

**Allerød Kommune**

Forside > Personaleforhold > Personalepolitikker > Tryghedsaftale

**Tryghedsaftale****Regler i forbindelse med omlægninger, rationaliseringer m.v.****§ 1**

Formålet med tryghedsaftalen er at opretholde den enkelte medarbejders beskæftigelse ved Allerød Kommune, samt at sikre Allerød Kommune den i situationen nødvendige omstillingsparathed og fleksibilitet, således at der opnås rolige arbejdsforhold og et godt samarbejds-klima.

Aftalen/retningslinierne træder i kraft i de situationer, hvor omlægninger, rationaliseringer m.v. nødvendiggør nedlæggelse af en eller flere stillinger. Aftalen vedrører ikke vikarer og medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse.

Ledelse og medarbejdere er enige om at en væsentlig forudsætning for aftalens opfyldelse er at der så tidligt som muligt gives information om påtænkte omlægninger, rationaliseringer m.v., således at medarbejdernes, samarbejdsudvalgenes og tillidsrepræsentanternes bemærkninger og/eller alternative forslag kan indgå i beslutningsprocessen.

I den forbindelse er det afgørende at byrådet til stadighed har så lang en økonomisk planlægningshorisont at de ovennævnte informationskrav kan opfyldes, således at de efterfølgende bestemmelser kan overholdes.

Såvel ledelse som medarbejdere forpligter sig til at udvise positiv forhandlingsvilje med henblik på at opnå et fælles resultat.

**§ 2**

Påtænkte forslag til omlægninger, rationaliseringer m.v. drøftes i de relevante samarbejdsudvalg. De berørte tillidsrepræsentanter (personaleorganisationer) inddrages i overvejelserne i henhold til gældende regler.

Der er enighed mellem medarbejdere og ledelse om at ændringer foretages ud fra en så kvalificeret beskrivelse af arbejdsopgaver og personaleforbrug som muligt.

**§ 3**

Når omlægninger, rationaliseringer m.v. er besluttet, orienteres de berørte medarbejdere skriftligt af ledelsen.

Hvor omlægninger, rationaliseringer m.v. resulterer i reduktion af normerede stillinger, foretages de pågældende reduktioner i videst muligt omfang ved frivillig afgang blandt de(n) pågældende personalegruppe(r).

Til styrkelse af trygheden vil man fra byrådets side i forbindelse med hver budgetvedtagelse - i det omfang det måtte være muligt - oplyse om, hvorvidt der inden for en given periode (min. budgetåret) vil kunne forekomme afskedigelser med baggrund i personalereduktioner.

**§ 4**

I forbindelse med personalereduktioner, som ikke kan gennemføres efter princippet om frivillig afgang, skal det undersøges om afskedigelser helt eller delvist kan undgås ved tilbud om f.eks.:

- delpension
- ændringer i beskæftigelsesgraden
- frivillige fratrædelsesordninger
- omplaceringer
- omskoling
- retrætestilling
- igangsættelse af andet arbejde (uløste opgaver)

**§ 5**

Medarbejdere vil kunne tage initiativ til at finde anden beskæftigelse i de kommunale virksomheder ved henvendelse til personalechefen eller til virksomhedslederen for det område der kan forventes at blive ledige stillinger.

Såfremt en eventuel overførsel til anden stilling medfører andre eller yderligere faglige krav til den pågældende, vil kommunen tilbyde omskoling eller videreuddannelse. Medarbejderen er på samme måde forpligtet til at acceptere et sådan, rimeligt begrundet tilbud.

Ved ufrivillige omplaceringer anvendes - alt andet lige - anciennitetsprincippet (i Allerød Kommune).

Personalerådgivningen opretter en fortegnelse over ledige stillinger og over ansatte, der har udtrykt ønske om udvikling ved overtagelse af en anden stilling.

**§ 6**

I tilfælde af at medarbejdernes arbejdsfunktioner flyttes til en anden virksomhed med normering til følge, har medarbejderen ret til at beholde beskæftigelsen i funktionen i den nye struktur. Dette forudsætter dog at der er tale om medarbejdere, der alene eller i det væsentligste er beskæftiget med de arbejdsfunktioner der flyttes. Såfremt en medarbejder ikke benytter sin ret til at flytte med arbejdsfunktionen, finder bestemmelserne i §§ 4 og 5 anvendelse.

**§ 7**

Hvor afskedigelser er uundgåelige, drøftes retningslinier herfor i de relevante samarbejdsudvalg, med tillidsrepræsentanter og de berørte personaleorganisationer.

Der henvises i øvrigt til de aftalte regler vedrørende jobbank.

**§ 8**

Nærværende aftale erstatter hidtidige regler vedrørende personalereduktion.

Godkendt af Det Fælles Hovedsamarbejdsudvalg den 9. oktober 1992.

Vedtaget af Byrådet den 18. november 1992.

Udskrift fra [www.alleroed.dk](http://www.alleroed.dk) 23. november 2004 11:41

Ophavsretten tilhører Allerød Kommune.

Informationerne må alene anvendes til eget ikke-kommercielt brug.

Artiklens placering: <http://intranet.ak.dk/document.aspx?type=document&id=171883>