



Omstillingsavtale

mellom arbeidsgiver og ansatte i kommunene Re og Tønsberg -
personalpolitiske spilleregler

Innholdsfortegnelse

1. Generelt	3
1.1 Innledning:.....	3
1.2 Mandat:	3
1.3 Avtalens varighet:	3
2. Informasjon og drøfting	3
3. Omstillingsutvalg.....	4
4. Virksomhetsoverdragelse – prosedyrer for håndtering.....	4
4.1 Arbeidstakernes rettigheter i henhold til arbeidsmiljøloven:	4
4.2 Jobbgaranti	4
4.3 Permisjoner.....	5
4.4 Generelt om leder- og nøkkelstillinger.....	5
4.5 Kartlegging toppledergruppen.....	5
4.6 Rettskrav.....	6
4.7 Innplassering av toppledelsen	6
4.8 Virksomhetsledere og nøkkelstillinger	6
5. Annet.....	7
5.1 Lønn og godtgjøring	7
5.2 Særavtaler.....	7
5.3 Reglement.....	7
5.4 Kompensasjon for skifte av arbeidssted.....	7
6. Virkemidler	8
6.1 Senioravtale for ledere	8
6.2 Kompetanseutvikling / opplæring.....	8
6.3 Sluttvederlag.....	8
7. Fokus på arbeidsmiljø	8
8. Signaturer:	9

1. Generelt

1.1 Innledning:

Tønsberg kommune og Re kommune vedtok i september 2016 å slå seg sammen til en kommune fra 1. januar 2020. Nye Tønsberg skal preges av åpenhet, tillit, oppriktighet og profesjonalitet.

I den politisk plattformen for sammenslåingen, vedtatt i felles kommunestyre/bystyre 20. juni 2017 står det at prosjektleder organiserer og tilrettelegger omstillingsprosessen både administrativt og politisk.

Fellesnemnda skal se til at regler og avtaler om ansattes og tillitsvalgtes medvirkning/ medbestemmelse i forhold som gjelder sammenslåing av kommunene blir ivaretatt.

Arbeidsgruppen har bestått av: Prosjektleder Egil Johansen (leder), virksomhetsleder Kjellaug Lien (Re kommune), virksomhetsleder Rune Olsen (Tønsberg kommune), hovedtillitsvalgt NSF Hege Sørensen Ramberg (Re kommune), hovedtillitsvalgt Fagforbundet Hilde Sjørdalen (Tønsberg kommune), HR-sjef Aase Helland Volle (Tønsberg kommune), avdelingsleder Hanne Krokrud (Re kommune).

Arbeidsgruppen har avholdt 6 møter.

1.2 Mandat:

- Utarbeide personalpolitiske spilleregler/omstillingsavtale for sammenslåingsprosessen
- Avtalen skal fremlegges for PSU og Fellesnemnda 15. mai 2018

1.3 Avtalens varighet:

Avtalen gjelder fra 15. mai 2018 til 31. desember 2019.

2. Informasjon og drøfting

Omstillingsarbeidet gjennomføres i samsvar med reglene i arbeidsmiljøloven, hovedavtalen, hovedtariffavtalen og andre overordnede føringer.

Omstillingsavtalen beskriver saksgang og viktige prinsipper for omstillingsarbeidet.

God informasjon til de ansatte, og medvirkning fra de tillitsvalgte, er viktige prinsipper i prosjektplanen som er vedtatt av Fellesnemnda.

Tillitsvalgte vil bli invitert inn i arbeidet på alle nivåer. De er viktige rådgivere i prosessen og de kan formidle viktig informasjon både ut i organisasjonen og inn i det sentrale prosjektarbeidet

For å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jamfør arbeidsmiljølovens § 4-2 (3), vil det gjennom hele omstillingsprosessen bli lagt vekt på å gi ansatte nødvendig informasjon.

Det vises for øvrig til den vedtatte kommunikasjonsstrategi og milepælsplan for sammenslåingen.

3. Omstillingsutvalg

Re og Tønsberg etablerer fra 1. juni 2018 et felles omstillingsutvalg. Omstillingsutvalget består av faste medlemmer. Omstillingsutvalget ledes av prosjektleder og fra arbeidsgiversiden vil i tillegg lederne i de to HR-avdelingene være representert. De tillitsvalgte velger en representant hver fra de to kommunene. Utvalget kan invitere inn aktuelle ledere og tillitsvalgte ved behov.

Re og Tønsberg skal fra 1. juni 2018 ikke lyse ut ledige lederstillinger eller administrative/merkantile stillinger før disse stillingene er behandlet i omstillingsutvalget. Kommunalsjef/ virksomhetsleder sender melding om ledig stilling til omstillingsutvalget.

Omstillingsutvalget skal vurdere om det skal foretas en direkte plassering av overtallig ansatt, eller om stillingen skal utlyses internt i de to kommunene eller eksternt.

Når beslutningen om intern eller ekstern utlysning er tatt, er det den kommunen som har ledighet som foretar selve ansettelsen.

Eventuelle prosesser rundt øvrige stillingsvurderinger i forbindelse med nedbemanning/omstilling og ansettelser går som normalt i den respektive kommunen.

Omstillingsutvalget videreføres etter 1. januar 2020.

4. Virksomhetsoverdragelse – prosedyrer for håndtering

4.1 Arbeidstakernes rettigheter i henhold til arbeidsmiljøloven:

Kommunesammenslåingen innebærer at arbeidsmiljølovens kapittel 16 kommer til anvendelse. Reglene legges til grunn ved overføring av alle ansatte i Re og Tønsberg til nye Tønsberg kommune.

Prosjektplanen legger opp til at de ansatte skal motta brev med varsel om overføring til ny kommune i september 2019. De ansatte vil da ha mulighet til å reservere seg fra en slik overføring. De ansatte må aktivt reservere seg skriftlig og dette må gjøres innen 14 dager fra man mottar brevet. Velger ansatte å reservere seg, betyr det at arbeidsforholdet opphører uten oppsigelse fra 1. januar 2020. Alle ansatte oppfordres på bakgrunn av dette til ikke å reservere seg.

Overføringsbrev til nye Tønsberg kommune planlegges utsendt til de ansatte i perioden november/desember 2019.

4.2 Jobbgaranti

I den politiske plattformen er det gitt en jobbgaranti: «Det forutsettes at ingen ansatte vil bli sagt opp som en direkte konsekvens av etablering av ny kommune».

Dette innebærer at ingen skal sies opp som direkte følge av kommunesammenslåingen.

Dersom ansatte skulle bli definert som overtallige, skal de tilbys nytt arbeid i den nye kommunen.

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.

Straks en bemanningsplan for virksomheten 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 vedkommende sin kompetanse og erfaring. Den ansatte kan la seg bistå av en tillitsperson ved gjennomføringen av samtalen.

I de tilfeller hvor bemanningsplanen medfører doble stillinger sammenlignet med gjeldende organisasjonsstruktur, utarbeides stillingsprofiler med objektive og saklige kompetansekrav. Eksempel kan være to ledere for samme område/oppgaver.

Kartleggingsamtaler skal benyttes for å kartlegge kompetanse som påvirker valg av hvem som er overtallig.

Jobbgarantien gjelder ikke for vikariater eller engasjementer utover det tidsrommet vikariatet/engasjementet gjelder for.

4.3 Permisjoner

Dette punktet omfatter ikke lovbestemte permisjoner, som for eksempel foreldrepermisjon og innvilgede studiepermisjoner. 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. Ansatte i permisjon har samme rettigheter i omstillingsprosessen som andre.

4.4 Generelt om leder- og nøkkelstillinger

Prosjektleder er ansatt av Fellesnemnda.

Prosjektleder innplasserer sin ledergruppe. Prosessen skjer i samarbeid med tillitsvalgte.

Ledere og ansatte i nøkkelstillinger vil gjennom sammenslåingsprosessen kunne bli overtallig som følge av:

- Det er flere som innehar samme funksjon og det skal kun innehas av en person.
- Stillingen videreføres ikke i ny organisasjon

Prosjektleder har ansvar for utarbeidelse av ny organisasjonsstruktur. Strukturen bygges trinnvis fra toppen. Kartleggingen vil avdekke hvilke lederstillinger/nøkkelstillinger som blir overtallige. Se for øvrig punkt 4.2 om jobbgaranti.

Det vil gjennomføres drøfting om utvelgesområde og kriterier for utvelgelse før innplassering skjer, jfr. HTA kap 1 § 3, pkt 3.3. Innplassering skjer ut fra de kriteriene som er drøftet, utarbeidet stillingsprofil og etter at kartleggingsamtaler er gjennomført.

4.5 Kartlegging toppledergruppen

Prosjektleder vil gjennomføre samtaler med toppledergruppen i Re og Tønsberg, økonomisjefen i Tønsberg og HR-sjefene i Re og Tønsberg i løpet av april/mai 2018.

I denne samtalen vil man kartlegge kompetanse og erfaring, samt ønsker/tanker om fremtidig rolle i ny kommune.

Den administrative hovedstrukturen skal etter planen legges frem for Fellesnemda 23. august 2018. Innplassering av nye toppledere skal etter planen skje i oktober 2018.

4.6 Rettskrav

Rettskrav er ikke et begrep i arbeidsmiljøloven, men det følger 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 stillingsinnehaver med en ny.

Eventuelt rettskrav må vurderes konkret i forhold til stillingens innhold og krav før og etter sammenslåingen. Dette gjøres ved å kartlegge eksisterende stillings innhold, ansvar og krav til kompetanse, opp mot den nye stillingens tilsvarende innhold, ansvar og krav til kompetanse.

Dersom en ansatt har rettskrav på stillingen, plasseres vedkommende inn i det framtidige organisasjonskartet i denne stillingen.

4.7 Innplassering av toppledelsen

Dersom ingen har rettskrav på stillingen, må det vurderes ut fra stillingens innhold, ansvar og krav (stillingsprofil/kriterier) hvem som skal innplasseres i stillingen.

Hvis ingen vurderes som kvalifisert innenfor utvelgelsesområde, vurderes det om stillingen kan tilbys andre som annet passende arbeid.

Dersom ingen vurderes som kvalifisert, lyses stillingen ut internt eller eksternt. Prosessen skjer i samarbeid med tillitsvalgte.

Innen 2 uker etter at disse topplederstillingene er besatt vil de av dagens toppledere som ikke har fått noen av topplederstillingene i den nye organisasjonen bli tilbudt en samtale med prosjektleder.

Det er den nye toppledergruppen som avklarer hvilke arbeidsoppgaver de tidligere topplederne skal ha fra 1. januar 2020. Omstillingsutvalget bistår i disse prosessene ved behov.

4.8 Virksomhetsledere og nøkkelstillinger

Når toppledelsen er på plass starter arbeidet med å ferdigstille organisasjonskartet for virksomhetene i samarbeid med tillitsvalgte. Arbeidet med dette er planlagt til høsten 2018, og skal etter planen være ferdigstilt 1. februar 2019.

De nye topplederne vil gjennomføre en kartleggingssamtale med virksomhetsledere, og ansatte i nøkkelstillinger som direkte berøres ved at stillingen endres vesentlig, eller at det er dobbelt opp. Gjennom denne samtalen vil man kartlegge hvorvidt den enkelte er interessert i å fortsette i tilsvarende stilling.

Innplassering av nye virksomhetsledere skal gjennomføres i første kvartal 2019.

Hvis en virksomhetsleder har rettskrav på stillingen vil det skje en direkte innplassering.

Dersom ingen har rettskrav på stillingen, må det vurderes ut fra stillingens krav og innhold (stillingsprofil/kriterier) hvem som skal innplasseres i stillingen.

Hvis ingen vurderes som kvalifisert innenfor utvelgelsesområde, vurderes det om stillingen kan tilbys andre som annet passende arbeid.

Dersom ingen vurderes som kvalifisert, lyses stillingen ut internt eller eksternt. Prosessen skjer i samarbeid med tillitsvalgte.

De av dagens virksomhetsledere som ikke har fått virksomhetslederjobb i den nye organisasjonen vil bli tilbudt en samtale med kommunalsjef/-direktør.

Det er et mål at stillingsforholdene skal være avklart før september 2019.

5. Annet

5.1 Lønn og godtgjøring

Hovedtariffavtalens kap 1 punkt 3.4.1 har et prinsipp som tilsier at de ansatte beholder sin nåværende lønn ved omplassering/overgang til annen stilling, der endringen ikke skyldes arbeidstakerens forhold.

Eventuelt nyopprettede lederstillinger blir lønns plassert innenfor arbeidsgivers styringsrett, men det forutsettes at disse harmoniseres med øvrige stillinger som det er naturlig å sammenligne med.

Det antas at det etter sammenslåingstidspunktet vil være en del skjevheter innenfor de ulike stillingskategoriene i de to kommunene. Det er viktig å få frem fakta rundt dette så tidlig som mulig. Det iverksettes en kartlegging av lønnsnivå på stillingsnivå i Re og Tønsberg.

I forbindelse med eventuelle lokale forhandlinger utveksles informasjon. Kommunene vil frem mot 1. januar 2020 samarbeide med tanke på harmonisering av lønnsnivåene. Det skal utarbeides en lønnspolitisk plan for den nye kommunen, med sikte på harmonisering av lønn. Re og Tønsberg vil fra 2019 harmonisere sine tariffpolitiske synspunkter ovenfor KS.

Spørsmål vedrørende finansiering vil bli tatt opp i forbindelse med budsjett- og økonomiplan for nye Tønsberg kommune.

5.2 Særavtaler

Alle særavtaler kartlegges og skal videreføres i omstillingsperioden (til 1. januar 2020) med mindre partene blir enige om noe annet.

Partene drøfter hvilke særavtaler som bør på plass før 1. januar 2020. De nye særavtalene forhandles.

5.3 Reglement

Partene drøfter hvilke reglementer som bør på plass før 1. januar 2020. Nye reglementer som skal politisk godkjennes, fremmes til politisk behandling senest i desember 2019.

5.4 Kompensasjon for skifte av arbeidssted

Ingen ansatte har i utgangspunktet krav på kompensasjon for å flytte arbeidssted.

6. Virkemidler

6.1 Senioravtale for ledere

Virksomhetsledere og ledere i rådmannens ledergruppe kan fra fylte 62 år søke om gå over i annen ledig stilling med mindre ansvar og samtidig beholde sin opprinnelige lønn.

Bakgrunnen for dette er at lederstillinger er krevende i en omstillingsprosess. Det skal derfor være legitimt å kunne gå over i annen stilling dersom det er ønskelig. På denne måten får kommunen videreført kunnskap og beholdt nyttig kompetanse.

6.2 Kompetanseutvikling / opplæring

Dette skal tilbys når en ansatt endrer oppgaver som krever økt eller annen kompetanse i forbindelse med overtallighet.

6.3 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 helt spesielle tilfeller inntil 12 måneder. Sluttvederlag er betinget av at den ansatte selv sier opp sin stilling. Lønn vil i tilfelle opphøre fra avtalt tidspunkt.

Hvis en ansatt er overtallig, kan arbeidsgiver inngå avtale om oppsigelse uten oppsigelsestid. Dette kan være aktuelt hvis den ansatte får annen stilling utenfor kommunen.

Det kan vurderes å gi studiestønad istedenfor sluttvederlag i spesielle tilfeller. Dette avtales individuelt med den ansatte.

7. Fokus på arbeidsmiljø

Kommunesammenslåing er krevende, og partene er enig om at det er viktig å ha fokus på å sikre et godt arbeidsmiljøet. Særskilte tiltak vil være:

- Det er satt ned en egen gruppe som skal arbeide med sosiale tiltak på tvers av kommunene.
- Arbeidsmiljøutvalgene i kommunene vil ha et ekstra fokus i forhold til problemstillinger som kan oppstå i den enkelte kommune ved sammenslåingen.
- God informasjon/kommunikasjon i organisasjonen. Dette er konkretisert gjennom kommunikasjonsstrategien i prosjektet.
- De to bedriftshelsetjenestene som er tilknyttet kommunene kan trekkes inn ved behov.

8. Signaturer:

UNIO:

Monica Aafoss
Hege Sørensen Ramberg
(sign)

YS:

Hilde Wirgenes
Bente Bøe
(sign)

Akademikerne:

Jarle Krokeide
Lars Tore Carlsen
(sign)

LO:

Hilde Søreide
Anne Martine Ouff
(sign)

Arbeidsgiver:

Egil Johansen
Aase Helland Volle
Hanne Krokrud
(sign)