



Rutine – Rekruttering ved ledige stillinger

Gjelder fra 01.01.2023

Formål:

Kvalitetssikre rekrutterings-, introduksjon- og oppfølgingsprosessen («onboardingsprosess») slik at:

- Søkerne opplever Vestvågøy kommune som en attraktiv arbeidsgiver
- Avklart rolle- og ansvarsfordeling mellom ledere/HR
- At den best kvalifiserte kandidaten blir tilsatt

Mål:

Vestvågøy kommune rekrutterer dyktige og engasjerte medarbeidere som yter tjenester med god kvalitet.

Definisjoner/forkortelser:

Arbeidsmiljøloven – AM

Hovedtariffavtalen – HTA

Hovedavtalen – HA

Offentlighetslov – Off h lov

Forvaltningslov – Fvl

Personalreglement – Pers regl

Tilsettingsutvalg – TU

Omfang

- Rutinen gjelder alle tilsetninger som foretas av TU og omfatter faste og midlertidige stillinger over 6 måneders varighet – jfr. Pers reg § 2
- Rutinen gjelder også introduksjonsperioden på 6 måneder for ny medarbeider i henhold til kommunens introduksjonsprogram

Stillingsvurdering

Når en stilling blir ledig skal leder foreta vurdering av om stillingen skal opprettholdes, omgjøres eller inndras. Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om ledige/nyopprettede stillinger – jfr. HA, del B § 3, pkt 1 d).

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.



Vestvågøy kommune

HR og tjenesteutvikling

Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid. Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i deltidsstilling, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte, AML § 14-1 2).

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling. Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Arbeidsgiver kan etter drøftinger med tillitsvalgte avgrense virkeområdet for utøvelse av fortrinnsretten etter dette leddet til en eller flere enheter med til sammen minst 30 ansatte. Etter avtale med tillitsvalgte kan det fastsettes et annet eller snevrere virkeområde.

Fortrinnsretten etter dette leddet gjelder også for midlertidig deltidsansatte. Fortrinnsrett etter denne paragrafen er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten. Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til etter første ledd, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det – jfr AML § 14-3 og HTA kap 1 § 2.3.

Utlysning

Utlysningsform vurderes i henhold til kommunens personalreglement, punkt 2.

Ekstern/Intern utlysning eller tilsetting uten utlysning(direktetilsetting)

Som hovedprinsipp gjelder at alle ledige stillinger skal utlyses eksternt, i noen tilfeller kan utlysning skje internt, eventuell også at det foretas direkte tilsetting uten utlysning.

Før ekstern utlysning foretas, skal det gjøres vurderinger i forhold til:

- a) AML §14, pkt 2 og 3, HTA §2 – vurdere intern utlysning eller direktetilsetting for å ivareta fortrinnsrett for deltidsansatte til tilbud om utvidelse av stilling samt ansatte som er overtallige eller har omplasseringsstatus av helsemessige årsaker.
- b) Lederstillinger skal som hovedregel lyses ut eksternt

Er partene usikker på hva som er mest riktig i den aktuelle situasjon, skal saken tas opp i TU. Tilsetting uten utlysning skal alltid behandles i TU.

Tilsettingsutvalgets mandat og rolle

TU vurderer og avgjør hvem som skal innkalles til intervju. TU er også intervjuutvalg.

TU avgjør om for sent innkomne søknader skal tas med i tilsettingsprosessen. TU avgjør også om det skal foretas ny kunngjøring og beslutter hvem som skal tilsettes i ledig stilling. Dersom TU finner det hensiktsmessig, kan fagperson fra fagmiljøet det skal rekrutteres til benyttes gjennom tilsettingsprosessen.



Vestvågøy kommune

HR og tjenesteutvikling

Tillitsvalgtes uttalerett i henhold til HA, del B, §3–2, pkt g) ivaretas igjennom TU's innstilling. Jfr rutinens pkt. 13 om uttalerett og pkt. 15 om uenighet.

Overordnet leder skal involveres ved ansettelser av ledere på nivå 3. Hvordan involveringen ivaretas avtales mellom leder som er ansvarlig for rekruttering og overordnet leder.

HR skal være med på tilsetting av ledere på alle nivå.

Innstilling i sak om tilsetting foretas av TU, og leder beslutter hvem som skal tilsettes. Bedømmelse med innstilling og beslutning oversendes HR som lager tilsettingsvedtak. Dette gjelder i alle saker, unntatt ved tilsetting av kommunedirektør.

Tilsettingsnivåer og sammensetning TU

Vestvågøy kommune har tre tilsettingsnivåer:

- På kommunestyrenivå – tilsetting av kommunedirektør
- På kommunedirektørs-/kommunalsjefnivå – tilsetting av kommunalsjef og enhetsledere
- På enhetsledernivå – tilsetting i alle andre stillinger

Myndighet for ledernivåene beskrives nærmere i administrativt delegasjonsreglement.

▪ Tilsetting Kommunedirektør

I sak om tilsetting av kommunedirektør fremmes det en politisk sak for administrasjonsutvalget i hvert enkelt tilfelle. Deltakere i intervjuutvalg fastsettes i denne sammenheng. Intervjuutvalget fremmer forslag om tilsetting av kommunedirektør overfor administrasjonsutvalget som gir innstilling til kommunestyret. Kommunestyret gjør vedtak om tilsetting av kommunedirektør.

▪ Tilsetting kommunalsjef, enhetsleder og avdelingsleder– TUs sammensetning:

1. Kommunedirektør eller den som oppnevnes av kommunedirektør
2. HR-sjef eller den som oppnevnes av HR-sjef
3. Tillitsvalgt utpekt av arbeidstakerorganisasjonene – har uttalerett

▪ Tilsetting i øvrige stillinger – TUs sammensetning:

I sak om tilsetting i alle øvrige stillinger består TU av:

1. Enhetsleder eller den som oppnevnes av enhetsleder. I tilfeller hvor stillingens arbeidsoppgaver utføres ved annen enhet skal enhetsleder ved denne enheten gis mulighet til å uttale seg om hvem som bør tilsettes.
2. Tillitsvalgt utpekt av arbeidstakerorganisasjonene – har uttalerett

Avgjørelse i TU

- TU's parter tilstreber seg en god tilsettingsprosess gjennomført ihht gjeldende lov- og avtaleverk



Vestvågøy kommune

HR og tjenesteutvikling

- TU lager innstilling
- Parter i tilsettingssaker (søkere eller deres fullmektiger) kan ikke påklage eller anke vedtak i tilsettingsorganet, jf. forvaltningslovens §3 og §28.
- Dersom det oppstår uenighet mellom arbeidsgiverrepresentantene bringes saken videre til kommunedirektøren for avgjørelse. Kommunedirektørens avgjørelse legges ved saken.

Lønnsfastsettelse ved tilsetting

Lønn fastsettes av HR. Det er også HR som beregner ansiennitet. Dette gjelder både faste og midlertidige stillinger.

For ansatte i kapittel 4 forholder vi oss til tariff. Det betyr at lønn fastsettes ut fra utdanning og ansiennitet. For noen stillingsgrupper har vi tiltak på rekruttere/beholde, dette er beskrevet i lønnspolitisk plan. Endelig beslutning om lønn gjøres av HR.

For ansatte i kapittel 3 og 5 gjelder ikke tariff. Lønn fastsettes ut fra en samlet vurdering. Det er få ledere som har ansatte i disse kapitlene. Her har HR og leder en dialog og endelig beslutning om lønn gjøres av HR.

Fagforeningen skal ikke tas med i lønnsfastsettelsen (de rådgir ofte medlemmet).

Særskilt forhandling/drøfting vedrørende lønn gjennom året

HR har ansvar for dette.

Årlige lønnsforhandlinger

Kommunedirektør og HR-sjef utgjør forhandlingsutvalget ved årlige lønnsforhandlinger etter HTA kap 3.4 og kap 5, og kap 4 når det er lokale forhandlinger for også dette kapittelet.

Introduksjonsperioden – gjennomføring:

Introduksjonsperioden gjennomføres over 6 måneder i henhold til kommunens vedtatte Introduksjonsprogram – Introduksjonspermen inneholder programmet for perioden.