



Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Dagrun Gunnarson	FA - A10	18/495

Saksnr	Utval	Type	Dato
	Kommunestyret	PS	
118/18	Formannskapet	PS	04.12.2018

Revisjon av personalplan for Fedje kommune: Nedbemanningskriterium

Vedlegg:

Referat frå drøftingsmøte 22.11.2018

Referat frå drøftingsmøte 02.11.2018

Nedbemanning i oppvekstsektoren - prosess

Saksutgreiing:

For å gjennomføre naudsynt nedbemanning i Fedje barnehage, er arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane samde om at nedbemanningskriteria i Personalplan for Fedje kommune bør verte reviderte.

Bakgrunn

Fedje barnehage har 5,8 årsverk tilsette no, og har behov for same talet på årsverk neste år for å gje same tilbod som i år. Me har pr 01.01.19 9,5 årsverk tilsett i Fedje kommune med arbeidsplass f.t. Fedje barnehage. Det er to grunnar til det:

1. Pedagognormen. Me tilsette ein barnehagelærer i «overpost» (ho var opprinneleg vikar), fordi me mangla pedagogar – me hadde tre tilsette pedagogar, alle var i permisjon eller hadde anna langvarig fråvær.
2. Ny regel i arbeidsmiljølova om fast tilsetting etter 3 år i samanhengande vikariat (aml § 14-9 (6)). Regelen kom i 2015, og som følgje av det vart 3 vikarar å rekne som fast tilsette i 2016. I løpet av våren 2019 kjem dei dei var vikarar for tilbake etter lengre sjukmeldingar eller permisjonar.

I rådmannen sitt framlegg til budsjett for 2019, ligg det inne lønnsmidlar for 5,8 årsverk i barnehagen. Kommunestyret kan endre dette i si handsaming. Men det tek nokre månader å gjennomføre ein lovleg og ryddig nedbemanningsprosess, difor har partane allereie starta på det før kommunestyret har gjort sitt budsjettvedtak, med atterhald om at vedtaket vert i tråd med innstillinga frå rådmannen. Viss me ventar på budsjettvedtaket før me startar dei overordna drøftingane, klarar me kanskje ikkje å få på plass nedbemanninga før nærmare sommaren 19. Det medfører i så fall at barnehagen må kutte fleire årsverk, og då også i tilbodet.

Det er eit felles ønske mellom partane om å få til innskrenking av talet på tilsette gjennom friviljuge løysingar. Men me veit ikkje om det vert tilstrekkeleg. Difor handsamer me dette som ein ordinær nedbemanningsprosess slik at me har ein ryddig prosess, der tilsette, leiarar og politikarar kan vere trygge på at me følgjer lovar og reglar.



Fedje kommune

Hittil har partane gjennomført følgjande:

1. Kartlegging av behov i barnehage og skule 2019: Kor mange stillingar og kva for kompetanse?
2. To drøftingsmøte med alle fire hovudtillitsvalde i Fedje kommune. Referat ligg vedlagt.
3. Informasjonsmøte i barnehagen for alle tilsette i barnehagen, samt assistentar og fagarbeidarar i skule og SFO. Informasjon om situasjonen med for mange tilsette, nedbemanningskriterium og nedbemanningsprosess.
4. Rektor, styrar og personalleiar har hatt gjennomgang av mellombelse stillingar i oppvekstsektoren: Barnehage/skule/SFO/vaksenopplæring.

Oversikt over heile prosessen ligg vedlagt.

I drøftingsmøta med hovudtillitsvalde var det semje mellom partane om at nedbemanningskriteria i Personalplan for Fedje kommune i dag ikkje gjer det mogleg å lovleg nedbemanne der me har behov for det. I dag står det følgjande:

Nedbemanningskriterium

(K 44/09 og ADK 50/09 + 62/09)

- Vikariat / prosjektstillingar går først.
- Gje informasjon om AFP – ordninga.
- Arbeidsgjevarar behov for utdanning på arbeidsstaden må ivaretakast innafor gjeldande regelverk.
- Ansiennitet for nedbemanning skal definerast som samanhengande tenestetid i Fedje kommune. Det vert å forstå som følgjande:
 - Nedbemanning skal skje innafor Fedje kommune som eit verksemdsområde. Tilsette med lik avslutta relevant utdanning skal samanliknast.
 - Ansiennitet = Fast tilsetjing + vikar m/kontrakt i Fedje kommune.

Ansiennitet vert rekna i år, uavhengig av stillingsstorleik.

Ansiennitet er samanhengande teneste i Fedje kommune sett under eitt. Innvilga permisjon gjev ikkje avbrot i samanhengande tenestetid.

- Ved elles like vilkår vil vurderingar av kven som er best eigna vera ein faktor.

Prosedyre for å gjennomføre vedtak om nedbemanning og omplassering er å forstå som følgjer: Nedbemanningskriteria vert nytta til å peike ut den overtallige. Om den overtallige kan omplasserast, skal han/ho få tilbod om ledige stillingar i Fedje kommune i tråd med nedbemanningskriteria. Om det er naudsynt med nedbemanning, skal den/dei med kortast ansiennitet i kommunen seiast opp. Den/dei som vert utpeika som overtallig, skal få tilbod om dei stillingane som då vert ledige.

Vurdering

Partane er samde om at nedbemanningskriteria slik dei er i dag er relevante, men ønskjer to endringar:

1. Dei fire første punkta vert nummererte, slik at det er tydeleg kva for rekkefølge prosessen skal følgje. Dette er gjennomført i den prosesslista som partane er samde om, og er så vidt me kan forstå



Fedje kommune

også i tråd med korleis dette var meint når kriteria opprinneleg vart laga.

2. I Hovudtariffavtalen § 3.3 står det at «Ved innskrenking/rasjonalisering skal, under elles like vilkår, de med kortest teneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen (..) sies opp først, jf. Arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen del B § 1-4-1 (...)». I dagens personalplan står det i praksis at «innafor vedkommande arbeidsområde i kommunen» er å forstå som heile kommunen – sjå 1. kulepunkt under strekpunkt 4.

I gjeldande rettspraksis skal i utgangspunktet heile verksemda vere utvelgingskrets (det området der ein finn ut kven som er overtallige), men dette kan avgrensast om det er sakleg grunn til det. Saklege grunnar kan vere driftsmessig ulempe, at partane er samde om det, at det avgrenser tida nedbemanninga strekk seg over o.a.

Arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane i Fedje kommune meiner at det ikkje er mogleg å gjennomføre lovleg nedbemanning utan å avgrense utvelgingskretsen:

- I pleie og omsorg har me høgast «turn-over», og difor truleg dei tilsette med kortast ansiennitet. Men om me treng å nedbemanne t.d. 2 assistentstillingar i barnehagen utgjer det frå 160-200% stilling. For å omplassere, må me seie opp 4-8 assistentstillingar i pleie og omsorg. Dei dekker 4-8 helger i turnus. Om desse stillingane vert slått saman for å kunne omplassere assistentar frå barnehagen, vil 4-6 helger stå udekkja. Det vil seie at det ikkje vert mogleg å drive tenesta pleie og omsorg forsvarleg. Me er difor samde om at det ikkje er praktisk mogleg å få til nedbemanning der me treng nedbemanning om heile kommunen er utvelgingskrets.
- Om me finn at t.d. 2 assistentar innan i reinhald har kortast ansiennitet, kan me seie opp desse to tilsette. Men me er i tvil om me då lovleg kan omplassere to barnehageassistentar til reinhald fordi det er vanskeleg å seie at det er innafor grunnpreget av stillinga. Det ligg berre innafor arbeidsgjevar sin styringsrett å omplassere tilsette innafor grunnpreget av stillinga. Me kan heller ikkje seie opp dei to tilsette i barnehagen, fordi dei har lenger ansiennitet enn andre i utvelgingskretsen viss heile kommunen er utvelgingskrets. På bakgrunn av dette er me samde om at me ikkje lovleg kan få til nedbemanning der me treng nedbemanning om heile kommunen er utvelgingskrets.

Alle partar er difor samde om at det er saklege grunnar til å avgrense utvelgingskrets for nedbemanning til oppvekstsektoren: Barnehage, skule, SFO, vaksenopplæring. Med oppvekstsektoren som utvelgingskrets er det både driftsmessig og lovleg mogleg å få til nedbemanning der me treng nedbemanning, nemlig i barnehagen.

Partane er uavhengig av dette framleis samde om at dei som vert utpeikt som overtallige, kan få tilbod om passende arbeid i heile kommunen, ikkje berre innafor utvelgingskretsen. Personalkontoret har starta med å halde att utlysingar av faste stillingar der det er mogleg at det kan vere passende arbeid for dei som vert overtallige.

Med denne grunngjevinga, er HTV Utdanningsforbundet, HTV Fagforbundet, HTV NSF, HTV Delta og arbeidsgjevar (representert ved styrar barnehage, rektor og personalleiar) er samde om at det er behov for å endre punktet «Nedbemanningskriterium» i Personalplan i Fedje kommune til:

- 1) Vikariat / prosjektstillingar går først.
- 2) Gje informasjon om AFP – ordninga.
- 3) Arbeidsgjevars behov for utdanning på arbeidsstaden må ivaretakast innafor gjeldande regelverk.



Fedje kommune

4) *Ansiennitet for nedbemanning skal definerast som samanhengande tenestetid i Fedje kommune. Det vert å forstå som følgjande:*

- *Nedbemanning skal skje innafor kvar sektor i Fedje kommune. Tilsette med lik avslutta relevant utdanning skal samanliknast.*
- *Ansiennitet = Fast tilsetjing + vikar m/kontrakt i Fedje kommune.*

Ansiennitet vert rekna i år, uavhengig av stillingsstorleik.

Ansiennitet er samanhengande teneste i Fedje kommune sett under eitt. Innvilga permisjon gjev ikkje avbrot i samanhengande tenestetid.

- Ved elles like vilkår vil vurderingar av kven som er best eigna vera ein faktor.

Prosedyre for å gjennomføre vedtak om nedbemanning og omplassering er å forstå som følgjer:

Nedbemanningskriteria vert nytta til å peike ut den overtallige. Om den overtallige kan omplasserast, skal han/ho få tilbod om ledige stillingar i Fedje kommune i tråd med nedbemanningskriteria. Om det er naudsynt med nedbemanning, skal den/dei med kortast ansiennitet i kommunen seiast opp.

Faste vurderingspunkt:

Folkehelse – det er viktig for helsa til dei tilsette og leiarane med ein ryddig og føreseieleg prosess

Miljø – ikkje relevant

Økonomi – nedbemanning er naudsynt for å halde budsjettet for 2019. Jo lenger ut i tid nedbemanningsprosessen strekk seg, jo fleire tilsette må me nedbemanne for å halde dei økonomiske rammene.

Konklusjon

Arbeidsgjevar og hovudtillitsvalde i Fedje kommune er samde om å be kommunestyret endre punktet «Nedbemanningskriterium» i Personalplan for Fedje kommune til at det er sektor som er nedbemanningsområde, ikkje heile kommunen.

Forslag til vedtak:

«Nedbemanningskriterium» i Personalplan i Fedje kommune vert endra til:

- 1) Vikariat / prosjektstillingar går først.
- 2) Gje informasjon om AFP – ordninga.
- 3) Arbeidsgjevars behov for utdanning på arbeidsstaden må ivaretakast innafor gjeldande regelverk.
- 4) *Ansiennitet for nedbemanning skal definerast som samanhengande tenestetid i Fedje kommune. Det vert å forstå som følgjande:*
 - *Nedbemanning skal skje innafor kvar sektor i Fedje kommune. Tilsette med lik avslutta relevant utdanning skal samanliknast.*
 - *Ansiennitet = Fast tilsetjing + vikar m/kontrakt i Fedje kommune.*

Ansiennitet vert rekna i år, uavhengig av stillingsstorleik.

Ansiennitet er samanhengande teneste i Fedje kommune sett under eitt. Innvilga permisjon gjev ikkje avbrot i samanhengande tenestetid.

- Ved elles like vilkår vil vurderingar av kven som er best eigna vera ein faktor.

Prosedyre for å gjennomføre vedtak om nedbemanning og omplassering er å forstå som følgjer:

Nedbemanningskriteria vert nytta til å peike ut den overtallige. Om den overtallige kan omplasserast, skal han/ho få tilbod om ledige stillingar i Fedje kommune i tråd med nedbemanningskriteria. Om det er naudsynt med nedbemanning, skal den/dei med kortast ansiennitet i kommunen seiast opp.



Fedje kommune

Formannskapet - 118/18

F - behandling:

Utsetjingsframlegg frå HTV fagforbundet: ber om at saka vert utsett. Det vart røysta over utsetjingsframlegget.

F - vedtak:

Saka vart utsett.

Samrøystes vedteke.