



Kinn kommune

Retningslinjer for handtering av overtal i Kinn

Vedtatt 22.09.2020 administrasjonsutvalet
033/20
Ansvarleg: Personalavdeling

Retningslinjer for handtering av overtal

Vedtatt 22.09.2020, administrasjonsutvalet sak 033/20.

Innholdsoversikt

Føremål og verkeområde

Avklaring av omgrep

Sakshandsaming ved overtal

Utvalskriterier

Melding om overtal til personal

Rettane til overtallege

Føremål og verkeområde

Formålet med desse retningslinene er at Kinn kommune som arbeidsgjevar skal kunne handtere alle endringar i organisasjonen som fører med seg overtallege medarbeidarar på ein måte som tek i vare den einskilde tilsette, arbeidsmiljøet og kommunen sin trong for omorganisering. Som arbeidsgjevar skal Kinn kommune handtere overtalprosessar gjennom samarbeid, og det skal leggjast til rette for medverknad og medansvar. Retningslinene gjeld for alle tilsette i Kinn kommune. Retningslinene endrar ikkje arbeidstakar og arbeidsgjevar sine rettar og plikter i høve lov- og avtaleverk, men gir råmer for handtering av overtal. Leiarar på alle nivå, både på tenester som har overtallege og på tenester som skal ta imot overtallege, skal medverke til gode prosessar og løysingar. Dokumentet vil bli handsama i Kinn ADMU i september 2020.

Avklaring av omgrep

Eining og teneste

I Kinn kommune nyttar vi omgrep som eining og teneste.

Heile Kinn kommune er arbeidsgjevar og ei eining i høve arbeidsmiljølova og HTA.

Omgrepet teneste nyttast om einskilde delar av Kinn kommune, for eksempel ein skule.

Overtalleg

Med overtalleg meinast ein arbeidstakar som innehar ei stilling eller oppgåve som fell bort grunna bemanningsendring, omorganisering og/eller nedbemanning, og som ikkje kan omplasserast innafør styringsretten til arbeidsgjevar. Ein tilsett er overtalleg, med dei rettar det fører med seg, når vedkomande er meldt inn til Personal som overtalleg.

Ressursoversyn

Med ressursoversyn meinast Personal si liste over innmeldte overtallege som det førebels ikkje er funne anna arbeid til. Den overtallege er knytt til tenesta som har meldt vedkomande inn inntil den overtallege har fått nytt arbeid i kommunen eller at arbeidsforholdet er avslutta.

Nedbemanning

Med nedbemanning meinast reduksjon av tal tilsette ved den einskilde tenesta. Nedbemanning kan være ein konsekvens av politiske og/eller administrative vedtak. Det kan være endringar i organisasjonsstruktur som f. eks. endring og reduksjon av opplæringstilbod, både midlertidig og varig, på grunn av krav om økonomisk innsparing eller endring av ansvars- og oppgåvefordeling i organisasjonen.

Omplassering

Med omplassering meinast endring av arbeidsoppgåver og/eller arbeidsstad både innafør og utafør styringsretten til arbeidsgjevar.

Utvalskrins

Partane i Kinn kommune er einige om at utvalskrins, utover det som går fram av Arbeidsmiljølova, må definerast. Ved samanslåing av tenester, eller delar av tenester, vil alle dei berørte tenester være i utvalskrinsen. Dersom fleire grupper av tilsette, definert etter arbeidsoppgåver eller kompetanse, ikkje omfattast av overtal, held vi desse utafør utvalskrinsen og melder ikkje overtal. Hovudtillitsvalde kan krevje drøfting av utvalskrins dersom det er særskilde grunnar til å endre utvalskrins. Arbeidsgjevar kan og på sjølvstendig grunnlag kalle inn hovudtillitsvalde til drøfting om endring av utvalskrins. Tilsette med ekstraordinære helsemessige eller sosiale forhold som gjer at overtal og mogeleg oppseiing blir særskild byrdefullt, kan etter ei konkret vurdering og holdast utafør utvalskrinsen. Før tenester konkluderer med at tilsette kan meldast som overtalleg, skal Personal kontaktast.

Sakshandsaming ved overtal

Hovudprinsipp for handsaming av saker om overtal

1. Tillitsvalde for alle arbeidstakarar dette rører skal alltid være involvert
2. Arbeidsgjevar skal legge til rette for ein open og trygg prosess
3. Arbeidsgjevar skal legge til rette for at alle relevante omstende blir vurdert så tidleg som råd er i prosessen
4. Det skal jamt informerast til aktuelle arbeidstakarar og tillitsvalde i heile prosessen
5. Før nokon meldast overtalleg, skal det alltid vurderast om det er høve til omplassering i den lokale tenesta.
6. Omfordeling av arbeidsoppgåver mellom dei tilsette skal skje innan råma for styringsretten til arbeidsgjevar og omsyn takast til naudsynte kvalifikasjonar for å utføre arbeidsoppgåvene.

Dokumentasjon

1. Innkalling til møter skal være skriftleg, seie kva som skal handsamast i møtet og sendast i rimeleg tid før møtet.
2. Tilsette skal informerast om sin rett til å ha med tillitsvald eller ein annen person vedkomande har tillit til.
3. Alle møter skal dokumenterast i eit skriftleg referat som inneheld hovudsynspunkt tatt opp i møtet.

Utvalkriterier

Kompetanse

Kompetanse er det sentrale kriteriet ved utvelging av overtallege. Med kompetanse meiner vi både real og formalkompetanse. I nokre høve vil formalkompetanse være avgjerande for om ein arbeidstakar er kvalifisert jamfør lov- og forskrift. Ved vurdering av krav til kompetanse, er det minimumskompetanse for å kunne inneha stillinga som er avgjerande. Tilsette som tilfredsstillir lovbestemte kompetansekrav, går føre dei som ikkje tilfredsstillir slike krav.

Ansiennitet

«Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde innen kommunen/virksomheten sies opp først» jfr. Hovedtariffavtalen 3.3. Ved utvelging av overtalleg rangerer vi arbeidstakarane i prioritert rekkefølge:

1. Samanhengande tenestetid i Kinn kommune og tidligere Flora, Vågsøy.
2. Tenestetid ved den aktuelle eininga

Lov- og tariffbestemte permisjonar reknast med i samanhengande teneste. Permisjon utan lønn, for å løyse overtal, bryt ikkje tilsettingsforholdet, men tel ikkje med i tenestetida i kommunen.

Melding om overtal til personal

Dersom det er høve til å løyse overtal internt i eininga, skal tenesteleiar etter at sakshandsaminga er gjennomført gje melding til Personal om overtal. Den overtallege må informerast om vedtak og kva rettar og plikter vedkomande har som overtalleg. Meldinga til Personal skal innehalde ei kort oppsummering av bakgrunn for overtal.

Følgjande dokument skal leggst ved:

1. Sakspapir og vedtak frå tenesteleiing
2. Referat frå drøftingsmøte(r) med tillitsvalde
3. Referat frå møte(r) med arbeidstakar
4. Utfylt kompetansekartleggingsskjema
(CV på WebCruiter gjort tilgjengeleg for Personal)
5. Anna relevant dokumentasjon i saka

Dersom det er avgjerande manglar ved dokumentasjonen, sakshandsaming eller dei vurderingar som er gjort, kan Personal returnere overtalssaka til tenesta for vidare handsaming. Tenesta som har meldt ein tilsett overtalleg har arbeidsgjevaransvaret heilt til den tilsette har fått anna arbeid eller arbeidsforholdet er avslutta.

Rettane til overtallege

Rett til anna stilling

Retten overtallege har til anna passande arbeid, jf. Aml. §15-7 andre ledd, gjeld ledige stillingar vedkomande er kvalifisert for i Kinn kommune. Overtallege har rett til ledig stilling dersom dei har minimumskompetanse for stillinga. Dersom det ikkje finnes anna passande arbeid, kan den overtallege omplasserast til anna arbeid vedkomande er kvalifisert for. Overtal gjev ikkje rett til å bli vurdert eller omplassert til leiarstillingar.

Overtallege kan ikkje krevje å få ei bestemt stilling dersom det er fleire ledige stillingar. Dersom det er fleire kvalifiserte overtallege jf. kompetanse som sentralt kriterium, eller personer med fortrinnsrett til ledige stillingar, skal arbeidsgjevar søke å finne den beste løysinga for alle partar. Som hovudregel gjev ein tilbod om omplassering til anna passande arbeid først til den av dei overtallege med lengst tenestearsniennitet, der dei overtallege elles står likt. Arbeidsgjevar har ikkje plikt til å opprette ei ny stilling for å løyse overtal.

Rett til å behalde løn

Arbeidstakar beheld løn ved omplassering/overgang til lavare løna stilling i samsvar med HTA Kapittel 1 § 3.4.1.

Omplassering - Tilbod om stilling

Før leiar av tenesta som har ledig stilling gjev den overtallege tilbod om omplassering, vert den overtallege innkalla til ei strukturert samtale. Overtalleg som aksepterer tilbod om omplassering til fast eller midlertidig stilling i Kinn kommune, både innafor og utafor styringsretten til arbeidsgjevar, skal ikkje lengre reknast som overtalleg.

Overtallege som **aksepterer** tilbod om omplassering til ein midlertidig stilling ved ei anna eining, mister ikkje sin faste stilling i Kinn kommune. Når det midlertidige arbeidsforholdet opphøyrer, vert arbeidstakaren tilbakeført til si opprinnelege teneste. Dersom situasjonen med overtal ikkje er endra, vert vedkomande meldt overtalleg på nytt. Dersom den overtallege takker nei til tilbod om omplassering, vurderer arbeidsgjevar om det er grunnlag for oppseiing av arbeidsforholdet.

Andre tiltak

1. Dersom det ikkje lykkast å finne anna arbeid, innafor eller utafor styringsretten til arbeidsgjevar, kan følgande tiltak vurderast:
 - Kompetanseheving som Kinn kommune har behov for.
 - Kompetansehevinga kan enten gjevast direkte til den overtallege eller til andre tilsette som får permisjon i samanheng med kompetanseheving, og på denne måten midlertidig løyse overtal.
2. Uløna permisjon i inntil 3 år, sjå permisjonsreglementet.

Oppseiing

Dersom den overtallege, 3 månader etter innmelding til Personal om overtal, ikkje har fått anna arbeid, vurderer arbeidsgjevar om det er grunnlag for oppseiing.

Dersom arbeidstakar takker nei til tilbod om omplassering, vil arbeidsforholdet bli sagt opp.

Oppseiing skjer i samsvar med reglane i arbeidsmiljøloven og Kinn kommune sine retningslinjer.

Fortrinnsrett til stilling

Ved oppseiing på grunn av overtal, har arbeidstakar fortrinnsrett til ny stilling vedkomande er kvalifisert for i Kinn kommune i eitt år jfr. Arbeidsmiljølova Kapittel 14 § 14-2.