

OMSTILLINGSAVTALE (utkast)

1. Avtalepartar

Omstillingsavtalen er inngått dd.mm.åå mellom arbeidsgjevarane Hordaland fylkeskommune og Sogn og Fjordane fylkeskommune; representert ved dei to fylkesrådmennene, og hovudsamanslutningane med fire representantar frå kvar av fylkeskommunane.

2. Tidsrom for avtalen

Omstillingsavtalen gjeld i tida frå den er godkjent i fellesnemnda til og med 31. desember 2019.

3. Føremål og verknadsområde

Omstillingsavtalen omfattar alle arbeidstakarar i heil- eller delstilling, med eit fast forpliktande arbeidsforhold i Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar.

Omstillingsavtalen skal nyttast som ein mellombels arbeidsgjevarstrategi og skal sikre føreseielege og gode prosessar for arbeidstakarane i arbeidet med å etablere den nye samanslåtte fylkeskommunen. I gjennomføringsfasen skal fylkeskommunane halde fram med å vere attraktive arbeidsgjevarar for noverande og nye arbeidstakarar.

Omstillingsarbeidet skal gjennomførast i samsvar med dei plikter som partane har etter arbeidsmiljølova, hovudavtalen, hovudtariffavtalen og andre overordna føringar. Dette inneber at desse overordna føringane vil supplere denne avtalen og gi førerang ved eventuell motstrid. Omstillingsavtalen skal også vere retningsgivande for dei underliggjande dokumenta og prosedyrane som skal utarbeidast i overgangsperioden.

Arbeidstakarane har sjølv eit ansvar for å bidra til gode løysingar, mellom anna ved å delta aktivt både i omstillingsprosessen og gjennomføring av tiltak som vert sett i verk.

4. Rettsgrunnlag og styrande dokument

- Arbeidsmiljølova, særskilt kap. 16
- Inndelingslova
- Hovudavtalen (KS)
- Hovudtariffavtalen (KS)
- Intensjonsplan for samanslåing av Sogn og Fjordane og Hordaland (vedteke av fylkestinga i Sogn og Fjordane 2. februar 2017 og Hordaland 3. februar 2017)
- Reglement for fellesnemnda (vedteke av fylkestinga 27. oktober 2017)
- Delegering av mynde til fylkesrådmennene/prosjektleiar (vedteke av fellesnemnda 18. desember 2017)

5. Medraderett og medverknad

Arbeidstakarorganisasjonane sin medraderett går fram av hovudavtalen del B, § 3-1. Arbeidstakarane har den formelle tale- og forslagsretten gjennom tillitsvalde i partsamansett utval (PSU) inn mot den nye fylkeskommunen.

Arbeidstakarorganisasjonane sin medverknad skal i gjennomføringsfasen utøvast gjennom representasjon i ulike prosessar, jf. protokoll mellom KS og organisasjonane av januar 2018 og i samsvar med intensjonsplanen pkt. 6. «Tilsette» 7. avsnitt. Dersom det i løpet av omstillingsprosessen oppstår forhold som det skal drøftast eller forhandlast om under prosessen, skal dette skje fortløpande mellom partane jf. Hovudavtalen del B, §3-1

6. Informasjon

Arbeidstakarane skal gjennom heile omstillingsprosessen få informasjon som er nødvendig for å skape gode og føreseielege arbeidsprosessar.

Arbeidstakarar som vert direkte råka av omstillingsprosessen til dømes ved at noverande stilling fell bort eller vert flytta geografisk, skal få tilbod om særskilt oppfølging, til dømes gjennom bedriftshelsetenesta.

Fylkesrådmennene/prosjektleiari vil jamleg i prosessen gje nødvendig informasjon til dei oppnemnde hovudtillitsvalde for samanslutningane. Desse hovudtillitsvalde vil på tilsvarande måte ha ansvar for å informere og koordinere innspel frå dei andre organisasjonane innan den same forhandlingssamanslutninga.

7. Organisasjonskultur

Fylkesrådmennene/prosjektleiari må i gjennomføringsfasen starte bygginga av ein felles organisasjonskultur i samarbeid med dei tilsette sine representantar, der utarbeiding av visjon og verdiar for den nye fylkeskommunen vil vere sentrale element.

8. Organisasjons- og bemanningsplan

Prosjektleiari har delegert mynde til å fastsetje den administrative organiseringa innanfor ramma av det som går fram av intensjonsplanen pkt. 4.2.

Det vil bli utarbeidd ein bemanningsplan som vil danne grunnlaget for vidare innplassering/ tilsetjing i stillingar. Den må seinast vere klar til 1. juli 2019.

Normale rettskravprinsipp skal følgjast der det vil vere intern konkurranse kring stillingar som ikkje har endra særleg karakter etter samanslåinga.

9. Verkemiddel for å behalde kompetanse

Fylkesrådmannen i den einskilde fylkeskommunen kan vurdere å gje eit tidsavgrensa lønstilskot for å behalde sentrale nøkkelpersonar fram til 31. desember 2019. Dette er eit lønstilskot for ikkje å miste kritisk kompetanse i prosessperioden. Lønstilskotet vert gjeve etter ei individuell vurdering og er pensjonsgjevande.

10. Handtering av ledige stillingar/mellombels tilsetjing/permisjonar

Med verknad frå dd.mm. 2018 vert det innført tilsetjingskontroll i Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar. Dette inneber at fylkesrådmennene/prosjektleiari skal vurdere behovet for ny tilsetjing i alle ledige stillingar før eventuelt utlysing av slike stillingar, med unntak av tannlegar, tannpleiarar og undervisningsstillingar.

Rutinemessig blir alle andre stillingar først lyst ut internt før dei vert lyst ut eksternt.

Mellombels tilsetjing etter arbeidsmiljølova § 14-9 (1) bokstav b), kan skje i ledige stillingar når situasjonen tilseier at stillingar ikkje kan stå ledig. Tilsetjingsperioden for slik tilsetjing er 9-12 månader i avtaleperioden. Ein føresetnad for slik tilsetjing vil vere at tal mellombels tilsette i vakante stillingar ikkje overstig det tal tilsette som det er grunn til å tru vil bli overtalige som følgje av fylkessamanslåinga.

I avtaleperioden vert det eventuelt gjeve permisjon frå den respektive fylkeskommunen og ikkje frå den aktuelle stilling. Arbeidstakarar som får innvilga permisjon kan ikkje rekne med å kome tilbake til den same stillinga.

Det vert ikkje gitt permisjonar utover 1. januar 2020. Dette omfattar ikkje lovbestemte permisjonar.

11. Overtal

Bemanningsplanen, jf pkt 8, er utgangspunkt for vurdering av overtal. I samsvar med den vedtekte intensjonsplanen vert det gjeve særskilt vern mot oppseiing som følgje av overtal «som følgje av samanslåinga» i 5 år frå og med 1. januar 2020. Det vert utarbeidd særskilte retningslinjer for overtal som inneheld kriterium for rangering av overtal. innan 1. januar 2019.

Overtalssituasjonar som oppstår av andre årsaker enn samanslåinga er ikkje omfatta av denne avtalen og skal løysast i samsvar med gjeldande regelverk i hhv Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar fram til og med 31. desember 2019.

Arbeidstakarar som ev. vert overtalige som følgje av «dublering» eller ved behov for ny organisering, vil få tilbod om anna høveleg stilling med utgangspunkt i kompetanse og arbeidserfaring og der ein så langt mogeleg tek omsyn til rimeleg reisetid ved tilbod om endra arbeidstad. Arbeidstakarane må akseptere endring i ansvars- og arbeidsoppgåver, tittel, arbeidsstad og organisering elles.

Endringsoppseiing vil vere aktuelt i situasjonar der eit tilbod om ny stilling inneber (a) ei vesentleg endring i ansvars- og arbeidsområdet og (b) ein elles ikkje vert samde om overføringa.

For den som vert overtalig, og den nye fylkeskommunen ikkje finn høveleg stilling å tilby, kan det heilt unnataksvis gjevast sluttvederlag etter nærare avtale dersom arbeidstakar sjølv seier opp stillinga si.

12. Lokalisering av arbeidsstad

Dersom lokalisering av arbeidsplassar medfører endra arbeidsstad for noverande arbeidstakar, skal det leggjast til rette for fleksible overgangsordningar slik at arbeidstakar får muligheit til å halde fram med å jobbe i den nye regionen. Perioden for slike ordningar skal ha 5 – fem – års varigheit frå samanslåingsdato.

13. Kompetanse

For arbeidstakarar som får endra arbeidsoppgåver eller som på annan måte blir direkte råka av omstillingsprosessen, vert det så tidleg som mogleg kartlagt noverande kompetanse for å finne fram til kompetansehevande tiltak slik at dei innan rimeleg tid kan fylle dei framtidige stillingane.

14. Særavtaler

Fellesnemnda vil reservere seg mot overføring av lokale særavtaler som er inngått med tidlegare arbeidsgjevar ved oppseiing av avtalene med verknad frå og med 1.januar 2020. Eventuelle behov for nye særavtaler vert vurdert og forhandla om med dei tillitsvalde.

Bergen, Leikanger dd.mm.2018

(underskrifter)