**Kriterier for utvelgelse av overtallige og retningslinjer for omplassering av ansatte i Dønna kommune**

Retningslinjene gjelder ved nedbemanning innenfor Dønna kommunes organisasjon.

Utgangspunktet for arbeidet med nedbemanning om omplassering er Hovedtariffavtalens bestemmelser i kap1.§3.3:

”Ved innskrenking/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjenestetid innenfor vedkommendes arbeidsområde i kommunen sies opp først”, jfr Hovedavtalens del B §3-1 og Arbeidsmiljølovens § 15-7,2.

Dette skal forstås i Dønna kommune slik at ved overtallighet som følge av driftsinnskrenking/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjenestetid innenfor det arbeidsområde vedkommende arbeider, utvelges som overtallig først.

**Utvelgelse av overtallige**

* Overtallighet oppstår når arbeidsoppgaver/funksjoner blir redusert eller bortfaller innen et arbeidsområde.
* Enhetsleder beslutter om overtallighet innen sitt tjenestested ut fra funksjonsbeskrivelse, fremtidig bemanningsplan og stillingsbeskrivelser for tjenesten.
* Utvelgelsen av overtallige skjer ved at etatssjef foretar en vurdering i forhold til kriteriene i disse retningslinjene.
* Beslutningen om hvem som blir overtallig, tas av etatssjef, etter at saken er drøftet med tillitsvalgte, jfr Arbeidsmiljølovens § 15-1.

**Tjeneste/Tjenestetid**

Med tjenestetid menes arbeidstakers totale tjenestetid i Dønna kommune, forstått som sammenhengende tjenestetid i nåværende tilsettingsforhold. Det betyr at arbeidstakere som har et tidligere men avsluttet ansettelsesforhold i kommunen ikke får godtgjort dette. Svangerskapspermisjoner og omsorgspermisjoner vil få dette fraværet godskrevet som løpende ansiennitet. Permisjon for å inneha annen stilling hos annen arbeidsgiver godskrives ikke som ansiennitet.

**Vedkommende arbeidsområde**

Med vedkommende arbeidsområde forstås den administrative enhet hvor oppgavene bortfaller eller reduseres gjennom vedtak om reduserte ressurser. Rådmann beslutter definisjon av arbeidsområde i hvert enkelt tilfelle, i samråd med de tillitsvalgte.

**Omplassering til annet passende arbeid**

Ved omplassering av overtallige skal arbeidsgiver, arbeidstaker og tillitsvalgte samarbeide om å finne en løsning basert på følgende prosedyrer:

Der som det er mulig, har arbeidsgiver plikt til å tilby et annet passende arbeid i kommunen. Vurdering av hva som er annet passende arbeid, skal skje med utgangspunkt i arbeidstakers kvalifikasjoner og andre særlige forhold. Tilbudet skal så langt det er mulig ta hensyn til overtalliges kvalifikasjoner og egne ønsker og skal drøftes med arbeidstaker. Kommunen er ikke forpliktet til å gi annet passende arbeid mer enn en gang.

Før tilbudet gis skal arbeidstakers kompetanse, ønsker og muligheter være vurdert og drøftingsmøte med arbeidstaker være gjennomført. Når tilbud om ny stilling er sendt, kan ikke overtallige arbeidstaker kreve å få flere tilbud.

For omplassering gjelder for øvrig følgende:

Overtallige arbeidstakere har fortrinnsrett til stillinger de ut fra en samlet vurdering, er kvalifisert for.

Ved omplassering der flere er vurdert som kvalifisert, skal kriterier for utvelgelse av overtallige benyttes.

Overtallige omplasseres primært til ledige faste stillinger. Midlertidige oppgaver kan vurderes dersom det er hensiktsmessig ut fra kommunens og overtalliges behov. Finnes det aktuelle, ledige stillinger som en overtallig ikke fullt ut fyller kvalifikasjonskrav for, kan det vurderes å tilby kompetanseheving for å oppnå kvalifikasjonskravene.

Ved overgang til annen lavere lønnet stilling beholdes nåværende lønnsplassering.