



Utkast til Omstillingsavtale

Etablering av nye Tjeldsund fra 1.1.2020

Innhold

1. Generelt.....	3
1.1 Avtalens parter.....	3
1.2 Formål.....	3
2. Informasjon	3
3. Innbemanning/håndtering av ledige stillinger/permisjoner	3
3.1 Omstillingsutvalg/behandling av ledige stillinger	3
3.2 Ansettelse av ledere i nye Tjeldsund kommune	4
3.3 Midlertidige ansettelser	4
3.4 Permisjoner.....	4
4. Virkemidler for å beholde kompetanse	4
4.1 Lønnstilskudd	4
4.2 Kartlegging av kompetanse	4
5. Virksomhetsoverdragelse/bemanningsplan/overtallighet	5
5.1 Virksomhetsoverdragelse	5
5.2 Bemanningsplan.....	5
5.3 Overtallighet	5
5.4 Rettskrav/fortrinnsrett	5
5.5 Nye stillinger	5
5.6 Kompensasjon for skifte av arbeidssted.....	5
5.7 Kompetansetiltak	6
5.8 Sluttvederlag.....	6
6. Særavtaler	6
7. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår.....	6
8. Varighet.....	6

1. Generelt

1.1 Avtalens parter

Følgende avtale er inngått mellom:

Arbeidsgiver i Tjeldsund og Skånland kommuner; representert ved de to rådmennene, prosjektrådmannen, og ansattes representanter i de to kommunene; representert ved ansattrepresentantene i felles partssammensatt utvalg for nye Tjeldsund kommune.

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

1.2 Formål

Tjeldsund og Skånland kommuner gjorde likelydende vedtak 21. juni 2017 om å slå seg sammen til én kommune fra 1. januar 2020. Denne avtalen har som formål å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for begge 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 begge kommunene i omstillingsperioden, og tilrettelegge for bemanning og kompetanse i Tjeldsund 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.

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).

Ansatte som blir direkte berørt av omstillingsprosessen skal gis spesiell informasjon.

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

For øvrig vises til vedtatt informasjonsstrategi for sammenslåingen.

3. Innbemanning/håndtering av ledige stillinger/permisjoner

3.1 Omstillingsutvalg/behandling av ledige stillinger

Begge kommunene etablerer fra 1. januar 2018 et felles omstillingsutvalg. Felles omstillingsutvalg består av prosjektrådmannen, begge rådmennene og personalansvarlige fra arbeidsgiversiden.

Arbeidstakerrepresentantene i PSU velger en tillitsvalgt fra hver av de to kommunene til å representere de ansatte i omstillingsutvalget.

De to kommunene skal ikke utlyse ledige nøkkel-/lederstillinger i de to kommunene før ledige stillinger er behandlet i felles omstillingsutvalg. Dette gjelder leder-/nøkkelstillinger innenfor administrasjon og ledelse, og innenfor ikke stedbundne tjenester i de øvrige tjenesteområdene/sektorene.

Omstillingsutvalget skal vurdere om stillingene skal utlyses internt i de to kommunene eller eksternt.

Ansettelse i den enkelte kommune skjer i henhold til den enkelte kommunes delegeringsreglement.

3.2 Ansettelse av ledere i nye Tjeldsund kommune

Fellesnemnda ansetter ny rådmann. Ansettelse av den nye kommunens øverste ledelse, det vil si rådmannens ledergruppe, skal legges fram til folkevalgt behandling.

Ansettelse i leder-/nøkkelstillinger utover toppledergruppen, kan først finne sted etter at nødvendige reglementer (delegeringsreglement, ansettelsesreglement osv) er etablert. Disse tilsettingene er delegert til prosjektrådmann å behandle.

3.3 Midlertidige ansettelse

Den enkelte kommune kan innenfor rammen av arbeidsmiljøloven, ansette midlertidig for et tidspunkt frem til 31. desember 2019. Midlertidige avtaler som har en varighet utover dette tidspunktet, skal behandles i omstillingsutvalget, jf. punkt 3.1.

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.

4. Virkemidler for å beholde kompetanse

4.1 Lønnstilskudd

Det kan gis et tidsbegrenset lønnstilskudd for å beholde sentrale nøkkelpersoner frem til 31. desember 2019. Dette er et lønnstilskudd for ikke å miste kritisk kompetanse i prosessperioden. Lønnstilskuddet gis selektivt, og er pensjonsgivende. Tilskuddet kan gis som et månedlig beløp eller som en bonus som utbetales etter for eksempel 1. januar 2020. Hvem som eventuelt skal omfattes av ordningen besluttes av prosjektrådmann og rådmennene.

4.2 Kartlegging av kompetanse

Det er en prioritert oppgave å kartlegge kompetanse og kapasitet innenfor administrasjon og ledelse og ikke-stedbundne tjenester innenfor de øvrige tjenesteområdene/sektorene. Dette arbeidet bør starte så snart som praktisk mulig i 2018, ref prosjektplan for sammenslåingen.

5. Virksomhetsoverdragelse/bemanningsplan/overtallighet

5.1 Virksomhetsoverdragelse

En kommunesammenslåing er å regne som en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljølovens regler. 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 i forbindelse med kommunesammenslåingen. De ansatte beholder sine lønns- og arbeidsvilkår.

5.2 Bemanningsplan

Ny organisasjons- og bemanningsplan er en prioritert oppgave med tidsfrist 30.05.18. Fristen er avhengig av at politisk struktur besluttet tilstrekkelig tidlig nok til at fristen er mulig. Ny organisasjons- og bemanningsplan bygges trinnvis fra toppen.

5.3 Overtallighet

Overtallighet eksisterer i realiteten ikke før etter 1. januar 2020, med mindre en ny organisasjons- og bemanningsplan for aktuell virksomhet er implementert før dette tidspunktet. Dette kan ikke finne sted før etter at ny bemanningsplan er på plass.

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

Formålet med kartleggingsamtalen er å identifisere annet egnet arbeid, basert på vedkommendes kompetanse og erfaring. Den ansatte kan la seg bistå av en tillitsperson ved gjennomføringen av samtalen.

I de tilfeller hvor bemanningsplanen medfører "dubletter" sammenlignet med gjeldende organisasjonsstruktur (for eksempel to økonomisjefer) utarbeides det stillingsprofiler med kompetansekrav.

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

5.4 Rettskrav/fortrinnsrett

Når det gjelder topplederstillinger og lederstillinger innenfor administrasjon og ledelse følges ordinære rettskravprinsipper.

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

5.5 Nye stillinger

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

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 kompensasjoner i en overgangsfase.

Særskilte tilrettelegginger tilpasses individuelt. Overgangsfasen er begrenset til utgangen av 2022.

5.7 Kompetansetiltak

Kompetansetiltak kan tilbys til ansatte som er definert som overtallige.

5.8 Sluttvederlag

Dersom alle øvrige virkemidler er prøvd, uten at man har funnet en løsning for en ansatt som er definert som overtallig, og arbeidsgiver vurderer det som formålstjenlig, kan det tilbys sluttvederlag for å stimulere til bemanningsmessige tilpasninger. Sluttvederlag kan gis med et beløp som tilsvarer 6 måneders lønn. I spesielle tilfeller inntil 12 måneder. Sluttvederlag er betinget av at den ansatte selv sier opp sin stilling.

Som alternativ til sluttvederlag kan tilbys støtte til studier/videreutdanning.

Beslutning fattes av prosjektrådmannen/rådmannen.

6. Særavtaler

Alle særavtaler i de to kommunene kartlegges. Utløpstidspunkt må harmoniseres og nye felles avtaler inngås i god tid før 1. januar 2020.

7. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår

De to kommunene sees på som et felles arbeidsmarked med virkning fra 1. januar 2018. Dette innebærer i praksis at kommunene ikke bør konkurrere unødig om arbeidskraften. Lønn og andre goder bør så snart som praktisk mulig harmoniseres. Kommunene har i tilknytning til kap 3 forhandlingene 2017 utvekslet informasjon om lønnsnivåer. I avtaleperioden vil kommunene samarbeide om lokale forhandlinger på en måte som gjør at lønns- og arbeidsvilkår på alle kapittelnivåer, kan harmoniseres så snart som praktisk mulig etter 1. januar 2020.

8. Varighet

Avtalen gjelder fra 1. januar 2018 til og med 31. desember 2019.