

Omstillingsavtale

1. Generelt

1.1 Avtalens parter

Følgende avtale er inngått mellom:

Arbeidsgiver i Aurskog-Høland kommune og Rømskog kommune; representert ved de to rådmennene, og ansattes representanter i de to kommuner; representert ved ansattrepresentantene i felles partssammensatt utvalg for den nye kommunen.

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

1.2 Formål

Aurskog-Høland kommune og Rømskog kommune ble besluttet sammenslått av Stortinget 8. juni 2017 til én kommune fra 1. januar 2020. Denne avtalen har som formål å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for alle kommunenes ansatte. Prosessen skal 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 kommunene i omstillingsperioden, og tilrettelegge for bemanning og kompetanse i den nye kommunen etter 1. januar 2020.

Omstillingsarbeidet skal gjennomføres i samsvar med de forpliktelser partene har etter intensjonsavtalen, 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.

Tillitsvalgte informeres fortløpende og involveres så tidlig som mulig i overordnede prosesser.

3. Samarbeid om ansettelser frem til sammenslåing

3.1 Omstillingsutvalg

Felles omstillingsutvalg består av HR-sjefene eller annen funksjon utpekt av rådmannen fra arbeidsgiversiden. Arbeidstakerrepresentantene i prosjektgruppen velger en tillitsvalgt fra hver av kommunene til å representere de ansatte i omstillingsutvalget. Medlemmene må ha en personlig vara i tilfelle inhabilitet.

3.2 Oppgaver og myndighet

Omstillingsutvalget har ansvaret for å sikre samarbeid mellom partene om ansettelser frem til sammenslåing.

Videre har omstillingsutvalget ansvar for:

- Kartlegging av duplikatstillinger i fremtidig kommune.
 - a. Avklare kompetanse, personlig egnethet til stilling, behov og ønsker hos ansatte og organisasjonen.
 - b. Foreslå innplassering av ansatte overfor rådmannen i den nye kommunen.

Kartleggingen skal finne sted i løpet av første halvår 2018 og innplassering i nye stillinger skal skje så snart som mulig og senest innen utløpet av 1.kvartal 2019.

3.3 Behandling av ledige stillinger

Partene skal samarbeide om ansettelser frem til sammenslåing.

Stillinger, der det foreligger et potensiale for samarbeid mellom partene, eller som kan løse duplikatsituasjoner skal behandles i omstillingsutvalget.

Omstillingsutvalget skal vurdere om stillinger nevnt ovenfor skal utlyses internt i de to kommunene eller eksternt. Det skal vektlegges om ansettelse på tvers av eksisterende organisasjoner kan begrense omstillingsoppgaver ved sammenslåing. Omstillingsutvalget innstiller overfor rådmannen i den kommunen ansettelsen skal finne sted.

3.4 Midlertidige ansettelser

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.

3.5 Permisjoner

Permisjon utover 1. januar 2020 kan ikke påregnes og slike søknader skal behandles i omstillingsutvalget jf. punkt 3.1. Ansatte som får innvilget permisjon kan ikke påregne å komme tilbake til samme stilling.

Dette punktet omfatter ikke lovbestemte permisjoner, som for eksempel foreldrepermisjon osv.

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.

Eventuelle saker skal behandles i omstillingsutvalget og besluttes av rådmannen i den enkelte kommunen.

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 på sammenslåingstidspunktet.

5.2 Overtallighet

Overtallighet eksisterer i realiteten ikke før etter 1. januar 2020.

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

Omstillingsutvalget har ansvar for gjennomføring av prosessen.

5.3 Rettskrav/fortrinnsrett

Dersom enkeltpersoner fremmer rettskrav eller fortrinn til stilling, skal dette behandles av omstillingsutvalget i h.h.t. gjeldende lokale avtaler, sentrale avtaler og lover. Fram til ny rådmann er ansatt innstiller omstillingsutvalget til fellesnemnd.

Krav knyttet til rådmansstillingen skal behandles av ansettelsesutvalget for ansettelse av ny rådmann, nedsatt av fellesnemnden. Ansettelsesutvalget innstiller i saken overfor fellesnemnda.

5.4 Kompensasjon for skifte av arbeidssted

Ingen ansatte skal få kompensasjon for å flytte arbeidssted.

5.5 Sluttvederlag

Dersom alle øvrige virkemidler er prøvd, uten at man har funnet en ny stilling for en ansatt, og arbeidsgiver vurderer det som formålstjenlig, kan det tilbys sluttvederlag.

Sluttvederlag kan gis med et beløp som tilsvarer 6 måneders lønn. I **helt** 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 i fremtidig kommune.

6. Særavtaler

Alle særavtaler i kommunene må kartlegges.

Nye felles særavtaler bør inngås i god tid før 1. januar 2020.

7. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår

Kommunene sees på som et felles arbeidsmarked. Dette innebærer i praksis at kommunene ikke bør konkurrere unødig om arbeidskraften. Lønn og andre goder bør så snart som praktisk mulig harmoniseres.

Kommunene vil fra og med tariffoppgjøret 2018 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. Dette gjelder også for sammenlignbare stillinger i kapittel 3 og 5 med samme krav til utdanning, ansvar og oppgaver.

8. Varighet

Avtalen gjelder fra inngåelse til og med 31. desember 2019.