

Så hanteras företrädesrätt och konvertering i förvaltningen för funktionsstöd

Bevakning av tidsbegränsade anställningar samt besked om företrädesrätt

När en medarbetare har uppnått rätt till företräde till återanställning ska ett skriftligt besked om att en tidsbegränsad anställning kommer att upphöra lämnas minst en månad före sista anställningsdagen.

Vad gör HR-avdelningen?

- * Varje månad skickar HR-avdelningen en varsellista över månadsanställda med tidsbegränsad anställning och rätt till företräde till berörda chefer.
- * HR-avdelningen skickar varselbesked och blankett för anmälan om anspråk om företräde till medarbetare med tidsbegränsad anställning.
- * Bemanningseenheterna och HR-avdelningen skickar månadsvis information om och blankett för anmälan om anspråk till företräde till timavlönade som arbetat mer än 270 respektive 360 dagar under de senaste tre åren.
- * Bemanningseenheterna och HR-avdelningen dokumenterar i WinLas att varsel/besked har skickats.
- * Bemanningseenheterna och HR-avdelningen tar emot anmälan om anspråk på företrädesrätt från medarbetare och registrerar detta i WinLas.

Vad gör chef på respektive enhet?

- * Kontrollerar **varsellistan** och meddelar HR-avdelningen vilken/vilka anställningar som kommer att avslutas.

Företrädesrätt till återanställning

Allmän företrädesrätt gäller till tillsvidareanställningar och till tidsbegränsade anställningar som är längre än 14 dagar.

SÄVA företrädesrätt gäller till tidsbegränsade SÄVA-anställningar även kortare är 14 dagar.

Vid all rekrytering ska tillsättning ske utifrån Göteborg stads regel för rekrytering.

1 Omplacering, 2 Stadigvarande förflyttning, 3 Deltidsanställdas önskemål om högre sysselsättningsgrad, 4 Företrädesrätt till återanställning, 5. Rekrytering.

När det uppstår ett rekryteringsbehov är arbetsgivaren skyldig att lämna erbjudandet till den medarbetare som står överst på företrädeslistan och som bedöms ha tillräckliga kvalifikationer för det aktuella arbetet.

Vad gör HR-avdelningen?

- * Bemanningseenheterna och HR-avdelningen kontrollerar om det finns medarbetare på företrädeslistan och lämnar namn på medarbetare till chef.
- * Bemanningseenheterna och HR-avdelningen uppdaterar i WinLas då någon med företrädesrätt tackat nej till återanställning.

Vad gör chef på respektive enhet?

- * Ansvarar för att stadens rekryteringsregel följs.
- * Rekryterande chef kontaktar sin Bemanningseenhet eller Rekryteringsenheten som kontrollerar om det finns medarbetare på företrädeslistan
- * Chefen kontaktar den medarbetare som står överst på listan och erbjuder anställning (under förutsättning att medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för befattningen). Detta kan göras via telefon eller sms.
- * Chef återkoppla sedan till den person som lämnat uppgiften om att medarbetaren finns på företrädeslistan.

Bevakning av konvertering från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning

Det är chefen för den enhet där medarbetaren är eller var anställd på konverteringsdagen som ansvarar för att anställningen skrivs om till en tillsvidareanställning.

Medarbetare kan göra en skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå sin rätt till konvertering för en period om högst sex månader i taget.

OBS! Det är endast på medarbetarens initiativ som en sådan överenskommelse kan träffas.

Vad gör HR-avdelningen?

- * HR-avdelningen tar varje månad fram konverteringslistor över medarbetare som redan är konverterade eller närmar sig rätt till konvertering och informerar berörda chefer.
- * Bemanningseenheterna och HR-avdelningen tar vid behov fram blanketten för överenskommelse om att avstå sin rätt till konvertering.
- * Bemanningseenheterna och HR-avdelningen tar emot och registrerar överenskommelser om att avstå sin rätt till konvertering i WinLas.

Vad gör chef på respektive enhet?

- * Chefen för den verksamhet där medarbetaren är eller var anställd på konverteringsdagen ansvarar för att den tidsbegränsade anställningen skrivs om till en tillsvidareanställning.
- * Skriver ett tydligt anställningsunderlag och skickar till sitt chefstöd. Rekryteringssätt ska vara "Via Konvertering LAS/AB". Det utgår ingen ny lön i samband med konvertering om inte svårighetsgraden i anställningen ökar i samband med konverteringen.
- * Kontaktar sin Bemanningseenhet eller HR-avdelningen när en medarbetare vill avstå sin rätt till konvertering.