



Nesodden kommune

Reglement for ombemanning i Nesodden kommune

Vedtatt av Partssammensatt utvalg 9.10.2018





Innhold

1	FORANKRING	3
2	REGLEMENTETS OMFANG	3
3	MÅL.....	3
4	OMBEMANNINGSUTVALGET (OBU)	3
5	OVERTALLIGHET/OMPLASSERING	3
5.1	Overtallighet og omplassering	3
5.2	Hvis det ikke er klart på overføringstidspunktet hvilke(n) stilling medarbeideren skal inn i vil følgende tiltak kunne benyttes:	4
5.3	Oversikt over arbeidstakere som kommer inn under ordningen.....	4
5.4	Lov- og avtaleverk	4
5.5	Utvalgskrets ved nedbemanning, typetilfelle 5.1 A	5
5.6	Utvelgelseskriterier for nedbemanning	6
5.7	Søknad om frivillig overføring til OBO i nedbemanningssaker.....	7
5.8	Omstillingssamtale i nedbemanningssaker.....	7
5.9	Saksbehandling av nedbemanningssaker.....	7
5.10	Rett til permisjon ved nedbemanning.....	7
5.11	Krav på annet passende arbeid, Typetilfelle 5.1 B	7
6	OMBEMANNINGSORDNINGENS ORGANISERING OG VIRKEMIDLER.....	8
6.1	Administrering av OBO	8
6.2	Oppfølgingssamtale.....	8
6.3	Karriereveiledning	8
6.4	Opplæring for å kvalifisere seg til ny stilling.....	8
6.5	Finansiering	8
7	VILKÅR FOR DE SOM ER OMFATTET AV ORDNINGEN	8
7.1	Permanent løsning prioriteres	8
7.2	Midlertidige arbeidsoppgaver	8
7.3	Arbeidsvilkår og lønn.....	9
7.4	Personalansvar	9
8	OVERFØRING/TILSETTING I NY STILLING SAMT AVSLUTNING AV ARBEIDSFORHOLDET	9
8.1	Rekruttering fra OBO prioriteres.....	9



8.2	Innplassering / tilbud om ny stilling	9
8.3	Innplassering der grunnpreget i stillingen er beholdt.....	9
8.4	Tilbud om stilling	10
8.5	Innplassering/tilbud om midlertidig stilling	10
8.6	Arbeidstakers oppsigelse.....	10
8.7	Arbeidsgiver vurderer å avslutte arbeidsforholdet.....	10

1 FORANKRING

Vedtatt 9.10.2018 i Partssammensatt utvalg (PSU) etter drøfting i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og med de hovedtillitsvalgte.

2 REGLEMENTETS OMFANG

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstakere med fast ansettelse, jf. Hovedtariffavtalen (HTA) kap 1, §1.

3 MÅL

Ordningen har som målsetting å innplassere overtallige, eller andre fast ansatte med krav på annet passende arbeid, i fast eller midlertidig ledige stillinger som skal besettes.

Målet er at arbeidstakere skal gå direkte over i ny stilling når vedtak i Ombemanningsutvalget (OBU) er fattet, og medarbeideren er klar for nye arbeidsoppgaver.

Hvis arbeidstakeren ikke kan gå direkte over i ny stilling er målsettingen at dette skjer innen tre (3) måneder.

4 OMBEMANNINGSUTVALGET (OBU)

Det nedsettes et Ombemanningsutvalg (OBU) med to (2) tilsattes representanter og to (2) fra arbeidsgiver, fortrinnsvis rådmann og leder av HR. OBU er et rådgivende organ i om- og nedbemanningssaker. Rådmannen fattet vedtak i OBU. Utvalget har behandlet saken når utvalget er partssammensatt. Fagsjef HR leder utvalget og HR ivaretar sekretariats-/saksbehandlingfunksjon for utvalget.

5 OVERTALLIGHET/OMPLASSERING

5.1 Overtallighet og omplassering

Overføring til ordningen skjer innenfor arbeidsgivers styringsrett, samt relevant lov- og avtaleverk.

Når en virksomhet er kjent med at de skal nedbemanne, skal det gjennomføres et obligatorisk møte med en representant for OBU.

Punktet er delt i to, A og B. Begge er rettighetsbaserte.

A: Når arbeidstakerens tidligere stilling/arbeidsoppgaver, helt eller delvis, har opphørt og omplassering innenfor avdeling/virksomhet ikke er mulig, overføres arbeidstakeren til OBU. (Overtallighet)

B: Når arbeidstakeren av andre årsaker har krav på annet passende arbeid, overføres den ansatte til OBO. (Omplassering/tilrettelegging grunnet helsemessige årsaker)

5.2 Hvis det ikke er klart på overføringstidspunktet hvilke(n) stilling medarbeideren skal inn i vil følgende tiltak kunne benyttes:

- Vikariat eller prosjektstilling.
- Unntaksvis styrke bemanningen for kortere perioder der dette vurderes å være mest nødvendig for Nesodden kommunes tjenesteproduksjon.
- Praksis, utprøving og/eller opplæring i eller utenfor Nesodden kommune.

5.3 Oversikt over arbeidstakere som kommer inn under ordningen

HR fører fortløpende oversikt over arbeidstakere i OBO.

5.4 Lov- og avtaleverk

I prosesser ved nedbemanning legges prinsippene i Arbeidsmiljølovens (AML) §4.2, §7.2 §15-7, nr 2 og nr 3 og HTA kap 1 §§3.3 og 3.4 vedrørende oppsigelse til grunn for vurderingene, selv om det her gjelder overføring til annen tjeneste, og ikke oppsigelse.

AML §4-2, pkt. 3 (jfr §6.2) sier:

Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

AML §7-2 (2) d sier:

Arbeidsmiljøutvalg skal behandle :

Andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, som planer om byggearbeider, innkjøp av maskiner, rasjonalisering, arbeidsprosesser, og forebyggende vernetiltak.

AML §15-7, nr 2 sier:

Skyldes oppsigelsen driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, er den ikke saklig begrunnet dersom arbeidsgiveren har et annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstakeren. Ved avgjørelse av om en oppsigelse har saklig grunn i driftsinnskrenkning eller rasjonaliseringstiltak, skal

det foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte arbeidstaker.

AML §15-7 nr 3 sier:

En oppsigelse som skyldes at arbeidsgiver setter ut eller tar sikte på å sette ut virksomhetens ordinære drift på oppdrag, er ikke saklig med mindre det er helt nødvendig av hensyn til virksomhetens fortsatte drift.

HTA kap 1 §3.3 sier:

Ved innskrenking/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen sies opp først, jf. aml § 15-7 nr. 2, og Hovedavtalen DEL B §1.4.1.

HTA kap 1 §3.4 sier:

Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme kommune pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning.

Hovedavtalens (HA) Del B §1.4.1. sier:

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:

- *omorganisering/omlegging av driften,*
- *rasjonalisering/driftsinnskrenkning som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser*
- *informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad hoc grupper, bestemmelser om tidsplan,*
- *prosedyrer ved nedbemanning/oppsigelse, prosedyrer ved utlysning/ kunngjøring av nye stillinger og mulige alternative løsningsmodeller AFP, utdanningspermisjon/stipend, etterlønsordning).*

5.5 Utvalgskrets ved nedbemanning, typetilfelle 5.1 A

Utgangspunktet i AML er at hele Nesodden kommune skal brukes som utvalgelseskrets. Det må gjøres en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Utvalgelseskretsen kan begrenses til del av kommunen der:

- det er behov for å skjerme ansatte som ikke berøres av den aktuelle nedbemanningen
- sikring av videre drift tilsier at de som ikke direkte berøres må få ro til å fortsette med sine oppgaver
- det vil skape store praktiske problemer om utvelgelsen skal gjøres med utgangspunkt i hele kommunen
- utvalgskretsen er fastsatt innenfor rammen av avtaler med hovedtillitsvalgte
- utvalgskretsen er naturlig avgrenset når det gjelder geografi, økonomi, tjenestemessige hensyn mv

5.6 Utvelgelseskriterier for nedbemanning

Ved vurderingene om hvem som skal overføres til OBO legges følgende prinsipper til grunn for nedbemanning, i prioritert rekkefølge:

1. Nesodden kommunes behov for kompetanse og arbeidskraft slik det går frem av vedtatte økonomiplaner, bemanningsplaner og virksomhetsplaner.
2. Kompetanse hos den enkelte:
Dette innebærer summen av relevant utdanning og praksis sett opp mot behovene i punkt 5.5.1.
3. Særskilte utfordringer hos den enkelte ansatte:
Helt særskilte utfordringer som vil påføre den ansatte urimelig belastning dersom de blir nedbemannet.
4. Tjenestetid i Nesodden kommune:
Med tjenestetid menes arbeidstakers samlede og uavbrutte ansettelsestid hos Nesodden kommune, inklusiv tid som vikar. Alle stillinger og stillingsinnehavere vurderes likt uavhengig av aktuell tjenestesituasjon (i tjeneste, i permisjon, e.l.).

Permisjoner som ikke avbryter tjenestetid til kommunen:

- i. Lovbestemte permisjoner i henhold til AML kap 12 ved svangerskap, omsorg, sykdom, militærtjeneste og offentlige verv.
- ii. Permisjon i henhold til AML kap 10-2 (4) (helsemessige, sosiale eller velferdsgrunner).
- iii. Permisjoner i henhold til HTA §14 (utdanningspermisjon og velferdspermisjon med lønn).
- iv. Permisjon for arbeid som tillitsvalgt i arbeidstakerorganisasjon som kommunen har avtale med.

5.7 Søknad om frivillig overføring til OBO i nedbemanningssaker

Etter at det er klarlagt at det skal gjennomføres nedbemanning og virksomhetens/enhetens behov for kompetanse og arbeidskraft er kartlagt gis det anledning til å frivillig søke om overføring til OBO. Frivillige må følge OBOs regler på lik linje med det øvrige personalet. Virksomhetsleder avgjør om søknad kan innfris, ut fra virksomhetens behov for kompetanse.

5.8 Omstillingssamtale i nedbemanningssaker

Formålet med samtalen er å kartlegge den enkeltes kompetanse og utviklingsønsker samt livs - og arbeidssituasjon. Berørte ansatte skal utarbeide CV der dette ikke finnes. Deretter gjennomfører nærmeste leder med personalansvar omstillingssamtale med de berørte. Omstillingssamtalen skal dokumenteres og signeres av begge parter. Skjema fra omstillingsamtalen arkiveres i personalmappen.

5.9 Saksbehandling av nedbemanningssaker

Virksomhetsleder skal drøfte utvelgelseskriterier med hovedtillitsvalgte. Virksomhetsleder forbereder saken skriftlig med forslag til vedtak. Saken oversendes OBU. Etter at utvalget har gitt sitt råd, avgjør rådmannen saken i møtet.

5.10 Rett til permisjon ved nedbemanning

Ansatte som er omfattet av OBO har i forbindelse med tilsetting i stilling utenfor Nesodden kommune rett til inntil 1 års permisjon uten lønn. Gjeninntredelse etter permisjon forutsetter at Nesodden kommune blir hovedarbeidsgiver, dersom dette var statusen før permisjon ble innvilget. Retten til gjeninntredelse i Nesodden kommune begrenses til å kunne skje først ved utløpet av permisjonen. Arbeidstaker skal varsle arbeidsgiver minimum tre (3) måneder før gjeninntredelse, om arbeidstakeren kommer tilbake eller sier opp sin stilling.

Ved en eventuell gjeninntreden i stilling i Nesodden kommune kan ikke arbeidstakere påregne å komme tilbake til samme stilling og tjenestested. De må påregne å tjenestegjøre i vikariat inntil fast stilling kan skaffes.

5.11 Krav på annet passende arbeid, Typetilfelle 5.1 B

En arbeidstaker kan på grunn av sykdom eller andre årsaker ha rett til å bytte arbeid i Nesodden kommune. Nesodden kommune skal så langt det lar seg gjøre legge til rette for at disse arbeidstakere så tidlig som mulig får innfridd sitt behov (før sykmelding). Når ikke avdelingen/virksomheten selv makter å innfri arbeidstakers behov skal OBU håndtere saken. Virksomhetsleder sender saksutredning på arbeidstakers problemstilling til OBU. Arbeidstaker fortsetter sitt arbeid i enheten

inntil OBU har funnet et passende arbeid. Om nødvendig gjennomføres samtale med arbeidstaker før vedtak fattes.

6 OMBEMANNINGSORDNINGENS ORGANISERING OG VIRKEMIDLER

6.1 Administrering av OBO

OBO administreres av HR.

6.2 Oppfølgingssamtale

Etter overføring til OBO skal de som er tatt inn i ordningen innkalles til oppfølgingssamtale i regi av OBU. Ved behov for ytterligere informasjon/oppfølging innkaller OBU til ny samtale.

6.3 Karriereveiledning

Medarbeidere som blir overtallig kan tilbys karriereveiledning.

6.4 Opplæring for å kvalifisere seg til ny stilling

Hvis det avsettes midler til opplæring til bruk ved ombemanning prioriteres felles opplæring med flere deltakere. I den grad det er mulig gis også ansatte utenom ordningen anledning til å delta i denne opplæringen. Ansatte i ordningen gis prioritet. Det kan ikke påregnes at arbeidsgiver dekker videreutdanning.

6.5 Finansiering

Ordningen finansieres gjennom bevilgede midler fra kommunestyret, budsjetterte vikarmidler, sykelønnsrefusjoner og prosjektmidler. Ordningen opprettes som eget regnskapsmessig ansvarsområde, og rapporterer i kommunens tertialrapport sine resultater.

7 VILKÅR FOR DE SOM ER OMFATTET AV ORDNINGEN

7.1 Permanent løsning prioriteres

OBU prioriterer å finne faste ledige stillinger til de overtallige.

7.2 Midlertidige arbeidsoppgaver

Alle som er overført til ordningen skal være disponible til innsats som vikar, styrking av bemanning, eller til prosjektarbeid. Det kan anses som oppsigelsesgrunn å nekte å ta tilviste oppdrag, eller å la være å ta imot ledig, passende arbeid i kommunen.

7.3 Arbeidsvilkår og lønn

Stillingsstørrelse:

Normalt får arbeidstakere tilbud om stilling i samme stillingsprosent som skal til for å fylle tilsetningsforholdet. Av hensyn til driften kan arbeidstaker tilbys økning i arbeidstid inntil full stilling. Dette forutsetter at arbeidstaker er 100% arbeidsfør. Ved delvis nedbemanning kan det gis tilbud om ny stilling som medfører flytting av hele arbeidsforholdet. Av samme grunn kan ikke arbeidstakere kreve deler av en stilling, slik at stillingen deles.

Lønn:

Ved innplassering i ny stilling beholder ansatte den lønn de hadde på overgangstidspunktet, uten ulempe- eller funksjonstillegg, jfr HTA 3.4. Dersom dette medfører reduksjon i lønn får man beholde sin tidligere stillings grunnlønn, inntil den nye stillingslønnen, inkludert tillegg, er høyere.

7.4 Personalansvar

Personale som overføres til ordningen får av OBU utpekt den leder som skal ha personalansvar. Arbeidstaker skal gjøres oppmerksom på hvem som til enhver tid er nærmeste leder.

8 OVERFØRING/TILSETTING I NY STILLING SAMT AVSLUTNING AV ARBEIDSFORHOLDET

8.1 Rekruttering fra OBO prioriteres

Ved all ledighet skal en først forsøke rekruttering fra OBO. Overførte medarbeidere har krav på passende ledig stilling i Nesodden kommune dersom de er kvalifisert. jfr AML §15-7 (2) . Dersom det er flere overtallige som skal vurderes til samme stilling benyttes for øvrig vanlige konkurransekriterier, definert i HTA §2.2.

8.2 Innplassering / tilbud om ny stilling

Ved bruk av CV, intervju og innhenting av referanser vurderer leder om den ansatte er kvalifisert til stillingen. Dersom det er flere kvalifiserte konkurrerer de om stillingen. Rådmann fatter vedtak på bakgrunn av saksutredning fra leder og råd fra OBU.

8.3 Innplassering der grunnpreget i stillingen er beholdt

Ansatte som overføres til nytt tjenestested med samme stillingstype innplasseres i stilling ved bruk av arbeidsgivers styringsrett, samt lov- og avtaleverk.

8.4 Tilbud om stilling

Nesodden kommune skal primært forsøke å innplassere i tilsvarende stilling innenfor arbeidsgivers styringsrett. Sekundært kan den overtallige tilbys annet passende arbeid ut over det gjeldende arbeidsavtale omfatter. Ansatte som overføres til stilling med vesentlig endring i arbeidsoppgaver får tilbud om stilling med åtte (8) dagers svarfrist fra den datoen brevet ble mottatt. I særlige tilfeller kan arbeidstaker ha krav på 14 dagers svarfrist, jfr AML §14-2 (5). Det må tas stilling til om det er grunnlag for endringsoppsigelse, jfr arbeidsavtale.

8.5 Innplassering/tilbud om midlertidig stilling

Hvis en ansatt med krav om annet passende arbeid går i en midlertidig stilling, vil vedkommende beholde sine rettigheter i OBO.

8.6 Arbeidstakers oppsigelse

Oppsigelsestiden for ansatte i OBO er i henhold til avtaleverket, men avkorting av oppsigelsestid kan avtales særskilt.

8.7 Arbeidsgiver vurderer å avslutte arbeidsforholdet

Er det ikke funnet annet passende arbeid til arbeidstakeren innen ett (1) år vil arbeidsgiver vurdere oppsigelse iht. AML §15. Året starter å løpe fra det tidspunktet OBU har fattet vedtak og startet arbeidet med å finne annet passende arbeid. Arbeidstaker som blir sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har fortrinnsrett til ny ansettelse i Nesodden kommune jfr AML §14-2.