

Nye Ørland

Omstillingsavtale for *Nye Ørland*



Innhold

1. Generelt	3
1.1 Avtalens parter	3
1.2 Formål	3
2. Informasjon	3
3. Omstillingsutvalg og behandling av ledige stillinger og permisjoner	3
3.1 Omstillingsutvalg og behandling av ledige stillinger	3
3.2 Behandling av ledige stillinger	4
3.3 Midlertidige ansettelser	4
3.4 Nye stillinger	4
3.5 Permisjoner	4
4. Ny administrativ struktur/bemanningsplan og ansettelse av ledere i Nye Ørland kommune	4
4.1 Administrativ struktur og ansettelse av rådmannens ledergruppe	4
4.2 Ansettelser	5
5. Virksomhetsoverdragelse, overtallighet, rettskrav/fortrinnsrett	5
5.1 Virksomhetsoverdragelse	5
5.2 Overtallighet	5
5.3 Rettskrav/fortrinnsrett	6
5.6 Kompensasjon for skifte av arbeidssted	6
5.7 Kompetansetiltak	6
5.8 Sluttvederlag	6
6. Særavtaler	7
7. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår	7
8. Varighet	7
9. Kilder og dokumenter som skal utarbeides	7



1. Generelt

1.1 Avtalens parter

Følgende avtale er inngått mellom: Arbeidsgiver i Ørland kommune og Bjugn kommune; representert ved de to rådmennene, prosjektleder nye Ørland og ansattes representanter i de to kommuner;

1.2 Formål

Ørland og Bjugn kommune ble i Stortinget juni 2017 vedtatt sammenslått.

Denne avtalen har som formål å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for alle kommunenes ansatte. Denne prosessen kjennetegnes av god medvirkning fra ansattes representanter og samhandling mellom partene.

Avtalen skal sikre kapasitet og kompetanse for å kunne levere gode tjenester til innbyggerne i de to kommunene i omstillingsperioden, og tilrettelegge for bemanning og kompetanse i Nye Ørland 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 kommunikasjonsstrategi og tiltaksplan for sammenslåingen.

Tillitsvalgte informeres fortløpende og involveres i prosjektgruppen(e) satt ned av prosjektleder.

3. Omstillingsutvalg og behandling av ledige stillinger og permisjoner

3.1 Omstillingsutvalg og behandling av ledige stillinger

Ved tiltredelse av denne omstillingsavtalen, skal det etableres et omstillingsutvalg for de to kommunene bestående av prosjektleder, en representant fra arbeidsgiver fra hver kommune og en representant fra arbeidstakerorganisasjonene fra hver kommune. Rådmannen i den respektive kommunen utpeker kommunens arbeidsgiverrepresentant og de hovedtillitsvalgte velger sine representanter.

Omstillingsutvalget skal **drøfte** ledige stillinger (se pkt. 3.2) og omplassering av overtallige som følge av sammenslåingen (se også kap 5). Hvilke stillinger som skal drøftes i omstillingsutvalget framgår av pkt. 3.2.



3.2 Behandling av ledige stillinger

De to kommunene skal ikke utlyse ledige nøkkel-/lederstillinger og administrative stillinger i de to kommunen før det er drøftet i omstillingsutvalget. Med administrative stillinger menes stillinger i fellestjenestene i rådmannens stab og administrative fellestjenester i sektorene. Hensikten med drøfting i omstillingsutvalget er bl.a. å unngå at vi rekrutterer til stillinger der det kan oppstå duplisering i ny kommune. Med duplisering menes f.eks. at to personalsjefstillinger skal bli til en stilling. Ledige stillinger må også vurderes ift. den fortløpende kartlegging av personell som skal tilbys annet passende arbeid etter 01.01.20, jfr kap 5.

Omstillingsutvalget skal vurdere, og komme med en innstilling til hvordan ledighet i disse stillingene skal løses i omstillingsperioden. Ut over dette følger ansettelsesmyndigheten av den enkelte kommunes delegeringsreglement. Felles omstillingsutvalg innstiller til rådmannen hvor ledighet oppstår.

3.3 Midlertidige ansettelser

Den enkelte kommune kan ansette midlertidig for et tidspunkt frem til 31. desember 2019 innenfor begrensningene som er gitt av Arbeidsmiljøloven § 14-9. Midlertidige avtaler som har en varighet utover dette tidspunktet, og som omfattes av pkt. 3.2, skal behandles i omstillingsutvalget, jf. punkt 3.1.

3.4 Nye stillinger

Det skal også utarbeides stillingsprofiler med kompetansekrav i de tilfeller ny organisasjonsstruktur inneholder stillinger som ikke eksisterer i dagens to kommuner. Opprettelse av nye stillinger drøftes i omstillingsutvalget.

3.5 Permisjoner

Dette punktet omfatter ikke lovbestemte permisjoner, som for eksempel foreldrepermisjoner.

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 ut over 1. januar 2020 kan ikke påregnes og slike søknader skal behandles i omstillingsutvalget. Ansatte i permisjon har samme rettigheter i omstillingsprosessen som andre ansatte.

4. Ny administrativ struktur/bemanningsplan og ansettelse av ledere i Nye Ørland kommune

4.1 Administrativ struktur og ansettelse av rådmannens ledergruppe

Ny administrativ struktur vil være en prioritert oppgave og skal ferdigstilles så raskt som mulig. Administrativ hovedstruktur legges fram til politisk behandling i fellesnemnda.

Prosjektleder vil komme med forslag til ny administrativ hovedstruktur og kompetansekrav for rådmannens ledergruppe, inkludert behovet for rådgiverfunksjoner og stab- / støttefunksjoner som skal etableres (økonomi, personal, innkjøp, IKT m.m.).

Ny organisasjons- og bemanningsplan bygges trinnvis fra toppen. Øvrig struktur fastsettes for organisasjon og tjenesteproduksjon i god tid før 1. januar 2020. Ivaretas av prosjektleder/rådmannen i nye Ørland kommune sammen med rådmannens øverste ledergruppe i nye Ørland kommune.



Prosessene rundt den administrative organiseringen skal gjennomføres i nært samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene, i samsvar med lov og avtaleverk, bl.a. Hovedavtalens Del B § 3-1 c) og d).

4.2 Ansettelser

Ansettelse av rådmannens ledergruppe skal skje så raskt som mulig etter at ny administrativ hovedstruktur er vedtatt. Prosjektleder/rådmannen i nye Ørland kommune er delegert tilsettingsmyndighet, jfr.vedtak i fellesnemnda.. Tilsetting skjer etter forutgående drøfting med berørte tillitsvalgte, jfr. Hovedavtalens bestemmelser og etter de prosedyreregler som framgår av pkt. 3.

Tilsettinger i andre leder/nøkkelstillinger skal i hovedsak først finne sted etter at nødvendige reglementer, prosedyrer og dokumenter (jfr. kap 9.) er etablert og ny organisasjonsstruktur er på plass.

Før tilsetting:

- Utarbeide stillingsbeskrivelser med kompetansekrav.
- Kartlegge doble funksjoner på ledernivå basert på ny administrativ struktur.
- Det gjennomføres kartleggings-/avklaringssamtaler med ledere i begge kommunene. Trinn I i prosessen blir kartleggingssamtaler med toppledergruppen i de to kommunene. Kartleggingen omfatter også kompetansekartlegging.
- Avklare om noen har rettskrav på stilling eller har krav på tilbud om annet passende arbeid.

Alle ansatte som blir direkte berørt får en særskilt kartleggingssamtale. Kartleggingssamtalen skal ha som siktemål å styrke leders eller ansattes gjensidige kunnskap om individuelle forhold som har betydning for den ansatte i tilknytning til den aktuelle endring.

5. Virksomhetsoverdragelse, overtallighet, rettskrav/fortrinnsrett

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 som direkte følge av kommunesammenslåingen med mindre man avslår tilbud om ny stilling. De ansatte beholder sine lønns- og arbeidsvilkår.

5.2 Overtallighet

Ingen ansatte skal sies opp som følge av kommunesammenslåingen, jfr. intensjonsavtalens pkt. Eventuelle overtallige skal tilbys nye oppgaver i den nye kommunen. Endring av arbeidssted kan være aktuelt.

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. Det forutsettes at det foreligger en bemanningsplan før det er snakk om overtallighet.

Straks en bemanningsplan foreligger og det er kjent at en ansatt vil være definert som overtallig etter



1. januar 2020, skal det gjennomføres en ny kartleggingssamtale med vedkommende. Formålet med kartleggingssamtalen er å identifisere annet egnet arbeid, basert på vedkommende 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 personalsjefer) utarbeides det stillingsprofiler med kompetansekrav. Kartleggingssamtaler skal benyttes for å kartlegge kompetanse som påvirker valg av hvem som er overtallig. Alle overtallige skal sikres tilbud om annet egnet arbeid i den nye kommunen.

5.3 Rettskrav/fortrinnsrett

Rettskrav på stilling er ikke et begrep som benyttes i arbeidsmiljøloven.

Eventuelle rettskrav må konkret vurderes i forhold til innhold i stillingen før og etter sammenslåingen.

Dersom innhold i tjenesten og ansvarsområde i stillingen før og etter kommunesammenslåingen er tilnærmet identiske, kan en arbeidstaker ha rettskrav til stilling. For eksempel hvis en enhet / avdeling videreføres med identisk samme omfang, innhold og ansvarsområde, kan leder ha rettskrav på stillingen.

Det følger imidlertid av rettspraksis at dersom en nyopprettet stilling medfører en vesentlig grad av videreføring av en nedlagt/bortfalt stilling, vil ikke arbeidsgiver stå fritt til å bytte ut vedkommende med en ny.

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

Kompetanse og personlig egnethet legges til grunn i de tilfellene det er flere ansatte som konkurrerer/vurderes opp mot om ledige stillinger. Ansiennitet er avgjørende kun under ellers like vilkår. Jfr. Hovedtariffavtalens § 2.2.

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 inkludert oppsigelsestid. 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 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. august 2018. Dette innebærer i praksis at kommunene ikke bør konkurrere unødig om arbeidskraften. Lønn og andre goder bør så snart som praktisk mulig harmoniseres.

De to kommunene har allerede fra og med tariffoppgjøret 2019 harmonisert sine tariffpolitiske synspunkter overfor KS. 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 etter 1. januar 2020.

Lønnsbetingelser i kommunene må kartlegges før 1/3-2019 og fortløpende for å tilstrebe likhet.

8. Varighet

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

9. Kilder og dokumenter som skal utarbeides

Kilder:

- Kommunesektorens organisasjon (KS) – Arbeidsrettslige spørsmål som oppstår ved kommunesammenslåinger (2015)
- KS-Arbeidsgiverpolitikk i kommunesammenslåingsprosesser.
- Kommunal og moderniseringsdepartementet (KMD) – Å bygge en ny kommune – råd fra tidligere sammenslåinger
- Intensjonsavtalen
- Styringsdokument for kommunesammenslåingsprosessen
- Arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen
- Hovedtariffavtalen

Dokumenter som skal utarbeides:

- Organisasjonskart
- Bemanningsplaner
- Delegasjonsreglement for ledere/arbeidsgiver
- Ansettelsesreglement
- Prosedyre for innplassering av ansatte ved overtallighet
- Mal for kartleggingssamtale



+