

# Omstillingsavtale

for tilsette i kommunane Eid og Selje



« Avtalen har som føremål å sikre ein føreseieleg omstillingsprosess for kommunane sine tilsette. Prosessen skal kjenneteiknast av god medverknad frå dei tilsette sine representantar, samt samhandling og samskaping mellom partane.

Partssamansett utval

Saks nr: 020/18

Dato: 1. mars 2018



# Innhold

<b>1. Innleiing</b> .....	<b>2</b>
<b>2. Intensjon</b> .....	<b>2</b>
<b>3. Overordna føringar</b> .....	<b>3</b>
3.1. Arbeidsmiljølov m.m. ....	3
3.2. Intensjonsavtalen .....	3
3.3. Prosjektplanen .....	3
<b>4. Informasjon og involvering</b> .....	<b>4</b>
4.1. Arena for drøfting og medverknad.....	4
4.2. Informasjon og involvering.....	4
<b>5. Oppfølgingsansvar</b> .....	<b>5</b>
5.1. Medansvar for kommunikasjonen .....	5
5.2. Kartleggingssamtaler .....	6
<b>6. Handtering av ledige stillingar</b> .....	<b>6</b>
6.1. Omstillingsutval og utlysing av stillingar .....	6
6.2. Permisjonar .....	7
<b>7. Om bemanningsplan, overtalige og endring av oppmøtestad</b> .....	<b>7</b>
7.1. Organisasjonsplan .....	7
7.2. Kompetansekartlegging .....	7
7.3. Nye stillingar.....	8
7.4. Kompetanseutvikling.....	8
7.5. Overtalige .....	8
7.6. Rettskrav/fortrinn .....	8
7.7. Endring av arbeidsstad .....	9
<b>8. Særavtalar</b> .....	<b>9</b>

# Omstillingsavtale

---

## 1. Innleing

Kommunane Eid og Selje blir frå 1. januar 2020 Stad kommune. Kommunesamanslåinga mellom dei to kommunane har status som verksemdsoverdraging etter arbeidsmiljølova kapittel 16.

Denne avtalen er inngått mellom kommunane Eid og Selje, representert ved Partssamansett utval (PSU) for Eid og Selje og arbeidstakarorganisasjonane i dei to kommunane. Avtalen har som formål å legge til rette for reell medverknad og deltaking i fastsetting av ny arbeids- og organisasjonsstruktur i den nye kommunen. Avtalen har også som formål å legge til rette for ein føreseieleg omstillingsprosess for dei tilsette i dei to kommunane.

Følgjande dokument skal utarbeidast i tillegg til denne avtalen:

- Retningsliner for informasjon og kommunikasjon for oppfølging av omstillingsavtalen
- Retningsliner og mal for kartleggingssamtale

## 2. Intensjon

Proessen skal kjenneteiknast av reell medverknad frå dei tilsette sine representantar og samhandling mellom partane.

Partane er samde om at omstillingsproessen best blir gjennomført i eit forpliktande og tillitsfullt samarbeid mellom arbeidsgjevar sine representantar og arbeidstakar sine tillitsvalde. Deltakarane må få reelthøve til å delta i skapinga av den nye kommunen, og det inneber samstundes at deltaking forpliktar.



## 3. Overordna føringar

### 3.1. Arbeidsmiljølov m.m.

Kommunesamanslåinga skal følgje reglane om verksemdoverdraging i arbeidsmiljølova og Hovudavtalen, og omstillingsarbeidet skal gjennomførast i samsvar med dei forpliktingar som partane har etter arbeidsmiljølova kapittel 16, Hovudavtalen, Hovudtariffavtalen og andre overordna føringar. Dette inneber at desse overordna føringane vil supplere denne avtalen og går føre dersom det er motstrid .



### 3.2. Intensjonsavtalen

Intensjonsavtalen sine føringar skal ligge til grunn for omstillingsarbeidet. Dette inneber mellom anna:

- tilsette sine noverande rettar skal overførast til ny kommune i samsvar med lov- og avtaleverk
- alle tilsette har stilling i den nye kommunen i tilsvarande storleik og tidsperiode som ein har i noverande kommune. Dersom det blir overtal, vil den nye kommunen gje tilbod om anna passende arbeid
- dei tilsette vil framleis vere sikra pensjonsordning i KLP/SPK

I intensjonsavtalen mellom kommunane Eid og Selje er ein samde om å fordele sentrale strategiske funksjonar i den nye kommunen etter nærare definerte prinsipp. Samstundes er det i intensjonsavtalen også sagt at den nye kommunen skal ha høge klimamål for sitt arbeid. Partane er samde om å ta omsyn til denne målsettinga ved organisering og lokalisering av tenestene.

### 3.3. Prosjektplanen

I omstillingsprosessen skal ein legge til rette for å myndiggjere prosjektleiarane, prosjektdeltakarane og deltakarar i arbeids- og ressursgrupper i form av tydelege mandat og tilstrekkelege ressursar for gjennomføring av arbeidet med å bygge ny kommune. Dei tilsette har på si side rett og plikt til å delta i omstillingsarbeidet.

Eit viktig prinsipp for å ta ut økonomiske, faglege og arbeidsmiljømessige effektar i gjennomføringsfasen, er at dei enkelte tenestene for den nye kommunen blir samordna så snart ein har ein modell og ein organisasjon som er klar til å ta på seg oppgåvene. Dette for å sikre kapasitet og kompetanse for å levere gode tenester også i omstillingsperioden. Slik samanslåing skal skje i samsvar med overordna regelverk og avtalar, og i samsvar med denne omstillingsavtalen.

I prosjektplanen er det lagt til grunn at endringane i omstillingsprosessen vil skje i samhandling mellom menneske, organisasjon og teknologi, og ikkje kvar for seg. Det er viktig å sjå desse samanhengane for å legge til rette for ei vellykka samanslåing og for å oppnå føringane i intensjonsavtalen. Det blir viktig å ha ein god prosess for digital samanslåing, og dei tilsette har rett og plikt til opplæring i bruken av digitale system.

## 4. Informasjon og involvering

### 4.1. Arena for drøfting og medverknad

Tillitsvalde og verneombod skal delta i prosjekt- og arbeidsgrupper for å kunne ta i vare sine oppgåver etter overordna regelverk og avtalar.

I den grad avdelingar i Eid og Selje vert slegne saman i eit interkommunalt samarbeid før 1. januar 2020, skal dette drøftast så tidleg som mogleg og i samsvar med reglane i arbeidsmiljølova. Dei tilsette skal delta i prosessen gjennom drøftingsmøte og i prosjektarbeid for utforming av ny felles avdeling.



### 4.2. Informasjon og involvering

Tilsette skal til ei kvar tid, og på ein mest mogleg føremålstenleg måte, bli orienterte om kommunesamanslåinga.

Arbeidstakarar som kan få eller får endringar i arbeidsforholdet sitt skal så tidleg som mogleg få eigen informasjon. Slik informasjon blir gjeven av næraste leiar med personalansvar.

Tillitsvalde og verneombod skal informerast fortløpande og involverast så tidleg som mogleg i overordna prosessar, jf. arbeidsmiljølova, Hovudavtalen og omstillingsavtalen.

« Så tidleg som mogleg » må avgjerast konkret ut frå tilhøva i kvar enkelt sak, men arbeidsgjevar må kunne gjere førebuaende undersøkingar og vurderingar før drøftingane blir gjennomførte med tillitsvalde. For at tillitsvalde skal få reelt høve til å påverke, skal dei få høve til å kome med sine

synspunkt før arbeidsgjevar treff ei avgjerd. Informasjonen må då også gjevast slik at det er mogleg for tillitsvalde å setje seg inn i saka, gjere passande undersøkingar, vurdere saka og førebu drøftingar.

## 5. Oppfølgingsansvar

### 5.1. Medansvar for kommunikasjonen

Kommunane Eid og Selje er ansvarlege for at denne avtalen blir gjort kjend og gjeldande for alle i nivå i det som blir Stad kommune. Avtalen er gjeldande ved signatur.

*Programleiar/rådmann/kommunalsjef:* skal planlegge og gjennomføre omstillinga, ivareta dei tilsette, gjennomføre vedtak og sikre eit forsvarleg tenestetilbod. Dei har ansvar for å orientere om og drøfte omstillingsprosessen med arbeidstakarane, tillitsvalde og verneombod.

*Partssamansett utval (PSU):* skal handsame saker som gjeld forholdet mellom den nye kommunen som arbeidsgjevar og tilsette, jf. kommunelova §25, inndelingslova §26 og Hovudavtalen. Utvalet skal gje uttale i saker som vedkjem overordna personalpolitiske spørsmål, retningslinjer og planar i samband med kommunesamanslåinga, og gje innspel til planlegging og gjennomføring av omstillingsprosessen.

*Administrasjonsutvalet:* skal handsame saker som gjeld forholdet mellom kommunen som arbeidsgjevar og dei tilsette, jf. kommunelova §25.

*Arbeidsmiljøutvalet:* skal orienterast om prosessen og eventuelle vedtak for å sjå til at arbeidsmiljøet vert ivareteke i samsvar med krav om fullt forsvarleg arbeidsmiljø.

*Verneombod:* skal medverke til at arbeidsmiljøet vert teke i vare i endrings- og omstillingsarbeidet. Hovudverneombod og lokalt verneombod skal ha formell orientering om prosessen–samarbeide med arbeidsgjevar og tillitsvalde i omstillingsprosessen og delta i prosjekt og arbeidsgrupper.

*Tillitsvalde:* kan representere den enkelte arbeidstakar i omstillings- og endringsprosessen dersom vedkomande tilsette ønskjer dette. Hovudtillitsvalde skal ha formell orientering om konkrete og pågåande prosessar så tidleg som mogleg, og ivareta drøftingane med arbeidsgjevar. Tillitsvalde skal sitje i prosjekt- og arbeidsgrupper som arbeider med saker som omhandlar forholdet mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar.

*Leiar med personalansvar:* har gjennom heile omstillinga plikt til å informere sine tilsette (inkl. tilsette i permisjon og sjukemeldingar ) ,lokale tillitsvalde og verneombod om saker som gjeld eininga sine oppgåver og arbeidstakaren si stilling. Leiar har ansvar for gjennomføring og dokumentasjon av kartleggingssamtaler.

*Den enkelte arbeidstakar:* skal medverke til dialog med arbeidsgjevar om eigen arbeidssituasjon i omstillingsprosessen. Skal halde seg orientert om omstillinga gjennom å delta på møte og lese skriftlege orienteringar om omstillingsprosessen, slik som e-postar og orienteringsskriv.



## 5.2. Kartleggingssamtaler

Omstillingsprosessar som kan få direkte verknad for den enkelte arbeidstakar sitt arbeidsforhold skal understøttast ved direkte involvering av den tilsette. Leiar skal syte for at den tilsette får ein individuell kartleggingssamtale på eit så tidleg tidspunkt som mogleg.

Kartleggingssamtalen skal ha som siktemål å styrke leiar og den tilsette sin gjensidige kunnskap om individuelle forhold som har betydning for endringsprosessen, slik som formal- og realkompetanse, tenestetid, personlege og sosiale forhold, ynskjer og behov relatert til oppgåver, stilling og arbeidsvilkår m.m. Den tilsette kan ha med seg ein tillitsperson i samtalen.

Det skal utarbeidast ein felles mal for gjennomføring av kartleggingssamtalar.

## 6. Handtering av ledige stillingar

### 6.1. Omstillingsutval og utlysing av stillingar

Kommunane Eid og Selje etablerer innan 1. april 2018 eit felles omstillingsutval. Rådmennene i dei to kommunane peikar ut to representantar kvar som skal representere arbeidsgjevar i utvalet.

Arbeidstakarrepresentantane i partssamansett utval representerer arbeidstakarane i utvalet.

Kommunar skal ikkje lyse ut eller tilsette i ledige nøkkel-/leiarstillingar innanfor administrasjon og leing og innanfor ikkje stadbundne tenester i de andre tenesteområda/sectorane , før ledige stillingar er handsama i felles omstillingsutval. Døme på ikkje- stadbunde tenester er administrasjon , slik som administrativ leing og administrative stabs- og støttefunksjonar og spesialiserte ikkje-stadbundne tenester, til dømes barnevern, plan- og byggesaksbehandling, PPT og andre forvaltningsfunksjonar som i stor grad er knytt til rolla som utøvar av mynde.



Omstillingsutvalet skal vurdere om stillingane skal lysast ut internt i dei to kommunane eller eksternt. Omstillingsutvalet innstiller til rådmannen i den kommunen som har eller får ei ledig nøkkel-/leiarstilling. Utover dette følgjer tilsettingsmyndet av den enkelte kommune sitt delegeringsreglement.

Felles omstillingsutval innstiller til rådmannen i kommunen der det vert ledige stillingar . Rådmannen konsulterer rådmannen i den andre kommunen før avgjerd om utlysing og tilsetting vert gjort.

Dersom ei tilsetting gjeld stilling i nye Stad kommune som er avklart (t.d. ved at organisasjonsstruktur / modellen er klar), vert tilsettinga gjennomført etter delegasjon frå PSU til ny rådmann i Stad kommune. Dei to rådmennene drøftar korleis stillinga skal finansierast før vedtak vert fatta.

Mandat og retningsliner for arbeidet i omstillingsutvalet vert utarbeidd i den grad det er nødvendig for at utvalet skal kunne ivareta sitt arbeid.

## **6.2. Permisjonar**

Permisjonar må vurderast særskilt. Fram til kommunesamanslåinga 1. januar 2020 vert det gjeve permisjon frå den enkelte kommune, og ikkje den enkelte stilling. Tilsette som får permisjon kan ikkje rekne med å kome tilbake i same stilling. Søknad om permisjon utover 1. januar 2020 skal handsamast i omstillingsutvalet. Permisjonar som den enkelte arbeidstakar har rett på etter arbeidsmiljølova kapittel 12 treng normalt ikkje eiga handsaming i omstillingsutvalet og vil elles følgje reglane for lovbestemt permisjon etter arbeidsmiljølova.

## **7. Om bemanningsplan, overtalige og endring av oppmøtestad**

### **7.1. Organisasjonsplan**

Rådmannen i Stad kommune skal legge fram forslag til overordna organisasjonsstruktur i Stad kommune innan 1. oktober 2018.

Ny organisasjonsplan må byggast trinnvis frå toppen. Med utgangspunkt i den overordna organisasjonsstrukturen må det etablerast ein avdelingsstruktur og det må lagast bemanningsplanar som viser oppgåver, kompetansebehov og tal tilsette i den nye kommunen.

Bemanningsplanen skal drøftast med tillitsvalde som representerer alle dei tilsette, og partssamansett utval og fellesnemnd for Eid og Selje gjev formell uttale til planen. Tillitsvaldordninga skal tilpassast det nye organisasjonsstrukturen.

### **7.2. Kompetansekartlegging**

Det skal i prosjektet *Stad2020 som organisasjon og arbeidsgjevar* gjennomførast ei kartlegging av dei to kommunane som gjev oversikt over oppgåver, kompetansebehov og tilsette i dei to kommunane. Kartlegginga må også vise vakante stillingar, mellombelse stillingar og kor vidt desse kan avsluttast før kommunesamanslåinga, tilsette som har sagt opp m.m. Dei tillitsvalde blir involverte i denne kartlegginga gjennom prosjektarbeid i Stad2020, og detaljane i kartlegginga vert fastsett i detalj i prosjektplanen. Kartleggingsarbeidet skal vere ferdig innan 1. juni 2018.



Føremålet med kartlegginga er å få oversikt over ledige stillingar som kan tilbydast som «annet passende arbeid» for dei som eventuelt blir overtalige. Kartlegginga skal også nyttast som grunnlag for fastsetting av ny arbeidsmetode- og organisasjonsstruktur for Stad kommune. Kartlegginga kan avgrensast til det som er nødvendig for å oppnå formålet med arbeidet, men det er ei prioritert oppgåve å kartlegge kompetanse og kapasitet innanfor administrasjon og leiing, og innanfor ikkje-stadbundne tenester, jf. definisjonen under pkt. 6.1 . Omfanget av kartleggingsarbeidet blir elles drøfta med tillitsvalde.

### **7.3. Nye stillingar**

Dersom utarbeidd bemanningsplan inneheld stillingar som ikkje eksisterer i dagens to kommunar, så skal det utarbeidast stillingsprofilar med kompetansekrav for desse. Tillitsvalde er drøftingspart i dette arbeidet.

### **7.4. Kompetanseutvikling**

Tilsette som skal fylle nye stillingar og oppgåver som kommunen etter endringsprosessen skal ha, skal få tilbod om nødvendige og eigna kompetansetiltak. Døme på kompetansetiltak vil vere tilrettelegging for intern opplæring, hospitere hjå andre arbeidsgjevarar, kurs, vidareutdanning m.m. Kva kompetansetiltak som er nødvendig og eigna må vurderast og drøftast konkret opp mot den aktuelle stilling og den tilsette som skal fylle denne.

### **7.5. Overtalige**

Straks det er kjent at ein tilsett vil vere definert som overtalig skal det gjennomførast ein kartleggingssamtale med vedkomande. Føremålet med kartleggingssamtalen er å identifisere anna eigna arbeid basert på vedkomande sin kompetanse og erfaring. Den tilsette kan ha med seg ein tillitsperson ved gjennomføring av samtalen.

I dei tilfelle der bemanningsplanen medfører «dublettar» samanlikna med gjeldande organisasjonsstruktur, blir det utarbeidd ein stillingsprofil med kompetansekrav.

Alle som er overtalige skal sikrast tilbod om anna passende arbeid i den nye kommunen. "Anna passende arbeid" etter AML § 15-7 er arbeid med lik stillingsstorleik og mest mogleg likt arbeidsinnhald. Ved omplassering/overgang til lågare løna stilling i kommunen på grunn av nedbemanning og rasjonalisering, skal arbeidstakaren som hovudregel behalde si noverande lønsplassering som ei personleg ordning, jf. Hovudtariffavtalen kap. 1, § 3.4.1.

Dersom ledig stilling kan vere anna passende arbeid for fleire overtalige, skal kvalifikasjonsprinsippet leggst til grunn. Prinsippet inneber at den som er best kvalifisert skal tilsettast. Tilsetting vert gjort på bakgrunn av ei konkret vurdering der fleire moment spelar inn. Sentrale moment er utdanning, yrkeserfaring, personlege eigenskapar og eventuelle lovbestemte kvalifikasjonskrav. Ved tilsetting i leiarstillingar vil den enkelte si forståing av leiaroppgåva, leiarerfaring, formell kompetanse og tidlegare resultat vere relevante moment.

### **7.6. Rettskrav/fortrinn**

Når det gjeld toppleiarstillingar og leiarstillingar innanfor administrasjon og leiing, så gjeld ordinære rettskravprinsipp og krav til drøfting med tillitsvalde.

### **7.7. Endring av arbeidsstad**

Ved fastsetting av arbeidsstad vil ein ta utgangspunkt i intensjonsavtalen sine føringar om lokalisering og organisering, og ingen tilsette har i utgangspunktet krav på kompensasjon for å endre arbeidsstad.

Tilsette som får betydeleg auka arbeidsreise, det vil seie at arbeidsreisa frå heim fram til ny *fast* oppmøtestad aukar med minimum 40 minutt, kan få særskilde tilretteleggingar eller kompensasjonar i ein overgangsfase. Slik tilrettelegging eller kompensasjon bør vurderast konkret i samband med arbeidet med samanslåing av avdelingar eller endring av lokalisering av arbeidsstad for etablerte stillingar/tenester. Overgangsfasen varer ut 2022. Reise i arbeidstida følgjer elles normale reglar om rett til køyregodtgjersle, og blir difor ikkje omtalt særskilt her.

## **8. Særavtalar**

Alle særavtalar i dei to kommunane skal kartleggast. Særavtalar som ikkje lenger er aktuelle skal seiast opp og blir ikkje forlenga. For særavtalar som er aktuelle for Stad kommune gjeld følgjande: utløpstidspunkt må harmoniserast og nye felles avtalar skal inngåast i god tid før 1. januar 2020