



OMSTILLINGSAVTALE

MELLOM ARBEIDSGIVER OG ANSATTE I
KOMMUNENE FINNØY, RENNESØY OG STAVANGER



Omstillingsavtale

Finnøy, Rennesøy og Stavanger kommuner

Innhold

Innhold	2
1. Generelt	3
1.1 Avtalens parter.....	3
1.2 Formål	3
1.3. Varighet.....	3
2. Informasjon	3
3. Personalplanlegging	4
3.1 Omstillingsutvalg.....	4
3.2 Ansettelse av ledere i nye Stavanger kommune.....	4
3.3 Midlertidige ansettelser	4
3.4 Permisjoner	5
4. Kompetansekartlegging.....	5
4.1 Kompetansekartlegging	5
5. Virksomhetsoverdragelse, bemanningsplan og overtallighet	5
5.1 Virksomhetsoverdragelse	5
5.2 Organisasjons- og bemanningsplan	5
5.3 Overtallighet	5
5.4 Rettskrav og fortrinnsrett	6
5.5 Nye stillinger	6
5.6 Kompensasjon for skifte av arbeidssted	6
5.7 Kompetansetiltak.....	6
6. Særavtaler	6
7. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår	7

1. Generelt

1.1 Avtalens parter

Følgende avtale er inngått mellom:

Arbeidsgiver i Finnøy kommune, Rennesøy kommune og Stavanger kommune; representert ved de tre rådmennene, og ansattes representanter i de tre kommuner; representert ved prosjekttillitsvalgte for nye Stavanger kommune.

Når Nye Stavanger kommune er etablert som eget rettssubjekt, oppfordres den nye kommunen til å tiltre denne avtalen.

1.2 Formål

Finnøy, Rennesøy og Stavanger kommune vedtok i juni 2016 å slå seg sammen til én kommune fra 1. januar 2020. Denne avtalen har som formål å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for alle kommunenes ansatte som kjennetegnes av god medvirkning fra ansattes representanter og samhandling mellom partene.

Denne avtalen skal sikre kapasitet og kompetanse for å kunne levere gode tjenester til innbyggerne i de tre kommunene i omstillingsperioden, og tilrettelegge for bemanning og kompetanse i Stavanger kommune etter 1. januar 2020.

Omstillingsarbeidet skal gjennomføres i samsvar med de forpliktelser partene har etter arbeidsmiljøloven, hovedavtalen, hovedtariffavtalen og andre overordnede føringer. Dette innebærer at disse overordnede føringene vil supplere denne avtalen og gis forrang ved eventuell motstrid.

1.3. Varighet

Avtalen gjelder fra godkjenning i fellesnemnda til og med 31. 12. 2019.

2. Informasjon

Ansatte skal gjennom hele omstillingsprosessen gis den informasjon som er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø jf. arbeidsmiljøloven §§ 4-2 (3), 16-5 og 16-6.

Ansatte som blir direkte berørt av omstillingsprosessen skal få relevant informasjon fra sin leder.

I forbindelse med alle prosjekter som er vedtatt gjennomført, skal informasjon til direkte berørte ansatte vies spesiell oppmerksomhet.

Partene har et felles ansvar for å informere i sine respektive kanaler.

For øvrig vises til vedtatt kommunikasjonsplan for sammenslåingen (linkes).

3. Personalplanlegging

3.1 Omstillingsutvalg

De tre kommunene oppretter fra 1.12.2017 et partssammensatt omstillingsutvalg. Det ligger til rådmennene å vurdere når omstillingsutvalget skal sammenkalles og hvilke stillinger som skal behandles av utvalget. Omstillingsutvalget innstiller på saksgang til rådmannen i kommunen hvor ledighet oppstår. Rådmannen konsulterer de øvrige rådmennene ved behov (inkl. rådmann i Nye Stavanger kommune) før beslutning om utlysning og ansettelse fattes.

Omstillingsutvalgets sammensetning

Omstillingsutvalget består av HR-sjef eller annen funksjon utpekt av rådmann fra arbeidsgiversiden. Prosjekttillitsvalgte velger tre prosjekttillitsvalgte, med vararepresentanter, fra ulike hovedsammenslutninger til å representere de ansatte i omstillingsutvalget.

Omstillingsutvalgets oppgaver

De tre kommunene skal ikke lyse ut ledige nøkkel- eller lederstillinger i de tre kommunene før ledige stillinger er behandlet i omstillingsutvalget. Dette gjelder ledige leder- og nøkkelstillinger innenfor administrasjon¹ og ledelse.

For ledige leder- og nøkkelstillinger i ikke stedbundne tjenester², kan omstillingsutvalget vurdere om ledige stillinger skal tas opp til vurdering for intern eller ekstern utlysning eller om annen form for løsning av oppgaven skal iverksettes.

I tillegg kan omstillingsutvalget ved behov vurdere følgende saker:

- Opprettelsen av nye stillinger
- Behandle spesielt omfattende arbeidsreisesaker
- Definere hvilke stillinger hvor det benyttes midlertidig ansettelse ved vakanse
- Behandle permisjoner ut over 1.1.2020

3.2 Ansettelse av ledere i nye Stavanger kommune

Rådmannen ansetter sin ledergruppe.

Ansettelse i leder-/nøkkelstillinger utover toppledergruppen i Nye Stavanger kommune, kan først finne sted etter at nødvendige reglementer (delegeringsreglement, ansettelsesreglement osv) er etablert eller etter delegert fullmakt.

3.3 Midlertidige ansettelser

Den enkelte kommune kan innenfor rammen av arbeidsmiljøloven (§14-9), ansette midlertidig for et tidsrom frem til 31. desember 2019. Midlertidige avtaler som har en varighet utover dette tidspunktet, skal behandles i omstillingsutvalget, jf. punkt 3.1. Omstillingsutvalget må definere hvilke stillinger dette gjelder.

¹ Med administrasjon menes stabs- og støtteenheter/funksjoner, eksempelvis slike roller i rådmannsstabene, og øverste administrative ledelse i tjenesteområdene/avdelingene tjenester i tekniske etater, kultur, plan, bygg, samfunn/, stab og støtteenheter, ol

² Med ikke stedbundne tjenester menes kommuneovergripende tjenester som dekker hele kommunen som barnevernstjenesten, PPT-tjenesten. Stedbundne tjenester er eksempelvis: skoler, barnehager, sykehjem, boliger mv.

3.4 Permisjoner

Dette punktet omfatter ikke lovbestemte permisjoner, som for eksempel svangerskapspermisjon osv.

I avtaleperioden tilstås eventuell permisjon fra den respektive kommune og ikke den enkelte stilling. Ansatte som får innvilget permisjon kan ikke påregne å komme tilbake til samme stilling. Permisjon utover 1. januar 2020 kan ikke påregnes og slike søknader skal behandles i omstillingsutvalget jf. punkt 3.1.

Ansatte i permisjon har samme rettigheter i omstillingsprosessen som andre ansatte.

4. Kompetansekartlegging

4.1 Kompetansekartlegging

Det er en prioritert oppgave å kartlegge Nye Stavangers behov for kompetanse og kapasitet innenfor administrasjon og ledelse. I de ikke stedbundne tjenester³ foretas kompetansekartleggingen etter behov.

Ansatte som blir direkte berørt⁴ får tilbud om en særskilt kartleggingssamtale, som har som formål å styrke leder og den ansattes gjensidige kunnskap om individuelle forhold som har betydning for den ansatte i tilknytning til den aktuelle situasjonen.

5. Virksomhetsoverdragelse, bemanningsplan og overtallighet

5.1 Virksomhetsoverdragelse

Kommunesammenslåing behandles etter reglene for virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven (aml. §16). De «gamle» kommunene opphører og det etableres en ny felles kommune. Ved etableringen av den nye kommunen, skjer det en virksomhetsoverdragelse hvor alle ansatte i de tidligere kommunene overføres til den nye kommunen.

Ingen ansatte blir sagt opp som direkte følge av kommunesammenslåingen.

De ansatte beholder sine lønns- og arbeidsvilkår som følger av tariffavtale, jf aml §16-2 (2).

5.2 Organisasjons- og bemanningsplan

Ny organisasjons- og bemanningsplan er en prioritert oppgave.

Fremdriften er avhengig av at politisk og administrativ struktur besluttes tilstrekkelig tidlig. Ny organisasjons- og bemanningsplan bygges trinnvis fra toppen.

5.3 Overtallighet

Overtallighet knyttet til selve kommunesammenslåingen, eksisterer i realiteten ikke før etter 1. januar 2020, med mindre en ny organisasjons- og bemanningsplan for aktuell virksomhet er implementert før dette tidspunktet.

³ Se fotnote 2.

⁴ Med «direkte berørt» menes i denne sammenheng ansatte som konkret blir omfattet av organisatoriske endringer, sammenslåing av enheter ol. Ansatte i stedbundne virksomheter omfattes eksempelvis ikke selv om de formelt får ny arbeidsgiver.

Straks en bemanningsplan foreligger og det er kjent at en ansatt vil være definert som overtallig etter 1. januar 2020, skal det gjennomføres en kartleggingssamtale med vedkommende.

Formålet med kartleggingssamtalen er å identifisere mulighetene for annet egnet arbeid, basert på vedkommendes formal-, realkompetanse og erfaring. Den ansatte kan la seg bistå av en tillitsperson ved gjennomføringen av samtalen.

I de tilfeller hvor det er to eller flere tilnærmet like eller overlappende stillinger som skal konkurrere om stilling i Nye Stavanger, utarbeides det stillingsprofiler med kompetansekrav. Kartleggingssamtaler skal benyttes for å kartlegge kompetanse som påvirker valg av hvem som er overtallig.

Alle overtallige skal som hovedregel sikres ett tilbud om annet egnet arbeid i den nye kommunen.

Arbeidsgivers konkrete tilbud er en sak mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og skal ende opp med en individuell avtale.

5.4 Rettskrav og fortrinnsrett

Topplederstillinger og lederstillinger innenfor administrasjon og ledelse følger ordinære rettskravprinsipper.

Dersom en ledig stilling kan være annet egnet arbeid for flere overtallige, legges kompetanse og personlig egnethet til grunn. Ansiennitet er avgjørende under ellers like vilkår jf. HTA Kap. 1. § 2.2.

5.5 Nye stillinger

Det skal utarbeides stillingsprofiler med kompetansekrav i de tilfeller ny bemanningsplan inneholder stillinger som ikke eksisterer i dagens tre kommuner.

Opprettelse av nye stillinger skal drøftes i omstillingsutvalget.

5.6 Kompensasjon for skifte av arbeidssted

Ingen ansatte har i utgangspunktet krav på kompensasjon for å flytte arbeidssted. Ansatte som får betydelig økt arbeidsreise, det vil si at arbeidsreisen øker med minimum 40 minutter hver vei, kan innvilges særskilte tilrettelegginger eller økonomiske kompensasjoner i en overgangsfase. Spesielt omfattende arbeidsreisesaker kan fremmes for omstillingsutvalget til behandling.

Særskilte tilrettelegginger tilpasses individuelt. Overgangsfasen er begrenset til maksimum 2 år.

Kompensasjonsordninger gjelder for ansatte pr. 01.01.2018.

Alternative arbeidsformer med bruk av smartteknologi, virtuelle kontorløsninger og lignende med utgangspunkt i eksisterende arbeidsplasser, skal vurderes for å redusere reisebelastning og fremme godt arbeidsmiljø.

5.7 Kompetansetiltak

Kompetansetiltak kan tilbys til ansatte som er definert som overtallige.

6. Særavtaler

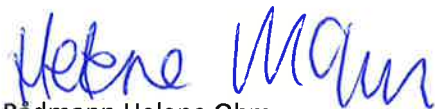
Alle lokale særavtaler i de tre kommunene kartlegges.

Det må avklares hvilke avtaler, reglement og prosedyrer som skal gjelde i den nye kommunen.

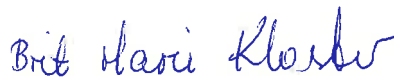
7. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår

De tre kommunene sees på som et felles arbeidsmarked med virkning fra 1.1.2018. Dette innebærer i praksis at kommunene ikke bør konkurrere unødige om arbeidskraften. De tre kommunene vil fra og med tariffoppgjøret 2018 samarbeide om sine tariffpolitiske synspunkter.

Dato:



Rådmann Helene Ohm
Finnøy Kommune



Brit Marie Kloster,
UNIO, Utdanningsforbundet,
Rennesøy



Susanne Borre,
UNIO, NSF, Stavanger



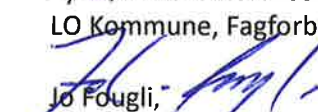
Monica Wold,
LO-kommune, Fagforbundet,
Stavanger



Synnøve K. Christensen,
LO Kommune, Fagforbundet, Finnøy



Rådmann Birger S. Clementsen
Rennesøy kommune



Jo Fougli,
Akademikerne, Stavanger



Else Gunhild Vignes,
YS, Delta, Finnøy



Kristin Torp,
UNIO, Utdanningsforbundet,
Stavanger



Marianne Breivik Ward,
UNIO, Utdanningsforbundet, Finnøy



Bjørg Vestbø,
LO Kommune, Fagforbundet,
Rennesøy



Rådmann/prosjektleder
Per Kristian Vareide
Nye Stavanger kommune



Anne Kristin Maudal,
LO Kommune, FO, Stavanger