

Principper for omplacering af pædagogisk uddannet personale i faste stillinger i daginstitutioner og SFO/LBO/SI i Jammerbugt Kommune som følge af faldende børnetal, nednormering eller andre forhold der ikke kan tillægges de/den enkelte medarbejdere.

Indledning

Når kommunen må afskedige som følge af strukturændringer, besparelser og andre forhold, der henhører til kommunen og ikke kan tillægges den enkelte medarbejder, skal omplacering så vidt muligt finde sted.

Omplacering

Jammerbugt Kommune vil, hvor det er muligt, tilstræbe at omplacere medarbejdere til andre stillinger i kommunen.

Inden høringsperioden

Forud for indledning af en afskedssag med ovenstående begrundelse, skal den institutionsleder, hvis institution får en eller flere overtallige medarbejdere – via mail til alle andre daginstitutioner og SFO/LBO/SI i kommunen – undersøge, om der er andre, der inden for 1 måned står overfor ansættelse af en tilsvarende personalekategori. Svarfristen er 5 hverdage.

Ved positive tilbagemeldinger, skal "de/den nye institution" og den/de berørte medarbejdere – inden for 5 hverdage – have tilbudt en personlig samtale. Som udgangspunkt, skal tilbuddet være åbent for alle i personalekategorien i den afgivende institution.

Kan der ikke indgås en frivillig aftale, kan Jammerbugt Kommune indlede opsigelse i henhold til gældende overenskomst.

I høringsperioden

Inden en medarbejder afskediges endelig på grund af forhold, der ikke kan tillægges den enkelte, har Jammerbugt Kommune pligt til at undersøge, hvorvidt der er ledige stillinger inden for det pågældende overenskomstråde. Er dette ikke tilfældet skal kommunen undersøge, hvorvidt der er ledige stillinger opslået på TRYK – dette gælder såvel interne som eksterne opslag. Er ingen stillinger ledige og alle muligheder dermed afsøgt, kan afskedigelsesprocessen nu gøres færdig. Dette er gældende i pågældende medarbejders høringsperiode.

I høringsperioden opfordres påtænkt opsagte medarbejder til også selv at være opmærksom på ledige stillinger i kommunen, som man mener at være kvalificeret til. Er medarbejderen kvalificeret til stillingen skal denne i princippet have stillingen. Vurderer lederen over den ledige stilling ikke, at pågældende medarbejder er kvalificeret hertil, er det lederens opgave at begrunde dette.

I opsigelsesperioden

Den afskedigede medarbejder får i opsigelsesperioden en fortrinsret til at komme til samtale til evt. kommende ledige job i kommunen inden for overenskomstrådet.

Ved større omstruktureringer oprettes der en særlig pulje med kommende ledige stillinger. De kommende stillinger skal ligge i puljen i 14 dage. I denne periode er det kun medarbejdere med ret til omplacering, som har mulighed for at komme i betragtning til disse job. TR for overenskomstrådet inddrages i ansættelser ved omplaceringer. Den afskedigede medarbejder ansøger skriftligt om det pågældende job, og indkaldes til samtale. Er medarbejderen kvalificeret til jobbet, eller kvalificeret med et begrænset behov for kompetenceudvikling skal denne have jobbet. Vurderer lederen over det ledige job, at pågældende ikke er kvalificeret hertil, er det lederens opgave at begrunde dette.

Medarbejdere der fritstilles har ikke adgang til at søge på stillingerne i puljen.

Anciennitet

Hvis man bliver omplaceret til en stilling indenfor samme overenskomstområde vil ancienniteten fra tidligere stilling blive bibeholdt. Prævetid i henhold til funktionærloven vil ikke kunne anvendes.

Individuelle aftaler

Medarbejdere, der ønsker at benytte sig af muligheden, for at indgå en individuel aftale, skal rette henvendelse til sin nærmeste leder. Medarbejdere, der ønsker at indgå en individuel aftale, bør gives den fornødne tid til at drøfte mulighederne med den faglige organisation/tillidsrepræsentant, idet det er den faglige organisation, der skal indgå aftalen med Jammerbugt Kommune.

Fratrædelsesaftaler

Der kan efter forhandling med de faglige organisationer indgås individuelle fratrædelsesaftaler. Den økonomiske ramme for fratrædelsesaftalerne kan som udgangspunkt ikke udvides i forhold til den ramme, der vil være grundlaget ved gennemførelse af en ordinær afskedigelse. I rammen for en ordinær afskedigelse indgår således løn (inklusive pension) i høringsperioden, løn (inklusive pension) i opsigelsesperioden, og evt. fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærloven. Indholdet af fratrædelsesaftalen kan tilpasses den enkelte medarbejders ønsker, herunder løbende udbetaling af løn, udbetaling af et engangsbæleb, indbetaling på pensionsordning eller en kombination af flere elementer.

Eventuel fritstilling

Det er vigtigt, at den afskedigede medarbejder bevarer sin tilknytning til arbejdspladsen for herefter at søge sine muligheder for at få et nyt job i kommunen. Fritstilling sker efter drøftelse mellem den forhandlingsberettigede organisation, nærmeste leder og medarbejder. I opsigelsesperioden vil der ske modregning i lønnen, hvis medarbejderen opnår anden ansættelse i Jammerbugt Kommune. Ansættelse i fritstillingsperioden uden for Jammerbugt Kommune vil ikke medføre modregning i lønnen.

Sygemeldte medarbejdere

For at bevare tilknytningen til nuværende arbejdsplads indkaldes medarbejdere, der er sygemeldte i forbindelse med en opsigelse til samtale med repræsentanter for Jammerbugt Kommune og den forhandlingsberettigede organisation.

Informationsmateriale

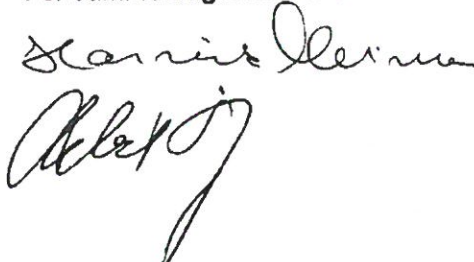
Relevant informations- og vejledningsmateriale til medarbejdere, tillidsvalgte og ledere om, hvordan man sikrer en ordentlig afskedigelse samt forventelige reaktioner findes på TRYK

Kurser og uddannelse

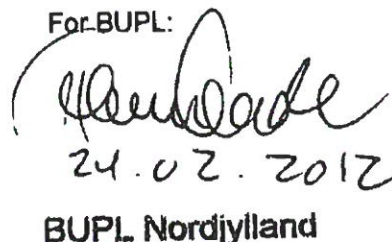
Der kan med de faglige organisationer forhandles aftaler om muligheden for kompetenceudvikling til afskedigede medarbejdere. Det er målet, at der iværksættes tiltag i form af kurser og uddannelse så tidligt som muligt. Kurser og uddannelse kan iværksættes i opsigelsesperioden og udgøres af kollektive såvel som individuelle tiltag. Individuelle kurser og uddannelse sker som led i forhandling af de individuelle aftaler

Aftalen afløser tidligere aftaler og er gældende fra 01.03.12.

For Jammerbugt Kommune:



For-BUPL:



24.02.2012

BUPL Nordjylland