



ÄNGELHOLMS
KOMMUN

Servicestöd/HR

Diarienummer
2014/350

Riktlinjer för åtgärder vid övertalighet

Antagen av KS 2015-02-25

Riktlinje för åtgärder vid övertalighet

Innehållsförteckning	2
Bakgrund och syfte	3
Åtgärder för att stimulera intern rörlighet	3
Åtgärder för att stimulera extern rörlighet	4
Överenskommelse om avslutande av anställning	4
Verksamhetsförändring – omställningsåtgärder	4

HÖK- Omställningsfonden - hänvisning till

<http://skl.se/download/18.430f8b0b145ac911ed64e0d6/1399535658416/Overenskomme+lse-om-omstallningsavtal-KOM-KL.pdf>

Nedanstående dokument - hänvisning till Insikten

<http://intranet.engelholm.se/medarbetare/lagar-avtal-amp-policies/riktlinjer-och-policies/>

Lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Ängelholms kommuns pensionspolicy

Avtal om omställningstjänster/karriär-rådgivning

Råd och stöd till chefer och medarbetare vid omställning

Bakgrund och syfte

Revidering av riktlinjerna görs med anledning av ett nytt kollektivavtal Omställningsavtalet KOM-KL som började gälla 1 januari 2012 samt det omställningsarbete som pågår i samband med ny kommunorganisation i Ängelholms kommun.

Riktlinjerna ska medverka till att stärka bilden av kommunen som en moderna och attraktiv arbetsgivare. Kommunens organisation måste ständigt anpassas efter organisations- och verksamhetsförändringar samt ekonomiska förutsättningar. Införandet av ny teknik, nya arbetsmetoder och fler entreprenader kan innebära att personalvolymen måste minska.

Riktlinjerna ska även bidra till att de frågor som omfattas hanteras på ett tydligt, enhetligt och konsekvent sätt. Vid uppkommen övertalighet skall dessa riktlinjer tillämpas. Handläggning av övertalighet ska ske i nära samarbete mellan arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer.

Dessa riktlinjer ersätter tidigare Riktlinjer för åtgärder vid övertalighet i Ängelholms kommun, 2008-04-11.

Åtgärder för att stimulera intern rörlighet

En större rörlighet mellan olika yrkesgrupper och huvuduppdragsområden är ofta positivt för både arbetsgivare och medarbetare. Det kan ses som ett sätt att underlätta strukturförändringar och/eller ge möjlighet till en önskad personalutveckling.

Förmåner vid utbildning

- Utbildning som underlättar övergång till andra arbetsuppgifter inom kommunen skall stimuleras vilket kan ske genom olika slags förmåner t ex lön eller studiebidrag under utbildningstiden, reseersättning, bidrag till kursavgift och kurslitteratur
- Förmånerna skall relateras till huvuduppdragsområdena eller kommunens nytta av utbildningsinsatsen, den enskilde medarbetarens personliga förutsättningar och möjlighet att erhålla annat arbete inom kommunen.
- Åtgärden kan aktualiseras vid övergång till annat arbete inom kommunen där medarbetaren behöver bredda eller fördjupa sin kompetens för det nya arbetet.
- Förmåner utgår normalt endast vid kompletterande utbildning omfattande högst sex månader och omfattar inte längre utbildningar som är att betrakta som grundutbildning eller omskolning till helt nytt yrke. Förmåner vid längre utbildningar kan aktualiseras i de fall utbildningsinsatsen möjliggör omplacering av medarbetare från yrkesområde med övertalighet till yrkesområde med personalbrist. (s k bristyrkesutbildning)

Omplacering

- Vid omplacering betraktas hela kommunen som en arbetsgivare. Omplacering skall kunna ske till annan ledig befattning inom annat huvuduppdrag.

- I första hand skall omplacering ske till likvärdig befattning som bedöms lämplig med hänsyn till medarbetarens kvalifikationer.
- Omplacering till annan befattning kan inledningsvis vara preliminär.

Lön

- Övertalig personal erhåller vid omplacering bibehållen grundlön första året därefter följer nedtrappning det följande året enligt HÖK 13, Anteckningar till AB p.5 ”Lön vid annan anställning på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom”

Åtgärder för att stimulera extern rörlighet

Övertalig personal skall i första hand erbjudas fortsatt anställning inom kommunen. I det fall den anställde själv söker nytt arbete utanför kommunen kan följande åtgärder bli aktuell

Tjänstledighet mm

- För övertalig personal som söker annat arbete utanför kommunen kan tjänstledighet beviljas upp till ett år.
- Övertalig arbetstagare har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete. HÖK Omställningsfonden enligt bifogad bilaga
- Rätt till ett års tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet enligt Lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet enligt bifogad bilaga

Överenskommelse om avslutande av anställning

Förkortad uppsägningstid

- För arbetstagare som erhållit annat arbete kan uppsägningstiden förkortas.
- Vid överenskommelse om att avsluta sin anställning kan avgångsersättning utgå. Avgångsersättningen kan endast bli aktuell om överenskommelsen bidrar till att lösa övertalighet hos arbetsgivaren.

Verksamhetsförändring – omställningsåtgärder

Omställningsavtalet KOM-KL tillämpas i första hand.

Syftet med detta avtal är att stödja och hjälpa arbetstagarens omställning till ett nytt arbete genom att komplettera arbetsmarknadspolitikens omställningsinsatser. Avtalet gäller för tillsvidareanställd arbetstagare med sammanhängande anställning enligt Allmänna bestämmelser med minst 40 % sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten. Arbetstagaren sägs upp grund av arbetsbrist eller ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter överenskommelse med arbetsgivaren.

Aktivt omställningsarbete sker genom Omställningsfonden till vilken kommunen betalar en årlig premie motsvarande en procent av lönesumman

Under särskilda omständigheter och i undantagsfall kan kommunen besluta om nedanstående åtgärder till förmån för enskilda individer. Dessa åtgärder är ingen rättighet för de anställda, en individuell prövning sker i varje enskilt fall. Huvudprincipen för

tillämpningen är att tjänsten inte återbesätts eller att åtgärden bidrar till att annan medarbetare inte behöver sägas upp på grund av arbetsbrist.

Pensionsförstärkning vid förtida uttag

- Medarbetare som avgår med förtida uttag av tjänstepension, kan få ett tilläggsbelopp som tillskott till pensionen, för att därmed underlätta beslutet att avgå med pension. Tilläggsbeloppet kan övervägas vid arbetsbrist och organisatoriska förändringar eller vid särskilda fall. Medarbetaren ska ha uppnått 62 års ålder. Beslut fattas i varje särskilt fall efter individuell prövning.

Särskild avtalspension

- Med särskild avtalspension avses pension före 65 år. Arbetstagare som fyllt 61 år och som blivit eller förväntas bli övertalig kan erbjudas överenskommelse om hel eller partiell särskild avtalspension enligt Ängelholms kommuns pensionspolicy under förutsättning att åtgärden bidrar till att lösa övertalighetssituationen.

Minskad arbetstid för äldre anställda

- För att underlätta kommunens arbete med kompetens- och generationsväxling kan kommunen erbjuda möjlighet till minskad arbetstid för äldre anställda. Den anställde ska ha uppnått 61 års ålder. Möjligheten gäller till 65 års ålder, men kan efter särskilt beslut förlängas till 67 års ålder.