Ledende stillinger er overordnede stillinger med klare lederfunksjoner. Arbeidstakere i ledende stillinger må i særlig grad ha et større ansvar eller i særlig grad ta selvstendige avgjørelser på vegne av OUS. De må derfor selv avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats, og i stor grad styre sin egen arbeidstid. Ledelse og mulighet til å delegere må være vesentlige elementer i stillingen. Dette er momenter som skal legges til grunn ved vurdering av hvorvidt en leder er omfattet av unntaket fra arbeidstidskapittelet i aml. § 10-12, 1. ledd. Vurderingen knyttet til de ulike kriteriene fylles inn i skjemaet. Skriv en kort beskrivelse/begrunnelse for hvert kriterium.

En arbeidstaker i særlig ledende stilling er ikke unntatt bestemmelsen i aml. § 10-2, 1., 2. og 4. ledd, samt vern for forsvarlig arbeidsmiljø, jf. aml. kap. 4. Arbeidsgiver er pliktig til å sørge for at arbeidstaker får en forsvarlig arbeidstid og arbeidsmiljø.

**OUS – policy**

Ledere på nivå 1- 3 skal normalt være unntatt arbeidstidsbestemmelsene i aml.

Ledere på nivå 4-6 skal vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene skal endelig godkjennes i HR-stab, avdeling for personalpolitikk og HR-rådgivning. HR-leder informerer leder og sender vurderingsskjemaet til Sakarkiv som legger det til HR-drift som restanse.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Stillingstittel:** | **Ledernivå:** | **Avdeling og klinikk:** | **Evt. navn på stillingsinnehaver** |
|  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Kriterium:** | **Vurdering:** |
| Tittel og formell stillingsinstruks vil være en indikasjon på at en stilling er ledende. Det er likevel det reelle innholdet i stillingen som vil avgjøre om stillingen reelt sett er ledende eller ikke. Beskriv det faktiske ansvaret som er tillagt stillingen, herunder fag-personal- og økonomiansvar: (eks. ansvar for ansettelser / initiere oppsigelser iht. OUS rutiner og fullmaktsstruktur, instruksjonsmyndighet, samt omfang av reelt budsjettansvar).  |  |
| Har arbeidstaker myndighet til å treffe beslutninger på vegne av virksomheten? |  |
| Beskriv på hvilken måte leder selv kan styre sin arbeidsinnsats, f.eks. om leder har mulighet til å prioritere oppgaver, har mulighet til å delegere oppgaver til andre, eller om leder må være tilstede til bestemte tidsrom daglig. |  |
| Beskriv i hvilken grad leder må delta i driftsoppgaver på linje med de ansatte. Hvem bestemmer ev. at og når dette ev. skal skje? |  |
| Beskriv på hvilken måte leder har mulighet til å hente seg inn igjen etter en periode etter mye arbeid. Må leder spørre noen å ta seg fri? |  |
| Ansatte som unntas arbeidstidskapittelet tilkommer i utgangspunktet ikke særskilt overtidsbetaling. Er det tatt høyde for dette i vedkommendes totale årslønn? Hva er i så fall si noe om størrelsen på kompensasjonen?  |  |
| Ledere som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene skal ha et forsvarlig arbeidsmiljø. Beskriv hvordan dette er ivaretatt. |  |
| **Vurdert av leder** | Dato:  | Navn:  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Leder skal være unntatt AML § 10-12, 1. ledd** | **Godkjent av HR i klinikk:** |
| Ja/Nei:  | Dato:  | Navn:  |

|  |
| --- |
| **Unntak fra AML § 10-12, 1. ledd skal godkjennes av Avdeling for personalpolitikk og HR-rådgivning:** |
| Godkjent/Ikke godkjent: | Dato:  | Navn:  |