

Ansættelse og afskedigelse

Godkendt af HMU, den 20. april 2013

Når vi opslår stillinger	1
Ansættelsesudvalg	2
Beslutningskompetence ved valg af kandidat.....	2
Frigørelsesattest	2
Særlige forhold	2
Deltidsansattes adgang til højere timetal	2
Handicappedes fortrinsadgang til jobsamtale	2
Seniorjob	2
Ansatte med ikke-vestlig baggrund	3
Det Sociale Kapitel	3
Når vi afskediger en medarbejder	3
Hvis medarbejderen ikke udfører sit arbejde tilfredsstillende	3
På grund af besparelser/strukturændringer	4
Hvem har kompetencen til at afskedige	4
Jobbank – et tilbud til afskedigede medarbejdere ved Tønder Kommune	4
Udtalelser	4

Når vi opslår stillinger

Ledelses- og medarbejderrepræsentanter arbejder sammen, når en stilling skal besættes.

Offentligt opslag kan ske

- Ved faste stillinger
- Offentlige opslag kan være opslag på www.toender.dk eller jobnet.dk

Uden offentligt opslag kan ske

- Når vi har et overtal af medarbejdere andre steder i organisationen. Se under afsnittet "Når vi afskediger en medarbejder"
- Når vi fastansætter elever
- Ved interne rotationsordninger – på samme niveau
- Kortvarig beskæftigelse – vikariater, ferieafløsning m.m.
- Når vi ansætter på særlige vilkår – jobtræning, fleksjob m.m. iht. Det Sociale Kapitel*

Folketingets ombudsmand har tidligere udtalt, at stillinger bør opslås for at "sikre" tilliden til, at hvervne besættes på et fagligt og tilstrækkeligt bredt grundlag" Der er ingen pligt til at opslå midlertidige stillinger, fx kortere vikariater

** KL og KTO har revideret Rammeforliget om det sociale kapitel i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2011. Aftalen gælder fra den 1. april 2011.*

"Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret"
Jf Tønder Kommunes MED-aftale pr. 1. januar 2012 §11, stk. 3.

Ansættelsesudvalg

- Lederen skal sikre, at der er et bredt sammensat ansættelsesudvalg
- Udvalget skal bestå af ledelses- og medarbejderrepræsentanter/TR
- Udvalgets sammensætning skal afspejle arbejdspladsen

Beslutningskompetence ved valg af kandidat

- Ansættelsesudvalget finder den bedst egnede kandidat
- Formand for ansættelsesudvalget har ansvar for at tage referencer på kandidaten
- Lederen har beslutnings-/ansættelseskompetencen ved uenighed
- Økonomiudvalget har ansættelseskompetencen ved nogle lederstillinger og ved tjenstemandsstillinger

Se i øvrigt Bilag 1 – Kompetenceoversigt – ansætte og afskedige (under udarbejdelse)

Frigørelsesattest

- Frigørelsesattesten kan udstedes til fast personale på deltid
- Lederen vurderer og beslutter, om en medarbejder kan få en frigørelsesattestsats-test

Særlige forhold

Deltidsansattes adgang til højere timetal

- Tønder Kommune skal tilbyde ledige timer til deltidsansatte inden timerne udbydes eksternt eller til andre

Jf Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal. 1. januar 2008

Handicappedes fortrinsadgang til jobsamtale

- Tønder Kommune skal indkalde en ansøger til jobsamtale, hvis ansøgeren på grund af et handicap har vanskeligt ved at få et job på det almindelige arbejdsmarked.
- Ansøger skal have de fornødne kvalifikationer til jobbet og ønske at bruge fortrinsadgangen
Jobcenteret afgør, om en person med handicap har vanskeligt ved at få beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked.
- En ansøger med handicap skal selv gøre opmærksom på eventuel fortrinsadgang til jobsamtale
- Hvis Tønder Kommune ikke ønsker at ansætte vedkommende, skal dette forhandles med ansøgerens jobcenter

Jf Bekendtgørelse af lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. kapitel 2, §3

Seniorjob

- Ledige dagpengemodtagere i alderen 55-60 år pt. (tidligst fem år før efterlønsalderen), som falder for dagpengeretten, og som er tilmeldt efterlønsordningen har ret til at blive ansat i seniorjob i kommunen
- Seniorjobbet skal være merbeskæftigelse på arbejdspladsen – aftales med TR

- Seniorjobbet bortfalder den dag, den ansatte får ret til efterløn

Jf Lov nr. 1543 af 20. november 2006 – Lov om seniorjob

Jf Procedure ved ansættelse i seniorjob

Finansiering af seniorjob er aftalt på møde i Kommunalbestyrelsen den 29. november 2012

Ansatte med ikke-vestlig baggrund

- Indvandreres/efterkommeres andel af ansatte hos Tønder Kommune skal i videst mulig omfang afspejle det omkringliggende samfunds andel af indvandre-re/efterkommere

Jf Trepartsaftalen 2007 om måltal for andel af ansatte med ikke vestlig baggrund

Det Sociale Kapitel

- Rammeaftale om socialt kapitel skal fremme forebyggelse, fastholdelse, integration af personer med nedsat arbejdsevne, ledige i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, løntilskudsjob, virksomhedspraktik og førtidspensionister i løntilskudsjob
- Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer
- Alle kommunale arbejdspladser i Tønder Kommune er omfattet
- Arbejdspladserne har frihed til at udfylde rammerne for at fastholde allerede ansatte og nyansætte personer med nedsat erhvervsevne m.m., så de tilpasses den kultur og de arbejdsgange, der er på den enkelte arbejdsplads
- Arbejdspladserne skal tage kontakt til jobcenter tidligt i processen

** KL og KTO har revideret Rammeaftale om det sociale kapitel i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2011. Aftalen gælder fra den 1. april 2011.*

Tønder Kommunes Guide til rammeaftalen om det sociale kapitel.

Når vi afskediger en medarbejder

Hvis medarbejderen ikke udfører sit arbejde tilfredsstillende

Fra kritik til opsigelse:



Opsigelse

I særlige situationer kan forløbet være kortere. Det vil bl.a. være i situationer hvor en samlet vurdering viser, at medarbejderen har misligholdt ansættelsesforholdet i væsentlig grad.

Tillidsrepræsentanten skal altid orienteres, når en sag indledes.

På grund af besparelser/strukturændringer

Princip: Hvis Tønder Kommune afskediger medarbejdere på grund af besparelser eller strukturændringer, vil kommunen arbejde aktivt for at få disse medarbejdere i beskæftigelse igen. Nogle overenskomstområder har særlige bestemmelser om genplacering.

Ved strukturændring, nye tiltag m.m. kan der være behov for at afskedige medarbejdere. Inden afskedigelse skal leder undersøge, om der er ledige stillinger andre steder i organisationen/fagchefområdet, hvor overtallige medarbejders kompetencer kan bruges.

Leder kan overveje mulige alternativer til en afskedigelse:

- Kan medarbejderen få en ledig stilling?
- Vil medarbejderen gå frivilligt ned i tid?
- Går medarbejderen på pension inden for det næste halve år?
- Kan medarbejderen tage en uddannelse – kompetenceudviklingsaktiviteter?
- Går medarbejderen på barsel eller anden orlov?
- Er der ledige stillinger andre steder i organisationen?

Medarbejderens ønsker skal i videst mulig omfang opfyldes. Ved afskedigelse som følge af besparelser eller omstruktureringer skal medarbejderen have tilbud om at blive optaget i Tønder Kommunes Jobbank

Hvem har kompetencen til at afskedige

- Ledere der har ansættelseskompetence har også afskedigelseskompetence – ansøgte som uansøgte
- Ved nogle lederstillinger og ved afskedigelse af tjenestemænd ligger afskedigelseskompetencen hos Økonomiudvalget
- Leder skal drøfte alle afskedigelser med Forhandlingssekretariatet, inden de sættes i værk

Se i øvrigt Bilag 1 – Kompetenceoversigt – ansætte og afskedige (er under udarbejdelse)

Jobbank – et tilbud til afskedigede medarbejdere ved Tønder Kommune

- Medarbejdere, der er afskediget på grund af besparelser og strukturændringer får tilbud om at blive optaget i Tønder Kommunes interne jobbank i opsigelsesperioden
- Medarbejdere i jobbanken er ikke sikret job, men sikret en jobsamtale når kompetencer og stillingsopslag matcher hinanden
- Jobbanken skal medvirke til, at afskedigede medarbejdere kan blive omplaceret eller bruge deres kompetencer i et andet område/forvaltning

Udtalelser

- Den afskedigede har krav på en udtalelse fra nærmeste leder

Bilag 1. Competenceoverview – employees and dismissed

B: Decides
I: Installs
F: Prepares
D: Participates
U: Expresses

Competence								References Remarks
Personnel category	Økonomiudvalget	Kommunaldirektør	Direktør (niveau 1)	Fagchef (niveau 2)	Afdelingsleder/Områdeleder/ Distriktsleder (niveau 3)	Personalerepræsentant	Brugerbestyrelser	
Kommunaldirektør	B		D			D		
Direktører	B	F/I	D			D		
Fagchefer			B			D		
Afdelingsleder/Områdeleder/ Distriktsleder				B		D		
Koordinatorer					B	D		
Fastansatte					B	D		
Elever					B	D		
Timelønnede, vikarer, sæsonansatte								
Tjenestemænd	B			F/I		D	U	If the employee has a management function, there must be user representatives in the appointment committee
Leaders of self-governing institutions with service agreements						D	B	