



## **Vejledning om procedure ved "ufrivillig" nedsættelse af timetal**

Som udgangspunkt skal ledelsens beslutninger om timetalsnedsættelse drøftes i samarbejdsudvalget / personalemøde i henhold til aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Ufrivillig nedsættelse af timetal sidestilles arbejdsretligt med en opsigelsessituation og skal behandles efter samme regler.

Nedskæringer som følge af budgetmangel er altid et anliggende for SU.

### **Medhjælpere og pædagoger**

Den ansatte skal have et brev med oplysning om den påtænkte timenedsættelse og oplysning om at en nedsættelse er det samme som en opsigelse, hvis den ansatte ikke tager imod tilbud om fortsat ansættelse i samme stilling med ændret timetal. Det skal fremgå af sindetskrivelsen, hvad begrundelsen er (besparelser eller lign.)

Forventet tidspunkt for ikrafttrædelse af opsigelse/nye vilkår skal fremgå af sindetskrivelsen (den enkeltes overenskomst-mæssige varsel tillagt frister for høring.)

Det bør ligeledes fremgå af sindets skrivelsen og den endelige opsigelse, hvilke kriterier der ligger til grund for vurderingen af at det er den pågældende ansattes timer der bedst kan undværes.

Begrundelsen må ikke være samarbejdsproblemer eller anden kritik af den ansatte; idet sådanne sager skal løses på disciplinært grundlag.

### **Medhjælpere / køkken og rengøring**

Der sendes sindetskrivelse med høringsfrist på 10 dage. (jfr. Forvaltningsloven). Endelig opsigelse/tilbud om fortsat ansættelse på nye vilkår sendes via mail i kopi til PMF/LFS (medhjælper) eller FOA/ 3F.

### **Pædagoger**

Der sendes sindetskrivelse med kopi af brev til BUPL via [bupl-loa@bupl.dk](mailto:bupl-loa@bupl.dk) Høringsfrist 3 uger. (Overenskomsten og Forvaltningsloven)

Endelig meddelelse af opsigelse/tilbud om fortsat ansættelse på nye vilkår sendes også til BUPL.

Som led i administrationsaftalen med MDI tilbydes din institution bistand med udformningen af de nødvendige breve.

Hvis Institutionen med den ansatte aftaler, at arbejdstiden nedsættes med et varsel kortere end det opsigelsesvarsel medarbejderen har krav på skal I være opmærksomme på, at medarbejderen kan få problemer med at opnå ret til supplerende dagpengeydelse. Det skyldes at a-kasserne skal administrere sådan, at støtte er betinget af at den ansatte ikke selv er skyld i at deltids ledigheden indtræffer tidligere end hvad overenskomst-mæssigt varsel ville have medført.