

Omstillingsavtale nye Kristiansand.

1. Generelt

Som en del av den nasjonale kommunereformen, vedtok Stortinget 8.juni 2017 at kommunene Søgne, Songdalen og Kristiansand skulle slås sammen fra 1. januar 2020. Den 23. juni 2017 ble det avholdt konstituerende møte i fellesnemnda for sammenslåingsprosessen, hvor sentrale prinsipp og føringer for prosessen ble vedtatt.

1.1. Avtalens parter

Følgende avtale er inngått mellom:

Songdalen kommune, Søgne kommune og Kristiansand kommune; representert ved de tre rådmennene og prosjektleder nye Kristiansand. Ansattes representanter i de tre kommunene er representert ved ansattrepresentanter i felles partssammensatt utvalg (PSU) for nye Kristiansand kommune.

1.2. Formål

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 tre kommunene i omstillingsperioden, og tilrettelegge for bemanning og kompetanse i Kristiansand kommune etter 1. januar 2020.

Omstillingsarbeidet skal gjennomføres i samsvar med de forpliktelser partene har etter arbeidsmiljøloven (AML), hovedavtalen, hovedtariffavtalen (HTA) og andre overordnede føringer. Denne avtale begrenser ikke de rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter, kollektive og individuelle avtaler.

Den enkelte ansatte har selv et ansvar for å bidra til gode løsninger bl.a. ved å delta aktivt i både omorganiseringsprosessen og gjennomføringen av tiltakene som skal iverksettes.

1.3. Varighet

Avtalen gjelder fra godkjenning i fellesnemnda til og med 31. desember 2019, eller til ny avtale er vedtatt.

2. Informasjon

Partene skal oppfylle informasjons og drøftingsbestemmelser for tillitsvalgte og de enkelte berørte ansatte slik dette kan utledes av følgende lov- og hovedavtalebestemmelser jfr. AML §§ 4-2 (3), 16-5 og 16-6, samt HTA § 1.4., 3.1.

Ansatte som blir direkte berørt av omstillingsprosessen skal så tidlig som mulig få informasjon av sin leder. Informasjon er arbeidsgivers ansvar, og fagorganisasjonene bidrar på relevante arenaer.

I forbindelse med alle prosjekter som er vedtatt gjennomført, skal informasjon til direkte berørte ansatte vies spesiell oppmerksomhet.

For øvrig vises til kommunikasjonsplan for sammenslåingen som ble vedtatt av fellesnemnda 30. januar 2018.

3. Omstillingsutvalg

De tre kommune forplikter seg til å opprette et felles partssammensatt omstillingsutvalg ved vedtak i fellesnemnda i løpet av 2018

Omstillingsutvalgets myndighet og oppgaver

De tre kommunene skal ikke lyse ut ledige stillinger innen administrasjon og ledelse¹ før ledige stillinger er behandlet i omstillingsutvalget.

Omstillingsutvalget skal innstille i følgende saker:

- Opprettelse av nye stillinger i nåværende kommuner
- Hvilke stillinger det kan benyttes midlertidige ansettelse i
- Permisjoner ut over 1. januar 2020
- Saker som gjelder kompensasjon for økt reisevei jfr. pkt. 5.8.

Omstillingsutvalget innstiller til rådmannen i kommunen hvor ledighet oppstår.

Rådmannen ansetter i henhold til gjeldende ansettelsesreglement.

Omstillingsutvalgets sammensetning

Felles omstillingsutvalg består fra arbeidsgiversiden av en representant utpekt av rådmannen i hver kommune, samt en representant utpekt av programleder.

Arbeidstakerrepresentantene velges jf hovedavtalens Del B, § 4 partsammensatt utvalg
Arbeidstakersiden representeres slik:

2 LOK og 1 vara

1 UNIO og 1 vara

1 YS/ Akademikerene og 2 vara.

Hver sammenslutning velger selv sin representant.

4. Kompetansekartlegging

4.1. Kompetansekartlegging

Det er en prioritert oppgave å kartlegge nye Kristiansands behov for kompetanse og kapasitet innenfor administrasjon og ledelse.

4.2. Kartleggingssamtale

Nåværende leder skal sørge for at alle ansatte som blir direkte berørt, får en særskilt individuell samtale (kartleggingssamtale)².

¹ Med administrasjon menes stabs- og støtteenheter/funksjoner, eksempelvis stillinger i rådmannsstab, og øverste administrative ledelse i tjenesteområdene/avdelingene.

² Med «direkte berørt» menes i denne sammenheng ansatte som konkret blir omfattet av organisatoriske endringer, sammenslåing av enheter o.l. Ansatte i stedsavhengige virksomheter omfattes eksempelvis ikke selv om de formelt får ny arbeidsgiver.

Kartleggingsamtalen som gjennomføres i nåværende kommune³, skal ha som siktemål å styrke leders og ansattes gjensidige kunnskap om individuelle forhold som har betydning for den ansatte i tilknytning til den aktuelle endring, (relevant formal- og realkompetanse, tjenestetid i virksomheten, personlige og sosiale forhold, ønsker og behov relatert til arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår mm). Leder benytter mal utarbeidet av KS for slike samtaler. Samtalene skal dokumenteres skriftlig og underskrives av arbeidsgiver og arbeidstaker. Den ansatte kan ha med en tillitsperson i samtalen.

I kartleggingsskjema er det mulig å fremsette ønsker om alternativer for både å fortsette i andre stillinger og eventuelt andre tiltak (f.eks. kompetanseheving, AFP mv). Dette vurderes samlet ved innplasseringer i ny organisasjon.

4.3 Kompetanseheving

Kompetanseheving tilbys ansatte som på grunn av endringer trenger det for å utføre arbeidet jf hovedtariffavtalen kap 3 punkt 3.3

5. Virksomhetsoverdragelse, bemanningsplan og overtallighet

5.1. Virksomhetsoverdragelse

Kommunesammenslåingen innebærer at reglene i AML kap 16 om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse. De nåværende kommunene opphører og det etableres en ny felles kommune. Ved etablering av den nye kommunen, skjer det en virksomhetsoverdragelse hvor alle ansatte i de tidligere kommunene overføres til den nye kommunen.

I følge prinsippene for etablering av ny kommune vedtatt av fellesnemnda 23. juni 2017 skal de ansatte ivaretas på en god måte. Derfor skal ingen sies opp som følge av kommunesammenslåingen, og ingen skal gå ned i lønn.

5.2. Organisasjons- og bemanningsplan

Det utarbeides et overordnet organisasjonskart samt organisasjons- og bemanningsplaner, i samarbeid med de ansattes organisasjoner jfr. hovedavtalen. Utarbeiding av disse planene er en prioritert oppgave.

Organisasjonsplanene skal omhandle lokalisering, organisasjonsstruktur, hovedoppgaver og generelle krav til kompetanse. Bemanningsplanene vil blant annet angi aktuelle arbeidsområder, tjenestesteder, type kompetanse og antall årsverk eller stillinger.

5.3. Ansettelse og/eller innplassering av ledere i Nye Kristiansand kommune

Fellesnemnda ansetter ny rådmann.

Programleder/ny rådmann nedsetter et partsammensatt utvalg for ansettelse av rådmannens ledergruppe. Det vil være rådmannen som innstiller til fellesnemnda. Ved eventuell uenighet i ansettelsesprosessen legges dette ved innstillingen. Jfr. mandat for fellesnemnda og delegert myndighet til programleder.

Ansettelser og/eller innplassering kan ikke gjennomføres før det er vurdert om noen har krav på stillingen etter arbeidskontrakten (rettskrav) eller etter AML § 15-7 (2).

³ Programleder har ansvar for kartleggingsamtaler med dagens rådmenn og deres ledergrupper.

Det skal utarbeides nytt ansettelsesreglement og delegasjonsreglement for nye Kristiansand som vedtas av fellesnemnda.

Ansettelse og/eller innplassering i lederstillinger utover toppledergruppen i nye Kristiansand kommune, kan først finne sted etter at nødvendige reglementer er etablert.

5.4. Endring av lokalisering

Er det aktuelt med endring av lokalisering, skal dette drøftes med verneombud jf AML de ansatte som blir berørt, og tillitsvalgte

5.6. Rettskrav og fortrinnsrett

Alle ansatte overføres til ny arbeidsgiver med utgangspunkt i bestående arbeidsavtale, ihht AML §16.

Innplassering i stilling skjer i tråd med hovedtariffavtalen og arbeidsmiljøloven, for eksempel som følger:

- I de tilfeller hvor det er to eller flere medarbeidere med tilnærmet like eller overlappende stillinger, utarbeides det stillingsbeskrivelse med kompetansekrav.
- Innplassering i stilling skjer etter drøfting med tillitsvalgte.
- Kartleggingssamtaler skal benyttes for å kartlegge kompetanse og oppgaver som påvirker valg av hvem som har rett på stillingen.
- Alle overtallige skal sikres et tilbud om annet passende arbeid i den nye kommunen, i henhold til AML § 15-7.
- Under ellers like vilkår vil HTA kap1 § 3.3 gjøres gjeldende.

5.7. Nye stillinger

Det skal utarbeides stillingsbeskrivelser med kompetansekrav i de tilfeller ny bemanningsplan i henhold til pkt. 5.2. inneholder stillinger som ikke eksisterer i dagens tre kommuner.

5.8. Kompensasjon for skifte av arbeidssted

Ingen ansatte har i utgangspunktet krav på kompensasjon for å flytte arbeidssted, men ansatte som får betydelig økt arbeidsreise/ dokumenterte merutgifter og/ eller særlig merbelastning som følge av sammenslåingen, kan innvilges særskilte tilrettelegginger eller økonomiske kompensasjoner i en overgangsfase. Søknad sendes omstillingsutvalget, som innstiller til rådmann for nye Kristiansand.

Overgangsfasen er beregnet til maksimum 2 år.

Kompensasjonsordninger gjelder for ansatte pr 1. januar 2018.

6. Lokale særavtaler

Gjeldende lokale særavtaler gjennomgås, vurderes i henhold til behov og reforhandles/forhandles med hjemmel i HTA del A, §4-5 med de involverte organisasjonene innen 31. desember 2019.

7. Felles arbeidsmarked, lønns- og arbeidsvilkår

De 3 kommunene vil allerede fra og med tariffoppgjøret 2018 harmonisere sine tariffpolitiske synspunkter overfor KS.

I avtaleperioden vil arbeid med kartlegging av lønnsnivå i de tre kommunene prioriteres, og danner grunnlag for utarbeiding av ny lokal lønnspolitikk.

Med bakgrunn i dette skal det i nye Kristiansand kommune gjennomføres lønnsharmonisering innenfor sammenliknbare stillinger og grupper. Alle ansatte skal ha en lønnsutvikling i henhold til kriteriene i HTA.

I avtaleperioden vil kommunene samarbeide om lokale forhandlinger på en måte som gjør at lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår kan harmoniseres så snart som praktisk mulig.

Lokale lønnsforhandlinger skal gjennomføres i henhold til HTA.

Forhandlings-/drøftingsplikten gjelder i forhold til endringer både i lønn, særavtaler og reglementer.

Dato

Rådmann Kim Høyer Holum
Søgne kommune

Rådmann Kjell Kristiansen
Songdalen kommune

Konstituert rådmann Ragnar Evensen
Kristiansand kommune

Programleder nye Kristiansand Camilla Dunsæd
Nye Kristiansand kommune

Unio, Søgne

Unio, Songdalen

Unio, Kristiansand

LO-kommune, Søgne

LO-kommune, Songdalen

LO-kommune, Kristiansand

YS, Søgne

YS, Songdalen

YS Kristiansand

Akademikerne Søgne

Akademikerne Songdalen

Akademikerne Kristiansand