



Retningslinje for orlov uden løn

Indledning

Vi ønsker at fremme fleksibilitet og omstillingsparathed blandt medarbejderne, og er derfor principielt positiv overfor ønsker om orlov uden løn, såfremt dette ikke forringer arbejdsstedets muligheder for en fortsat forsvarlig opgaveløsning.

Formål

Retningslinjen skal sikre, at medarbejdere og ledere kender Ishøj Kommunes rammer for ansøgning om orlov uden løn.

Som udgangspunkt er det en forudsætning for at få orlov fra ansættelsen, at den pågældende medarbejder i orlovsperioden har beskæftigelse, der vil være til gavn for kommunen efter vedkommendes tilbagevenden.

Det vil indgå i vurderingen, om orloven har et personligt og/eller fagligt udviklende sigte.

Beskrivelse

Ved orlov uden løn forstås fritagelse for tjeneste i længere perioder uden løn (og pension).

Orlov som følge af retskrav beskrives ikke her (fx orlov til pasning af alvorligt syge børn, orlov til tjeneste i udlandet for internationale organisationer samt ansættelser i Grønland selvstyre/kommuner, værnepligt, barselsorlov, børnepasningsorlov, borgerligt ombud mm.).

Håndtering

Bevillingen af orlov forudsætter, at centrets/driftsstedets arbejdsopgaver kan løses under en orlovsperiode. Hvis medarbejderen er ansat i en funktion, der af lederen vurderes til at være så specialiseret, at der ikke kan rekrutteres en kvalificeret vikar, eller der ikke er en kollega, der kan varetage funktionen, må der forventes afslag. Dette for at sikre varetagelsen af den daglige drift på arbejdsstedet.

Hensynet til varetagelsen af den daglige drift medfører også, at der vil være en begrænsning på, hvor mange medarbejdere på samme arbejdssted, der kan få bevilget orlov samtidig.

Hensynet til varetagelsen af de daglige opgaver medfører også, at der vil være en begrænsning på, hvor mange medarbejdere på samme arbejdssted, der kan få bevilget orlov samtidig.

Se bilaget til ansøgning om orlov uden løn.

Lokal forankring

LokalMED og personalemøder med status af LokalMED opfordres til løbende at drøfte retningslinjen, ligesom ledere og tillidsrepræsentanterne opfordres til at være behjælpelig med at orientere om ordningen.



Bilag til ansøgning om orlov uden løn

Ansøgning om orlov uden løn

Ved ønske om tjenestefri eller orlov sendes en skriftlig ansøgning til lederen af pågældendes center/driftssted, som har kompetencen til at bevilge tjenestefri og orlov.

Kompetence - godkendelse af orlov den løn

I lederen af centret/driftsstedets overvejelser, skal der - udover de nævnte forhold – lægges vægt på:

- Medarbejderens tjenstlige forhold – fagligt og socialt.
- Hvor længe medarbejderen har været ansat.
- At medarbejderen får mulighed for at afprøve det nye job, før der træffes endelig beslutning om at forlade Ishøj Kommune.

Lederen af centret/driftsstedet skal sikre, at medarbejderen kan vende tilbage til en ledig stilling.

Medarbejderen skal orienteres om, at der ikke kan garanteres, at medarbejderen vender tilbage til en specifik stilling, men må acceptere evt. at blive placeret et andet sted inden for centret/driftsstedet.

Ligeledes skal medarbejderen gøres opmærksom på, at genplacering kan ske på et lavere niveau, såfremt der ikke kan findes et passende job. En eventuel løntilpasning vil kunne komme på tale.

Meddelelse om imødekommelse af ansøgning om orlov uden løn gives skriftligt og afslag skal begrundes skriftligt.

Varighed

Orlov godkendes normalt kun for en periode på op til 12 måneder. Orlov i mere end 12 måneder godkendes efter en individuel vurdering normalt kun i højst 3 år.



Vilkår for orlov:

1. Anciennitet

Ved orlov uden løn optjenes ikke anciennitet.

2. Pensionsbidrag

Pensionsbidrag vil under orlov uden løn blive sat i bero i hele orlovsperioden uanset dennes længde, medmindre andet aftales.

3. Tilbagevenden til Ishøj Kommunen efter orlov

Efter orlov indplaceres medarbejderen som hovedregel på uændrede lønvilkår, dog afstemt efter jobprofil.

Medarbejderen skal senest 3 måneder (for læreres vedkommende dog senest primo januar) inden orlovsperiodens udløb meddele lederen af centret/driftsstedet, om vedkommende ønsker at vende tilbage.

Ønsker medarbejderen at vende tilbage, sender lederen af centret/driftsstedet meddelelse herom til Center for Ledelse og Strategi, som udfærdiger brev til medarbejderen om, at denne genoptager arbejdet.

- Der er følgende generelle regler for genoptagelse af arbejdet: Medarbejderen skal som hovedregel have besked om organisatorisk placering senest en måned før tilbagevenden. Genplacering vil i muligt omfang blive afpasset efter medarbejderens ønsker og kvalifikationer

Genoptagelse af arbejdet før orlovsperiodens udløb

Afbrydelse af orlov før den aftalte periodes udløb kan ske:

- Såfremt begge parter er enige, eller
- Hvis der i forbindelse med bevilling af orlov er fastsat nærmere regler for tilbagevenden før orlovsperiodens udløb.