



Omstillingsavtale

Hurum, Røyken og Asker kommune

1. Generelt

1.1 Avtalens parter

Følgende avtale er inngått mellom:

Arbeidsgiver i Hurum kommune, Røyken kommune og Asker kommune; representert ved de tre rådmennene, og ansattes representere i de tre kommuner; representert ved ansattrepresentantene i felles partssammensatt utvalg for nye Asker kommune.

Når Nye Asker kommune er etablert som eget rettssubjekt, oppfordres den nye kommunen til å tiltre denne avtalen.

1.2 Formål

Hurum, Røyken og Asker kommune vedtok i juni 2016 å slå seg sammen til én kommune fra 1. januar 2020. Denne avtalen har som formål å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for alle kommunenes ansatte som kjennetegnes av god medvirkning fra ansattes representanter og samhandling mellom partene.

Denne avtalen skal sikre kapasitet og kompetanse for å kunne levere gode tjenester til innbyggerne i de 3 kommunene i omstillingsperioden, og tilrettelegge for bemanning og kompetanse i Asker 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 kommunikasjonsplan for sammenslåingen.

3. Innbemanning/håndtering av ledige stillinger/permisjoner

3.1 Omstillingsutvalg/behandling av ledige stillinger

De tre kommunene etablerer fra 1. februar 2017 et felles omstillingsutvalg. Felles omstillingsutvalg består av de tre HR-sjefene eller annen funksjon utpekt av rådmannen fra arbeidsgiversiden. Arbeidstakerrepresentantene i Felles PSU velger en tillitsvalgt fra hver av de tre kommunene til å representere de ansatte i omstillingsutvalget.

De tre kommunene skal ikke utlyse ledige nøkkel-/lederstillinger i de tre kommunene før ledige stillinger er behandlet i felles omstillingsutvalg.

Dette gjelder leder-/nøkkelstillinger innenfor administrasjon og ledelse, og innenfor ikke stedbundne tjenester i de øvrige tjenesteområdene/sektorene.

Omstillingsutvalget skal vurdere om stillingene skal utlyses internt i de tre kommunene eller eksternt.

Ansettelse i den enkelte kommune skjer i henhold til den enkelte kommunes delegeringsreglement.

Felles omstillingsutvalg innstiller til rådmannen i kommunen hvor ledighet oppstår.

Rådmannen konsulterer de øvrige rådmennene (inkl. rådmann i Nye Asker kommune) før beslutning om utlysning og ansettelse fattes.

3.2 Ansettelse av ledere i nye Asker kommune

Fellesnemnda ansetter ny rådmann. Rådmannen ansetter sin ledergruppe. Leder av fellesnemnda konsulteres i rekruttering av toppledere jf. intensjonsavtalen punkt 3.4.a. Ansettelse i leder-/nøkkelstillinger utover toppledergruppen, kan først finne sted etter at nødvendige reglementer(delegeringsreglement, ansettelsesreglement osv) er etablert.

3.3 Midlertidige ansettelse

Den enkelte kommune kan innenfor rammen av arbeidsmiljøloven, ansette midlertidig for et tidspunkt frem til 31. desember 2019. Midlertidige avtaler som har en varighet utover dette tidspunktet, skal behandles i omstillingsutvalget, jf. punkt 3.1.

3.4 Permisjoner

Dette punktet omfatter ikke lovbestemte permisjoner, som for eksempel svangerskapspermisjon osv. 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 jf. punkt 3.1.

4. Virkemidler for å beholde kompetanse

4.1 Lønnstilskudd

Det kan gis et tidsbegrenset lønnstilskudd for å beholde sentrale nøkkelpersoner frem til 31. desember 2019. Dette er et lønnstilskudd for ikke å miste kritisk kompetanse i prosessperioden. Lønnstilskuddet gis selektivt, og er pensjonsgivende. Tilskuddet kan gis som et månedlig beløp eller som en bonus som utbetales etter for eksempel 1. januar 2020. Hvem som eventuelt skal omfattes av ordningen beslattes av rådmennene.

4.2 Kartlegging av kompetanse

Det er en prioritert oppgave å kartlegge kompetanse og kapasitet innenfor administrasjon og ledelse og ikke-stedbundne tjenester innenfor de øvrige tjenesteområdene/sektorene. Dette arbeidet bør starte så snart som praktisk mulig i 2017, ref vedtatt styringsdokument

5. Virksomhetsoverdragelse/bemanningsplan/overtallighet

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 i forbindelse med kommunesammenslåingen. De ansatte beholder sine lønns- og arbeidsvilkår.

5.2 Bemanningsplan

Ny organisasjons- og bemanningsplan er en prioritert oppgave med tidsfrist Q4/2017. Fristen er avhengig av at politisk struktur besluttes tilstrekkelig tidlig nok til at fristen er mulig. Ny organisasjons- og bemanningsplan bygges trinnvis fra toppen.

5.3 Overtallighet

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. Dette kan ikke finne sted før etter at ny bemanningsplan er på plass.

Straks en bemanningsplan foreligger og det er kjent at en ansatt vil være definert som overtallig etter 1. januar 2020, skal det gjennomføres en kartleggingssamtale med vedkommende.

Formålet med kartleggingssamtalen er å identifisere annet egnet arbeid, basert på vedkommendes 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 HR-sjefer) utarbeides det stillingsprofiler med kompetansekrav.

Alle overtallige skal sikres tilbud om annet egnet arbeid i den nye kommunen.

5.4 Rettskrav/fortrinnsrett

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

Dersom en ledig stilling kan være annet, egnet arbeid for flere overtallige, legges kompetanse og personlig egnethet til grunn. Ansiennitet er avgjørende kun under ellers like vilkår.

5.5 Nye stillinger

Det skal også utarbeides stillingsprofiler med kompetansekrav i de tilfeller ny bemanningsplan inneholder stillinger som ikke eksisterer i dagens tre kommuner.

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. 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 tre kommunene kartlegges. Utløpstidspunkt må harmoniseres og nye felles avtaler inngås i god tid før 1. januar 2020.

7. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår

De tre kommunene sees på som et felles arbeidsmarked med virkning fra 1. januar 2017. Dette innebærer i praksis at kommunene ikke bør konkurrere unødig om arbeidskraften. Lønn og andre goder bør så snart som praktisk mulig harmoniseres. De 3 kommunene vil allerede fra og med tariffoppgjøret 2017 harmonisere 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.

8. Varighet

Avtalen gjelder fra 1. februar 2017 til og med 31. desember 2019.