

Kommunförvaltningen
Matilda Stigell
Birgitta Kraft

Bilaga till CSG 2022-09-26

Bemannings- och förhandlingsprinciper i samband med skapandet av en organisation för kommunens fastighetsförvaltning 2022

Förslag till beslut

Dessa förhandlingsprinciper följer och utgår ifrån MBL och Östhammars kommuns samverkansavtal.

Medarbetarfallet

En viktigare förändring för medarbetare ska förhandlas. (MBL § 11)

Som viktigare förändringar betraktas:

1. Ny organisatorisk tillhörighet som följer av att uppdraget som medarbetaren har förflyttas organisatoriskt.
2. Medarbetarens uppdrags innehåll förändras till en *mer omfattande del*, men inom ramen för anställningen.
3. Medarbetarens uppdrags innehåll förändras *väsentligt*.

En *mer omfattande del* innebär att medarbetarens uppdrag förändras till större del än 50 %, men att grunduppdraget förblir detsamma. Förändringen kan medföra en mindre förändring i befattningsbenämning. Förändringen ska vara större än vad som normalt skulle ha förekommit i samma uppdrag i löpande verksamhet – om en liknande förändring skulle ha förekommit i löpande verksamhet och då inte betraktats som viktigare förändring, ska det inte heller betraktas som viktigare förändring i samband med organisationsförändringen.

Med *väsentlig* förändring avses förändringar som normalt innebär en förändring i befattningsbenämning som inte är att betrakta som mindre. Ett typexempel på sådan förändring är att chefsuppdrag förändras till att inte längre innehålla chefsansvar.

Som viktigare förändring för medarbetare betraktas **inte**:

4. Ny organisatorisk tillhörighet som följer av att medarbetaren sökt eller anmält intresse för tjänsten eller uppdraget.
5. Att en befintlig enhet eller annat organisatoriskt sammanhang som medarbetaren tillhör
 - delas upp eller
 - slås samman med eller
 - flyttas över till en annan enhet eller organisatoriskt sammanhang.
6. Medarbetarens uppdrag förändras till en mindre omfattande del.

Kommunförvaltningen
Matilda Stigell
Birgitta Kraft

Bilaga till CSG 2022-09-26

Verksamhetsfallet

En viktigare förändring för verksamheten ska förhandlas. (MBL § 11)

Som viktigare förändring för verksamheten betraktas:

7. Ny organisation. Här avses formen för organisationen, ej medarbetares placering i den nya organisationen.
8. Chefstillsättning. Sedvanlig process för chefstillsättning tillämpas.

Konsekvenser av principer ovan i samband med ny organisation för kommunens fastighetsförvaltning

Sakfråga	Förhandlingsform	Principnr.
Förslag till ny organisation	Samverkan (MBL § 11). Samverkansmöte.	7
Nyttillsättning av chefstjänster: Kravprofil, rekrytering, tillsättning.	Samverkan enligt sedvanlig rekryteringsrutin (MBL § 11). Möte eller motsvarande i särskild ordning.	8
Förflyttning av medarbetare utan större förändringar av uppdragets innehåll.	MBL § 11 med berörd facklig organisation. Möte eller motsvarande i särskild ordning, mottagande sektorchef förhandlar.	1
Förflyttning av medarbetare med större förändringar av uppdragets innehåll.	MBL § 11 med berörd facklig organisation. Möte eller motsvarande i särskild ordning, mottagande sektorchef förhandlar.	2
Mer väsentlig förändring av medarbetares uppdrag.	MBL § 11 med berörd facklig organisation. Möte eller motsvarande i särskild ordning, mottagande sektorchef förhandlar.	3
Tillsättning av tjänster utan chefsuppdrag.	Ingen förhandling.	4
Förflyttning av enhet eller motsvarande.	Ingen förhandling på individnivå. Förslaget till organisation förhandlas enligt princip 7.	5
Mindre förändringar i medarbetares uppdrag.	Ingen förhandling.	6