

Policy om intern rörlighet och anställningsvillkor i Fagersta kommun

Antagen av kommunfullmäktige (KF) 2019-03-25 § 24
Gäller från....2019-03-25.

Syfte och mål

Fagersta kommun skall uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och skall därför ha tydliga anställningsvillkor. Oavsett anställning i olika förvaltningar så är Fagersta kommun en och samma arbetsgivare och samma förutsättningar gäller oavsett aktuell placering .

Anvisning:

Utgångspunkt är att anställning skall vara sammanhållen oavsett byte av tjänst mellan förvaltningar. Vid byte av tjänst går inestående och sparade semesterdagar över medans eventuell kompensationstid, timbank eller flextid utbetalas kontant av avlämnade arbetsplats.

Möjlighet till tjänstledighet för att pröva annan tjänst inom kommunen skall uppmuntras om möjlighet finns och verksamheten så tillåter , upp till 12 månader.

Undantag kan göras och det är förvaltningschef som fattar det beslutet.

Vid behov eller möjlighet att inneha annan tjänst längre, flyttas grundanställning över till en anställning i grundprofessionen i Fagersta kommun, och när, om den tjänst man vikarierar på upphör, görs en placeringsutredning och man placeras utifrån profession där Fagersta kommun har behov. Placeringsutredningen föregås av facklig överläggning. HR-avdelningen bistår i detta.

Är tidsbegränsad anställning redan från början längre än 12 månader skall information och placeringsutredning beaktas innan tjänstledighet och tids-begränsad anställning påbörjas.

Vid tjänstledighet för att pröva annat arbete utanför kommunen, kan möjlighet upp till 6 månaders tjänstledighet finnas om verksamheten så tillåter och då med skyldighet att meddela avsikt efter 3 månader. (D v s om man avser att komma tillbaka eller lämna sin anställning).

Vid inkonvertering (visstidsanställd i 2 år och anställning övergår i tillsvidare), så är placeringen där man jobbade aktuell dag för konvertering. Uppstår övertalighet så hanteras den enligt gällande arbetsrättsliga regler. Gäller inte för icke-behöriga lärare.

Vid årlig löneöversyn skall både grund- och visstidsanställning ses över, vilket kan innebära att om bud läggs skall det ske på båda anställningarna.

Vid delad tjänst mellan kommuner (exempelvis Fagersta – Norberg) så skall en huvudansvarig arbetsgivare utses som också ansvarar för anställningen och ordnar med debitering. Om det skapas två anställningar i två kommuner förlorar medarbetaren på detta.