

Omstillingsavtale for Stokke, Andebu og Sandefjord kommuner i etableringen av Sandefjord kommune (0710)

Avtalen er inngått mellom SAS kommunene og arbeidstakerorganisasjonene, representert av hovedtillitsvalgte i Partssammensattutvalg (PSU). Avtalen har vært til høring i alle arbeidstakerorganisasjonene.

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

Del I – Mål og intensjoner

En forutsetning for å kunne effektivisere bruken av ressurser, er at alle ansatte er motivert for - og delaktige i - alle omstillingsprosesser.

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, jfr. § 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.

Dette innebærer blant annet:

- Det utarbeides prosedyrer som fastsettes etter drøftelser med arbeidstakerorganisasjonenes tillitsvalgte for å gi en størst mulig felles forståelse av aktuelle virkemidler
- Det må søkes etablert en felles oppfatning av hva som er målet for omstillingene
- Det er et stort behov for informasjon og dialog, på alle nivåer, blant annet for at det skal bli mulig å skape felles mål og sammenfallende virkelighetsoppfatning

Gode omstillingsprosesser krever godt lederskap og ansvarlige tillitsvalgte på alle nivåer og vil kunne kreve økte ressurser i en overgangsfase. Nødvendig planlegging og forarbeid er en forutsetning for en vellykket gjennomføring av omstillingsprosesser. En eventuell reduksjon i bemanningen som følge av overtallighet ved selve etableringen av nye Sandefjord kommune 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.

Denne avtalens formål er å gi nærmere retningslinjer for hvordan stillingsprosessen skal gjennomføres for å sikre en ryddig og forutsigbar prosess, skape felles plattform og spilleregler for organisasjonsendring, medvirke til at den enkelte tilsatte har trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet samt avklare hvilke lokale avtaler, reglementer, prosedyrer og ansiennitetsprinsipp som skal gjelde i den nye kommunen. Det legges som prinsipp at lønnsforskjeller skal harmoniseres over tid.

Del II - Almennelige bestemmelser

§ 1 Partenes oppfølgingsansvar

Stokke kommune, Andebu kommune og Sandefjord kommune er ansvarlig for at denne avtalen blir gjort gjeldende for alle nivåer i det som blir nye Sandefjord kommune. Arbeidsgivers oppfølging av omstillingsavtalen skjer i prosjektleders/rådmannens styringslinje overfor kommunalområdene som har ansvaret for den videre utforming og operative gjennomføring av omstillingstiltak.

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

Avtalepartene kan underveis ta opp til vurdering avtalens virkemåte og praktisering.

§ 2 Grunnlag

Arbeidsmiljølovens kapittel 16 legges til grunn ved sammenslåing av Stokke, Andebu og Sandefjord kommuner og skal sikre ansattes rettigheter ved virksomhetsoverdragelsen. Partene i Stokke, Andebu og Sandefjord står overfor betydelige omstillingsprosesser for å legge til rette for en bærekraftig og fremtidsrettet utvikling av kvalitativt gode tjenester i nye Sandefjord kommune, i samsvar med kommunestyrets krav og forventninger. Videre vises det til at forhandlingsutvalgets utredning har som sentralt tema at det tilrettelegges for gode rammebetingelser for omstilling og utvikling av kommunen som arbeidsplass.

§ 3 Formål

Denne avtalen skal bidra til ryddige endringsprosesser og en korrekt personalbehandling, 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/arbeidstakerne menes her alle som har et ansettelsesforhold i Stokke, Andebu og Sandefjord kommuner og i nye Sandefjord kommune, jfr. aml. § 1-8. Med arbeidsgiver menes den enkelte leder i Stokke, Andebu og Sandefjord kommuner og nye Sandefjord kommune. Med arbeidstakernes tillitsvalgte menes i denne avtalen tillitsvalgte i h.h.t partenes Hovedavtale. Med øverste arbeidsgiverpart menes kommunalsjef/prosjektleder/rådmann og tilsvarende, eller den øverste arbeidsgiverpart bemyndiger.

§ 5 Varighet

Partene er enige om at det er hensiktsmessig til enhver tid å ha en velfungerende omstillingsavtale i etableringen av nye Sandefjord. Avtalen gjelder fra avtaleinngåelse til 31. desember 2017. Arbeidsgiver kan forlenge avtalen.

Del III - Medbestemmelse og informasjon

§ 6 Gjennomføring

For å sikre medbestemmelse etter denne avtalen skal nye Sandefjord kommune etablere hensiktsmessige, gode samarbeidsarenaer med arbeidstakernes tillitsvalgte. Det skal etableres gode rutiner rundt de avtalte samarbeidsarenaene mellom ledelsen og de tillitsvalgte.

§ 7 Informasjonsplan

Arbeidsgiver har ansvar for å utarbeide en informasjonsplan. Informasjon skal gis på en måte som når frem til alle, gjennom bruk av både skriftlige og muntlige informasjonskanaler (for eksempel nyhetsskriv, intranett, personalmøter, allmøter m.m.). Det tas forbehold om fortrolig informasjon, som evt. må bearbeides før den bringes videre til arbeidstakerne, enten informasjonen kommer fra fellesnemda, kommunestyret eller ledelsen.

§ 8 Leders ansvar

Den enkelte leder med personalansvar har gjennom hele omstillingen plikt til å informere sine ansatte, med særlig fokus på de som vil bli berørt av omstillinger, om forhold som berører organisasjonens oppgaver og arbeidstakerens stilling.

§ 9 Kartleggingssamtaler

Omstillingsprosesser som er av vesentlig betydning skal understøttes 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 siktemål å styrke leders og ansattes gjensidige kunnskap om 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.). Leder benytter utarbeidet mal for slike samtaler. Samtalene skal dokumenteres skriftlig etter fastsatt mal, og som underskrives av arbeidsgiver og arbeidstaker. Den ansatte kan ha med en tillitsperson i samtalen.

Del IV – Overordnede planer i endringsprosesser

Dette omstillingsdokumentet forutsetter at det utarbeides et overordnet organisasjonskart samt organisasjons- og bemanningsplaner, der det er formålstjenlig. Disse planene skal så tidlig som mulig legges frem for arbeidstakernes tillitsvalgte til drøfting.

Organisasjonsplanene vil kunne omhandle lokalisering (der det er klart), organisasjonsstruktur, hovedoppgaver og generelle krav til kompetanse. Bemanningsplanene vil bl.a. angi aktuelle arbeidsområder, tjenestesteder, type kompetanse og antall årsverk eller stillinger.

Del V – Virkemidler

Det tilligger øverste arbeidsgiverpart å bestemme hvilke virkemidler som er nødvendige for å nå de mål som er satt for de ulike omstillingsprosesser, samt hvem som eventuelt skal tilbys hvilket virkemiddel. Beslutninger fra øverste arbeidsgiverpart om eventuelle konkrete virkemidler skal tas opp med arbeidstaker etter denne avtalen, og den ansatte det gjelder har i denne sammenheng rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller 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 individuell avtale.

§10 Endring av oppmøtested

Ansatte som får betydelig økt arbeidsreise (reisetiden øker med minimum 40 minutter hver vei fra hjem til nytt arbeidssted) kan vurderes innvilget særskilte tilrettelegginger eller kompensasjoner i en overgangsfase. Overgangsfasen kan ikke vare lenger enn omstillingsavtalens varighet.

§ 11 Lønnstilskudd for å beholde sentrale nøkkelpersoner

For arbeidstakere som øverste arbeidsgiverpart vurderer som sentrale nøkkelpersoner i omstillingsprosessen, og som det er nødvendig å beholde i selve omstillingsperioden eller som står i stilling mot avtalt bindingstid, kan få utbetalt et ekstra lønnstilskudd. Lønnstilskuddet gis selektivt, og det er pensjonsgivende. Omfang av denne ordningen skal drøftes med den aktuelle arbeidstakerens tillitsvalgte.

§ 12 Kompetanseutvikling for å fylle en oppgave eller stilling

For at allerede ansatte skal fylle oppgaver og stillinger som kommunen etter endringsprosessen skal ha, kan ansatte tilbys kompetansetiltak.

I forbindelse med slike kompetansetiltak kan det i særlige tilfeller gis permisjon med full lønn inntil 10 måneder. Ved slik støtte er det bindingstid etter endt utdanning. De nærmere vilkår for bindingstid reguleres ved kontrakt. Det kan også gis mulighet for ansatte til å tilpasse arbeidet til deltidsstudier. I så fall dekkes aktuelle studieavgifter.

§ 13 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 er 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. Sluttvederlaget kan gis med et beløp som tilsvarer lønn i 6 måneder. Etter en særskilt vurdering, bl.a. basert på alder og tjenestetid, kan sluttvederlag gis for en lengre periode inntil 12 måneder. Sluttvederlag forutsetter at den ansatte selv sier opp sin stilling.

§ 14 Studiestønad ved avslutning av ansettelsesforhold

Alternativt til sluttvederlag ved overtallighet, kan det tilbys studiestønad for å stimulere til bemanningstilpasning. Kontrakt må inngås med den enkelte ansatte med bakgrunn i den ansattes oppsigelse og stillingsfratredelse.

Studiestønad kan gis dersom dette direkte kan løse en mulig overtallighet. Avtale om studiestønad innebærer at den ansatte selv må skaffe seg studieplass. Studiestønad utbetales som en engangssum og innebærer at arbeidstakeren avslutter sitt arbeidsforhold i kommunen.

§ 15 Overgang til ekstern virksomhet

Det kan oppstå situasjoner hvor det ikke fremkommer interne løsninger på overtallighet innen nye Sandefjord kommune. Dersom en ekstern arbeidsgiver har et rekrutteringsbehov skal det vurderes om arbeidsforholdet kan bli avløst av det nye arbeidsforholdet, ved at arbeidsgiver i nye Sandefjord kommune legger til rette for rask overgang. For å stimulere til denne type løsninger kan nye Sandefjord kommune i særlige tilfeller dekke lønnsmidler i inntil tre - 3 måneder for arbeidstaker som blir fast tilsatt hos ekstern arbeidsgiver. Tilretteleggingen av slikt tilbud skjer på de vilkår de involverte arbeidsgivere avtaler.

§ 16 Annet

Det vises til Hovedtariffavtalens kapittel 1, § 3.4 om omplassering og videreføring av stillingens lønn ved overgang til lavere lønnet stilling innad i nye Sandefjord kommune.

Omstillingsavtale for Sandefjord kommune (0710), 20.04. 2016

For Stokke kommune, ved rådmann:

For Andebu kommune, ved rådmann:

For Sandefjord kommune, ved rådmann:

For nye Sandefjord kommune representert ved prosjektleder/rådmann:

Julevatt/Grindalen

For arbeidstakerorganisasjonene, representert ved hovedtillitsvalgte i PSU:

Fagforbundet:

Arne Aronson, Arne Heseck Sørensen
R. E. J.

Utdanningsforbundet:

Siv RU. Breivik *Bente Wangen*
Martin E. Torhaug

Dokumenter som skal utarbeides og som nevnes i Omstillingsdokumentet

1. Mal for kartleggingssamtale
2. Informasjonsplan
3. Organisasjonskart
4. Bemanningsplaner
5. Kompetanseplaner
6. Kriterier for overtallighet
7. Prosedyre for innplassering av ansatte ved overtallighet
8. Prosedyrer for bruk av virkemidler ved omstilling
9. Delegasjonsreglement for ledere/arbeidsgiver