



Omstillingsavtale

for tilsette i kommunane Førde, Naustdal,
Gaular og Jølster – ny
kommune i Sunnfjord



1. Om avtalen

1.1. Definisjon av omstillingsavtale

Omstillingsavtalen gir føringar for korleis omstillinga skal foregå, og kva personalpolitiske tiltak som skal setjast i verk. Omstillingsavtalen kan samanliknast med ein mellombels arbeidsgjevarpolitisk strategi for samanslåingsperioden, og kan for eksempel omtale regelverk for verksemdoverdraging, overtallige, handtering av innplassering eller prosess for harmonisering av ytingar. (Deloitte)

I tillegg til denne avtalen vert det laga planar, avtalar m.v som vert lagt til denne omstillingsavtalen som vedlegg.

1.2. Avtalen sine partar

Denne avtalen er inngått mellom kommunane Førde, Gaular, Naustdal og Jølster kommune, og arbeidstakarorganisasjonane i kommunane, og vert vedteken i Partssamansett utval (PSU).

1.3. Føremål

Denne avtalen har som føremål å sikre ein føreseieleg omstillingsprosess for alle tilsette, som skal sikre god medverknad frå dei tilsette sine representantar og eit godt samarbeid mellom partane.

Avtalen gjeld verksemdsoverdraging etter arbeidsmiljølova kapittel 16 og supplerar eksisterande lover og avtalar. Avtalen avgrensar ikkje dei rettar og plikter som er forankra i lov, forskrift og anna avtaleverk mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane

Avtalen skal sikre kapasitet og kompetanse for å kunne levere gode tenester til innbyggerane i dei fire kommunane i omstillingsperioden, og legge til rette for bemanning og kompetanse i Sunnfjord kommune etter 1. januar 2020.

1.4. Verkeområde

Denne avtalen gjeld alle tilsette i Førde, Naustdal, Gaular og Jølster kommune, både arbeidstakarar og dei som representerer arbeidsgjevar.

1.5. Avtaleperiode

Avtalen gjeld i perioden 1.1.2018 - 31.12.2019.

Partane kan be om at enkeltelement i denne avtalen vert handsama på nytt fram til 31.12.2018.

2. Informasjon

Informasjon til tilsette skal generelt følgje vedteken informasjons- og kommunikasjonsplan.

Dei tilsette skal under heile prosessen få den informasjon som er naudsynt for å sikre eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø (AML §4-2(3)).

Arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane har eit gjensidig ansvar for å informere kvarandre, for å unngå misforståingar, førebygge utryggleik og sikre gjennomføring av prosessen.

Tilsette som blir direkte berørte, mellom anna overtallige, må byte arbeidsplass eller endra arbeidsoppgåver, skal gjevast spesiell informasjon.

3. Organisering – leiing og medraderett

3.1. Innleiing

Ei kommunesamanslåing er ei stor omorganisering med mange aktørar på arbeidsgjevvarsida som skal planleggje, vedta og gjennomføre endringane. Arbeidsgjevar vil derfor vere representert på fleire organisatoriske nivå i prosessen.

For å sikre medraderetten skal arbeidsgjevar opprette gode arenaer for samarbeid med tilsette sine representantar. I sektorvise prosessar skal det vere representantar frå arbeidstakarorganisasjonane. Arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane må gjennom heile prosessen vurdere behov for justering av gamle og oppretting av nye arenaer.

3.2. Fellesnemnd

I samsvar med inndelingslova § 26 skal det ved samanslåing av kommunar opprettast ei fellesnemnd til å samordne og ta seg av førebuinga av samanslåinga.

Fellesnemnda er det mellombelse kommunestyret fram til nytt kommunestyre er på plass 1. januar 2020. Den politiske nemnda skal organisere og samordne samanslåingsprosessen. Fellesnemnda har 19 medlemmar – 7 frå Førde, 4 frå kvar av dei andre kommunane, og har fullmakt til å ta stilling til alle spørsmål som gjeld organisering av den nye kommunen.

3.3. Partssamansett utval (PSU)

PSU består av fellesnemnda for Sunnfjord kommune samt seks tilsettere representantar gjennom hovudsamanslutningane. LO og Unio har 2 representantar kvar, YS og Akademikerene har 1 representant kvar.

PSU har same status som partssammansett utval jf. hovudavtalen del B, § 4 og kommunelova § 25 og handsamar overordna retningsliner for kommunens personalpolitikk.

3.4. Administrativ styringsgruppe

Administrativ styringsgruppe skal vere eit samarbeids- og drøftingsarena mellom partane. Her er hovudsamanslutningane representerte ved ein fellestillitsvalgt jf. HA, del B, § 2.4. Arbeidsgjevarsida er representert med prosjektleiar samt rådmenn frå dei fire kommunane.

Det er i dette organet sakene frå prosjektgrupper og andre arbeidsgrupper vert lagt fram for formell drøfting i samsvar med Hovudavtalen, før vedtak.

3.5. Prosjektleiar

Det er tilsett prosjektleiar fram til 31.12.2019.

Prosjektleiar leiar omorganiseringsprossen og styrer etter fullmakter.

3.6. Sektorvise prosjektgrupper

Sektorvise prosjekt vert oppretta med mandat frå administrativ styringsgruppe. Her skal tilsettere representantar delta.

3.7. Arbeidsgrupper under prosjekt

Arbeidsgrupper vert oppretta for å utgreie og kome med framlegg til sektorvise prosjektgrupper. Her skal tilsettere representantar delta i den grad det er tenleg.

3.8. Omstillingsutval

Består av ein representant frå personaladministrasjon og ein tillitsvald frå kvar kommune. Omstillingsutvalet skal utarbeide framlegg til innplassering av berørte tilsette i stillingar i den nye kommunen. Dette omfattar ikkje leiarar(rådmenn/kommunalsjefar/tenesteleiarar/einingsleiarar).

3.9. Drøfting

Arbeidstakarorganisasjonane sin medråderett går fram av Hovudavtalen del B, 3-1. Større avgjersler skal i hovudsak ut på høyring og/eller drøftast med arbeidstakarorganisasjonane før dei blir tekne.

Administrativ styringsgruppe er den primære drøftingsarenaen mellom partane.

Kva saker som må drøftast eller på høyring i den einskilde kommune, vert avklara i administrativ styringsgruppe.

3.10. Frikjøp av tillitvalde

For at dei tillitsvalde skal kunne utøve medråderetten sin på ein god måte, må dei få det nødvendige handlingsrommet.

Fellesnemnda har vedtatt ordning for frikjøp der frikjøpet er sett som ei ramme til hovudsamanslutningane. Dei fordelar sjølve frikjøpet seg i mellom, men arbeidsgjevar må ha oversikt over kven ein skal vende seg til for drøftingar og informasjon.

Sjå og vedlegg 1; Frikjøp og kompensasjon i samband med kommunesamanslåinga i indre Sunnfjord

3.11. Kompensasjon for meirarbeid

Ein del tilsette vil få meirarbeid som følgje av dei prosessane som skal gjennomførast. Dette kan knytte seg til utgreiingsarbeid, deltaking i prosjekt og arbeidsgrupper eller generelt deltaking og leing av prosessar.

Sjå og vedlegg 1.

4. Verksemdoverdraging – etablering av ny kommune

4.1. Verksemdoverdraging

Ei kommunesamanslåing er å rekne som ei verksemdoverdraging etter arbeidsmiljølova sine regler. Dei «gamle» kommunane opphøyrer, og det vert etablert ein ny felles kommune.

Ved etablering av den nye kommunen vert alle tilsette i dei tidlegare kommunane overførte til den nye kommunen gjennom ei verksemdoverdraging.

Ingen tilsette vert sagt opp som direkte følgje av kommunesammenslåinga, med mindre ein avslår tilbodet om ny stilling.

Dei tilsette beheld sine løns- og arbeidsvilkår.

4.2. Bemanningsplan og organisasjonskart

Det er ei prioritert oppgåve å få på plass ny organisasjonsstruktur, og den bør vere på plass hausten 2018.

Ny organisasjons- og bemanningsplan vert bygd trinnvis frå toppen.
Ny tillitsvaldstruktur vert utarbeidd når organisasjonsstruktur er på plass frå 1.1.2020.

4.3. Innplassering av nye leiarar

Berørte leiarar (kommunalsjefar og einingsleiarar) vert innplasserte av rådmann etter kvart som organisasjonskart og bemanningsplanar vert fastsett.

Det vert laga eige utvalsområde og utvalskriterie for leiarar, i samråd med tillitsvalgte
Det skal gjerast ei vurdering av eventuelle rettskrav før det vert gjennomført tilsetjing i leiarstillingar.

Leiarane skal og bli vurdert til anna passende arbeid (nye leiarstillingar) før dei eventuelt vert lyst ut eksternt.

Dette skal skje gjennom samtalar med og kartlegging av berørte leiarar

Leiarar som ikkje får ny leiarstilling, får tilbod om alternativ stilling.

4.4. Innplassering av tilsette i stillingar

Berørte tilsette vert innplassert i ny stilling etter at endeleg bemanningsplan er vedteken.

Det vert laga eige utvalsområde og utvalskriterie for desse tilsette, i samråd med tillitsvalde.

Innplasseringa skjer etter gjennomført kartlegging.

Omstillingsutvalet vil handtere denne prosessen.

4.5. Overtallige

I samsvar med intensjonsavtalen vil alle tilsette vil få tilbod om stilling i den nye kommunen i tilsvarande storleik og tidsperiode som ein har i noverande kommune.
Dersom det blir overtallige, vil den nye kommunen gje tilbod om anna passende arbeid i rimeleg avstand i høve dagens arbeidsstad.

Etter at bemanningsplanen er vedteken, og tilsette er innplassert i stillingane, vil det vere klart om det er overtallige.

Det skal gjennomførast kartleggingsamtale med kvart einskild overtallig for å finne og tilby anna passende arbeid ut frå deira kompetanse og erfaring/ansiennitet. Det vert utarbeidd ein rettleiar for dette.

Prosjektleiari handterer dette for leiarar. Omstillingsutvalet handterer dette for andre tilsette.

4.6. Nye stillingar

Dersom det vert oppretta nye stillingar i den nye kommunen som ikkje eksisterer i dagens fire kommunar, skal desse vurderast ved innplassering av tilsette herunder overtallige. Desse skal først vurderast opp mot stillinga sine krav før stillinga vert lyst ut eksternt.

Drøfting av oppgåver i stillinga og kompetansekrav til søkjarar skjer i administrativ styringsgruppe.

4.7. Ledige stillingar i noverande kommunar

Om ei stilling som vert direkte berørt av omstillingsprosessen, vert ledig i dei fire kommunane før 1.1.2020, skal administrativ styringsgruppe vurdere om stillinga(ane) skal lysast ut eller om behovet kan dekkast på annan måte.

Det må og vurderast om stillinga skal gjerast om, og om den skal lysast ut i ny kommune eller i den kommunen som eig stillinga.

For å avgrense framtidige overtallige, kan den einskilde kommune tilsette mellombels i vakant stilling inntil eit år fram til 31. desember 2019 innafor avgrensingar som er gitt av Arbeidsmiljøloven § 14-9.

Administrativ styringsgruppe drøftar evt omgjerung av stillingar – jfr pkt 4.6.

4.8. Permisjonar

Det skal vere ein restriktiv praksis knytt til å gje lengre permisjonar i omstillingsperioden.

Lovheimla permisjonar, som t.d fødselspermisjon eller sjukepermisjon og andre kortare velferdspermisjonar eller utdanningspermisjonar skal følgje vanleg praksis i den einskilde kommune.

4.9. Avgangsstimulerande tiltak for leiarar

Om det ikkje er mogleg å finne ei stilling for leiarar som er definert som overtallige, kan arbeidsgjevar tilby eit sluttvederlag slik at vedkomande vel å seie opp stillinga si.

Sluttvederlaget kan vere maksimalt eit beløp som tilsvarar tolv månaders løn inkludert oppseiingstid.

Som eit alternativ til sluttvederlag, kan arbeidsgjevar tilby støtte til studiar/vidareutdanning. Den totale støtta skal ikkje overstige den summen som vert gitt som sluttvederlag.

Om ein leiar vel å ta i mot eit slikt tilbod, må han/ho seie opp stillinga si, og vedkomande vil derfor ikkje behalde førerretten etter arbeidsmiljøloven § 14-2.

Det er prosjektleiar som vedtek bruken av avgangsstimulerande tiltak.

5. Særavtaler

Lokale særavtaler inngått av gamal arbeidsgjevar kan ikkje seiast opp som ein konsekvens av kommunesamanslåinga, jmf AML §16-2. Ny arbeidsgjevar kan likevel reservere seg mot å gå inn i eksisterande lokale særavtaler.

Det vil truleg bli trong for å reforhandle lokale særavtaler. Partane skal i god tid før 1.1. 2020 drøfte behovet for og gjennomføre reforhandling av aktuelle særavtaler. Dette arbeidet vil bli organisert under prosjekt personal.

Der reglement, prosedyrar og øvrige rutinar innan personalområdet krev naudsynte endringar, tilpassingar og harmonisering, skal partane gjere dette gjennom vanlege drøftingar der ein har sikra god medverknad.

6. Harmonisering av løn

Kommunane bør ikkje konkurrere unødig om arbeidskrafta fram mot 1.1.2020.

Ved lønsforhandlingar i 2019 skal ein tilstrebe å harmonisere lønsskilnader innan for kvart av kapitla i HTA. Det vil seie i kapittell 3, 5 og eventuelt 4.

Vedlegg:

Vedlegg 1: Frikjøp og kompensasjon i samband med kommunesamanslåinga i indre Sunnfjord

