse og fleksibilitet.
- Ivaretek arbeidstakarane sine ynskje om stillingsstorleik.

Særtrekk ved Luster kommune – som kan påverke arbeidet med fremjing av heiltidskultur:

- Desentralisert tenesteyting med mange små einingar.
- Store avstandar mellom einingar – dette kan vanskeleg gjere kombinasjonsstillingar.

Overordna retningsliner og tiltak for fremjing av heiltidskultur

- Utlysing og tilsetjing i heil stilling/så høg stillingsprosent som mogleg er hovudmålsetjinga.
- Årleg kartlegging av kor mange fast tilsette i deltidstilling det er som ynskjer auka stilling. Kartlegginga skal brukast for å fremje heiltidskultur.
- Dei som ynskjer auka stilling må søkje på vanleg måte når stillingar er utlyst.
- Turnusplanlegging -og arbeid skal ta omsyn til hovudmålsetjinga så langt råd er. Omsyn til fagkompetanse, ressurstilgang, fleksibilitet og arbeidstakar sine ynskje skal takast omsyn til.
- Fokuserer på verdien av heiltidskultur, informasjon om konsekvensar heiltid har for kvalitet på tenesteytinga, prioritering til vidareutdanning, livsinntekt og pensjon.
- Ha kunnskap om kva som kan vanskeleg gjere arbeid for heiltidskultur – samanhengen med generell samfunnsutvikling, velferdsordningar m.m.
- Ved ledig ressurs/stilling vurdere om fast deltidstilsette kan auke stillingsprosent, jf. HTA 2.3.1.
- Ved ledige vakter bør tilsette som har registrert ynskje om auka stilling prioriterast når dei har rett kompetanse.

- Tilsette som har rettar etter AML §14-9, sekste ledd (3 og 4 års regelen) skal reknast som fast tilsette. Skal ha fast stilling i den gjennomsnittlege stillingsprosenten dei har hatt.
- Fast tilsette i deltidstilling som har rettar etter AML § 14-4, første ledd - har krav på fast auke opp i den stillingsprosenten dei jamleg har jobba i. Den tilsette må sjølv setje fram krav om og dokumentere dette.
- Oppseiing av deler av fast stilling er som hovudregel ikkje mogleg/gir ikkje rett til å behalde den stillingsstorleiken ein ynskjer. Dette kan konkret vurderast og kan gjevast om arbeidstakar og arbeidsgivar har felles interesse.
- Arbeid for heiltidskultur må vegast opp mot behov for tilrettelegging og tilpassing for tilsette med særleg tilretteleggingsbehov, tilrettelegging for tilsette med redusert funksjonsevne og seniorar, samt retten til AFP og reduksjon av stilling frå 62 år, jf. IA – avtalen og AML 10-2, fjerde ledd.