



Utkast: Omstillingsavtale for Indre
Østfold kommune

OMSTILLINGSAVTALE

På vei mot Indre Østfold kommune

Innholdsfortegnelse

1. Generelt.....	2
1.1 Avtalens parter	2
1.2 Formål.....	2
1.3 Partenes oppfølgingsansvar	2
1.4 Definisjoner	2
2. Virksomhetsoverdragelse	3
3. Medbestemmelse og informasjon	3
3.1 Gjennomføring	3
3.2 Kommunikasjonsplan	3
3.3 Leders ansvar.....	3
3.4 Kartleggingssamtaler	3
4. Håndtering av ledige stillinger/permisjoner.....	4
4.1 Omstillingsutvalg/behandling av ledige stillinger	4
4.2 Ansettelse av ledere i Indre Østfold kommune.....	5
4.3 Ansettelser i prosjektperioden	5
4.4 Permisjoner	5
5. Virkemidler for å beholde og bygge opp kompetanse	5
5.1 Kartlegging av kompetanse	5
5.2 Lønnstilskudd.....	5
6. Bemanningsplan/overtallighet	6
6.1 Bemanningsplan	6
6.2 Overtallighet.....	6
6.3 Rettskrav/fortrinnsrett	6
6.4 Nye stillinger	6
6.5 Sluttvederlag	6
7. Særavtaler	7
8. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår.....	7
9. Varighet	7

Omstillingsavtale

1. Generelt

1.1 Avtalens parter

Følgende avtale er inngått mellom arbeidsgiver, representert ved fellesnemnda¹ for Indre Østfold kommune og arbeidstakerorganisasjonene, representert av hovedtillitsvalgte i Partssammensatt utvalg (PSU).

1.2 Formål

Askim, Eidsberg, Hobøl, Spydeberg og Trøgstad skal slå seg sammen til én kommune fra 1. januar 2020. Denne avtalen har som formål å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for alle kommunenes ansatte. Omstillingsprosessen kjennetegnes ved god medvirkning og samhandling mellom partene. Denne avtalen skal bidra til å sikre rett bemanning og kompetanse i kommunene Askim, Eidsberg, Hobøl, Spydeberg og Trøgstad (Indre Østfold kommune) i omstillingsperioden og fram til 2022.

Omstillingsprosessen skal gjennomføres med de forpliktelser partene har etter arbeidsmiljøloven, hovedavtalen, hovedtariffavtalen og andre overordnede føringer. Kommunesammenslåing er definert som en virksomhetsoverdragelse i hht. AML § 16. De overordnede føringene vil supplere denne avtalen og gis forrang ved eventuell motstrid.

1.3 Partenes oppfølgingsansvar

Askim, Eidsberg, Hobøl, Spydeberg og Trøgstad kommuner er ansvarlige for at denne avtalen blir gjort gjeldende for alle nivåer i Indre Østfold kommune. Arbeidsgivers oppfølging av avtalen skjer i prosjektleders og rådmennenes styringslinjer.

De hovedtillitsvalgtes oppfølging skjer via de stedlige tillitsvalgte i avdelingene, enhetene og på kommunalområdene tilknyttet denne avtale.

1.4 Definisjoner

Med ansatte menes alle som har et fast ansettelsesforhold og som på overføringstidspunktet er i arbeid, permisjon, under attføring, langvarig sykemelding samt tidfestede engasjement og vikariat per 31.12.19. jf. Arbeidsmiljøloven (aml.) § 1-8. Dette gjelder også for de som er i oppsigelsestid. Per 31.12.19. Med arbeidsgiver menes den enkelte leder som har personalansvar i Askim, Eidsberg, Hobøl, Spydeberg og Trøgstad kommuner og prosjektorganisasjonen Indre Østfold kommune.

¹ I henhold til «Fellesnemnda – reglement og delegeringer» under «Myndighet og organisering» punkt 9, skal fellesnemnda fastsette omstillingsavtale som legger grunnlag for arbeidsgiverpolitiske spørsmål under sammenslåingsprosessen og som sørger for at lover, regler og avtaler om ansattes og tillitsvalgtes medvirkning ved sammenslåing blir ivarettatt.

2. Virksomhetsoverdragelse

Kommunesammenslåing er definert som en virksomhetsoverdragelse i henhold til Arbeidsmiljølovens Kap. 16. Dette betyr at tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følge av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiveren.

Bestemmelsen innebærer en automatisk videreføring av det etablerte arbeidsforholdet hos ny arbeidsgiver. Typisk vil lønn, ansiennitet, feriepenger, og opptjent feriefritid bli overført. De ansattes pensjonsrettigheter skal ikke forringes som følge av en sammenslåing.

3. Medbestemmelse og informasjon

3.1 Gjennomføring

For å sikre medbestemmelse etter denne avtalen skal man i prosjektperioden etablere hensiktsmessige, gode samarbeidsarenaer med arbeidstakernes tillitsvalgte. Det skal etableres gode rutiner rundt dette. Tillitsvalgtordningen i hver kommune skal drøftes for å sikre at medvirkning etter Hovedavtalen ivaretas i omstillingsperioden.

3.2 Kommunikasjonsplan

Arbeidsgiver har ansvaret for å utarbeide en kommunikasjonsplan. Ansatte skal gjennom hele omstillingsprosessen gis den informasjon som er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. aml. § 4-2 (3).

3.3 Leders ansvar

Ledere med personalansvar har gjennom hele omstillingen plikt til å informere sine ansatte.

Det skal gis særlig fokus på de som vil bli direkte berørt av omstillinger, om forhold som berører organisasjonsenhets oppgaver og arbeidstakerens stilling.

Ledere har ett særlig ansvar for å legge til rette for et godt arbeidsmiljø i omstillingsperioden og involvere vernetjenesten i dette arbeidet.

3.4 Kartleggingssamtaler

Rådmann eller den hun/han bemyndiger skal sørge for at alle ansatte som kan få endrede arbeidsoppgaver- og eller arbeidssted, får en særskilt individuell samtale (kartleggingssamtale).

Kartleggingssamtaler gjennomføres i takt med at bemanningsplaner for den nye organisasjonen utformes.

Kartleggingssamtalen skal synliggjøre individuelle forhold som har betydning for den ansatte i tilknytning til den aktuelle endring (relevant formal- og realkompetanse, tjenestetid i virksomheten, personlige og sosiale forhold, ønsker og behov relatert til arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår m.m.). Samtalene skal dokumenteres skriftlig etter fastsatt mal, og underskrives av arbeidsgiver og arbeidstaker. Den ansatte oppfordres til å ha med en tillitsperson i samtalen.

4. Håndtering av ledige stillinger/permisjoner

4.1 Omstillingsutvalg/behandling av ledige stillinger

Det etableres et omstillingsutvalg for stillingskontroll/behandling av ledige stillinger og overtallighet. Omstillingsutvalget består av:

- 2 arbeidsgiverepresentanter fra kommunene. Pokes ut av prosjektleder i samråd med rådmennene. Prosjektleder vil kunne velge ulike arbeidsgiverepresentanter fra sak til sak.
- 2 Hovedtillitsvalgte fra Partssammensatt utvalg
- HR-rådgiver i prosjektstaben (koordinator og sekretær)
- Juridisk rådgiver og hovedverneombud innkalles ved behov

De fem kommunene skal ikke utlyse ledige nøkkel-/lederstillinger innenfor administrasjon, ledelse, eller særskilte fagstillinger, før disse er behandlet i omstillingsutvalget.

Omstillingsutvalgets mandat, myndighet og ansvar:

- Omstillingsutvalget skal vurdere om stillingene skal utlyses internt i de fem kommunene eller eksternt. Utover dette følger ansettelsesmyndigheten av den enkelte kommunes delegeringsreglement.
- Det skal søkes konsensus i omstillingsutvalget, men arbeidsgiver har det avgjørende ord.
- Omstillingsutvalget skal sikre oversikt over ledige stillinger og evt. overtallighet
- Om rådmannen i den kommunen hvor stilling er vakant ikke velger å videreføre stillingen, så skal dette meldes til HR-rådgiver i prosjektleders stab. HR-rådgiver fører oversikt for den enkelte kommune, og holder PSU og fellesnemnd oppdatert på utviklingen gjennom kvartalsrapportene.
- Ved overtallighet som følge av omstillinger/vedtak i den enkelte kommune, skal det fortrinnsvis søkes å finne annet egnet arbeid i samme kommune. Om kommunen ikke finner annet egnet arbeid, skal dette meldes til omstillingsutvalget som i samarbeid med øvrige kommuners HR-avdelinger skal søke å finne annet egnet arbeid i de 4 øvrige kommunene. Om dette ikke lar seg gjøre, håndteres overtallighetssaken på vanlig måte i den kommunen overtalligheten oppsto.
- Ved overtallighet som oppstår som følge av etablering av samarbeidsområder/tjenester mellom kommunene før 2020 skal overtallige tilbys annen egnet stilling slik det fremgår av pkt. 6.3 i omstillingsavtalen.

Evaluering av omstillingsutvalget gjennomføres innen utgangen av juni 2018.

4.2 Ansettelse av ledere i Indre Østfold kommune

Fellesnemnda ansetter ny rådmann². Fellesnemnda har ansatt prosjektleder³ for Indre Østfold kommune. (*Rådmann ansetter toppledergruppen.*)

Ansettelse i leder-/nøkkelstillinger utover toppledergruppen, kan først finne sted etter at nødvendige reglementer (delegeringsreglement, ansettelsesreglement osv.) er etablert. Det skal sikres nødvendig medvirkning fra tillitsvalgte i disse prosesser.

4.3 Ansettelser i prosjektperioden

Den enkelte kommune skal som hovedregel prosjektorganisere oppgavene eller konstituere i ledige stillinger innenfor rammen av arbeidsmiljøloven for et tidspunkt frem til 31. desember 2019.

Tilsetninger som har en varighet utover dette tidspunktet, skal behandles i gruppen for stillingskontroll.

4.4 Permisjoner

Permisjon ut over 1. januar 2020 kan ikke påregnes utover det som er lovbestemt. Slike søknader skal behandles i omstillingsutvalget, jfr. punkt 4.

Ansatte som får innvilget permisjon kan ikke påregne å komme tilbake til samme stilling. Den ansatte skal få tilbud om stilling som i størst mulig grad samsvarer med kompetanse og tidligere arbeidsoppgaver.

Den enkelte kommune justerer eget permisjonsreglement i tråd med dette.

5. Virkemidler for å beholde og bygge opp kompetanse

5.1 Kartlegging av kompetanse

Det er en prioritert oppgave å kartlegge kompetanse og kapasitet for alle ansatte som kan få endrede arbeidsoppgaver- og eller arbeidssted innenfor administrasjon og ledelse og personer i sentrale nøkkelstillinger. Dette arbeidet bør starte så snart som mulig. Arbeidsgiver har ansvaret for å starte dette arbeidet så snart som mulig i tråd med Hovedavtalens ordlyd, jfr. HA.

5.2 Lønnstilskudd

Det kan gis et tidsbegrenset lønnstilskudd for å beholde sentrale nøkkelstillinger frem til 31. desember 2019. Dette er et lønnstilskudd for ikke å miste kritisk kompetanse i prosjektperioden, jfr. HTA 3.4.1, 4.23 og 5.2 Lokal lønnspolitisk handlingsplan utarbeides – I denne presiseres definisjon av sentrale nøkkelstillinger og kritisk kompetanse. Lønnstilskuddet gis etter individuell vurdering og er pensjonsgivende.

² I henhold til «Fellesnemnda – reglement og delegeringer» under «Myndighet og organisering» punkt 3, 2. ledd, har fellesnemnda mandat til å ansette rådmann i ny kommune.

³ Jf. «Fellesnemnda – reglement og delegeringer» under «Myndighet og organisering» punkt 3 har fellesnemnda mandat til å ansette prosjektleder.

6. Bemanningsplan/overtallighet

6.1 Bemanningsplan

Ny organisasjons- og bemanningsplan er en prioritert oppgave. Denne bygges trinnvis fra toppen av ny organisasjon.

6.2 Overtallighet

Det utarbeides retningslinjer for overtallighet innen 01.03.2018.

Overtallighet eksisterer i realiteten ikke før etter 1. januar 2022 i indre Østfold kommune. med mindre en ny organisasjons- og bemanningsplan for aktuelle tjenestoområder er etablert før dette tidspunktet.

Når bemanningsplan foreligger og det er kjent at en ansatt vil være definert som overtallig etter 1. januar 2022, skal det gjennomføres en kartleggingssamtale med vedkommende, jfr. pkt.3.4.

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

I de tilfeller der den nye bemanningsplanen medfører «dubletter» sammenlignet med gjeldende organisasjonsstruktur, skal det gjennomføres kartleggingssamtaler for å klargjøre ønsker og muligheter for de aktuelle ansatte, jfr. Pkt. 3.4. For den aktuelle stillingen utarbeides det stillingsprofil med kompetansekrav.

6.3 Rettskrav/fortrinnsrett

Når det gjelder topplederstillinger og lederstillinger innenfor administrasjon og ledelse følges ordinære rettskravprinsipper i tillegg til regler som følger av lov og avtaleverk.

Dersom en stilling kan passe på flere overtallige, legges kompetanse og personlig egnethet til grunn. Under ellers like forhold, vil ansiennitet være avgjørende.

6.4 Nye stillinger

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

6.5 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 seks måneders lønn. I spesielle tilfeller inntil 12 måneder. Sluttvederlaget er betinget av at den ansatte selv sier opp sin stilling.

Som alternativ til sluttvederlag kan tilbys støtte til studier/videreutdanning, eller studiestøtte i kombinasjon med sluttvederlag.

Det utarbeides egne retningslinjer for sluttvederlag.

Beslutning fattes av rådmannen i Indre Østfold kommune.

7. Særavtaler

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

8. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår

De fem kommunene sees på som et felles arbeidsmarked med virkning fra inngåelse av denne avtalen. Dette innebærer i praksis at kommunene ikke bør konkurrere unødig om arbeidskraften.

Lønnsordninger og andre goder skal så snart som praktisk mulig harmoniseres i størst mulig grad mellom kommunene gjennom ordinære lønnsoppgjør. Når partene i forhandlingene er enige, skrives en ny lønnspolitisk plan som skal gjelde fra 01.01.2020.

Det er et felles mål at harmonisering av lønnsordninger er gjennomført i løpet av en 5- til 10 års periode.

I avtaleperioden vil kommunene samarbeide om lokale forhandlinger på en måte som gjør at lønns- og arbeidsvilkår for normerte stillinger (kapittel 4), kan harmoniseres så snart som praktisk mulig. For øvrig vil harmonisering av lønn skje ved ansettelse og/eller innplassering i stillinger.

De fem kommunene vil harmonisere sine tariffpolitiske synspunkter overfor KS fra og med tariffoppgjøret 2018.

9. Varighet

Avtalen gjelder fra dato for vedtak i Fellesnemnda til og med 31. desember 2019.