



SENJA KOMMUNE

Prosedyre for prinsipiell metode ved innplassering i stilling

Formål

Formålet med prosedyrebeskrivelsen er å beskrive en metode for innplassering av de ansatte (ledere og medarbeidere) i Senja kommune på en god og hensiktsmessig måte.

Kommunesammenslåing innebærer en virksomhetsoverdragelse og arbeidsmiljøloven kap.16 kommer til anvendelse, og som medfører en omstilling og overtallighet for enkelte stillinger. Prosedyren handler om hvordan medarbeiderne skal ivaretas i de ulike fasene i omstillingsprosessen, og skal ivareta de krav som følger av arbeidsmiljøloven, Hovedtariffavtalen, Hovedavtalen og omstillingsavtalen.

Medvirkning og drøfting

De tillitsvalgte vil medvirke gjennom prosessen i tråd med kravene til informasjon og drøfting i Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og arbeidsmiljøloven.

Blant annet utvelgesområder og utvelgelseskriterier skal drøftes med de tillitsvalgte jf. Hovedtariffavtalen kap. 1 § 3 pkt. 3.3. Endelig beslutning ligger til arbeidsgiver

Framtidig bemanningsplan

Nytt organisasjonskart og behov for fremtidig kompetanse og kapasitet, skal danne grunnlag for en bemanningsplan. Bemanningsplanen angir arbeidsområder, antall stillinger og kompetansekrav i den fremtidige organisasjonen.

Det er en prioritert oppgave å få på plass bemanningen i den nye kommunen slik at de ansatte i god tid før sammenslåingen vet hvor de blir innplassert. Det er videre et ønske å skape minst mulig uro. For de fleste ansatte i nåværende kommuner vil sammenslåingen ikke medføre endringer. Når utvelgesområder er drøftet med de tillitsvalgte vil det bli gitt nærmere informasjon om hvilke områder som blir berørt og hvilke som ikke blir berørt av omstillingen.

Kartleggingssamtale

Omstillingsprosessen skal støttes ved konkret involvering av den enkelte ansatte, Leder skal sørge for at alle ansatte som blir direkte berørt får en særskilt individuell samtale (kartleggingssamtale).

Kartleggingssamtalen skal ha som mål å styrke leders og ansattes gjensidige kunnskap om individuelle forhold som har betydning for den ansatte i forbindelse med innplassering. Hensikten er å få oversikt over relevant formell kompetanse, realkompetanse, tjenestetid, personlige og sosiale forhold, ønsker og behov i forhold til arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår. Leder benytter utarbeidet mal for slike samtaler. Samtalene skal dokumenteres skriftlig ved bruk av malen, og skal underskrives av arbeidstaker og leder. Den ansatte kan ha med seg tillitsperson i samtalen.

Nærmere om innplassering

Det utarbeides stillingsprofil med utgangspunkt i de kriterier som er drøftet med de tillitsvalgte.

Prosjektleder/rådmann foretar intervjuer sammen med innleid kompetanse og tillitsvalgte på aktuelle kandidater for kommunalsjefstillingene, basert på kartleggingssamtaler og stillingsprofil. Det er arbeidsgiver som har beslutningsmyndighet. For øvrige stillinger gjennomføres disse med prosjektleder/rådmann og fremtidig ledergruppe og tillitsvalgte, basert på samme prinsipp.

Følgende kriterier skal drøftes med tillitsvalgte og prioriteres.

- De oppgavene som skal løses
- Kompetansebehov i stillingen
- Den ansattes relevante kvalifikasjoner
- Ansiennitet
- Sosiale konsekvenser for den enkelte skal ivaretas jf aml. Og omstillingsdokumentet/intensjonsavtalen.

Beslutning om innplassering formidles til den ansatte av fremtidig leder i en samtale. I samtalen legges vurderingsgrunnlaget frem. Fremtidig leder må deretter foreta tilsvarende samtale med den/de som ikke blir innplassert på dette tidspunktet for å klargjøre videre saksgang. Herunder aktuelle stillinger som den enkelte er kvalifisert for. Alle som ikke blir innplassert, vil bli vurdert i forhold til «annet passende arbeid», jf arbeidsmiljøloven § 15-7 (2)

Ny arbeidsavtale og overføring til Senja kommune

Nåværende og ny arbeidsgiver skal så tidlig som mulig gi informasjon til alle ansatte og informasjon og drøfting med de tillitsvalgte i tråd med arbeidsmiljøloven § 16-6 og § 16-5.

Alle ansatte i Berg, Lenvik, Torsken og Tranøy vil få ny arbeidsavtale som følge av at de fire kommunene opphører og blir til Senja kommune. Fremtidig leder er ansvarlig for å utarbeide den nye arbeidsavtalen.

Samarbeid mellom nåværende og fremtidige ledere

Nåværende ledere i Berg, Lenvik, Torsken og Tranøy kommuner, har det fulle ansvaret for sine medarbeidere til og med 31.12.19. Imidlertid bør medarbeidere få informasjon fra fremtidig leder også før overføringen. Dette koordineres mellom fremtidig og nåværende ledere for det aktuelle området.

Dato

.....
Underskrift

.....
Underskrift