

PROSEDYRE FOR BEMANNINGSREDUKSJON

Følgende prosedyre for bemanningsreduksjon gjøres gjeldende for perioden 01.01 til 31.12.2014:

Stillinger som ikke kan forsvares opprettholdt med basis i vedtatt budsjett inndras og de ansatte registreres som overtallige. Ansatte som innehar stillinger som bortfaller, søkes omplassert. Når overtallige er identifisert, registreres overtallige i kommunens HR-system og meldes Utviklings- og kompetanseetaten. Arbeidsgiveransvaret for den overtallige ligger fortsatt hos virksomhetene. Overtallige kan benyttes i midlertidige ansettelsesforhold i virksomhetsapparatet inntil ordinær omplassering kan skje. Det påligger således virksomhetslederne (etatsjefene/bydelsdirektørene), med bakgrunn i budsjettforslaget å utarbeide en oversikt over hvilket personell som er overtallig og som skal registreres i kommunens HR-system og meldes Utviklings- og kompetanseetaten. Arbeidsmiljøloven, avtale om omplassering av overtallige og øvrige avtaler med de ansattes organisasjoner samt sentrale retningslinjer skal følges i forbindelse med behandling av disse sakene.

Følgende prosedyre følges for behandling av overtallige i virksomhetene:

1. Med bakgrunn i vedtatt budsjett avklarer virksomhetene hvem som skal erklæres som overtallige. Disse registreres i kommunens lønns- og personalsystem og søkes omplassert lokalt.
2. Det påligger virksomheten å melde overtallige ansatte inn til Utviklings- og kompetanseetaten. Inntil fast omplassering kan foretas, skal den enkelte overtallige som er meldt inn i Utviklings- og kompetanseetaten kunne benyttes i midlertidige ansettelsesforhold i virksomheten eller kommunen for øvrig der slikt behov er til stede.
3. Ved omstillingsprosesser og etter beslutning om overtallighet kan virksomheten selv vurdere å gi overtallige tilbud om inntil 12 måneders etterlønn dersom de selv sier opp sin stilling med øyeblikkelig virkning. Den enkelte overtallige kan også selv søke sin virksomhet om etterlønn. De ansatte som benytter seg av denne ordningen kan ikke de 12 etterfølgende måneder gis ny ansettelse i kommunen eller i kommunens selskaper uten at det foretas reduksjon av lønnsutbetalingene i ny stilling i forhold til utbetalt etterlønn. Ved eventuell ny tilsetning i Oslo kommune, gjøres det forholdsmessig avkorting av tidligere etterlønn. "Modervirksomheten" bærer det økonomiske ansvar ved tilståelse av etterlønn.
4. Ledige stillinger i Oslo kommune kunngjøres samtidig internt og eksternt. Det understrekes at virksomhetene har en ufravikelig plikt til å registrere ledige stillinger i kommunens lønns- og personalsystem. Dette må gjøres for å kunne ivareta kommunens arbeidsgiveransvar for omplassering av overtallige arbeidstakere på en forsvarlig måte.
5. For at nødvendig og forutsatt besparelse i forhold til budsjettet skal oppnås, må overtallige arbeidstakere gis tilbud om eller skaffes nytt arbeid snarest mulig. Dersom dette ikke er mulig, må det kunne dokumenteres at det er foretatt det som med rimelighet må kunne forventes for å tilby vedkommende annet passende arbeid i kommunen, jf. arbeidsmiljølovens § 15-7 (2). Både av hensyn til den overtallige og til kommunen skal behandlingstiden i forbindelse med en enkelt sak skje raskest mulig. Dersom en arbeidstaker anses som kvalifisert til en stilling (ikke nødvendigvis best kvalifisert), skal vedkommende gis et skriftlig tilbud om stillingen. Den overtallige må deretter enten takke

ja eller nei til stillingen, jf. omplasseringsavtalens § 4.2.1. Byrådet vil aktivt bruke sin rett etter omplasseringsavtalen til å kunne tilsette en søker som skal omplasseres fra en annen stilling i kommunen i de tilfeller hvor den ordinære ansettelsesmyndighet ikke finner å kunne gjøre dette. Arbeidstaker som ikke godtar tilbud om passende arbeid, vil bli sagt opp fra kommunen, jf. arbeidsmiljølovens § 15-7 og omplasseringsavtalens § 4.2.1.

6. Byrådet gis fullmakt til å foreta beordringer av personell (grupper) på tvers av etats- eller bydelsgrenser dersom dette anses nødvendig for å kunne sysselsette overtallige arbeidstakere på en for kommunen formålstjenlig måte.

7. Virksomhetene står ansvarlig for å dekke lønnskostnadene for overtallig personell inntil vedkommende ansatte enten er omplassert i fast stilling, er benyttet i midlertidig stilling i annen virksomhet eller vedkommendes ansettelsesforhold opphører. Dersom vedkommende ikke er skaffet annet passende arbeid etter endt midlertidig ansettelsesforhold, tilbakeføres vedkommende til "modervirksomheten".

8. Byrådet gis fullmakt innenfor en ramme på 5 millioner av kap. 125 Utviklings- og kompetanseetaten til å innvilge søknad om hel eller delvis refusjon av lønns- og etterlønnskostnader ved bemanningsreduksjoner i henhold til disse retningslinjene i forbindelse med omstruktureringsprosesser i virksomhetene. Midlene kan også benyttes til å dekke andre utgifter i forbindelse med overtallighet og til kompetanse- og omstillingstiltak for overtallige.

9. Byrådet gis fullmakt til å gi utfyllende retningslinjer for bruk av bevilgningen i punkt 8 foran. Byrådet gis fullmakt til å overføre arbeidsgiveransvaret for den enkelte overtallige til Utviklings- og kompetanseetaten

Byrådet foreslo:

Byrådets forslag til prosedyre for bemanningsreduksjon vedtas, jf. Vedlegg i Del 2

Finanskomiteens behandling:

R foreslo:

Styrking av oppsigelsesvernet for overtallige, pkt. 5, nytt avsnitt
Før en overtallig arbeidstaker kan sies opp, skal vedkommende ha fått flere tilbud om passende arbeid. Den overtallige og tillitsvalgte skal tas med på råd før det avgjøres hva som ansees som passende arbeid.

Votering:

Rs forslag fikk 1 stemme (R).

Bystyrets behandling:

Votering:

Rs forslag ble forkastet mot 2 stemmer (R).