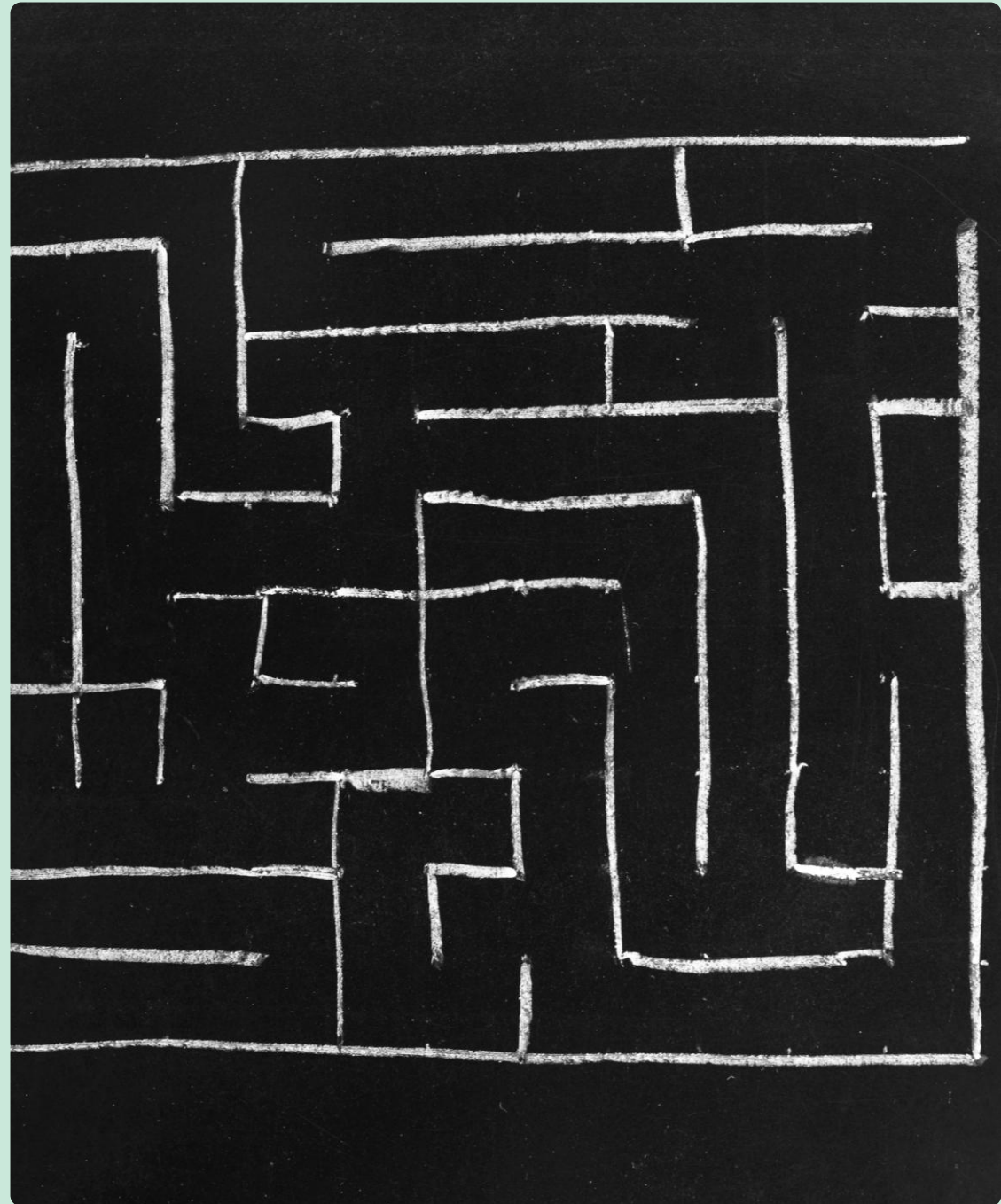


# Håndtering av overtallighet og nedbemanning

ATV-kurs for VGO (delt)  
12. mars 2025



# Overtallighet

Flere forhold kan medføre overtallighet på en skole og i fylkeskommunen:

- Elevantallsnedgang
- Politiske vedtak knyttet til skolebruksplan eller økonomi
- Manglende innsøkning til enkelte programområder
- Elevenes valg av programfag

Hvordan skal eventuell overtallighet løses?

- **HA § 1-4** (Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd....) m.m.
- **HTA** kap 1 pkt 3.3 (ved innskrenking skal de med kortest tjeneste sies opp først)
- **AML § 8:** Generelt om arbeidsgivers plikt til å informere og drøfte arbeidsforhold som er av betydning
- **AML § 15:** Konkret om prosessen knyttet til opphør av arbeidsforhold
- Fylkeskommunal retningslinje for håndtering av overtallighet



# Prosess ved overtallighet

- Utgangspunktet er skolens **stillingsplan**, laget på bakgrunn av vedtatt tilbudsstruktur
- Alle med et varig tilsettingsforhold, må plasseres inn i stillingsplanen
- Stillingsplanen må drøftes med de tillitsvalgte og referatføres
- Ved mulig overtallighet:
  - **Rangering** må drøftes med de tillitsvalgte på skolenivå, og det må føres referat
  - Ansatte som blir overtallige, må informeres straks, i individuelle møter
  - Organisasjonsavdelingen må få melding om hvem som er overtallig (handler om fortrinnsrett)
  - Ved uenighet på skolen om hvem som blir overtallig, må organisasjonsavdelingen kontaktes før saken sendes over
  - Fylkesdirektøren avholder drøftingsmøter med de overtallige



# Rangering ved overtallighet

- **Rangering** foregår i tråd med vedlegg 1 til retningslinjen for håndtering av overtallighet i Rogaland fylkeskommune
- Målet er å sikre at en oppsigelse blir gitt på saklig grunnlag
- Utvelgelseskretsen ved overtallighet er den enkelte skole
- Rangeringen gjøres først med utgangspunkt i to utvelgingskriterium, i prioritert rekkefølge:
  - 1) Kompetanse
  - 2) Tjenestetid (fra det tidspunkt man ble ansatt i RFK)
  - 3) (Sosiale hensyn)
- Som overtallig har man fortrinnsrett i hele fylkeskommunen. En ansatt ved en skole kan imidlertid ikke skyves ut av en overtallig ansatt på en annen skole, selv om den overtallige har lenger tjenestetid





# Ved fortrinnsrett

- Ved endring av skoletilbud skal ansatte som berøres, så langt som mulig overføres sammen med tilbudet (drøftes med FHTV).
- Ved endring av skoletilbud skal ansatte som berøres av nedlegging, bli meldt overtallige
- Overtallige innplasseres i ledige stillinger før eventuelle andre søkere vurderes (kan eventuelt skje *før* utlysning)
- Overtallige skal som hovedregel få ett (1) tilbud om ny stilling, forusatt at det finnes aktuelle ledige stillinger
- Geografiske hensyn vurderes



# Drøfting av overtallighet og rangering

- Hva må man som tillitsvalgt passe på i slike prosesser?
  - Overtallighet er ikke en anledning til å bli kvitt 'brysomme' ansatte
  - Kompetanse i et fag = *tilstrekkelig* kompetanse (60 stp)
  - Arbeidsgiver kan ikke omgå reglene ved å endre kravene til en stilling
- Viktige spørsmål å stille underveis:
  - Kan man ved å flytte på folk unngå å si opp en ansatt med lenger tjenesteansiennitet enn en med kortere?
  - Finnes det virkemidler slik at man kan *unngå* overtallighet? (videreutdanning (KFK), hel/delvis permisjon uten lønn, vikariater, sluttvederlag)



## Sluttvederlag

Dersom den overtallige velger å si opp stillingen selv fra 1. mai, kan det avtales sluttvederlag (uten feriepengene) på kr 50 000 (i 100% stilling). Dette gis som en engangsutbetaling, og er beregnet på ansatte som ønsker tid til å finne arbeid andre steder enn i RFK. Utbetaling forutsetter at vedkommende per august ikke lenger har et ansettelsesforhold i RFK.