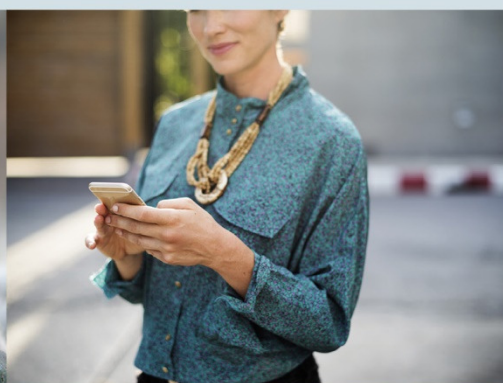
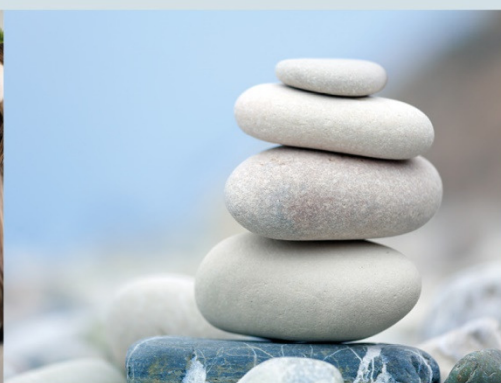




NYE ØYGARDEN
KOMMUNE

Omstillingsavtale for kommunane Fjell, Sund og Øygarden

Vedteken i PSU 17.04.2018



nyeoygardenkommune.no



Innhold

Omstillingsavtale	1
1) Partane i avtalen.....	1
2) Føremål.....	2
3) Verksemdoverdraging	2
4) Informasjon til tilsette	3
5) Medråderett og informasjon for organisasjonane.....	3
6) Rekruttering i omstillingsperioden.....	3
7) Rekruttering/ innplassering til nye Øygarden kommune.....	4
8) Verkemiddel for å behalde kompetanse	7
9) Sluttvederlag og støtte til studium.....	7
10) Særavtaler	8
11) Felles løns- og arbeidsvilkår	8
12) Endringer i omstillingsavtalen	8

Omstillingsavtale

- Fjell, Sund og Øygarden kommune vedtok i juni 2017 å slå seg saman.
- Avtalen byggjer på Arbeidsmiljølova(Aml), Hovudavtalen(HA) og Hovudtariffavtalen(HTA). I tillegg har intensjonsavtalen frå 7. mars 2016 vore førande for vilkåra i avtalen, særleg pkt. 11 om *Kommunen som arbeidsgjevar- administrative prosessar*.

1) Partane i avtalen

Omstillingsavtalen er inngått mellom arbeidsgjevarane i Fjell, Sund og Øygarden kommunar ved prosjektleiar og tilsette ved hovudtillitsvalde i partssamansett utval (PSU). Det har vore drøfting etter hovudsamanslutningsmodellen. Desse deltok gjennom ei eiga arbeidsgruppe: LO kommune, YS kommune, Unio og Akademikarane kommune og hovudverneombud (HVO).

Avtalen gjeld frå avtalen er underskriven og ut omstillingsperioden. Når Nye Øygarden kommune er etablert som eige rettssubjekt 01.01.20, trer den nye kommunen inn i denne avtalen.

Avtalen er endeleg vedteken av PSU i møte 17.04.18.



NYE ØYGARDEN
KOMMUNE

2) Føremål

- ✓ Avtalen skal sørge for at dei tilsette har tryggleik i arbeidstilhøvet under omstillingsarbeidet.
- ✓ Avtalen har som mål å sikra ein ryddig og føreseieleg prosess for tilsette i Fjell, Sund og Øygarden.
- ✓ Prosessen skal vera kjenneteikna av god medverknad frå dei tilsette sine representantar og konstruktiv dialog mellom partane.
- ✓ Avtalen skal skapa grunnlag for ein felles og samlande arbeidsgjevarpolitikk i nye Øygarden kommune.

3) Verksemdoverdraging

Kommunesamanslåinga inneber verksemdoverdraging etter Aml. kap. 16., der alle tilsette i dei tidlegare kommunane vert overførte til nye Øygarden kommune frå 01.01.20.

Alle tilsette i Fjell, Sund og Øygarden har rett på jobb i den nye kommunen og skal ikkje få reduksjon i løna si, men ein del medarbeidarar vil få nye oppgåver og ny arbeidsstad.

Det vil vera tilsette og einingar som ut frå sin eigenart og drift vert lite involvert i endringane. Desse tilsette vert overført utan vesentlege endringar i arbeidsavtalen og som ei samla eining til den nye kommunen.

Det skal lagast ei oversikt over kva einingar dette gjeld. Oversikta er gjenstand for drøfting.

Nærare om verksemdoverdraging

✓ Løn:

Ved verksemdoverdraging vert gjeldande lønsplassering vidareført, eventuelt som ei personleg ordning, ved innplassering i lågare løna stilling, jf. Aml §16-2 og HTA kap. 1 § 3.4.1 og § 12. Faste tillegg vert vidareført til stilling i nye Øygarden dersom ansvar og nye oppgåver tilseier det.

✓ Ansiennitet:

Det vert i omstillingsprosessen og i vidare arbeidstilhøve i den nye kommunen nytta den samla tenesteansienniteten som tilsette har i noverande kommune.

✓ Reservasjonsrett:



Alle tilsette kan etter eiga ønskje reservera seg mot å følgja med inn i den nye kommunen, jfr. Aml § 16-3. Å nytta reservasjonsretten, inneber at den tilsette seier opp arbeidstilhøvet sitt med verknad frå 01.01.20.

4) Informasjon til tilsette

Tilsette skal gjennom heile omstillingsprosessen gis den informasjon som er naudsynt for å sikra eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø jfr. aml § 8, 4-2 (3), 16-5, 16-6, HA del B 1.4.1, 1.4.3, 3.1 og HTA.

Tilsette som vert direkte råka av omstillingsprosessen, skal gis særskilt informasjon og oppleva individuell handsaming, jfr. kommunikasjonsstrategi for samanslåinga pkt. 6: «sikra at dei tilsette opplever jamleg og relevant informasjon og at dei opplever reell medverknad».

Informasjonen skal gis slik at den når alle gjennom både skriftlege og munnlege informasjonskanalar. Leiarar har eit særleg ansvar for å informera dei tilsette, t.d. på personalmøte og via e- post. Ein bør forsøka å gi personleg informasjon ansikt til ansikt.

Sjå elles: <http://www.nyeoygardenkommune.no/files/2017/11/171030-Kommunikasjonsplan-fase3.pdf>

5) Medråderett og informasjon for organisasjonane

Arbeidstakarorganisasjonane sin medråderett går fram av Aml, HA og HTA.

For å lukkast med omstillingsarbeidet er det lagt opp til ei tett involvering av dei tilsette sine organisasjonar i alle delar av arbeidet som skjer i tråd med denne avtalen.

Ingen av organisasjonane skal ha mindre frikjøp enn kva ein samla har i dei tre kommunane i dag. Dette gjeld i to år etter kommunesamanslåinga.

6) Rekruttering i omstillingsperioden

Det vert oppretta ei felles overordna stillingsgruppe som dekkjer alle tre kommunane. Drøftingsplikten ivaretakast i den overordna stillingsgruppa.

✓ **Leiarstillingar:**

Rådmennene har eit særleg ansvar for dialog knytt til leiarstillingar. Rådmennene skal vurdere om stillinga bør lysast ut internt i dei tre kommunane eller eksternt. Utover dette følgjer tilsettingsmynde av den einskilde kommune sitt delegasjonsreglement.



NYE ØYGARDEN
KOMMUNE

✓ **Nøkkelstillingar:**

Den einskilde rådmannen definerer sjølv nøkkelstillingar i eigen kommune. Ledige nøkkelstillingar bør ikkje stå ledige ut frå omsynet til eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø.

7) Rekruttering/ innplassering til nye Øygarden kommune

Ny administrativ organisasjonsstruktur er ei prioritert oppgåve. Ny organisasjonsstruktur vert bygd trinnvis frå toppen.

Rekruttering til nye Øygarden er avhengig av at det administrative organisasjonskartet er vedteke. Fellesnemnda tilset ny rådmann i nye Øygarden kommune.

Sidan innplassering er avhengig av at den administrative organiseringa er ferdigstilt, er det naudsynt å tenka seg at innplassering vil måtte skje i fleire fasar. Første fase vil vera tilsetting av toppleiarnivået. Ein må gjere seg ferdig med innplassering på leiarnivå(a), før ein kan gå i gang med rekruttering/ innplassering på lågare nivå.

Tilsettingsmynde for nye Øygarden kommune vert eiga sak til Fellesnemnda.

✓ **Stillingsgaranti:**

Av intensjonsavtalen går det fram at ingen i Fjell, Sund og Øygarden kommunar vert sagt opp i samband med kommunesamanslåinga. Tilsette som vert omfatta av stillingsgarantien er arbeidstakarar som er fast tilsette i Fjell, Sund og Øygarden kommunar og som vert utan definert stilling ved kommunesamanslåinga.

Garantien gjeld eventuelle oppseiingar som kan relaterast til innskrenkingar og effektivisering som følgje av kommunesamanslåinga fram til 31.12.21.

✓ **Overtaligheit:**

Det vil i realiteten ikkje vera snakk om overtaligheit, men det vil oppstå tilfelle kor ein har fleire som har same type stilling / rolle i dei tre kommunane, t.d. stilling som økonomisjef. Det vil difor vera naturleg å nytta nemninga overtalig.

Tilsette leiarar som ikkje vert tilsett/ innplassert i ein stilling på tilsvarande nivå som den dei har i noverande kommune, vert vurdert som overtalig.

Tilsette som vert vurdert som overtalig, skal få tilbod om anna stilling. Sjølv om ein er leiar i noverande kommune, inneber ikkje stillingsgarantien at ein skal ha leiarstilling i nye Øygarden kommune.



NYE ØYGARDEN KOMMUNE

Før det vert gitt tilbud om anna stilling, skal det gjennomførast ein kartleggingsamtale med den tilsette. Føremålet med kartleggingsamtalen er å identifisera anna høveleg arbeid, basert på den tilsette sin kompetanse og erfaring. Den tilsette kan la seg bistå av ein tillitsperson ved gjennomføringa av samtalen. Samtalen skal dokumenterast.

Dersom ein overtalig tilsett ikkje takkar ja til tilbodet ein får, vil arbeidsgjevar starta ein ordinær oppseiingsprosess etter lov og avtaleverk. Det vert som hovudregel gjeve eitt tilbud, men det kan opnast for inntil to tilbud. Arbeidstilhøvet går eventuelt til opphøyr 31.12.19.

✓ **Prinsipp for innplassering av leiarstillingar:**

Ved einingar som vert vidareførte utan vesentlege endringar inn i ny kommune, vert noverande leiar verande i stillinga si i nye Øygarden kommune.

Når det gjeld toppleiarstillingar og leiarstillingar innanfor administrasjon og leing vert ordinære reglar om rettskrav og øvrig lov- og avtaleverk følgt.

✓ **Nærare om rettskrav**

Rettskrav er eit omgrep som er utvikla i rettspraksis. Kjerna i omgrepet er at dersom ei nyoppretta stilling i ny kommune medfører ei vesentleg vidareføring av tidlegare stilling, så vil ikkje arbeidsgjevar stå fritt til å bytta ut vedkomande med ein ny leiar. Då vil vedkomande leiar ha rettskrav til stillinga. Eventuelle rettskrav frå leiarar må vurderast konkret i kvart tilfelle.

Om det er fleire som konkurrerer om same ledige stilling, vert det lagt vekt på kompetanse, røynsle og at kandidaten er personleg eigna. Ansiennitet er berre avgjerande under elles like vilkår.

Det er lagt føringar for ein intern rekruttering. Om ein har interne kandidatar som kan fylla aktuell stilling, så vert intern kandidat tilsett. Ekstern utlysing skal berre verta nytta om ein ikkje har interne kvalifiserte kandidatar.

Ein ser føre seg to alternativ for innplassering:

- 1) Frivillig og avtalt ordning mellom arbeidsgjevar og dei tilsette
- 2) Direkte innplassering



Alternativ 1) Frivillig og avtalt ordning mellom arbeidsgjevar og dei tilsette

Det er ønskeleg å gjennomføra ei frivillig og avtalt ordning mellom arbeidsgjevar og dei tilsette på leiarnivå som handlar om at ein gjev leiarar høve til å søkja på nye stillingar i nye Øygarden kommune.

Leiarar som kan ta del i ei slik avtalt og frivillig ordning, er leiarar som minimum er tilsett på einingsleiarnivå.

Arbeidsgjevar ser føre seg at det skal inngåast ein avtale mellom tillitsvalde og arbeidsgjevar som vert eit bindande styringsdokument. I tillegg må kvar einskild tilsett akseptera å verta ein del av avtalen.

Dei tilsette som ikkje når opp i søkjarprosessen, får tilbod om anna høveleg arbeid. Dersom ein tilsett ikkje takkar ja til tilbodet ein får og eventuelle andre tiltak er vurdert, så vert det å betrakta som ei oppseiing frå arbeidsgjevar og arbeidstilhøvet går til opphøyr 31.12.19.

Dersom ein leiar ikkje ønskjer å vera med på ei slik frivillig ordning, så er det alternativ 2 om innplassering som er aktuelt. Ein leiar har alltid høve til å fremja rettskrav, sjå nærare under pkt. 7.

Alternativ 2- Direkte innplassering:

Først må ein vurderer om nokon har rettskrav til stillinga. Viss ingen har rettskrav, må ein vurderer om stillinga kan vera anna høveleg arbeid for andre leiarar. Viss ja, og det berre er ein kandidat, så vert vedkomande plassert i stillinga. Dersom stillinga er aktuell for fleire, vert det ei vurdering ut frå kompetanse og kven som er best skikka for jobben (kvalifikasjonsprinsippet). Ansiennitet er berre avgjerande under elles like vilkår. Dei som ikkje vert tilsett er å betrakta som overtalige og må få tilbod om anna høveleg arbeid. Dersom ein tilsett ikkje takkar ja til tilbodet ein får, og eventuelle andre tiltak er vurdert, så vert det å betrakta som ei oppseiing frå arbeidsgjevar og arbeidstilhøvet går til opphøyr 31.12.19.

✓ **Permisjonar**

Dette punktet omfattar ikkje lovbestemte permisjonar, t.d. svangerskapspermisjon.

I perioden vert eventuell permisjon innvilga frå den respektive kommunen og ikkje den einskilde stillinga. Tilsette som får innvilga permisjon, kan ikkje påreknast å koma tilbake til same stillinga.

Permisjon utover 01.01.20 kan ikkje påreknast. For tilsette som allereie har fått innvilga permisjon utover 01.01.20 får sjølv sagt behalda permisjonen sin.



NYE ØYGARDEN
KOMMUNE

✓ **Mellombelse tilsettingar**

Den einskilde kommunen kan innanfor rammene av arbeidsmiljølova tilsetja mellombels fram til 31.12.19. Mellombelse avtalar med varigheit utover 31.12.19 skal behandlast etter dialog med rådmennene. Øygarden kommune har no eit kommunestyrevedtak om at ingen skal tilsetjast i mellombelse stillingar.

8) Verkemiddel for å behalda kompetanse

Det er eit mål og eit ynskje at alle medarbeidarar vert med inn i nye Øygarden kommune.

✓ **Lønstilskot**

Det kan gis lønstilskot for å behalda dei som vert vurderte som sentrale nøkkelpersonar, og gjeld soleis ikkje berre leiarar. Lønstilskotet skal sikra at ein ikkje mistar kritisk kompetanse i omstillingsperioden fram mot 31.12.19. Tilskotet vert gitt selektivt og er pensjonsgjevande. Avgjerdsmynde ligg hos rådmannen i den einskilde kommunen. Lønstilskot kan nyttast frå omstillingsavtalen er vedteke til ny kommune vert etablert frå 01.01.20.

9) Sluttvederlag og støtte til studium

✓ **Støtte til studium/vidareutdanning**

Som eit alternativ til sluttvederlag, kan arbeidsgjevar tilby stønad til studium/vidareutdanning. Sluttvederlag/studium krev at arbeidstakar sjølv seier opp stillinga si, og seier frå seg fortrinnsrett til stilling i Nye Øygarden kommune. Bruk av støtte til studium/vidareutdanning vert først aktuelt når ein har vurdert alternativt arbeid for overtalige tilsette.



NYE ØYGARDEN
KOMMUNE

✓ **Sluttvederlag**

Eit tilbod om sluttvederlag vil kunna hjelpa til bemanningsmessige tilpassingar der oppgåver eller roller vert borte. Dersom verkemiddel er prøvd for den overtalige utan at det er funne ei tenleg løysing, kan arbeidsgjevar tilby sluttvederlag med inntil 6 månaders løn + feriepengeopptening. Slik løn gjev ikkje rett til sjukepengar frå arbeidsgjevar. I spesielle tilfelle, til dømes ved ansiennitet utover 10 år i Fjell, Sund og Øygarden kommunar og/eller kort tid til oppnådd pensjonsalder, kan perioden utvidast til 12 månader. Eventuell bruk av sluttvederlag skal drøftast med tillitsvalde. Sluttvederlag krev at arbeidstakar sjølv seier opp stilling si, og seier frå seg fortrinnsrett til stilling i Nye Øygarden kommune. Bruk av sluttvederlag vert først aktuelt når ein har vurdert alternativt arbeid for overtalige tilsette.

Dersom verkemidlane i punkt 9 skal brukast, skal det gjerast i samråd med partssamansett utval (PSU).

10) Særavtaler

Alle særavtaler i dei tre kommunane skal kartleggjast. Ein bør sjå på utløpstidspunkt og inngå nye avtaler med verknad frå 01.01.20.

11) Felles løns- og arbeidsvilkår

Personalpolitiske reglement skal utarbeidast administrativt, i samarbeid med dei tillitsvalde. Mellom anna skal det utarbeidast ein lønspolitisk plan med verknad frå 01.01.20 kor eit sentralt mål er harmonisering av løn.

12) Endringar i omstillingsavtalen

Eventuelle endringar av omstillingsavtalen skal til handsaming i PSU. Forslag til endringar kan koma frå begge partar.



NYE ØYGARDEN
KOMMUNE

Skjenet, 17.04.18

Fokevalde:

Kari Anne Landro

Nils Kåre Skoge

Jogeir Sognnæs

Marianne Sandahl Bjørøy

Tom Georg Indrevik

Anita Garlid Johannessen

Børge Haugetun

Silvia Haugland

Espen Harkestad

Tillitsvalde:

Cathrine Olsen

Hildegunn Høyland

Nina Zandstra

Bodil Aleksandersen

Vibecke Hodnekvam

Solveig D. Rong