

Saksframlegg

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
	Arbeidsmiljøutvalget	05.03.2019

Saksbehandler: Ola Andreas Stavne

Arkivsak: 2019/2049

Dato: 04.03.2019

Retningslinje for nedbemanning i Indre Fosen kommune

Kommunaldirektørens forslag til vedtak:

1. Retningslinjen vedtas som fremlagt.
2. Ledere med personalansvar, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud blir innen 11.3.2019 informert om at retningslinjen er tilgjengelig i kvalitetssystemet og sak-/arkivsystemet.

Oppsummering:

I arbeidet med budsjettet for 2019 ble det lagt inn tiltak for å sikre et driftsresultat i balanse.

Tiltakene som er foreslått har allerede ført til nedbemanning i enkelte enheter og at det kan bli behov for å gjennomføre bemanningstilpasning i flere enheter i tiden som kommer.

For å sikre en felles forståelse for hvordan vi skal gjennomføre dette arbeidet i Indre Fosen kommune er det utarbeidet en retningslinje for nedbemanning. Retningslinjen er presentert i sin helhet i dette saksframlegget.

Retningslinje for nedbemanning i Indre Fosen kommune

1. Lov- og avtaleverk som regulerer nedbemanning:

- Arbeidsmiljølovens kapittel 15
- Hovedtariffavtalen § 3
- Hovedavtalens § 1-3 og 1-4

2. Faser i en nedbemannings- eller omstillingsprosess

Arbeidsgivers saksbehandling står helt sentralt når man skal gjennomføre en nedbemanning eller en omorganisering. En rekke regler skal sikre at nedbemanningen skjer etter en betryggende prosess. For å sikre en felles forståelse for hvordan vi skal gjennomføre nedbemanning i Indre Fosen kommune tar denne retningslinjen for seg hovedpunktene i prosessen:

- a. Å vurdere behovet for nedbemanning

Det første skrittet i en nedbemanningsprosess vil være å vurdere dagens organisasjon nøye og hvilke endringer som ønskes gjennomført. Vurderingen av behovet for bemanningstilpasning bør kunne dokumenteres. Det bør også utarbeides en bemanningsplan for organisasjonen som viser oppgavene og bemanningen ved den enkelte

enhet før og etter nedbemanning. Denne bør inneholde oversikt over oppgaver, antall årsverk og kompetansebehov før og etter en bemanningstilpasning.

b. Drøfting med tillitsvalgte

Drøftinger med tillitsvalgte etter Hovedavtalen del B § 1-4-1 og § 3-1 eller del C § 3-2 . Drøftingene bør omfatte spørsmålet om hvor i virksomheten nedbemanningen skal skje, og om hvilke utvelgelseskriterier som skal benyttes. HTA kapittel 1 § 3 punkt 3.3 slår fast at "under ellers like vilkår (skal) de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten sies opp først, jf. aml. § 15-7 (2) og Hovedavtalen del B § 1-4-1 og del C § 3-2". Drøftingen med de tillitsvalgte skal skje så tidlig som mulig. Drøftingsreferatene må foreligge til kommunestyrets/bystyrets/fylkestingets budsjettbehandling.

c. Behandling i arbeidsmiljøutvalget

Eventuelle bemanningstilpasninger må behandles i arbeidsmiljøutvalget. Arbeidsmiljøutvalgets fokus skal være de arbeidsmiljømessige sidene ved en eventuell bemanningstilpasning.

d. Kartlegging av naturlig avgang

Det bør kartlegges om det er arbeidstakere som har tenkt å fratre med pensjon, gå ut i permisjon m.v. før utvelgelsen skjer. Arbeidsgiver bør forespørre alle berørte arbeidstakere om dette. Opplysningene bør være en del av beslutningsgrunnlaget før overtallige pekes ut.

e. Individuelle drøftinger

Det må avholdes individuelle drøftinger med de overtallige og deres tillitsvalgte.

f. Omplussing

Forsøk på å finne annet passende arbeid til dem som blir definert som overtallige, se aml. § 15-7 (2).

g. Interesseavveining

Interesseavveining mellom virksomhetens behov og de ulempene en oppsigelse vil påføre den ansatte. En slik avveining skal skje for overtallige før arbeidsgiver endelig beslutter hvem som skal få oppsigelse. Bestemmelsen innebærer at arbeidsgiver kan måtte strekke seg ekstra langt for å finne alternativer til oppsigelse for eksempel dersom viktige sosiale forhold er opplyst (f.eks i form av egenerklæring i forbindelse med kartlegging).

h. Oppsigelse

For øvrig vil man måtte følge de vanlige prosedyrene for oppsigelse. Vi viser i denne sammenheng til aml. kapittel 15, forvaltningslovens regler om forhåndsvarsel og Hovedavtalens bestemmelser.

Kommunikasjonstiltak

Ledere med personalansvar, hovedtillitsvalgte og hovedverneombud blir innen 11.3.2019 informert om at retningslinjen er tilgjengelig i kvalitetssystemet og sak-/arkivsystemet.