

INNSPILL OG MOMENTER TIL STYRESAK 26.11.09 OM BOFU

Personaldirektøren er bedt av universitetsdirektøren å gjøre greie for frihetsgrader, begrensninger og muligheter knyttet til hvilket handlingsrom vi kan ha i forbindelse med reduksjon av aktivitet.

Omstillingsavtalen

I henhold til omstillingsavtalen for UiS skal omstillinger i størst mulig utstrekning gjennomføres uten oppsigelser. Reduksjon av lønnskostnader er et hovedmål med Bofu, og vi må derfor først vurdere hvilke muligheter vi har uten å gå til oppsigelser.

Naturlig avgang

UiS har pr i dag 744 årsverk i faste stillinger. Hvis vi legger til grunn 5% turn-over, vil vi få en naturlig avgang på ca 37 årsverk. Dette innebærer betydelige innsparingsmuligheter dersom de som slutter ikke erstattes av nye. Imidlertid er det sterkt begrenset hvor mye vi kan utnytte dette siden naturlig avgang treffer tilfeldig med hensyn til behovet for å beholde kompetanse i organisasjonen.

Midlertidig ansatte

UiS har pr i dag 139 årsverk med midlertidig ansatte. Det omfatter vikarer og ansatte i tidsbegrensede stillinger (inkl kvalifiseringsstillinger). Da er doktorgradsstipendiater, postdoktorer, åremålsansatte ledere, professor II/førstemanuensis II og lærlinger ikke regnet med. Dette gjelder hovedsakelig personer som er ansatt for relativt korte perioder, sjeldent mer enn ett år. Her ligger det muligheter til betydelige innsparinger med rask virkning.

Professor II/førstemanuensis II

Universitetet har pr i dag 11,75 årsverk (61 ansatte) i professorII-/førstemanuensis II-stilling. Disse er ansatt i inntil 20% stilling. Ansettelsesperioden er normalt tre år med mulighet for ansettelse i ny periode. En kritisk gjennomgang av stillingene kan resultere i at noen ikke ansettes for en ny periode.

Timebetalt personale

Fra januar til september 2009 har universitetet brukt ca 5,5 mill kr på lønn til timebetalt personale finansiert av bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV). Lønn til sensorer, eksamensvakt og medlemmer av sakkyndig komité er ikke regnet med. Dette gjelder hovedsakelig personer som er ansatt for relativt korte perioder. Det er derfor muligheter til betydelige innsparinger med rask virkning.

Bruk av overtid

Fra januar til september 2009 har universitetet brukt ca 3,3 mill kr på overtidbetaling finansiert av BFV. Det vil si at en kan komme til å bruke om lag 4,4 mill ved årets slutt. Dette tilsvarer ca 10 årsverk.

Oppsigelser

Dersom vi ikke oppnår de nødvendige innsparinger knyttet til forannevnte eller andre tiltak, så må oppsigelser vurderes.

Tjenestemannsloven § 10 åpner for oppsigelse når ”arbeidet faller bort” eller ”stillingen inndras”.

Før en kan gå til oppsigelse må det gjøres et vedtak om at aktivitet skal legges ned. Dermed kan de berørte ansatte identifiseres. I henhold til omstillingsavtalen er det styret som fatter slik vedtak og at eventuell overtallighet blant ansatte skal håndteres etter omstillingsavtalens bestemmelser. Oppsigelser skal unngås hvis de berørte kan få andre oppgaver ved universitetet.

Arbeidsgiver har etter tjenestemannsloven § 13 plikt til å vurdere alle muligheter for intern forflytning før en går til oppsigelse.

Videre kan oppsigelse unngås ved at berørte ansatte selv sier opp. Staten har en egen særavtale om virkemidler ved omstilling. For UiS er det sluttvederlag og lønn under utdanning som er de meste aktuelle virkemidlene. Sluttvederlag vil for de med mer enn to års ansettelse innebære utbetaling av et beløp tilsvarende to års lønn. Ordningen med lønn under utdanning innebærer 2/3 lønn i 3 år. Ordningene innebærer at vedkommende selv sier opp og dermed sier fra seg fortrinnsrett til ny stilling og ventelønn etter oppsigelse.

Dersom det ikke er mulig å foreta intern omplassering og den/de berørte takker nei til eventuell sluttordning, gjenstår oppsigelse som eneste mulighet.

Ansatte som sies opp kan søke om å få utbetalt ventelønn. Ventelønnen utgjør inntil 66% av lønn ved fratredelse og kan utbetales i inntil 12 år avhengig av alder. En av betingelsene for å få ventelønn er at vedkommende er aktiv arbeidssøker. Ventelønn ubetales av NAV men UiS har refusjonsplikt for kostnadene til ventelønn for tidligere ansatte.