

PERSONALPOLITISKT ÅTGÄRDSPROGRAM VID ORGANISATIONS- OCH VERKSAMHETSFÖR- ÄNDRINGAR

Behandling av vakanta befattningar

Det av största vikt att samtliga vakanta befattningar, som ska återbesättas anmäls till personal- och löneavdelningen.

NVK ska kontinuerligt se över sin organisation samt tydliggöra vilken/vilka befattningshavare som befinner sig i eller som på längre sikt kan förväntas hamna i en övertalighetssituation. Dessa uppgifter ska delges personal- och löneavdelningen.

För att ytterligare förstärka möjligheterna att undvika/minimera uppsägningar och skapa förutsättningar för större anställningstrygghet i samband med kommande förändringar ska alltid en prövning göras, i varje enskilt fall, om en vakant befattning bör återbesättas med tidsbegränsad anställning. Härvid erfordras att överenskommelse träffas med berörd facklig organisation.

I samband med återbesättningsprövning bör också övervägas om tillsättning av befattningen kan senareläggas.

Vid återbesättning av vakant befattning ska alltid prövning ske om anställda med behov av omplacering kan komma ifråga.

Övertalighet (arbetsbrist) ska handläggas i enlighet med reglernas i Lagen om anställningsskydd (LAS) och den överenskommelse som kan komma att tecknas med medlemskommunerna om utvidgat samarbete i frågan.

Lönegaranti

Omplacerad arbetstagare behåller den grundlön han/hon hade före omplaceringen, även om de nya arbetsuppgifterna har ett lägre löneläge. Principen efter genomförd omplacering är att den anställde följer de avtal som gäller för den nya befattningen.

Tjänstledighet

I samband med pågående förändringar är det naturligt att vara mer positiv än annars med att bevilja tjänstledighet. En tjänstledighet innebär dock inte

att man undantas från tillämpning av turordningsreglerna vid uppsägning, om detta skulle bli aktuellt.

Framställningar om tjänstledighet, som i olika avseenden kan underlätta omställningsarbete, ska bedömas positivt.

Anställda som önskar tjänstledighet för enskilda angelägenheter bör beviljas detta upp till två år. Som förutsättningar för dessa tjänstledigheter gäller att den lediga befattningen inte behöver vikariebesättas, alternativt att vikariatet kan besättas med annan övertalig arbetstagare eller att annan besparing kan göras på kortare eller längre sikt.

Utvecklingsstöd

För att främja den interna rörligheten kan individuellt utvecklingsstöd lämnas till arbetstagare som blir övertalig.

Stödet innebär att tillsvidareanställd arbetstagare kan beviljas ledighet för studier med bibehållen lön under maximalt ett år samt bidrag till kurs- och litteraturkostnader i enlighet med NVK:s personalpolitiska program.

Stödet ska syfta till att höja individens kompetens och möjliggöra övergång till annan befattning inom NVK där arbetstagaren i utgångsläget inte har tillräckliga kvalifikationer.

Stödet kan ges under förutsättning att utbildningen/utvecklingsprogrammet bedöms som nyttigt för NVK, är anpassat till arbetstagarens personliga förutsättningar samt leder till förflyttning till en i förväg bestämd befattning inom NVK.

Utbildningsstöd ska inte uppfattas som en generell rättighet utan är ett personalpolitiskt instrument som arbetsgivaren kan använda i de situationer där så bedöms lämpligt. Stödet ska vara målinriktat och ingå i en individuell handlingsplan för aktuell arbetstagare.

En förutsättning ska dessutom vara att befattningen inte behöver vikariebesättas under studieledigheten.

Studieledighet under uppsägningstid

Tillsvidareanställd arbetstagare, som sagts upp från sin anställning på grund av arbetsbrist, ska kunna beviljas tjänstledighet med bibehållen lön för studier under uppsägningstiden om detta kan ske utan olägenhet för verksamheten.

Särskild ålderspension (f d garantipension)

Om tillsvidareanställd arbetstagare som fyllt 61 år och som genom att lämna sin anställning kan lösa en övertalighetssituation ska överenskommelse kunna träffas om särskild ålderspension (garantipension), dock lägst 70 procent av gällande grundlön.

Om lön eller annan regelbunden ersättning uppbärs under pensionstiden reduceras pensionen om inkomsten överstiger ett basbelopp.

En mycket stor restriktivitet ska tillämpas innan särskild ålderspension (garantipension) beviljas. Innan beslut om pension fattas skall en särskild prövning göras av förbundsdirektionen.

Avgångsbidrag

För att stimulera anställda att på eget initiativ säga upp sin anställning kan en avgångspremie utbetalas under förutsättning att avgången, enligt ansvarig förbundslednings bedömning, medverkar till att lösa en övertalighets-situation.

Förutsättningen för att avgångsbidrag ska kunna komma ifråga är att ansvarig arbetsledning kan bedöma en effektivitetsvinst, att befattningen inte återbesätts eller kan användas för att placera en anställd som annars skulle bli övertalig. Berörd facklig organisation ska informeras om tilltänkt åtgärd.

Avgångsbidrag kan efter arbetsgivarens bedömning utges enligt följande:

<u>Ålder</u>	<u>Anställningstid</u>	<u>Avgångsbidrag</u>
50 – 61 år	Minst 15 år	18 månadslöner
40 år	Minst 10 år	12 månadslöner
Övriga tills- vidareanställda	Minst 1 år	6 månadslöner

Efter det att arbetstagaren fyllt 61 år ska avgångsbidraget reduceras med 1/72 per månad fram till dess att arbetstagaren fyller 67 år.

Övrigt

NVK ska inom ramen för avtalsenliga avvecklingskostnader, efter prövning, kunna finansiera åtgärder som kan bidra till att underlätta uppsagd arbetstagares möjlighet till annat arbete.

Stödåtgärder

Arbetstagare ska ha rätt till ledighet med bibehållen lön för att under uppsägningstiden delta i gemensamma eller enskilda aktiviteter som kan komma att anordnas för att underlätta omställningsprocessen.

Arbetstagare ska också ha rätt att, med bibehållen lön, uppsöka Arbetsförmedlingen för att söka arbete eller annan aktivitet med syfte att erhålla sysselsättning.

Samverkan

Arbete med personalminskningar ska alltid ske i samverkan med berörda personalorganisationer.
