

AVTALE OM OMPLASSERING AV OVERTALLIG

§ 1 Hjemmelsgrunnlag

Denne avtale er inngått med hjemmel i Hovedavtalens § 4.

§ 2 Parter

Det vises til Hovedavtalens § 2.

§ 3 Innledning

Kommunens mangeartede virksomhet gjennomgår stadig endringer, både med hensyn til arbeidsoppgaver og prioritering av dem. Dette fører til organisasjonsendringer som resulterer i at stillinger omgjøres eller avvikles.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 60.2 er kommunen forpliktet til å skaffe arbeidstakeren et annet passende arbeid. Den overtallige beholder sin lønn slik den er på overtallighetstidspunktet dersom vedkommende har arbeidet i kommunen i minst 2 år.

Kommunen som arbeidsgiver er best tjent med at overtallige får et arbeid hvor deres arbeidskraft blir effektivt nyttet og hvor deres faglige kvalifikasjoner kan komme til sin rett. Et overordnet prinsipp i omplasseringsarbeidet må være at overtallige først søkes omplassert innen egen virksomhet. Reglene tar sikte på å imøtekomme disse hensyn.

§ 4 Overtallighet

4.1 Som overtallig i forhold til disse regler kan bare regnes | arbeidstakere som:

4.1.1 er inntatt til varig arbeid i kommunen.

4.1.2. blir uten arbeid ved omorganisering, rasjonalisering eller opphør av virksomhet.

4.1.3 Dersom vilkårene for overtallighet er til stede og vedkommende er erklært overtallig, skal virksomhetsleder utferdige overtallighetsattest.

4.1.4 Når en ansatt i helt spesielle tilfelle, knyttet til særlige arbeidsforhold, ønsker endring, kan partene lokalt bli enige om å legge reglene for overtallige til grunn i egen virksomhet. I disse tilfellene skal det ikke utstedes overtallighetsattest.

4.2 Avgrensing.

4.2.1 Arbeidstaker er pliktig til å overta anvist arbeid. Hvis arbeidstaker motsetter seg å ta annet arbeid, kan kommunen gå til oppsigelse.

§ 5 Fortrinnsrett - kvalifikasjoner - midlertidig omplassering - bistand til alternativt arbeid

5.1. Fortrinnsrett for overtallig søker

Når det blant søkerne til en stilling er overtallig som har de nødvendige kvalifikasjoner, jf. punkt 5.2, har ansettelsesmyndigheten plikt til å ansette slik søker. Søker overtallig arbeidstaker høyere stilling, har slik søker ikke fortrinnsrett. For stilling som er plassert på glideskala, legges topplønn til grunn.

5.2 Kvalifikasjoner

Det kreves at den overtallige arbeidstaker har de nødvendige kvalifikasjoner. Det er imidlertid ikke nødvendig at søkeren er best kvalifisert. Dersom mangler ved kvalifikasjonene kan rettes ved tilleggsutdanning, kan søkeren tilsettes på betingelse av at vedkommende tar slik tilleggsutdanning.

I de tilfelle det er aktuelt med intern konkurranse blant de overtallige om de ledige stillinger etter en omorganisering, skal de overtallige som er kvalifisert og som har lengst ansiennitet i kommunen ha fortrinnsrett.

5.3 Midlertidig omplassering

Dersom arbeidsgiver er i tvil om at den som er i omplasseringssituasjon passer inn i den nye stilling, kan det foretas en midlertidig omplassering for den tid administrasjonen og organisasjonene blir enige om. Passer han/hun ikke inn i omplassert stilling, er han/hun fortsatt å regne som overtallig og behandles etter disse regler. Vedkommende som har vært midlertidig omplassert, betraktes som overtallig fra den dag da den midlertidige omplassering opphører. Slik midlertidig omplassering skal skje etter drøfting med organisasjonene. Vurdering om fast ansettelse i stillingen skal skje i de vanlige ansettelsesorganer. Slik ansettelse kan skje uten at stillingen kunngjøres.

5.4 Bistand til alternativt arbeid

Overtallig arbeidstaker som selv ønsker arbeid utenfor Oslo kommune, har rett til assistanse fra rekrutteringsbedrifter som Oslo kommune har avtale med for å skaffe seg slikt alternativt arbeid. Assistansen skjer uten utgifter for den overtallige. Perioden vil maksimalt være 6 måneder og virksomheten vil i denne perioden være arbeidsgiver og ha lønnsansvaret.

Dersom arbeidstakeren går ut i vikariat utenfor kommunen, gis automatisk permisjon for vikariatets varighet. Overtar arbeidstakeren fast stilling utenfor kommunen, er virksomheten forpliktet til å gi arbeidstakeren en tidsbegrenset permisjon begrenset oppad til 6 måneder. Arbeidstaker gjenopptar sine rettigheter etter permisjonens utløp, dersom overgang til arbeidsgiver utenfor Oslo kommune ikke fører frem. Samme rettigheter gjelder overtallige som på egen hånd skaffer seg arbeid utenfor kommunen.

§ 6 Lønn – opplæring

6.1 Lønn

Overtallig arbeidstaker med minst 2 års tjeneste bibeholder lønnen i sin tidligere stilling, samt tillegg som er en fast del av lønnen. Derimot skal tillegg som er kompensasjon for spesielle ulemper i alminnelighet falle bort. Byrådsavdeling for service- og organisasjonutvikling kan når særlige grunner tilsier det, innvilge at en arbeidstaker beholder sin stillingsstatus.

6.2 Opplæring

Den virksomhet som mottar en overtallig arbeidstaker, har et selvstendig ansvar for en hensiktsmessig opplæring slik at den overtallige så raskt som mulig kan lære seg å beherske de nye arbeidsoppgaver. Virksomheten skal likeledes legge stor vekt på introduksjon og oppfølging av overtallige.

6.3 Omstilling

Det er likeledes viktig at virksomheter i omstilling selv bruker midler til opplæringstiltak for å gjøre de overtallige bedre i stand til å møte omstillingen.

§ 7 Administrasjon – saksbehandling

7.1 Ansvarsfordeling

7.1.1 Virksomheten

- a) Virksomhetsledelsen
 - virksomhetslederen har ansvaret for den langsiktige planlegging av omplasseringen av overtallig personale
 - planleggingen skal skje i samarbeid med de ansattes organisasjoner og skal ta sikte på å løse behovet for omplassering i egen virksomhet
 - virksomhetslederen har ansvaret for de nødvendige tiltak med hensyn til tilpassing og omskolering av overtallig til nye arbeidsoppgaver
 - overtallig arbeidstaker trekkes aktivt med ved utformingen av omplasseringstiltak

- virksomheten skal positivt medvirke til omplassering fra annen virksomhet i kommunen
- virksomhetslederen er ansvarlig for informasjon om omplassering av overtallige i virksomheten
- virksomhetslederen underretter Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling om behovet for omplassering til annen virksomhet så tidlig som mulig
- når virksomheten har foretatt omplassering internt, skal Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling underrettes

b) Medbestemmelsesutvalget
Planer som medfører omplassering av arbeidstakere skal forelegges medbestemmelsesutvalget i henhold til Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse i Oslo kommune § 4, pkt 4.2. Medbestemmelsesutvalget bør vurdere ledige stillinger med henblikk på overtallige og særlig muligheter for å endre en stillings innhold for å tilpasse den til en overtallig. Hvis det oppstår uenighet om saksbehandlingen i omplasseringssaker i medbestemmelsesutvalget, søkes disse løst ved forhandlinger mellom partene lokalt, eventuelt mellom partene sentralt.

c) Organisasjonene
Når det blant søkere til en stilling er arbeidstakere som skal omplasseres fra annen stilling i kommunen, skal virksomhetsleder drøfte ansettelsessaken med organisasjonene. Organisasjonene har også adgang til å kreve drøfting angående intern overflytting av overtallige arbeidstakere.

7.1.2 Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling

a) Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling har ansvaret for samordning og oppfølging av omplassering av overtallige i kommunen. Avdelingen kan dessuten yte bistand i den enkelte sak. Avdelingen har rett til å holde tilbake utlysninger av stillinger som den mener er egnet til arbeidstakere som er overtallige i henhold til denne avtale. Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling utformer forslag til innstilling i ansettelsessaker hvor de ordinære ansettelsesmyndigheter ikke finner å kunne ansette en søker som skal omplasseres fra annen stilling i kommunen. Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling utarbeider hvert år en oversikt over de omplasseringer som er foretatt i kommunen. Oversikten oversendes Byrådet og arbeidstakerorganisasjonene. Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling har ansvaret for informasjon om omplassering av overtallige.

- b) Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling avgir innstilling om ansettelse til Byrådet i de tilfeller som er nevnt under punkt 7.1.2 a.

7.1.3 Byrådet

Hvis det blant søkere til stilling i kommunen er overtallige, og virksomhetsleder ikke finner å kunne ansette en overtallig, jf. punkt 5.1, skal ansettelsessaken forelegges Byrådet til avgjørelse. Byrådet kan ved større organisasjonsendringer vedta at stillinger innen bestemte stillingskategorier ikke kunngjøres ledig før samtykke fra Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling foreligger.

7.1.4 Større overtallighet

Ved større organisasjonsendringer som kan føre til større overtallighet, opptas forhandlinger med de berørte arbeidstakerorganisasjoner om en ansettelses- eller overføringsprosedyre som sikrer de overtallige arbeidstakere en hurtig og forsvarlig behandling.

7.2 Rutine for saksgangen

7.2.1 Arbeidstakeren

Arbeidstakeren kan selv sende søknad på vanlig måte på stillinger vedkommende anser seg kvalifisert for og interessert i, jf. § 5 punkt 5.2. Med søknaden skal sendes en redegjørelse fra den virksomhet vedkommende er blitt overtallig i, om årsaken til overtalligheten, søkerens tjenestetid i kommunen, hvilken stilling vedkommende har hatt, stillingens lønnplassering, hvilket tidspunkt vedkommende må fratruke og hva som er gjort for å skaffe annet passende arbeid i virksomheten. Arbeidstakeren har krav på slik skriftlig redegjørelse fra virksomhetens administrasjon. Gjenpart av søknaden med vedlegg sendes Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling. Overtallig arbeidstaker som selv søker stilling skal varsle Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling om hvilke(n) stilling(er) det er søkt på.

Dersom søkerne blir ansatt og ikke tar stillingen, kan kommunen gjøre gjeldende bestemmelsene i punkt 4.2.1.

7.2.2 Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling

Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling vurderer om søkeren fyller vilkårene for å bli ansett som overtallig, og om vedkommende kan anses kvalifisert for stillingen, jf. § 5 punkt 5.2. Dersom søkeren oppfylder begge betingelser, sender Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling brev til den virksomhet vedkommende har søkt stilling i, og gjør oppmerksom på at søkeren

er overtallig og anses kvalifisert for stillingen og dermed fortrinnsrett til ansettelse.

7.2.3 Ansettelsesmyndigheten

Ansettelsesmyndigheten skal vurdere overtallige søkere i forhold til disse regler. Dersom ansettelsesmyndighetene ikke finner å kunne ansette en overtallig søker, skal det gis en særskilt, skriftlig begrunnelse for dette. Ansettelse i stillingen skal da ikke foretas. I stedet skal saken sendes Byrådsavdeling for service- og organisasjonsutvikling som avgjør ansettelsessaken, jf. punktene 7.1.2 a, 7.1.2 b og 7.1.3.

§ 8 Tvistebestemmelse

Tvist om forståelse av denne avtale som ikke blir løst ved forhandlinger mellom Oslo kommune og vedkommende organisasjon kan hver av partene bringe inn for Arbeidsretten.

Før en organisasjon tar ut stevning skal kommunen og forhandlings-sammenslutningene informeres om saken.

§ 9 Varighet

Denne avtale trer i kraft fra 01.04.2002 og gjelder til 31.12.2003 .Så fremt avtalen ikke sies opp av en av partene med 3 – tre – måneders varsel, gjelder den videre for 1 år av gangen.