

# **BILAGA 2**

## **- Regler och rutiner vid övertagande av personal**

## Regler och rutiner vid övertagande av personal

Övertagande av personal från landsting till kommuner sker som övergång av personal enligt principerna för övergång av verksamhet enligt § 6b Lagen om anställningsskydd. Övergången gäller de tillsvidareanställda personer som arbetar inom landstinget och har rollen distriktssköterska/sjuksköterska med annan adekvat specialistutbildning, arbetsterapeut och sjukgymnast med huvudsaklig arbetsuppgift (dvs 50% eller mer) hemsjukvård. Övergången innefattar inte privata vårdgivare/icke landstingsdrivna vård-/hälsocentraler.

Övertagande av personal kommer att ske från landstinget till berörda kommuner den 3 februari 2014.

### Anställningsvillkor

Personal som övergår till kommunal anställning övergår fr.om. 3 februari 2014 till gällande kommunala avtal. Vid övergången kommer de att behålla:

- Ordinarie grundlön
- Intjänad anställningstid
- Inarbetad semester

Sparade semesterdagar t.o.m. 40 dagar samt intjänade semesterdagar under innevarande år t.o.m. 2 februari 2014 får behållas och övergår till den nya anställningen i respektive kommun. Upparbetade semesterförmåner faktureras landstinget av respektive kommun. Inarbetad övertid och flextid ska uttas i form av ledighet eller lön före övergången, vilket regleras av landstinget.

I samband med övergången till respektive kommun regleras samtliga anställnings- och arbetsvillkor enligt gällande kommunala avtal. Kommunerna förlägger arbetstiden utifrån verksamhetens behov.

Intjänad anställningstid hos landstinget beaktas vid tilldelning av minnesgåva enligt gällande regelverk hos respektive kommun.

### Landstingets ansvar

I samband med övergången förs kopior på samtliga personakter innehållande sammanställd anställningshistorik, matrikel och tjänstgöringsbetyg över från landstinget till respektive kommun, dock senast under februari månad 2014.

Pågående icke lagstadgad tjänstledighet samt chefsavtal/chefsöverenskommelser upphör senast den 2 februari 2014 för personal som omfattas av personalövergång. Visstidsanställda omfattas inte av personalövergång.

Personer som omfattas av personövergång ska erhålla ett skriftligt anställningserbjudande som ska besvaras senast 6 månader före personalövergång, d.v.s. 2 augusti 2013, där det framgår huruvida de avser att övergå till kommunen eller stanna kvar i landstinget. Om personal väljer att avstå från övergång hanteras detta av landstinget. Eventuell övertalighet

och/eller rekryteringsbehov som kan uppstå vid personalövergången hanteras av respektive part där den uppstår.

Vid personalövergången innefattas som mest följande antal personer, vilket utgör en övre gräns för antal personer som kan övergå från landstinget till angiven kommun;

Ort	Antal som arbetar 100% Diatr. sköt.	Antal som arbetar 100% Arb. terspout	Antal som arbetar 100% Sjukgymn.
Sundsvall	20	9	1
Timrå	0	0	0
Ånge	4	1	0
Härjed	0	2	1
Kramfors	8	4	0
Sollefteå	10	2	0
Övik	21	7	0
<b>Summa</b>	<b>77</b>	<b>26</b>	<b>2</b>

Ovanstående uppgift baseras på antalet personer inom landstinget som uppfyller principerna för personalövergång enligt detta dokument. Detta antal är inte att jämföra med antalet tjänster som ingår i den ekonomiska beräkning som ligger till grund för skatteväxlingsnivån för överföring av hemsjukvård och som beskrivs närmare i *bilaga 1- Lösningar\_Innehåll och ansvarsgränser för hemsjukvård samt ekonomiska villkor vid en överföring\_version 1.0.pdf*

### Tjänsteköp

I samband med denna övergång kan det uppstå tillfällig övertalighet eller brist på personal. Avtal kring köp av tjänst mellan landstinget och berörd kommun eller mellan kommuner kan då upprättas.