

Fortrinnsrett

Før utlysning av stilling, må leder sjekke ut om det er noen i UKE som har fortrinnsrett (jf. Aml §§ 14-2 og 14-3). Dette vil i hovedsak være de som er overtallige og ferdige attførte i etaten. Hvis det er det og disse fyller kravene til stillingen (jf. Omplasseringsavtalen § 5.2), skal stillingen ikke lyses ut. Den overtallige/attførte skal tilbys stillingen. (jf. Omplasseringsavtalen § 5.1). Dersom det ikke er noen med fortrinnsrett, lyses stillingen ut som normalt i Webcruiter.

Etter utlysning av stillingen og søknadene kommer inn, må leder se om det er søkere som har krysset av for fortrinnsrett. Vær obs at noen krysser av for at de har fortrinnsrett uten at de har det. Interne søkere i kommunen har ikke automatisk fortrinnsrett.

Hvis det er søkere som har fortrinnsrett, skal disse kalles inn til samtale dersom de på papiret ser ut til å være kvalifiserte. (Personalomstilling pleier å sende brev om overtallig/attført søker slik at leder er klar over at det er fortrinnsberettiget søker). Disse samtalene skal skje fortløpende dvs at leder ikke behøver vente til søknadsfristen er gått ut. Dersom leder finner søker med fortrinnsrett kvalifisert for stillingen (ikke nødvendigvis best kvalifisert, men kvalifisert, jf Omplasseringsavtalen § 5.2), skal han/hun få tilbud om stillingen. Dersom han/hun takker ja, skal den ordinære rekrutteringsprosessen avbrytes og de øvrige søkerne må få melding om at stillingen er besatt.

Dersom han/hun takker nei eller ikke er kvalifisert, fortsetter rekrutteringsprosessen. Personalomstilling skal ha tilbakemelding dersom den overtallige/attførte takker nei til stillingen.

Andre med fortrinnsrett, jf aml §14-2

Også midlertidig ansatte kan bli overtallige og de har fortrinnsrett i den perioden de har kontrakt for. Dette gjelder ikke vikariater.

Personalhåndboka kap. 3.1.9:

De ulike formene for fortrinnsrett som kan påberopes i Oslo kommune i prioritert rekkefølge:

- a) Overtallige, jf Avtale om omplassering av overtallige
- b) Attførte arbeidstakere, jf Reglement for Oslo kommunes attføringsarbeid
- c) Fast ansatte som er sagt opp pga virksomhetens forhold, samt ansatte som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse (aml § 14-2, 1 ledd og 2.ledd, siste pkt.)
- d) Deltidsansatte jf aml § 14-3
- e) Midlertidig ansatte som ikke får fast ansettelse som følge av virksomhetens forhold jf aml § 14-2, 2.ledd, 1.pkt
- f) Ansatte som har redusert arbeidstid jf aml § 10-2, 4.ledd
- g) Ansatte som utøver reservasjonsrett etter reglene om virksomhetsoverdragelser jf aml § 16-3, 3.ledd
- h) Tidligere ansatte i Oslo kommune som har gått over til ny arbeidsgiver som følge av virksomhetsoverdragelse, jf rundskriv 10/2001 Regelverk om fortrinnsrett i forb. med virksomhetsoverdragelse. (fortrinn gjelder i 2 år fra overdragelsestidspunktet).

Vær også obs på at deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.