

## Møteinnkalling

---

<b>Utval:</b>	Partssamansett utval Nye Øygarden kommune
<b>Møtestad:</b>	Skjenet 2, møterom i andre etasje
<b>Dato:</b>	17.04.2018
<b>Tid:</b>	09:00

---

Forfall med grunngjeving må meldast snarast på e-post  
[politisksekretariat@nyeoygardenkommune.no](mailto:politisksekretariat@nyeoygardenkommune.no)

Varamedlem møter berre etter særskilt innkalling.

Det vert servert kaffi / te og lefser ved møtestart.

Straume, den 09.04.2018.

Kari-Anne Landro (s)  
Leiar

## SAKSLISTE

<b>Saksnr</b>	<b>Innhald</b>
PS 8/18	Godkjenning av innkalling, saksliste og møtebok
PS 9/18	Referatsaker og orienteringar
RS 4/18	Prosess for tilsetjing av rådmann i Nye Øygarden kommune
PS 10/18	Omstillingsavtale for kommunane Fjell, Sund og Øygarden - 2.gongs handsaming



**NYE ØYGARDEN  
KOMMUNE**

Arkiv: 022.3  
Saksmappe: 2018/20-9116/2018  
Sakshandsamar: Unni Rygg  
Dato: 09.04.2018

## **SAKSDOKUMENT**

<b>Utvaksaksnr</b>	<b>Utval</b>	<b>Møtedato</b>
8/18	Partssamansett utval Nye Øygarden kommune	17.04.2018

### **Godkjenning av innkalling, sakliste og møtebok**



## **SAKSDOKUMENT**

<b>Utvaksaksnr</b>	<b>Utval</b>	<b>Møtedato</b>
9/18	Partssamansett utval Nye Øygarden kommune	17.04.2018

### **Referatsaker og orienteringar**

- Orientering om status i prosjektet når det gjeld prosjektorganiseringa v/ Rune Lid, rådmann i Sund kommune.
- RS 4/18 Prosess for tilsetjing av rådmann i Nye Øygarden kommune

## SAKSDOKUMENT

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
30/18	Fellesnemnd Nye Øygarden kommune	16.04.2018
4/18	Partssamansett utval Nye Øygarden kommune	17.04.2018

### Prosess for tilsetjing av rådmann i Nye Øygarden kommune

#### Samandrag av saka:

**Denne saka omhandlar prosess for tilsetjing av rådmann i nye Øygarden kommune. Det vert lagt opp til intern tilsetjingsprosess, men med delkjøp av ekstern konsulentbistand knytt til rådgjeving og gjennomføring av intervju og persontestar.**

**Det vert oppnemnd eit tilsetjingsutval som får fullmakt til å gjennomføra tilsetjing i stillinga. Tilsetjingsutvalet består av dei tre ordførarane i tillegg til eit ekstra medlem og 3 tillitsvalte, ein frå kvar kommune.**

**Tidsplanen er lagt opp med tanke på utlysing av stillinga i løpet av august og tilsetjing innan 1. oktober 2019, slik at ny rådmann er på plass til 1. januar 2019.**

#### Innstilling:

1. Fellesnemnda godkjenner prosess og tidsplan for tilsetjing av rådmann i nye Øygarden kommune, som vist i saka.
2. Fellesnemnda gjev dei tre ordførarane fullmakt til å gjennomføra prosessen med tilsetjing av rådmann for nye Øygarden kommune.
3. Fellesnemnda gjev dei tre ordførarane fullmakt til å kjøpa ekstern konsulentbistand slik det er gjort greie for i saka.
4. Fellesnemnda vedtek slikt tilsetjingsutval:
  - a. Dei tre ordførarane
  - b. I tillegg eit ekstra medlem .....
  - c. 3 tillitsvalte, 1 frå kvar kommune, valt av og blant dei tillitsvalte

Straume, den 06.04.2018

Willy Sørensen  
administrasjon

## Dokument vedlagt saka:

### Saksopplysningar:

Etter at prosjektleiar avslutta sitt tilsetjingsforhold, har ordførarane bedt rådmennene i Sund, Fjell og Øygarden om å ta mellombels ansvar for vidareføring av prosjektet med å etablera Nye Øygarden kommune. Ein av rådmennene vil ha funksjon som prosjektrådmann til 31.12.18, jf. eiga sak om prosjektorganisering.

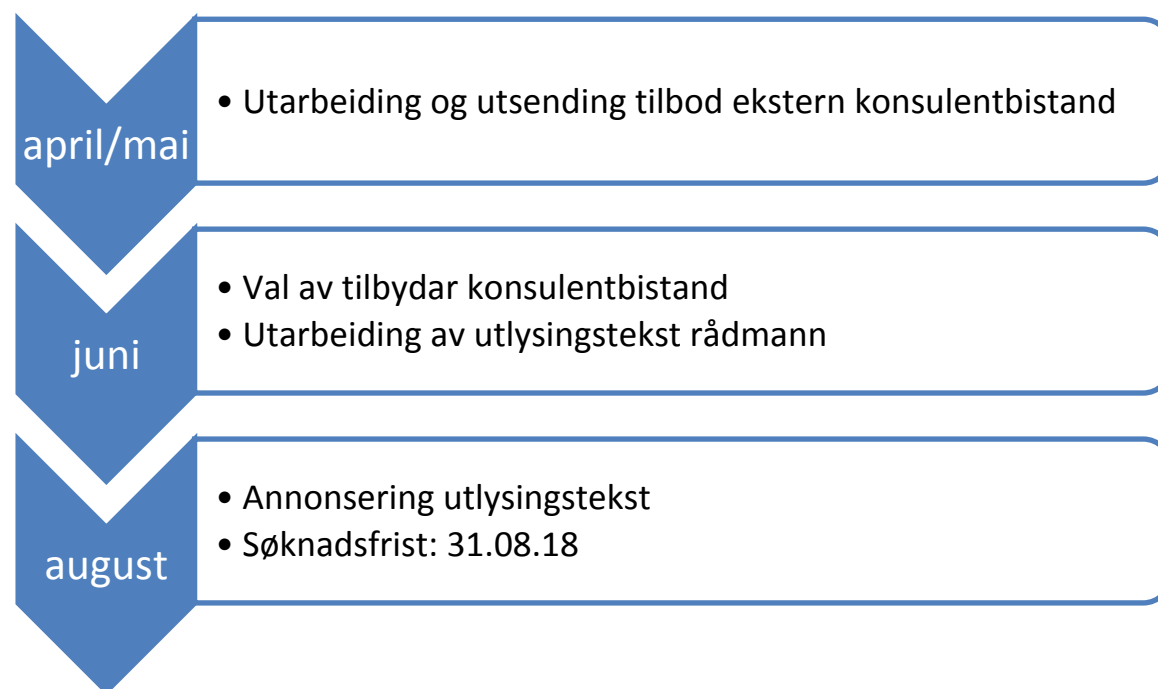
Ordførarane har bedt rådmennene om å leggja fram ei sak for fellesnemnda om prosess for tilsetjing av rådmann for den nye kommunen, med tanke på at denne skal vera på plass frå 1. januar 2019. Dette betyr at tilsetjing av aktuell kandidat bør vera gjort før 1. oktober 2018, med tanke på 3 månader oppseiingstid.

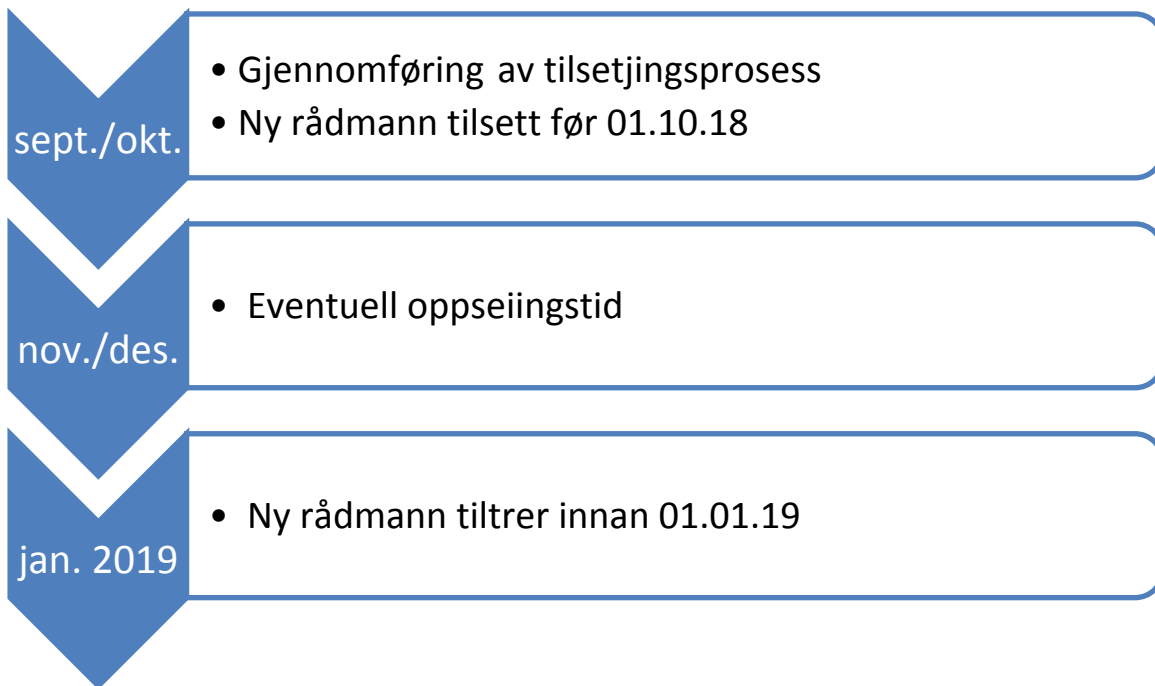
Det vert lagt til grunn gjennomføring av intern tilsetjingsprosess, men med delkjøp av ekstern konsulentbistand. Det vert soleis lagt opp til delkjøp frå ekstern konsulent som mellom anna skal bidra med rådgjeving og gjennomføring av intervju og persontestar. Utarbeiding og utsending av tilbud på konsulentbistand til tre aktuelle tilbydarar og val av tilbydar inkludert klagefrist, må vera gjennomført i løpet av juni måned.

Utlysingstekst for rådmannsstillinga må vera ferdig i løpet av juni måned slik at utlysinga kan annonserast rett etter sommarferien, i august måned.

Eit tilsetjingsutval på 7 personar får fullmakt til å tilsetja i stillinga. Tilsetjingsutvalet består av dei 3 ordførarane og 1 eit anna medlem frå fellesnemnda eller administrasjonen og 3 tillitsvalte, ein frå kvar kommune, valt av og blant dei tillitsvalte. Tilsetjingsutvalet består då av 4 medlemmar frå arbeidsgjevarsida og 3 medlemmar frå arbeidstakarsida.

### Tidsplan 2018 - 2019:





#### **Vurdering:**

Då prosjektleiar har slutta i stillinga, vil det no vera naturleg å lysa etter rådmann for Nye Øygarden kommune. Den tilsette rådmannen vil fram til 01.01.20 ha funksjon som prosjektrådmann med ansvar for å ferdigstilla prosjektet med etablering av den nye kommunen.

Det vert rådd til å starta prosessen med tilsetjing av rådmann snarast etter at fellesnemnda har gjort vedtak i denne saka. For å sikra fortgang i prosessen og halda framdriftsplanen, er det nødvendig at dei tre ordførarane får tilstrekkeleg fullmakt frå fellesnemnda.

For å bistå ordførarane og tilsetjingsutvalet med særskild kompetanse knytt til rådgjeving og gjennomføring av intervju og persontesting, vil det vera nødvendig å kjøpa ekstern konsulentteneste.

## SAKSDOKUMENT

Utvaksaksnr	Utval	Møtedato
10/18	Partssamansett utval Nye Øygarden kommune	17.04.2018

### **Omstillingsavtale for kommunane Fjell, Sund og Øygarden - 2.gongs handsaming**

#### **Samandrag av saka:**

**På førre møte i partsamansett utval, 22.mars, vart sak 7/18 «Omstillingsavtale for kommunane Fjell, Sund og Øygarden» behandla. Det vart vedteke følgjande;**

*Partssamansett utval gjev administrasjonen i oppdrag å innarbeide vedtekne forslag i omstillingsavtala, og legge fram ny sak med justert innstilling og oppdatert omstillingsavtale for endeleg vedtak i neste møte.*

**Saka vert såleis lagt fram på ny for utvalet med justert innstilling og nytt utkast av omstillingsavtala som vedlegg.**

#### **Innstilling:**

Partsamansett utval vedtek Omstillingsavtale for kommunane Fjell, Sund og Øygarden. Avtalen gjeld frå avtalen er underskriven og ut omstillingsperioden. Avtalen gjeld då berre saker som har vore sak i omstillingsperioden fram til 31.12.19. Når nye Øygarden kommune er etablert som eige rettssubjekt 01.01.20, trer den nye kommunen inn i denne avtalen.

Straume, den 09.04.2018

Willy Sørensen  
Administrasjon



### **Dokument vedlagt saka:**

- Nytt utkast – Omstillingsavtale for kommunane Fjell, Sund og Øygarden
- Notat med oversikt over endringar i omstillingsavtala etter handsaming i partssamansett utval 22.03.18

### **Saksopplysningar:**

I denne saka, 2.gongs handsaming, legg prosjektadministrasjonen fram nytt framlegg til Omstillingsavtale for kommunane Fjell, Sund og Øygarden, etter å ha innarbeidd alle endringsforslaga under behandlinga av saka i partssamansett utval 22.mars.

Omstillingsavtalen mellom partane er eit viktig strategisk dokument som byggjer på fullmakter frå fellesnemnda, og regulerer arbeidsgjevarpolitiske spørsmål og utfordringar i samanslåingsprosessen fram til nytt kommunestyre er konstituert i den nye kommunen. Ansvar for oppfølging av omstillingsavtalen ligg til partssamansett utval (PSU).

22.11.2017 oppnemnde PSU ei arbeidsgruppe for arbeidet med omstillingsavtale for kommunane Fjell, Sund og Øygarden. Hovudsamanslutningsmodellen ligg til grunn for samansetjinga av arbeidsgruppa. Medlemmer i arbeidsgruppa har vore Vibecke Hodnekvam, UNIO, Bodil Aleksandersen, LO, May Britt Hansen, YS, Lars Sverre Hausnes, Akademikarane og Trude Erstad Villanger (Hovudverneombod). Frå arbeidsgjevarsida har dei tre personalsjefane: Kaja Pedersen, Sund kommune, Per Helge Martinsen, Øygarden kommune og Lisbeth Grosvold, Fjell kommune delteke. Arbeidet har vore leia av Kaja Pedersen. Det har vore 4 møte i arbeidsgruppa. Første møte i arbeidsgruppa var 13. desember. Drøftingsmøtet vart gjennomført 7. mars der 12 representantar frå hovudsamanslutningane var inviterte frå dei tre kommunane. Referat frå drøftingsmøtet ligg som vedlegg til saka.

Målet til arbeidsgruppa:

- Å utarbeida eit framlegg til omstillingsavtale til vedtak i PSU
- Skapa eit godt grunnlagsdokument for korleis arbeidsgjevaransvaret skal virka ved etableringa av nye Øygarden kommune
- Skapa ei god samhandling mellom prosjektorganisasjonen, dei tillitsvalde og vernetenesta
- Sikra ei effektiv framdrift og god dialog

Kommunesamanslåinga inneber verksemdoverdraging etter Aml. kap. 16, der alle tilsette i dei tidlegare kommunane vert overført til nye Øygarden kommune frå 01.01.20.

Alle tilsette i Fjell, Sund og Øygarden har rett på jobb i den nye kommunen og skal ikkje få reduksjon i løna si, men ein del medarbeidarar vil få nye oppgåver og ny arbeidsstad.

Omstillingsavtalen regulerer prinsipp for innplassering av leiarar og tilsette. Ved einingar som vert vidareført utan vesentlege endringar inn i ny kommune, vert noverande leiar verande i stillinga si i nye Øygarden kommune. Når det gjeld toppleiarstillingar og leiarstillingar innanfor administrasjon og leiging vert ordinære reglar om rettskrav og anna lov- og avtaleverk følgt.

**Vurdering:**

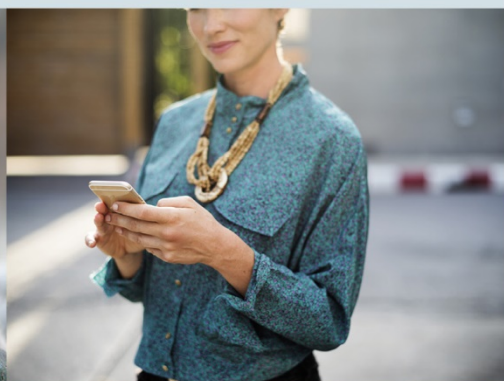
Prosjektadministrasjonen har utarbeidd ei oversikt over endringar i omstillingsavtala etter handsaming i partssamansett utval 22.03.18, sjå vedlegg. Administrasjonen legg fram nytt framlegg til Omstillingsavtale for Fjell, Sund og Øygarden kommunar basert på desse endringane. Dokumentet vert eit førande dokument for arbeidsgjevarpolitiske spørsmål og regulerer innplassering av leiarar i nye Øygarden kommune. Prosjektadministrasjonen meiner at avtalen er tenleg for den komande kommunesamanslåinga.



NYE ØYGARDEN  
KOMMUNE

# Omstillingsavtale for kommunane Fjell, Sund og Øygarden

Vedteken i PSU 17.04.2018



[nyeoygardenkommune.no](http://nyeoygardenkommune.no)



## Innhold

Omstillingsavtale .....	1
1) Partane i avtalen.....	1
2) Føremål .....	2
3) Verksemdoverdraging .....	2
4) Informasjon til tilsette .....	3
5) Medråderett og informasjon for organisasjonane .....	3
6) Rekruttering i omstillingsperioden .....	3
7) Rekruttering/ innplassering til nye Øygarden kommune .....	4
8) Verkemiddel for å behalde kompetanse .....	7
9) Sluttvederlag og støtte til studium .....	7
10) Særavtaler .....	8
11) Felles løns- og arbeidsvilkår.....	8
12) Endringar i omstillingsavtalen .....	8

## Omstillingsavtale

- Fjell, Sund og Øygarden kommune vedtok i juni 2017 å slå seg saman.
- Avtalen byggjer på Arbeidsmiljølova(Aml), Hovudavtalen(HA) og Hovudtariffavtalen(HTA). I tillegg har intensjonsavtalen frå 7. mars 2016 vore førande for vilkåra i avtalen, særleg pkt. 11 om *Kommunen som arbeidsgjevar- administrative prosessar*.

### 1) Partane i avtalen

Omstillingsavtalen er inngått mellom arbeidsgjevarane i Fjell, Sund og Øygarden kommunar ved prosjektleiar og tilsette ved hovudtillitsvalde i partssamansett utval (PSU). Det har vore drøfting etter hovudsamanslutningsmodellen.

Avtalen gjeld frå avtalen er underskriven og ut omstillingsperioden. Når Nye Øygarden kommune er etablert som eige rettssubjekt 01.01.20, trer den nye kommunen inn i denne avtalen.

Avtalen er endeleg vedteken av PSU i møte 22.03.18.



## 2) Føremål

- ✓ Avtalen skal sørge for at dei tilsette har tryggleik i arbeidstilhøvet under omstillingsarbeidet.
- ✓ Avtalen har som mål å sikra ein ryddig og føreseieleg prosess for tilsette i Fjell, Sund og Øygarden.
- ✓ Prosessen skal vera kjenneteikna av god medverknad frå dei tilsette sine representantar og konstruktiv dialog mellom partane.
- ✓ Avtalen skal skapa grunnlag for ein felles og samlande arbeidsgjevarpolitikk i nye Øygarden kommune.

## 3) Verksemdoverdraging

Kommunesamanslåinga inneber verksemdoverdraging etter Aml. kap. 16., der alle tilsette i dei tidlegare kommunane vert overførte til nye Øygarden kommune frå 01.01.20.

Alle tilsette i Fjell, Sund og Øygarden har rett på jobb i den nye kommunen og skal ikkje få reduksjon i løna si, men ein del medarbeidarar vil få nye oppgåver og ny arbeidsstad.

Det vil vera tilsette og einingar som ut frå sin eigenart og drift vert lite involvert i endringane. Desse tilsette vert overført utan vesentlege endringar i arbeidsavtalen og som ei samla eining til den nye kommunen.

Det skal lagast ei oversikt over kva einingar dette gjeld. Oversikta er gjenstand for drøfting.

### Nærare om verksemdoverdraging

#### ✓ Løn:

Ved verksemdoverdraging vert gjeldande lønsplassering vidareført, eventuelt som ei personleg ordning, ved innplassering i lågare løna stilling, jf. Aml §16-2 og HTA kap. 1 § 3.4.1 og § 12. Faste tillegg vert i utgangspunktet ikkje vidareført til stilling i nye Øygarden med mindre ansvar og nye oppgåver tilseier det.

#### ✓ Ansiennitet:

Det vert i omstillingsprosessen og i vidare arbeidstilhøve i den nye kommunen nytta den samla tenesteansienniteten som tilsette har i noverande kommune.

#### ✓ Reservasjonsrett:



NYE ØYGARDEN  
KOMMUNE

Alle tilsette kan etter eiga ønskje reservera seg mot å følgja med inn i den nye kommunen, jfr. Aml § 16-3. Å nytta reservasjonsretten, inneber at den tilsette seier opp arbeidstilhøvet sitt med verknad frå 01.01.20.

#### **4) Informasjon til tilsette**

Tilsette skal gjennom heile omstillingsprosessen gis den informasjon som er naudsynt for å sikra eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø jfr. aml § 8, 4-2 (3), 16-5, 16-6, HA del B 1.4.1, 1.4.3, 3.1 og HTA.

Tilsette som vert direkte råka av omstillingsprosessen, skal gis særskilt informasjon og oppleva individuell handsaming, jfr. kommunikasjonsstrategi for samanslåinga pkt. 6: «sikra at dei tilsette opplever jamleg og relevant informasjon og at dei opplever reell medverknad».

Informasjonen skal gis slik at den når alle gjennom både skriftlege og munnlege informasjonskanalar. Leiarar har eit særleg ansvar for å informera dei tilsette, t.d. på personalmøte og via e- post. Ein bør forsøka å gi personleg informasjon ansikt til ansikt.

Sjå elles: <http://www.nyeoygardenkommune.no/files/2017/11/171030-Kommunikasjonsplan-fase3.pdf>

#### **5) Medråderett og informasjon for organisasjonane**

Arbeidstakarorganisasjonane sin medråderett går fram av Aml, HA og HTA.

For å lukkast med omstillingsarbeidet er det lagt opp til ei tett involvering av dei tilsette sine organisasjonar i alle delar av arbeidet som skjer i tråd med denne avtalen.

Ingen av organisasjonane skal ha mindre frikjøp enn kva ein samla har i dei tre kommunane i dag. Dette gjeld i to år etter kommunesamanslåinga.

#### **6) Rekruttering i omstillingsperioden**

Det vert oppretta ei felles overordna stillingsgruppe som dekkjer alle tre kommunane». Drøftingsplikten ivaretakast i den overordna stillingsgruppa.

##### **✓ Leiarstillingar:**

Rådmennene har eit særleg ansvar for dialog knytt til leiarstillingar. Rådmennene skal vurdere om stillinga bør lysast ut internt i dei tre kommunane eller eksternt. Utover dette følgjer tilsettingsmynde av den einskilde kommune sitt delegasjonsreglement.





NYE ØYGARDEN  
KOMMUNE

✓ **Nøkkelstillingar:**

Den einskilde rådmannen definerer sjølv nøkkelstillingar i eigen kommune. Ledige nøkkelstillingar bør ikkje stå ledige ut frå omsynet til eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø.

## 7) Rekruttering/ innplassering til nye Øygarden kommune

Ny administrativ organisasjonsstruktur er ei prioritert oppgåve. Ny organisasjonsstruktur vert bygd trinnvis frå toppen.

Rekruttering til nye Øygarden er avhengig av at det administrative organisasjonskartet er vedteke. Fellesnemnda tilset ny rådmann i nye Øygarden kommune.

Sidan innplassering er avhengig av at den administrative organiseringa er ferdigstilt, er det naudsynt å tenka seg at innplassering vil måtte skje i fleire fasar. Første fase vil vera tilsetting av toppleiarnivået. Ein må gjere seg ferdig med innplassering på leiarnivå(a), før ein kan gå i gang med rekruttering/ innplassering på lågare nivå.

Tilsettingsmynde for nye Øygarden kommune vert eiga sak til Fellesnemnda.

✓ **Stillingsgaranti:**

Av intensjonsavtalen går det fram at ingen i Fjell, Sund og Øygarden kommunar vert sagt opp i samband med kommunesamanslåinga. Tilsette som vert omfatta av stillingsgarantien er arbeidstakarar som er fast tilsette i Fjell, Sund og Øygarden kommunar og som vert utan definert stilling ved kommunesamanslåinga.

Garantien gjeld eventuelle oppseiingar som kan relaterast til innskrenkingar og effektivisering som følgje av kommunesamanslåinga fram til 31.12.21.

✓ **Overtaligheit:**

Det vil i realiteten ikkje vera snakk om overtaligheit, men det vil oppstå tilfelle kor ein har fleire som har same type stilling / rolle i dei tre kommunane, t.d. stilling som økonomisjef. Det vil difor vera naturleg å nytta nemninga overtalig.

Tilsette leiarar som ikkje vert tilsett/ innplassert i ein stilling på tilsvarande nivå som den dei har i noverande kommune, vert vurdert som overtalig.

Tilsette som vert vurdert som overtalig, skal få tilbod om anna stilling. Sjølv om ein er leiar i noverande kommune, inneber ikkje stillingsgarantien at ein skal ha leiarstilling i nye Øygarden kommune.



## NYE ØYGARDEN KOMMUNE

Før det vert gitt tilbod om anna stilling, skal det gjennomførast ein kartleggingsamtale med den tilsette. Føremålet med kartleggingsamtalen er å identifisera anna høveleg arbeid, basert på den tilsette sin kompetanse og erfaring. Den tilsette kan la seg bistå av ein tillitsperson ved gjennomføringa av samtalen. Samtalen skal dokumenterast.

Dersom ein overtalig tilsett ikkje takkar ja til tilbodet ein får, vil arbeidsgjevar starta ein ordinær oppseiingsprosess etter lov og avtaleverk. Arbeidstilhøvet går eventuelt til opphøyr 31.12.19.

### ✓ **Prinsipp for innplassering av leiarstillingar:**

Ved einingar som vert vidareførte utan vesentlege endringar inn i ny kommune, vert noverande leiar verande i stillinga si i nye Øygarden kommune.

Når det gjeld toppleiarstillingar og leiarstillingar innanfor administrasjon og leiing vert ordinære reglar om rettskrav og øvrig lov- og avtaleverk følgt.

### ✓ **Nærare om rettskrav**

Rettskrav er eit omgrep som er utvikla i rettspraksis. Kjerna i omgrepet er at dersom ei nyoppretta stilling i ny kommune medfører ei vesentleg vidareføring av tidlegare stilling, så vil ikkje arbeidsgjevar stå fritt til å bytta ut vedkomande med ein ny leiar. Då vil vedkomande leiar ha rettskrav til stillinga. Eventuelle rettskrav frå leiarar må vurderast konkret i kvart tilfelle.

Om det er fleire som konkurrerer om same ledige stilling, vert det lagt vekt på kompetanse, røynsle og at kandidaten er personleg eigna. Ansiennitet er berre avgjerande under elles like vilkår.

Det er lagt føringar for ein intern rekruttering. Om ein har interne kandidatar som kan fylla aktuell stilling, så vert intern kandidat tilsett. Ekstern utlysing skal berre verta nytta om ein ikkje har interne kvalifiserte kandidatar.

### **Ein ser føre seg to alternativ for innplassering:**

- 1) Frivillig og avtalt ordning mellom arbeidsgjevar og dei tilsette
- 2) Direkte innplassering





### Alternativ 1) Frivillig og avtalt ordning mellom arbeidsgjevar og dei tilsette

Det er ønskeleg å gjennomføra ei frivillig og avtalt ordning mellom arbeidsgjevar og dei tilsette på leiarnivå som handlar om at ein gjev leiarar høve til å søkja på nye stillingar i nye Øygarden kommune.

Leiarar som kan ta del i ei slik avtalt og frivillig ordning, er leiarar som minimum er tilsett på einingsleiarnivå.

Arbeidsgjevar ser føre seg at det skal inngåast ein avtale mellom tillitsvalde og arbeidsgjevar som vert eit bindande styringsdokument. I tillegg må kvar einskild tilsett akseptera å verta ein del av avtalen.

Dei tilsette som ikkje når opp i søkjarprosessen, får tilbod om anna høveleg arbeid. Dersom ein tilsett ikkje takkar ja til tilbodet ein får og eventuelle andre tiltak er vurdert, så vert det å betrakta som ei oppseiing frå arbeidsgjevar og arbeidstilhøvet går til opphøyr 31.12.19.

Dersom ein leiar ikkje ønskjer å vera med på ei slik frivillig ordning, så er det alternativ 2 om innplassering som er aktuelt. Ein leiar har alltid høve til å fremja rettskrav, sjå nærare under pkt. 7.

### Alternativ 2- Direkte innplassering:

Først må ein vurdera om nokon har rettskrav til stillinga. Viss ingen har rettskrav, må ein vurdera om stillinga kan vera anna høveleg arbeid for andre leiarar. Viss ja, og det berre er ein kandidat, så vert vedkomande plassert i stillinga. Dersom stillinga er aktuell for fleire, vert det ei vurdering ut frå kompetanse og kven som er best skikka for jobben (kvalifikasjonsprinsippet). Ansiennitet er berre avgjerande under elles like vilkår. Dei som ikkje vert tilsett er å betrakta som overtalige og må få tilbod om anna høveleg arbeid. Dersom ein tilsett ikkje takkar ja til tilbodet ein får, og eventuelle andre tiltak er vurdert, så vert det å betrakta som ei oppseiing frå arbeidsgjevar og arbeidstilhøvet går til opphøyr 31.12.19.

#### ✓ **Permisjonar**

Dette punktet omfattar ikkje lovbestemte permisjonar, t.d. svangerskapspermisjon.

I perioden vert eventuell permisjon innvilga frå den respektive kommunen og ikkje den einskilde stillinga. Tilsette som får innvilga permisjon, kan ikkje pårekna å koma tilbake til same stillinga.

Permisjon utover 01.01.20 kan ikkje påreknast. For tilsette som allereie har fått innvilga permisjon utover 01.01.20 får sjølvstekt behalda permisjonen sin.



✓ **Mellombelse tilsettingar**

Den einskilde kommunen kan innanfor rammene av arbeidsmiljølova tilsetja mellombels fram til 31.12.19. Mellombelse avtalar med varigheit utover 31.12.19 skal behandlast etter dialog med rådmennene. Øygarden kommune har no eit kommunestyrevedtak om at ingen skal tilsetjast i mellombelse stillingar.

## 8) Verkemiddel for å behalda kompetanse

Det er eit mål og eit ynskje at alle medarbeidarar vert med inn i nye Øygarden kommune.

✓ **Lønstilskot**

Det kan gis lønstilskot for å behalda dei som vert vurderte som sentrale nøkkelpersonar, og gjeld soleis ikkje berre leiarar. Lønstilskotet skal sikra at ein ikkje mistar kritisk kompetanse i omstillingsperioden fram mot 31.12.19. Tilskotet vert gitt selektivt og er pensjonsgjevande. Avgjerdsmynde ligg hos rådmannen i den einskilde kommunen. Lønstilskot kan nyttast frå omstillingsavtalen er vedteke til ny kommune vert etablert frå 01.01.20.

## 9) Sluttvederlag og støtte til studium

✓ **Støtte til studium/vidareutdanning**

Som eit alternativ til sluttvederlag, kan arbeidsgjevar tilby stønad til studium/vidareutdanning. Sluttvederlag/studium krev at arbeidstakar sjølv seier opp stillinga si, og seier frå seg fortrinnsrett til stilling i Nye Øygarden kommune. Bruk av støtte til studium/vidareutdanning vert først aktuelt når ein har vurdert alternativt arbeid for overtalige tilsette.



NYE ØYGARDEN  
KOMMUNE

### ✓ **Sluttvederlag**

Eit tilbod om sluttvederlag vil kunna hjelpa til bemanningsmessige tilpassingar der oppgåver eller roller vert borte. Dersom verkemiddel er prøvd for den overtalige utan at det er funne ei tenleg løysing, kan arbeidsgjevar tilby sluttvederlag med inntil 6 månaders løn + feriepengeopptening. Slik løn gjev ikkje rett til sjukepengar frå arbeidsgjevar. I spesielle tilfelle, til dømes ved ansiennitet utover 10 år i Fjell, Sund og Øygarden kommunar og/eller kort tid til oppnådd pensjonsalder, kan perioden utvidast til 12 månader. Eventuell bruk av sluttvederlag skal drøftast med tillitsvalde. Sluttvederlag krev at arbeidstakar sjølv seier opp stilling si, og seier frå seg fortrinnsrett til stilling i Nye Øygarden kommune. Bruk av sluttvederlag vert først aktuelt når ein har vurdert alternativt arbeid for overtalige tilsette.

Dersom verkemidlane i punkt 9 skal brukast, skal det gjerast i samråd med partssamansett utval (PSU).

## **10) Særavtaler**

Alle særavtaler i dei tre kommunane skal kartleggjast. Ein bør sjå på utløpstidspunkt og inngå nye avtaler med verknad frå 01.01.20.

## **11) Felles løns- og arbeidsvilkår**

Personalpolitiske reglement skal utarbeidast administrativt, i samarbeid med dei tillitsvalde. Mellom anna skal det utarbeidast ein lønspolitisk plan med verknad frå 01.01.20 kor eit sentralt mål er harmonisering av løn.

## **12) Endringar i omstillingsavtalen**

Eventuelle endringar av omstillingsavtalen skal til handsaming i PSU. Forslag til endringar kan koma frå begge partar.



NYE ØYGARDEN  
KOMMUNE

*Skjenet, 17.04.18*

**Føkevalde:**

\_\_\_\_\_

Kari Anne Landro

\_\_\_\_\_

Nils Kåre Skoge

\_\_\_\_\_

Jogeir Sognnæs

\_\_\_\_\_

Marianne Sandahl Bjørøy

\_\_\_\_\_

Tom Georg Indrevik

\_\_\_\_\_

Anita Garlid Johannessen

\_\_\_\_\_

Børge Haugetun

\_\_\_\_\_

Silvia Haugland

\_\_\_\_\_

Espen Harkestad

**Tillitsvalde:**

\_\_\_\_\_

Cathrine Olsen

\_\_\_\_\_

Hildegunn Høyland

\_\_\_\_\_

Nina Zandstra

\_\_\_\_\_

Bodil Aleksandersen

\_\_\_\_\_

Vibecke Hodnekvam

\_\_\_\_\_

Solveig D. Rong

## Endringar i omstillingsavtalen etter handsaming i PSU 22.03.18:

Oversikta følgjer rekkjefølga slik dei kjem fram av møteprotokollen.

### Tekniske justeringar:

- ✓ Pkt. 7 «Rekruttering / innplassering til Nye Øygarden kommune;

-1.setning, fjerne dato «1.kvartal 2018».

Ny tekst:

«Ny administrativ organisasjonsstruktur er ei prioritert oppgåve.»

- 4. avsnitt siste setning, fjerne dato «16.04.18»

Ny tekst:

«Tilsettingsmynde for nye Øygarden kommune vert eiga sak til Fellesnemnda.»

- ✓ Pkt. 3 «Verksemdoverdraging»;

- hakepunkt 1, «Løn» - skrive om siste setning til «Faste tillegg vert i utgangspunktet ikkje vurdert vidareført til stilling i nye Øygarden kommune med mindre ansvar og nye oppgåver tilseier det».

Ny tekst:

Faste tillegg vert i utgangspunktet ikkje vidareført til stilling i nye Øygarden med mindre ansvar og nye oppgåver tilseier det.

- ✓ Pkt. 6 «Rekruttering i omstillingsperioden»;

- Byte ut 1.setning: «Allereie etablerte stillingsgrupper og omstillingsutval i kommunane held fram med arbeid sitt», med følgjande setning: «Det vert oppretta ei felles overordna stillingsgruppe som dekkjer alle tre kommunane».

Ny tekst:

«Det vert oppretta ei felles overordna stillingsgruppe som dekkjer alle tre kommunane. Drøftingsplikten ivaretaast i den overordna stillingsgruppa.»

- ✓ Pkt. 8 «Verkemiddel for å behalde kompetanse»;

- Hakepunkt 2) «Kompensasjon for skifte av arbeidsstad» bør utgå.

Punktet er fjerna.

- ✓ Pkt. 9 «Sluttvederlag og støtte til studium»;

- Ny setning heilt nedst i punktet: «Dersom verkemidlane i punkt 9 skal brukast, skal det gjerast i samråd med partssamansett utval (PSU)

Ny tekst:

«Dersom verkemidlane i punkt 9 skal brukast, skal det gjerast i samråd med partssamansett utval (PSU)

- ✓ Pkt. 9 «Sluttvederlag og støtte til studium»;
- Bytte om rekkefølga på hakepunkt 1 og 2.

Ny tekst:

#### 9) Sluttvederlag og støtte til studium

- ✓ Støtte til studium/vidareutdanning

Som eit alternativ til sluttvederlag, kan arbeidsgjevar tilby stønad til studium/vidareutdanning. Sluttvederlag/studium krev at arbeidstakar sjølv seier opp stillinga si, og seier frå seg fortrinnsrett til stilling i Nye Øygarden kommune. Bruk av støtte til studium/vidareutdanning vert først aktuelt når ein har vurdert alternativt arbeid for overtalige tilsette.

- ✓ Sluttvederlag

Eit tilbod om sluttvederlag vil kunna hjelpa til bemanningsmessige tilpassingar der oppgåver eller roller vert borte. Dersom verkemiddel er prøvd for den overtalige utan at det er funne ei tenleg løysing, kan arbeidsgjevar tilby sluttvederlag med inntil 6 månaders løn + feriepengeopptening. Slik løn gjev ikkje rett til sjukepengar frå arbeidsgjevar. I spesielle tilfelle, til dømes ved ansiennitet utover

10 år i Fjell, Sund og Øygarden kommunar og/eller kort tid til oppnådd pensjonsalder, kan perioden utvidast til 12 månader. Eventuell bruk av sluttvederlag skal drøftast med tillitsvalde. Sluttvederlag krev at arbeidstakar sjølv seier opp stilling si, og seier frå seg fortrinnsrett til stilling i Nye Øygarden kommune. Bruk av sluttvederlag vert først aktuelt når ein har vurdert alternativt arbeid for overtalige tilsette.

Dersom verkemidlane i punkt 9 skal brukast, skal det gjerast i samråd med partssamansett utval (PSU).

- ✓ I innleiinga «Omstillingsavtale» står det to kulepunkt;
- Kulepunkt 1, endre årstal til 2017 slik at setninga blir «Fjell, Sund og Øygarden kommune vedtok i juni 2017 å slå seg saman».

Ny tekst:

- Fjell, Sund og Øygarden kommune vedtok i juni 2017 å slå seg saman.

- ✓ Kulepunkt 2, vis også til intensjonsavtala kapittel 11 – Kommunen som arbeidsgjevar – administrative prosessar.

Ny tekst:

- Avtalen byggjer på Arbeidsmiljølova(Aml), Hovudavtalen(HA) og Hovudtariffavtalen(HTA). I tillegg har intensjonsavtalen frå 7. mars 2016 vore førande for vilkåra i avtalen, særleg pkt . 11 om Kommunen som arbeidsgjevar- administrative prosessar.

- ✓ Pkt. 2 «Føremål»;
- Tekstedel / sitat frå arbeidsmiljølova utgår.

Ny tekst:

## 2)Føremål

- ✓ Avtalen skal sørgja for at dei tilsette har tryggleik i arbeidstilhøvet under omstillingsarbeidet.
- ✓ Avtalen har som mål å sikra ein ryddig og føreseieleg prosess for tilsette i Fjell, Sund og Øygarden.
- ✓ Prosessen skal vera kjenneteikna av god medverknad frå dei tilsette sine representantar og konstruktiv dialog mellom partane.
- ✓ Avtalen skal skapa grunnlag for ein felles og samlande arbeidsgjevarpolitikk i nye Øygarden kommune.

- ✓ Pkt. 7 «Rekruttering/ innplassering til nye Øygarden kommune»;

- Hakepunkt «Nærare om rettskrav» – rediger og kort ned tekst til å berre innehalde formalitetane rundt rettskrav.

Ny tekst:

Rettskrav er eit omgrep som er utvikla i rettspraksis. Kjerna i omgrepet er at dersom ei nyoppretta stilling i ny kommune medfører ei vesentleg vidareføring av tidlegare stilling, så vil ikkje arbeidsgjevar stå fritt til å bytta ut vedkomande med ein ny leiar. Då vil vedkomande leiar ha rettskrav til stillinga. Eventuelle rettskrav frå leiarar må vurderast konkret i kvart tilfelle.

✓ Pkt. 12 «Endringar i omstillingsavtala»;  
- Stram opp og konkretiser teksten i avsnittet.

Ny tekst:

Eventuelle endringar av omstillingsavtalen skal til handsaming i PSU. Forslag til endringar kan koma frå begge partar.