

Innhald

1.	Omstillingsavtale	2
1.1	Partane i avtalen.....	2
1.2	Bakgrunn	2
1.3	Einingar som vert overført samla til Alver kommune.	2
2.	Arbeidstakar sine rettar etter omstillingsavtalen	2
2.1	Løn	2
2.2	Rett på jobb (garanti mot oppseiing)	2
3.	Omstillingsprosessen.....	3
3.1	Omstillingsutval	3
3.2	Drøftingsmøte	3
3.3	Endringar innanfor arbeidsgjevar sin styringsrett/tilvising av stilling.....	3
3.4	Endringsoppseiing	3
3.5	Intern utlysing.....	3
4	Handtering av overtalige	4
4.1	Overtalige	4
4.2	Fortrinnsrett for overtalige som søker nye jobbar.....	4
4.3	Mellombels plassering.....	4
4.4	Kompetansetiltak	4
4.5	Bistand til alternativt arbeid.....	4
4.6	Sluttvederlag	5
5	Andre tilhøve	5
5.1	Reservasjonsrett.....	5
5.2	Opplæring.....	5
5.3	Nærare om berekning av ansiennitet.....	5
5.4	Løns- og arbeidsvilkår og arbeidsgjevarpolitikk	5
5.5	Endringar i omstillingsavtalen	5

1. Omstillingsavtale

1.1 Partane i avtalen

Følgjande avtale er inngått mellom: Arbeidsgjevar i Lindås, Meland og Radøy kommunar representert ved rådmennene, og tilsette representert ved hovudtillitsvalde i partssamansett utval for Alver kommune. Når Alver kommune er etablert som eige rettssubjekt, føreset den nye kommunen å tre inn i denne avtalen. Avtalen er endeleg godkjend av fellesnemnda, i møte XXXX (tentativt 4.12.17)

1.2 Bakgrunn

Lindås, Meland og Radøy kommune vedtok i juni 2016 å slå seg saman.

Denne avtalen har som mål å sikre ein føreseieleg omstillingsprosess for alle kommunane sine tilsette. Arbeidet skal kjenneteiknast av god medverknad frå tilsette sine representantar og samhandling mellom partane.

Avtalen byggjer på Arbeidsmiljølova, Hovudavtalen og Hovudtariffavtalen. I tillegg har intensjonsavtalen frå 8. juni 2016 vore førande for vilkåra i avtalen.

Omstillingsavtalen skal vere gjeldande for prosessen fram til det er gjennomført tilvising til oppretta stillingar og eventuelle overtalige har motteke overtaligattest. I tillegg gjev avtalen rettar og plikter for tilsette fram til og med 31.12.2024.

1.3 Einingar som vert overført samla til Alver kommune.

Det vil vere 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. Oversikt over kva einingar dette gjeld, vil bli drøfta med dei tilsette sine organisasjonar.

2. Arbeidstakar sine rettar etter omstillingsavtalen

Kommunesamanslåinga inneber verksemdoverdraging, og arbeidsmiljølova kap. 16 gjeld.

Intensjonsavtalen seier følgjande: «Alle tilsette har rett på jobb i den nye kommunen og skal ikkje få reduksjon i løn.» Omstillingsavtalen legg til grunn følgjande forståing:

2.1 Løn

Alle tilsette beheld minimum si gjeldande lønsplassering (grunnløn), jf. arbeidsmiljølova §16-2. Ved evt. overgang til lågare løna stilling, beheld ein noverande lønsplassering som ei personleg ordning, jf. HTA kap 1 §3.4.1. Funksjonstillegg, godtgjersle for særskilt arbeidstid og andre ulempetillegg fell bort dersom ulempa ikkje er knytt til ny stilling.

2.2 Rett på jobb (garanti mot oppseiing)

Garantien gjeld eventuelle oppseiingar som kan relaterast til innskrenkingar/rasjonalisering og effektivisering, som følgje av kommunesamanslåinga og avgrensast i tid, fem år – fram til og med 31.12.2024.

Garantien er gjeldande så lenge arbeidstakar tek imot anna passande arbeid, eventuelt anna arbeid dersom passande arbeid ikkje er mogleg å tilby.

I praksis betyr det at arbeidstakar må ta imot tilvist stilling for å oppretthalde vernet mot oppseiing.

3. Omstillingsprosessen

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. I denne samanhengen opprettar Alver kommune eit omstillingsutval, sjå kapittel 3.1 – Omstillingsutval.

Tilsette som er omfatta av omstillingsavtalen, har moglegheit til å melde interesse for endring av arbeidsstad/oppgåver. Dette gjerast i møte, før medarbeidar vert tilvist nytt arbeid, mellom næraste overordna og medarbeidar.

3.1 Omstillingsutval

Det opprettast eit omstillingsutval som skal handtere detaljar knytt til tilvising av stilling, overtalige og handsaming av den einskilde medarbeidar. Utvalet er samansett av tre tillitsvalde frå partssamansett utval og programansvarleg, eller den han peikar ut. Utvalet er eit koordinerande utval med uttalerett. Mynde er lagt til programansvarleg eller den han delegerer slik mynde.

3.2 Drøftingsmøte

Tilsette som omfattast av endringar i sitt tilsettingsforhold, har rett på drøftingsmøte. Den tilsette kan ta med seg ein tillitsvald eller annan rådgjevar. I dette møtet kan den tilsette melde interesse for endring av arbeidsstad/oppgåver og melde frå om spesielle høve som ønskast ivaretatt.

3.3 Endringar innanfor arbeidsgjevar sin styringsrett/tilvising av stilling

Ved endringar innanfor styringsretten, vert den tilsette tilvist ny stilling/oppgåve, og det utarbeidast ny arbeidsavtale.

Tilvisinga skjer på bakgrunn av følgjande prioriterte vurderingsmoment:

1. Kompetanse; både formell og erfaringsbasert kompetanse
2. Personleg eigna/skikka for stillinga
3. Tenesteansiennitet, samla i kommunane

Andre særskilde høve, knytt til den einskilde tilsette, vil kunne vera førande for innplassering i ny organisasjon.

Basert på eventuell tilvisingssamtale og vurderingsmoment vert det laga ei innstilling til kvar enkelt stilling. Konklusjonane drøftast fortløpande i omstillingsutvalet.

Kvar tilsett vil deretter få brev med tilvising.

Tilsette har rett til å klage på tilvisingsvedtaket. Klagen vil først bli drøfta i omstillingsutvalet, før det vert gjort endelig vedtak av programansvarleg.

3.4 Endringsoppseiing

Ved endringar utanfor arbeidsgjevar sin styringsrett, vil den tilsette fåendringsoppseiing frå dagens stilling med tilbod om ny stilling, alternativt overført som overtalig. Endringsoppseiing skal skje etter handsaming i tråd med kriterar for tilvising i punkt 3.3.

3.5 Intern utlysing

Stillingar som det ikkje vert direkte innplassering til, lysast først ut internt.

4 Handtering av overtalige

4.1 Overtalige

Som overtalige i høve til desse reglane, reknast arbeidstakarar som er fast tilsett i Meland, Radøy eller Lindås kommune og som vert utan definert stilling ved kommunesamanslåinga, eller i samband med denne.

Dersom vilkåra for overtal er til stades og den tilsette er erklært overtalig, skal næraste leiar utferdige overtaligattest, som dokumentasjon ved framtidig krav om fortrinnsrett.

Arbeidstakar er pliktig til å overta anvist arbeid. Dersom arbeidstakar motset seg å ta anna arbeid, kan kommunen gå til oppseiing.

4.2 Fortrinnsrett for overtalige som søker nye jobbar

Når det blant søkerane til ei stilling er overtalige som har dei nødvendige kvalifikasjonane, har kommunen plikt til å tilsetje slik søker. Søker overtalig arbeidstakar høgare stilling enn den vedkommande har hatt, har slik søker ikkje fortrinnsrett.

Det er eit krav at den overtalige arbeidstakaren har dei nødvendige kvalifikasjonane (jf. pkt. 1-3 under tilvising). Det er ikkje nødvendig at søkeren er best kvalifisert.

Dersom manglar ved kvalifikasjonane kan rettast ved tilleggsutdanning, kan søkeren tilsetjast på vilkår av at vedkommande tek slik tilleggsutdanning.

4.3 Mellombels plassering

Dersom den overtalige ikkje har tilstrekkelege kvalifikasjonar for den nye stillinga (pkt. 1 og 2 i vurderingskriterium), kan det gjerast ei mellombels omplassering for inntil eitt år. Sjå også pkt. 5.2. Passar han/ho ikkje inn i omplassert stilling, er den tilsette framleis å rekna som overtalig og handsamast etter desse reglane. Vedkommande som har vore mellombels omplassert, vert å betrakta som overtalig frå den dag den mellombels omplasseringa endar. Fast tilsetjing kan skje utan at stillinga kunngjerast, men skal følgje prosedyrar i tråd med omstillingsavtalen.

4.4 Kompetansetiltak

Overtalige medarbeidarar kan få tilbod om kompetansegejvande tiltak. Tiltak med kostnad for arbeidsgjevar under 1G, medfører ikkje tilbakebetaling/arbeidsplikt dersom arbeidstakar vel å seie opp si stilling. Kompetansetiltak med kostnad over 1G, medfører arbeidsplikt i to år etter avslutta utdanning.

4.5 Bistand til alternativt arbeid

Overtalig arbeidstakar som sjølv ønskjer arbeid utanfor kommunen, har rett til assistanse frå rekrutteringsbedrifter kommunen har avtale med, for å skaffe seg slikt alternativt arbeid. Assistansen skjer utan utgifter for den overtalige. Nærare retningslinjer for omfanget av bistanden vert utarbeidd.

Dersom overtalig arbeidstakar går ut i vikariat utanfor kommunen, vert det gjeve automatisk permisjon utan løn, for vikariatets varigheit. Overtalig arbeidstakaren fast stilling utanfor kommunen, er verksemda forplikta til å gi arbeidstakaren ei tidsavgrensa, uløna permisjon, avgrensa til 6 månader. Same rettar gjeld overtalige som på eiga hand skaffar seg arbeid utanfor kommunen.

4.6 Sluttvederlag

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 Lindås, Radøy eller Meland kommune og/eller kort tid til oppnådd pensjonsalder, kan perioden utvidast til 12 månader.

Som eit alternativ til sluttvederlag, kan arbeidsgjevar tilby stønad til studium/vidareutdanning. Sluttvederlag/studium krev at arbeidstakar sjølv seier opp si stilling, og seier frå seg fortrinnsrett til stilling i Alver kommune.

5 Andre tilhøve

5.1 Reservasjonsrett

Dersom tilsette i Meland, Radøy eller Lindås kommune vel å reservere seg mot tilsetjing i Alver kommune, vert dette å rekne som ei oppseiing frå den tilsette. Siste arbeidsdag og dag med løn, vert då 31.12.19, og arbeids og tilsettingsforhold vert rekna som avslutta, utan krav på ytingar avtalt i omstillingsavtalen.

5.2 Opplæring

Avdelinga som tek imot ein overtalig arbeidstakar, har eit sjølvstendig ansvar for ei hensiktsmessig opplæring, slik at den overtalige så raskt som mogleg kan lære seg å beherske dei nye arbeidsoppgåvene. Verksemda skal leggje stor vekt på introduksjon og oppfølging av overtalige.

5.3 Nærare om berekning av ansiennitet

Ansiennitet opparbeidd i Lindås, Meland og Radøy kommunar gjeld og for Alver kommune.

5.4 Løns- og arbeidsvilkår og arbeidsgjevarpolitikk

Avtalar knytt til løn og arbeidsvilkår skal handsamast i tråd med AML § 16-2.

Lokale særavtaler skal kartleggast og det skal så langt det er mogleg og før samanslåinga klargjerast kva avtaler som det er aktuelt å reservere seg mot. Seinast innan tre veker etter samanslåinga skal arbeidsgjevar skriftleg erklære kva for lokale særavtaler i dei tre kommunane som Alver kommune reserverer seg mot. Nye særavtaler skal førebuast med dei tillitsvalde og vert endeleg forhandla om i Alver kommune, etter 1.1.2020.

PSU utarbeider framlegg til overordna arbeidsgjevarpolitikk for Alver kommune og administrasjonsutvalet i Alver kommune gjer endeleg vedtak.

Personalpolitiske reglement skal utarbeidast administrativt, i samarbeid med dei tillitsvalde.

5.5 Endringar i omstillingsavtalen

Etter drøftingar kan omstillingsavtalen endrast. Politisk prinsipielle endringar vert vedteke av fellesnemnda.