

## **PRINSIPPER FOR INNPLASSERING/REKRUTTERING AV LEDERE TIL «NYE MOSS»**

### **Rettskrav/fortrinnsrett**

- Når det gjelder topplederstillinger og lederstillinger innenfor administrasjon og ledelse følges ordinære rettskravprinsipper og lov og avtaleverk.
- Dersom en ledig stilling kan være annet, egnet arbeid for flere overtallige, legges ansiennitet, kompetanse og personlig egnethet til grunn.

### **Overtallighet**

- Overtallighet eksisterer i realiteten ikke før etter 1. januar 2020.
- Ingen fast ansatte skal kunne sies opp før 01.01.2024 som en følge av virksomhetens forhold (jfr vedtatt intensjonsavtale for nye Moss kommune).
- Straks en bemanningsplan foreligger og det er kjent at en ansatt vil være definert som overtallig etter 1. januar 2020, skal det gjennomføres en kartleggingssamtale med vedkommende.
- Formålet med kartleggingssamtalen er å identifisere annet egnet arbeid, basert på vedkommendes kompetanse og erfaring. Den ansatte kan la seg bistå av en tillitsperson ved gjennomføringen av samtalen.
- Alle overtallige skal sikres tilbud om annet egnet arbeid i den nye kommunen.
- Ansatte ledere som ikke tilsettes / innplasseres i en stilling på tilsvarende nivå som den de har i nåværende kommune, vurderes som overtallig

### **Tilsettingsmyndighet under rådmann**

- Prosjektleder/Rådmann ansetter i hht Tilsettingsreglement for prosjekt Nye Moss stillinger under prosjektleder/rådmann i prosjektet/Nye Moss Kommune. Reglementet behandles i Partssammensatt utvalg (PSU) og Midlertidig fellesnemnd (MFN)

### **Ledernivåer**

- **Rådmannen**  
Egen prosess – tilsettes av Fellesnemnd
- **Kommunalsjefer/stabssjefer**  
Kommunalsjefsområdene må defineres med oppgaver og ansvarsområde. Stillingsbeskrivelse med kompetansebehov defineres.

Rettskrav må vurderes – hvis det ikke foreligger, må det vurderes om stillingen er passende/egnet arbeid for en av de nåværende kommunalsjefer.

Hvis en eller flere av nåværende kommunalsjefer ikke vurderes som aktuell kandidat til de nye kommunalsjefstillingene, må det gjennomføres samtaler

med den/de personene dette gjelder for å drøfte framtidig stilling i nye Moss. Dersom man ikke finner en løsning, skal alternativer drøftes.

- **Enhetsledere/virksomhetsledere**

Enheter og virksomheter i nye Moss må defineres med oppgaver og ansvarsområder

Ved enheter og virksomheter som videreføres uten endringer inn i ny kommune, fortsetter nåværende enhetsleder/virksomhetsleder i sin stilling inn i ny kommune

Der to eller flere nåværende enheter/virksomheter fra Moss og Rygge slås sammen til en ny enhet i Nye Moss må rettskrav vurderes.

Dersom en ledig stilling kan være annet, egnet arbeid for flere overtallige, legges ansiennitet, kompetanse og personlig egnethet til grunn.

- **Øvrige ledere**

For avdelingsledere og FØP-ledere må det gjelde samme prinsipper som for enhetsledere/virksomhetsledere.

**Rekruttering – innplassering/intern/ekstern utlysning**

Når brukes hvilken rekrutteringsform?

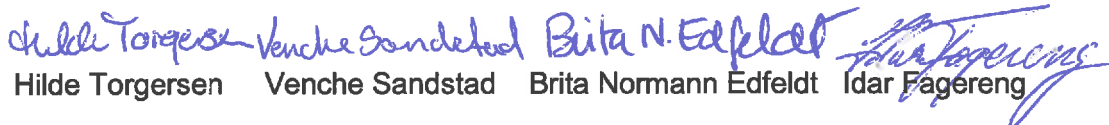
- Innplassering – ved rettskrav og der stillingen anses som egnet arbeid for en person som eller vil bli definert som overtallig, jfr pkt ovenfor om overtallighet
- Intern utlysning – der flere enn en person står i fare for å bli vurdert overtallig, jfr pkt ovenfor om overtallighet
- Ekstern utlysning – der kommunen ikke har noen ansatte som kan gjøre krav på stillingen enten ved rettskrav eller ved fare for å bli vurdert overtallig

Moss, 09.05.17.



Ivar Nævra

prosjektleder



Hilde Torgersen Venche Sandstad Brita Normann Edfeldt Idar Fagereng

for arbeidstagerorganisasjonene i Moss og Rygge