

## Aftale om jobgaranti

### Grundlæggende oplysninger

Aftalen omfatter ansatte under BUPL's og FOA/PMF's overenskomst ved SFO'ere og klubber i Lyngby-Taarbæk Kommune.

Aftalen gælder i perioden 1.8.2014 – 31.7.2015.

Jobgarantien omfatter situationer, hvor ansatte under de to nævnte overenskomster bliver meddelt påtænkt opsigelse med deres individuelle varsler fra deres nuværende job på en SFO eller en klub på grund af arbejdsmangel som en direkte følge af implementeringen af folkeskolereformen.

Ved meddelelsen om den påtænkte opsigelse, vil de enkelte ansatte blive tilbudt ansættelse på ændrede vilkår indenfor overenskomsternes område i Lyngby-Taarbæk Kommunes kommunale institutioner (klubber, SFO'ere og dagpasningsområdet). Medarbejderen skal ved accept af tilbuddet om jobgaranti tåle, at den pågældendes fremadrettede gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan være op til 10 % lavere end den hidtidige gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, dog således, at timetallet ikke kan sættes længere ned end til gennemsnitligt 15 timer ugentlig.

Hvis medarbejderen takker ja til at indgå i jobgarantiordningen, fraskriver medarbejderen sig muligheden for at få effektueret evt. fratrædelsesgodtgørelse i henhold til Funktionærlovens § 2 A, da pågældende ikke i funktionærretlig forstand udtræder af arbejdsmarkedet. Skulle der *efterfølgende* opstå en situation, hvor medarbejderen må meddeles påtænkt afsked og en afskedigelse derefter effektueres – da er medarbejderen naturligvis omfattet af Funktionærlovens § 2 A, hvis den samlede ansættelsestid tilsiger det.

Medarbejderen kan i visse situationer (f.eks. ved nedgang i timetal) blive omfattet af den centralt aftalte Tryghedspulje, hvor der kan søges op til 10.000 kr. til f.eks. kompetenceudvikling. Det skal afgøres individuelt, om der er behov for at søge midler fra puljen og, om der er hjemmel til det i henhold til reglerne omkring Tryghedspuljen.

### Ændring i ansættelseskompetencen m.v. som en forudsætning for, at aftalen kan virke efter hensigten

Lyngby-Taarbæk Kommune giver senest 1. maj 2014 de relevante ledere oplysning om den indgåede aftale.

Lyngby-Taarbæk Kommune meddeler samtidig til de relevante ledere, at der fra 1. maj 2014 og indtil videre ikke kan opslås ledige stillinger indenfor aftalens område.

Når der opstår ledige stillinger som pædagog, pædagogisk assistent eller pædagogmedhjælper, skal lederen melde den ledige stillings oplysninger ind på e-mailadressen ?? (*indføres senere*) i afdelingen for HR og Personalejura.

Lederen vil blive kontaktet af afdelingen for HR og Personalejura om, hvilke muligheder, der aktuelt ligger for at få den ledige stilling besat hurtigst muligt med en medarbejder fra jobgarantiordningen.

Det vil i dialogen imellem institutionens leder og afdelingen for HR og Personalejura blive drøftet, om den pågældende institution har deltidsbeskæftigede medarbejdere, som i første omgang har krav på at få tilbudt ledige timer, inden den ledige stilling indgår som et led i jobgarantiordningen.

Der indgås herefter en konkret aftale om forløbet indtil den ledige stilling er besat.

Lederen er forpligtet til at ansætte den person, der er til rådighed via jobgarantiordningen med mindre tungtvejende grunde taler imod en ansættelse. Afklaring af, om der foreligger tilstrækkeligt tungtvejende grunde for lederen til at ville undlade en ansættelse, sker ved drøftelser imellem lederen, Center for Uddannelse og Pædagogik og afdelingen for HR og Personalejura.

Lederen skal ved ansættelse af en medarbejder fra jobgarantiordningen acceptere at overtage forskellige forpligtelser – eksempelvis medarbejderens ferierettigheder, opsigelsesvarsler m.v.

Skulle der indenfor det første år efter ansættelsen af medarbejderen fra jobgarantiordningen opstå en situation, som lederen vurderer som uholdbar – f.eks. omkring væsentlige økonomiske forpligtelser i en konkret situation – skal dette forhold drøftes nærmere imellem lederen, Center for Uddannelse og Pædagogik og afdelingen for HR og Personalejura med henblik på at søge en løsning på den opståede udfordring.

### **Den praktiske tilrettelæggelse af arbejdet for at sikre en effektiv udnyttelse af jobgarantiordningen**

De pædagoger og pædagogmedhjælpere, der bliver meddelt påtænkt opsigelse, bliver opført på listen over ansatte, der er til rådighed for et andet job, i den rækkefølge, som de har fået meddelelse om den påtænkte opsigelse.

Pædagoger skal tilbydes en stilling som pædagog, pædagogisk assistent en stilling som pædagogisk assistent og pædagogmedhjælper skal tilbydes en stilling som pædagogmedhjælper. Ikke-uddannede pædagoger indenfor klubområdet skal tilbydes tilsvarende i en klub, hvis det aktuelt kan lade sig gøre – ellers tilbydes en stilling som pædagogmedhjælper.

Den medarbejder, der får tilbudt en stilling, har pligt til at overtage det pågældende job – med mindre, der er tungtvejende grunde, der taler for det modsatte. Afklaring af, om der foreligger tilstrækkeligt tungtvejende grunde for medarbejderen til at takke nej til et tilbud, sker ved drøftelser imellem lederen, den pågældende medarbejder, Center for Uddannelse og Pædagogik og afdelingen for HR og Personalejura.

Opnås der ikke enighed om, hvorvidt der er tilstrækkeligt tungtvejende grunde, gennemføres en drøftelse med den forhandlingsberettigede organisation med henblik på en afklaring af, hvorvidt den pågældende medarbejder reelt er til rådighed i jobgarantiordningen.

**Medarbejderne i jobgarantiordningen tilbydes ledige stillinger indenfor nogle rammer, som kun kan betragtes som en hovedretningslinje**

Medarbejderne tilbydes som hovedregel en ledig stilling i rækkefølge efter listen.

Der vil blive arbejdet for, at medarbejderen primært tilbydes job indenfor den børnealdersgruppe, der kommer tættest på den hidtidige stillings primære børnealdersgruppe.

Der kan opstå situationer, hvor der efter et skøn må gives køb på den ovenfor anførte ramme, da et opstået ledigt job måske oplagt passer bedre til en medarbejder længere nede på listen.

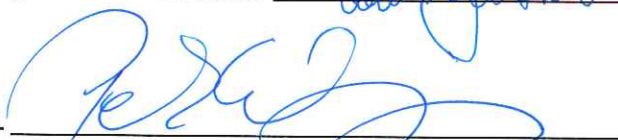
**Tvivlsspørgsmål om forståelsen denne aftales indhold**

Tvivlsspørgsmål om denne aftale skal løses ved konkret drøftelse imellem de involverede parter, idet parterne har aftalt, at der består en helt særlig forpligtelse til at medvirke aktivt og positivt for at gøre aftalens virkeperiode så kort som muligt, hvilket er til gavn for alle involverede. Afdelingen for HR og Personalejura g Center for Uddannelse og Pædagogik har ansvaret for at søge tvivlsspørgsmål vedrørende aftalens indhold afklaret imellem interessenterne.

For Lyngby-Taarbæk Kommune



For BUPL



For FOA/PMF

