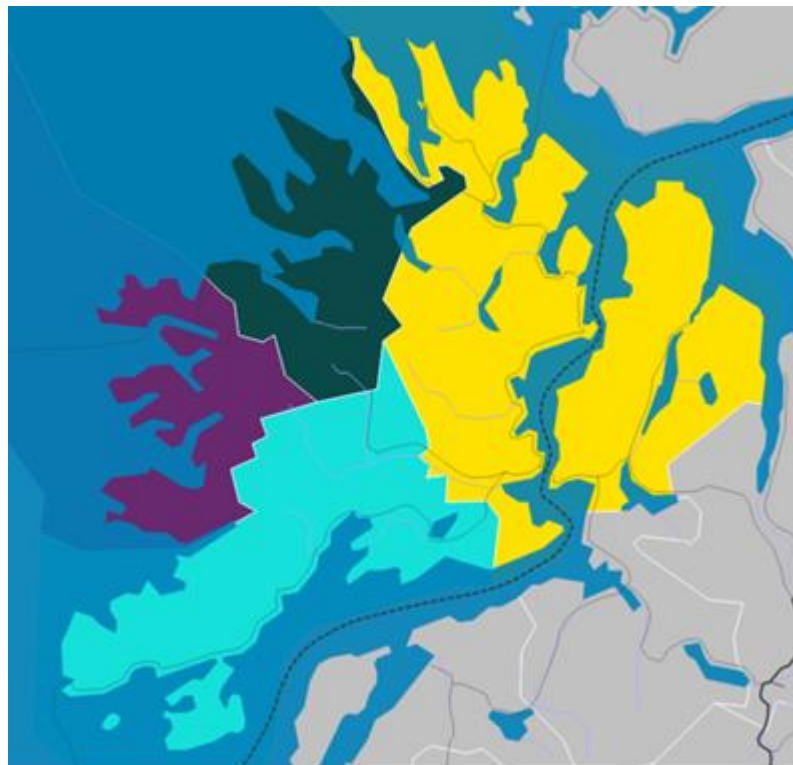




SENJA KOMMUNE

Omstillingsavtale for Berg, Lenvik, Torsken og Tranøy kommuner i etablering av Senja kommune



Avtale, utkast datert 26.10.17, revidert av faggruppe Omstilling og sendt DP 8.2 for behandling 31.10.17.

Behandlet i PSU: 23.11.17

Vedtatt av Fellesnemnda: 04.12.17

Avtalen er inngått mellom Berg, Lenvik, Torsken og Tranøy kommuner og arbeidstakerorganisasjonene representert ved de hovedtillitsvalgte i Partssammensatt utvalg (PSU). Avtalen har vært på høring i alle arbeidstakerorganisasjonene og hos alle hovedverneombud.

Denne avtalen gjelder virksomhetsoverdragelse etter **Arbeidsmiljølovens kapittel 16** og supplerer eksisterende lover og avtaler. Avtalen begrenser ikke rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter og det øvrige avtaleverk mellom arbeidsgiver og ansattes organisasjoner.

Del 1 – Formål og målsetting

Et overordnet mål for arbeidsgiverpolitikken er å bruke disponible ressurser på en hensiktsmessig og effektiv måte, slik at alle ansatte i størst mulig grad får oppgaver som er tilpasset den enkeltes kompetanse og at arbeidsoppgavene oppfattes som utfordrende og utviklende. Arbeidet må organiseres slik at både trivsel, helse, miljø og sikkerhet ivaretas. Kartlegging av personalmessige forhold og konsekvenser er således av avgjørende betydning for en vellykket omstilling jf. § 9.

Partene er enige om at omstillingsprosesser best gjennomføres i et forpliktende og tillitsfullt samarbeid mellom arbeidsgivers representanter og arbeidstakernes tillitsvalgte. Deltakerne må gis reell innflytelse og det innebærer samtidig at deltakelse forplikter.

En eventuell reduksjon i bemanningen skal som hovedregel skje ved naturlig avgang og ikke ved oppsigelser. Ansatte som er definert som overtallige, vil bli tilbudt annet arbeid. Den som eventuelt blir omplassert må akseptere endring i ansvars- og arbeidsoppgaver, som er iht. lov og avtaleverk.

Denne avtalens formål er å gi nærmere retningslinjer for hvordan omstillingsprosessen skal gjennomføres. Det skal være en ryddig og forutsigbar prosess basert på felles forståelse og spilleregler for organisasjonsendringene. Avtalen skal medvirke til at den enkelte tilsatte har trygghet i arbeidsforholdet, og avklare hvilke lokale avtaler, reglementer, prosedyrer og ansiennitetsprinsipp som skal gjelde i den nye kommunen. Det legges som prinsipp at lønnsforskjeller mellom ansatte i de tidligere kommunene skal harmoniseres over tid, men ikke slik at ansatte går ned i lønn.

Del II – Almennelige bestemmelser

§ 1 Partenes oppfølgingsansvar

Berg, Lenvik, Torsken og Tranøy kommune er ansvarlig for at denne avtalen blir gjort gjeldende for alle nivåer i det som blir Senja kommune. Arbeidsgivers oppfølging av omstillingsavtalen skjer i prosjektleders/rådmannens styringslinje overfor de som har ansvaret for den videre utforming og operative gjennomføring av omstillingstiltak.

De hovedtillitsvalgtes oppfølging skje(r) via de tillitsvalgte i virksomhetene. Hovedverneombudets oppfølging skjer via verneombudene i virksomhetene.

Avtalepartene kan underveis ta opp til vurdering avtalens virkemåte og praktisering

Som en del av partenes oppfølgingsansvar opprettes det et **Felles omstillingsutvalg fra de fire kommunene fra xxx 2017 som følger:**

1. Felles omstillingsutvalg består av de fire personalsjefene eller annen funksjon utpekt av rådmannen fra arbeidsgiversiden. Arbeidstakerrepresentantene i felles PSU velger en tillitsvalgt fra hver av de fire kommunene til å representere de ansatte i omstillingsutvalget.
2. Felles omstillingsutvalg behandler innplassering i stillinger, basert på kartleggingssamtaler.
3. De fire kommunene skal ikke utlyse ledige nøkkel-/lederstillinger i de fire kommunene før ledige stillinger er behandlet i felles omstillingsutvalg.
4. Omstillingsutvalget skal vurdere om stillingene skal utlyses internt i de fire kommunene eller eksternt. Utover dette følger ansettelsesmyndigheten av den enkelte kommunes delegeringsreglement.
5. Felles omstillingsutvalg innstiller til rådmannen i kommunen hvor ledighet oppstår. Rådmannen konsulterer de øvrige rådmennene (inkl. rådmann i nye Senja kommune) før beslutning om utlysning og ansettelse fattes.
6. Felles omstillingsutvalg møtes ved behov.

§ 2 Grunnlag

[Arbeidsmiljølovens kapittel 16](#) legges til grunn ved etableringen av Senja kommune, og skal sikre ansattes rettigheter ved virksomhetsoverdragelsen. Partene står overfor betydelige omstillingsprosesser for å legge til rette for en bærekraftig og fremtidsrettet utvikling av gode og likeverdige tjenester i hele Senja kommune. Det vises her til [intensjonsavtalen](#) som forplikter kommunene å legge til rette for gode rammebetingelser for omstilling og utvikling av kommunen som arbeidsplass.

§ 3 Formål

Denne avtalen skal bidra til ryddige endringsprosesser og korrekt personalbehandling, herunder ivareta likestillingsvernet. Den skal ivareta arbeidsgivers behov for kontinuitet i arbeidsoppgaver og kompetanse, samt arbeidstakers behov for medvirkning og forutsigbarhet knyttet til forhold som berører egen arbeidsplass. Partene skal bidra til realisering av dette formål.

§ 4 Definisjoner

Med ansatte/arbeidstaker menes her alle som har et ansettelsesforhold i Berg, Lenvik, Torsken eller Tranøy kommuner, jf. Arbeidsmiljølovens § 1-8. Med arbeidsgiver menes de som har fått delegert personalansvar. Med arbeidstakeres tillitsvalgte menes tillitsvalgte iht. Hovedavtalen.

§ 5 Varighet

Avtalen gjelder fra avtaleinngåelsen til 31.12.19.

Del III – Medbestemmelse og informasjon

§ 6 Gjennomføring

For å sikre medbestemmelse etter denne avtalen, skal det i prosjektperioden etableres hensiktsmessige samarbeidsarenaer med arbeidsgiver, arbeidstakernes tillitsvalgte og hovedverneombudene.

§ 7 Kommunikasjonsplan

Arbeidsgiver gjennom delprosjekt 9.3 har ansvar for å utarbeide en kommunikasjonsplan. Informasjon skal gis på en måte som når frem til alle, gjennom bruk av både skriftlige og muntlige informasjonskanaler. Det tas forbehold om fortrolig informasjon, som evt. må bearbejdes før den bringes videre til arbeidstakerne.

Ansatte bes om å holde seg oppdatert via www.senja2020.no

§ 8 Leders ansvar

Den enkelte leder med personalansvar har gjennom hele prosessen plikt til å informere sine ansatte, med særlig fokus på de som kan bli berørt av omstillinger, om forhold som berører virksomhetens oppgaver og arbeidstakernes stilling.

§ 9 Kartleggingssamtaler

Omstillingsprosessen skal støttes ved konkret involvering av den enkelte ansatte, Leder skal sørge for at alle ansatte som blir direkte berørt får en særskilt individuell samtale (kartleggingssamtale).

Kartleggingssamtalen skal ha som mål å styrke leders og ansattes gjensidige kunnskap om individuelle forhold som har betydning for den ansatte i forbindelse til den aktuelle endring. Hensikten er å få oversikt over relevant formell kompetanse, realkompetanse, tjenestetid, personlige og sosiale forhold, ønsker og behov i forhold til arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår. Leder benytter utarbeidet mal for slike samtaler. Samtalene skal dokumenteres skriftlig ved bruk av malen, og skal underskrives av arbeidstaker og leder. Den ansatte kan ha med seg tillitsperson i samtalen.

Del IV – Overordnede planer i endringsprosessen

Denne omstillingsavtalen forutsetter at det utarbejdes et overordnet organisasjonskart (delprosjekt 9.2, Administrativ organisering og tjenesteutvikling) med organisasjons- og bemanningsplaner, der det er formålstjenlig. Disse planene skal så tidlig som mulig legges fram for PSU.

Organisasjonsplanene vil kunne omhandle lokalisering, organisasjonsstruktur, hovedoppgaver og generelle krav til kompetanse. Bemanningsplanen vil bla angi aktuelle arbeidsområder, tjenestested, type kompetanse og antall årsverk eller stillinger.

Del V – Virkemidler

Det tilligger arbeidsgiver å bestemme hvilke virkemidler som er nødvendige for å nå de mål som er satt for de ulike omstillingsprosesser, samt hvem som evt. skal tilbys slike virkemidler. Arbeidsgivers beslutning om bruk av virkemidler skal tas opp med den enkelte arbeidstaker i

tråd med denne avtalen, og den ansatte har da rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller en annen tillitsperson. Partene er enige om at hver enkelt personaltilpasning må vurderes for seg. Arbeidsgivers konkrete tilbud er en sak mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og skal gjøres til gjenstand for en individuell avtale. Dette skal drøftes med tillitsvalgte jf. Aml.§16-5.

§ 10 Endring av oppmøtested

Ansatte som får en betydelig økt arbeidsreise (reisetiden hjem- arbeidssted øker med mer enn 40 minutter hver vei i forhold til dagens reisetid) skal følgende ivaretas:

1. Ansatte skal ha tilbud om fjernarbeidsplass med utgangspunkt i sin nåværende oppmøteplass.
2. Ansatte som ønsker å tiltre annet oppmøtested, jfr. pkt. 1, skal kunne forhandles og innvilges særskilte tilrettelegginger eller kompensasjon i en overgangsfase. Overgangsfasen vurderes individuelt, men skal ikke settes lenge enn til 31.12.34 (skal vare så lenge Senja kommune mottar tilskudd, dvs. 15 år).
3. Ansatte med redusert arbeidsevne skal bli hensynstatt ved endring av oppmøtested.

§ 11 Sluttvederlag

Dersom alle øvrige virkemidler har blitt vurdert uten at man har funnet en løsning for en ansatt som er definert som overtallig, og det ikke er annet arbeid eller løsning, kan det tilbys sluttvederlag for å stimulere til bemanningsmessige tilpasninger der oppgaver eller roller blir borte. Eventuell bruk av sluttvederlag skal drøftes med de tillitsvalgte. Sluttvederlag tilsvarende en mnd. lønn for hvert faktisk tjenesteår dog ikke lavere beløp enn det som tilsvarer lønn i 12 mnd., og ikke over 24 mnd. Sluttvederlag forutsetter at den ansatte selv sier opp sin stilling.

Godkjent rammeavtale for sluttvederlag legges til grunn for alle sluttavtaler samt at forslag til sluttavtaler legges fram for PSU.

Avtalen gjelder fra vedtaksdato.

§ 12 Overgang til ekstern virksomhet

Dersom det ikke fremkommer løsning på overtallighet, og den ansatte kan gå over til ekstern arbeidsgiver, kan det legges til rette for rask overgang. I særlige tilfeller kan da arbeidsgiver dekke inntil 6 mnd. (lik oppsigelsestid) ut fra den lønn arbeidstaker har på sluttidspunktet. Ordningen forutsetter fast tilsetting hos ekstern arbeidsgiver og at den ansatte selv avslutter sitt arbeidsforhold i kommunen. Gjelder arbeidsforhold som avsluttes innen 31.12.19 inkl. oppsigelsestiden.

§ 13 Annet

Det vises ellers til Hovedtariffavtalens kapittel 1, § 3.4(lenke) om omplassering og videreføring av stillingens lønn ved overgang til lavere lønnet stilling innad i Senja kommune.

Omstillingsavtale for etablering av Senja kommune,

For Berg kommune v/rådmann:

For Lenvik kommune v/rådmann:

For Torsken kommune v/rådmann:

For Tranøy kommune v/rådmann:

For sammenslåingsprosjektet/Senja kommune v/prosjektleder/rådmann:

For arbeidstakerorganisasjonene:

Dokumenter som skal utarbeides:

1. Mal for kartleggingssamtale
2. Informasjonsplan
3. Organisasjonskart
4. Bemanningsplaner
5. Kompetanseplaner
6. Kartlegging av og kriterier for overtallighet
7. Prosedyre for innplassering av ansatte ved overtallighet
8. Delegasjonsreglement for administrasjon/ledere