

# Tryghedsaftale og Genplaceringsaftale

## Tryghedsaftale

Tryghedsaftalen respekterer de til enhver tid gældende love, overenskomster og aftaler.

### **Formål**

Formålet med tryghedsaftalen er så vidt muligt, at:

- give medarbejdere og ledere størst mulig tryghed i ansættelsen
- opretholde den enkelte medarbejders beskæftigelse ved Vejen Kommune, hvor ændringer i personalenormeringer nødvendiggør reduktion i antallet af stillinger
- fremme omstilling og fornyelse i Vejen Kommune
- opsagte medarbejdere får adgang til at komme til samtale på ledige stillinger i Vejen Kommune, som medarbejderen er kvalificeret til.

### **Metode ved besparelser/rationaliseringer**

Såfremt en aktivitetsindskrænkning, rationalisering, besparelse etc. medfører, at antallet af berørte medarbejdere skal reduceres, skal tillidsrepræsentanten samt pågældende MED-udvalg på et så tidligt tidspunkt som muligt orienteres om konsekvenser samt terminer for personalereduktionen.

Ledelsens oplæg drøftes i det pågældende MED-udvalg, og ledelsen redegør for, om gennemførelsen af reduktionen i personalet kan klares ved:

- naturlig afgang inden for den nærmeste fremtid - herunder efterløn eller pension
- frivillig nedgang i timetal
- frivillig omplacering til anden ledig stilling i kommunen
- orlov til uddannelse
- orlov uden løn

Eller en kombination af ovenstående

Ved undersøgelse af mulighederne for naturlig afgang kan ledelsen spørge alle medarbejdere i afdelingen om deres personlige overvejelser om fremtidige ønsker om omfanget af erhvervsarbejde.

Når der sker genplaceringer, er den sædvanlige ansættelsesprocedure ude af kraft. Den afdeling/institution, som skal modtage genplacerede medarbejdere, har pligt til at medvirke positivt ved genplaceringen.

Personalereduktionen må så vidt muligt ikke forøge antallet af deltidsstillinger, ligesom det skal tilstræbes, at der ikke sker forringelser af de deltidsansattes timetal gennem kollektiv og ufrivillige nedskæringer. Er det efter gennemførelse af de førnævnte foranstaltninger nødvendigt at afskedige medarbejdere, kan MED-udvalget foreslå objektive kriterier.

Der optages herefter orienterende drøftelse mellem den stedlige ledelse og tillidsrepræsentanten/den lokale faglige organisation om gennemførelse af reduktion i relation til de konkrete personer.

### **Fratrædelsesordning**

I det omfang der er overenskomstmæssig hjemmel hertil, tilbydes frivillige fratrædelsesordninger/ seniorordninger.

### **Afskedigelse**

Såfremt det ved en personalereduktion ikke er muligt at tilbyde en medarbejder et passende tilbud om arbejde ved Vejen Kommune i forbindelse med afskedigelsen, tilbydes medarbejderen at komme til samtale på fremtidige ledige stillinger i Vejen Kommune, som medarbejderen er kvalificeret til jfr. nedenfor.

### **Tryghedsaftalens omfang**

Alle medarbejdere som er fastansat ved Vejen Kommune er omfattet af tryghedsaftalen. Det er en betingelse for at være omfattet af tryghedsaftalen, at prøvetiden (max. 2 år) er afsluttet.

Såfremt det ved ansættelsen er angivet, at ansættelsen er af midlertidig karakter, omfattes pågældende dog ikke af aftalen.

Elever sidestilles med fastansatte medarbejdere, hvor prøvetiden er afsluttet.

### **Omstilling og genplacering**

Det forudsættes, at den enkelte medarbejder aktivt indgår i den nødvendige efteruddannelse og omskoling, herunder accepterer omrokeringer indenfor eget og nært beslægtede arbejdsområder, der kan anses for passende i forhold til pågældendes kvalifikationer og arbejdets art.

Ledelsen skal, forinden der foretages uansøgt afsked eller genplacering, give de berørte personer mulighed for at udtale sig i de konkrete sager.

Hvor der ikke er godkendte tillidsrepræsentanter, kontaktes den lokale afdeling af den faglige organisation. Herudover skal eventuelle lov-, aftale- eller overenskomstmæssigt fastsatte procedurer iagttages.

Ved genplacering til anden stilling i kommunen skal behovet for omskoling og efteruddannelse vurderes. Umiddelbart efter at der er truffet beslutning om genplacering til anden stilling i kommunen, udarbejder ledelsen og den ansatte en plan for omskoling og efteruddannelse.

### **MED-udvalgene**

Omstilling, personalereduktion og genplacering af medarbejdere forudsætter MED-udvalgenes aktive medvirken ved udarbejdelse af retningslinjer i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 8.

### **Forbehold for genforhandling**

Der tages forbehold overfor statslige indgreb i de generelle økonomiske vilkår for kommunerne samt for afgørende lovændringer på området. Sådanne forhold kan bevirke, at der i aftaleperioden må finde en genforhandling sted.

### **Forhold der ikke er omfattet af aftalen**

Tryghedsaftalen omfatter ikke de tilfælde hvor medarbejdere i henhold til gældende overenskomst/praksis kan afskediges på grund af sygdom, tjenesteforseelser, misligholdelse af arbejdsforholdet eller lignende.

### **Genplaceringsaftale**

#### **Formål med genplaceringsaftalen**

Genplacering af medarbejdere har til formål, at medarbejdere, der opsiges i forbindelse med budgetreduktioner, faldende børnetal, lukning af institutioner og lignende får mulighed for fortsat ansættelse ved Vejen Kommune.

#### **Hvilke muligheder har medarbejderne**

Medarbejdere, der er afskediget som følge af budgetreduktioner og lign. jfr. ovenfor, har i 12 mdr. ret til at komme til samtale til ledige stillinger, som er relevante. Det forudsættes, at medarbejderne er kvalificerede til at varetage stillingen. Den leder, der har en ledig stilling er forpligtet til at tage 4 medarbejdere som er opsagte som følge af budgetreduktion o. lign. til samtale.

Lederen kan ud over de 4 opsagte medarbejdere vælge at tage andre ansøgere til samtale.

I det tilfælde at en ekstern ansøger og en opsagt medarbejder, efter lederens vurdering, er lige kvalificerede til jobbet, er lederen forpligtet til at ansætte den opsagte medarbejder i stillingen.

Såfremt der er flere end 4 kvalificerede opsagte ansøgere, der ønsker at komme til samtale, vil der blive foretaget en vurdering af ansøgningerne. I disse tilfælde kan alle ansøgere ikke være sikre på at blive indkaldt til samtale.

### **Hvordan**

Alle ledige stillinger opslås på normal vis. Den afskedigede medarbejder skal selv være udfarende i forhold til at sende ansøgninger til relevante ledige stillinger, der er opslået i Vejen Kommune.

Medarbejderen, der afskediges som følge af budgetreduktioner o. lign. har ved opsigelsen mulighed for at blive oprettet på Vejen Kommunes jobagent til alle ledige stillinger. Medarbejderen kan selv framelde sig jobagenten eller ændre i søgekriterier. Via jobagenten får medarbejderen direkte besked om ledige stillinger i Vejen Kommune.

Når medarbejderen sender en ansøgning til en ledig stilling vedlægges det af HR & Personale udfærdigede dokument, der bekræfter, at vedkommende er omfattet af genplaceringsbestemmelserne i den givne periode. Dokumentet udsendes sammen med opsigelsesbrevet.

Herefter er lederen forpligtet til at tage genplaceringsberettigede medarbejdere til samtale (obs. hvis der er flere end 4 genplaceringsberettigede medarbejdere).

### **Fleksjob**

Hvis medarbejdere, der er ansat i fleksjob opsiges, opfordres de til hurtigst mulig at kontakte jobcentret for det videre forløb.

### **Opsigelse**

Denne aftale erstatter alle andre aftaler på området.

Aftalen kan af begge parter opsiges med 12 måneders varsel.

Aftalen er besluttet på Hovedudvalgets møde den 20. august 2018 og gældende derfra.