

Møteinnkalling

Utval:	Partssamansett utval
Møtestad:	Fylkesutvalssalen, Fylkeshuset
Dato:	24.04.2018
Tid:	15:30

Program

15:30 – 16:00	Omstillingsavtale for samanslåingsarbeidet. Innleiing/orientering om avtalen ved Johan J. Meyer, fylkesdirektør for HR i Hordaland fylkeskommune.
16:00 – 16:30	Sakshandsaming av vedtakssak: 1. Omstillingsavtale for samanslåingsarbeidet.
16:30 – 17:00	Referatsaker (skriv og meldingar): 1. Om frikjøp av tillitsvalde og deltaking i delprosjekt. 2. Felles forståing av og gjennomføring av info- og drøftingsmøte. 3. Utkast til mandat for partssamansett utval i samband med etableringa av den nye fylkeskommunen
17:00 – 17:30	Open debatt.

Dersom nokon av utvalet sine medlemmer ikkje kan møta og må melda forfall, vert dei bedne om å gjere dette snarast ved å fylle ut skjemaet på www.hordaland.no/forfall eller sende melding til folkevalde@hfk.no.

Det er pliktig frammøte til partssamansett utval. Dersom medlemmar frå Sogn og Fjordane har gyldig forfall, ber eg om at melding om dette snarast mogeleg vert sendt per e - post til: svein.hagard@sfj.no , med kopi til marit.silje.husabo@sfj.no .

Innkallinga gjeld valde medlemer i Partssamansett utval. Ved eventuelt forfall frå faste medlemer vil varamedlemer bli kalla inn særskilt.

Sakliste og saker vert gjort tilgjengeleg elektronisk for medlemmane i utvalet, og på fylkeskommunane sine heimesider, om lag ei veke på førehand.

Jenny Følling
utvalsleiar

Sakliste

Utvals- saknr	Innhold	Arkiv- saknr	U.Off.
PS 3/18	Referatsaker (skriv og meldingar)		
RS 2/18	Notat - felles forståing av og gjennomføring av informasjons- og drøftingsmøte	2015/1434	
RS 3/18	Notat - Frikjøp av tillitsvalde og deltaking i delprosjekt	2015/1434	
RS 4/18	Utkast til mandat for partssamansett utval (PSU) i samband med etableringa av den nye fylkeskommunen	2015/1434	
PS 4/18	Omstillingsavtale	2015/1434	

PS 3/18 Referatsaker (skriv og meldingar)

Notat

Dato: 06.04.2018
Arkivsak: 2015/1434-608
Saksbehandlar: johmeye

Til:	Partssamansett utval
Frå:	Fylkesrådmennene

Notat - felles forståing av og gjennomføring av informasjons- og drøftingsmøte

Innleiing

Hovudavtalen del B gjev klare føringar på omfanget av medråderetten for tilsette i kommunal sektor. Formålparagrafen stadfester at «*Evnen til åpen dialog og vilje fra begge parter vil i stor grad være avgjørende for om man lykkes*». Medråderetten og medinnverknad skal skje i organiserte former slik § 1 legg opp til.

Utøving av medråderett

Ved opprettinga av den nye fylkeskommunen er det allereie gjort vedtak (i sak Fellesnemnda PS 4/2017) der fylkesrådmannen (Prosjektleiar) har fått vide fullmakter til å organisere og utforme den nye organisasjonen:

1. Fellesnemnda gjev fylkesrådmennene/prosjektleiar fullmakt til å utforme og fastsetje den administrative organiseringa av den nye fylkeskommunen med unntak for sekretariatet for kontrollutvalet, i samsvar med fellesnemnda si vedtekne politiske organisering samt føringane i intensjonsplanen, datert 17.01.2017.

3. Fylkesrådmennene/prosjektleiar får fullmakt til overføring og tilsetjing av personell i den nye fylkeskommunen men med unntak for stillingar i sekretariatet for kontrollutvalet, samt til å gjere vedtak i personalsaker. Med denne fullmakta følger også ansvaret for eit informasjons- og drøftingsopplegg med dei tillitsvalde gjennom samanslåingsprosessen.

Intensjonsplanen for samanslåingsprosessen seier følgjande i pkt 6:

Samanslåinga skal ikkje svekke rolla til arbeidstakarorganisasjonane. Ein skal utøve samråding med representasjon frå dei eksisterande fylkeskommunane i den nye Vestlandsregionen..

Vidare er det i protokoll KS januar 2018 med organisasjonane avklåra at samhandlinga i samband med samanslåinga skjer med dei tillitsvalde på hovudsamanslutningsnivå.

Hovudavtalen set ikkje formelle formkrav til korleis denne samhandlinga mellom leiinga og dei tilsette skal gjennomførast.

Dette notatet er avgrensa til å skissere korleis fylkesrådmennene/ prosjektleiar vil organisere gjennomføringa av informasjons- og drøftingsmøter i sjølve prosjektperioden.

Eit eige delprosjekt vil gjennomgå dagens ordningar i dei to fylkeskommunane og vil gje prosjektleiar ei tilråding om organiseringa av samhandlinga etter 1. januar 2020.

I prosjektperioden vil det samstundes vere normal drift i dei to fylkeskommunane, der samhandlinga vil følgje dei gjeldande ordningane med det sentrale samarbeidsutvalet i Sogn og Fjordane og med månadlege informasjons- og drøftingsmøter saman med kvartalsvise HAMU møte i Hordaland. (Det er og andre drøftingsarenaer på lågare nivå i begge fylkeskommunane).

Medraderett i prosjektperioden

Prosjektleiar/ fylkesrådmennene skal i saker som gjeld samanslåingsprosessen forholda seg til 4 tillitsvalde i Hordaland og 4 tillitsvalde i Sogn og Fjordane. Desse 8 hovudtillitsvalde representerer kvar si hovudsamanslutning i dei to fylkeskommunane.

Formelle informasjons- og drøftingsmøter vil bli arrangert med jamne mellomrom ordna som videokonferansar med 8 tillitsvalde til stades. Møtet vert leia av prosjektleiar og med aktuelle representantar frå prosjektadministrasjonen til stades med ansvar for saker som skal behandlast i møtet. Det vert oppnemnd særskilt referent som vil levere fyldig referat som (når det er godkjend) går vidare til informasjon for alle tilsette. Slike formelle møter kan unnataksvis også bli leia av andre i prosjektleiinga.

Notat

Dato: 06.04.2018
Arkivsak: 2015/1434-607
Saksbehandlar: johmeye

Til: Partssamansett utval

Frå: Fylkesrådmennene

Notat – Om frikjøp av tillitsvalde og deltaking i delprosjekt

Fylkesrådmennene har etter drøftingar med dei hovudtillitsvalde auka frikjøpet deira i samanslåingsprosessen. Målsettinga med det utvida frikjøpet er å ruste opp kvar av hovudsamanslutningane slik at deira tillitsvalde kan delta på flest mogelege arenaer i prosjektperioden på vegner av dei tilsette.

Auke i ressursar vart fordelt slik:

Hovudsamanslutning	Hordaland	Sogn og Fjordane
Unio	0,8	0,50
LO/K	0,5	0,30
YS	0,5	0,20
Akademikerne	0,6	0,35
Sum	2,4	1,35

I tabellen på side 2 er lista det faktiske frikjøpet for dei tillitsvalde i kvar fylkeskommune før fylkesrådmennene etter drøftingar med dei hovudtillitsvalde tildelte ytterlegare frikjøp i samband med samanslåingsprosessen.

Representasjon i prosjekt

Det er varsla igangsetting av om lag 60 ulike prosjekt.

Om former for medraderett seier hovudavtalen i nemnde § 1 også at «partene skal som hovedregel være representert i ad hoc-utvalg o.l. som utreder administrative spørsmål.»

Det vert lagt til rette for at deltakinga vert fordelt slik at tillitsvalde frå begge fylkeskommunane er representerte i prosjekta. På side 3 følger oversyn over deltakarar som er meldt inn, lista er ikkje endeleg og vil verte justert.

Arbeidsgangen i dei einskilde prosjekta

Målsettinga for det einskilde prosjekt er å gje prosjektleiar/ ny fylkesrådmann grunnlag for gode avgjersle.

Arbeidet i prosjektet skal avklare kva utfordringar temaet gjev når den nye fylkeskommunen startar opp i januar 2020. Dei tillitsvalde er knytt til med sin breie kompetanse og representerer kunnskap som er viktig å ha med i prosjekta.

Deltakarane i det einsskildde prosjekt skal utgreie saka og kome med forslag til løysing. Dersom det ligg føre fleire løysingsalternativ må føremon og ulemper ved kvar løysing skisserast.

Prosjektet «felles lønspolitikk»

Dette prosjektet er spesielt omtalt i intensjonsplanen med følgjande formulering:

Ingen tilsette skal få forringa sine løns- og arbeidsvilkår som følgje av samanslåinga. Det vert sett ned ei partssamansett arbeidsgruppe som skal utvikle ein felles lønspolitikk og få til ei harmonisering av dei tilsette sine løns- og arbeidsvilkår der dette er rimeleg.

Omgrepet «partssamansett» inneber her deltaking frå fleire tillitsvalde. Alle hovudsamanslutningar vil difor vere representerte i dette delprosjektet.

Frikjøp på HTV-nivå i kvar fylkeskommune pr 1. august 2017

Hovudsamanslutning/Organisasjon	Hordaland		Sogn & Fjordane	
	Tal HFK	HTV	Tal S&Fj	HTV
Unio	1682		528	
- Utdanningsforbundet	1563	300%	497	180%
- Norsk sykepleierforbund	58	20%		
LO/K	848		212	
- Fagforbundet	603	180%	173	samarbeid 110%
- EI og IT	25	10%		
- SL	166	50%	33	samarbeid 30%
- MFO	38	20%		
Akademikerne inkl NITO	658		147	
- Samfunnsviterne	67	40%*		
- Den norske tannlegeforening	155	40%	34	15 dg pr år
- Norsk Lektorlag	182	50%	26	Samarbeid 15%
- Naturviterne			16	
- Tekna (inkl skule)			20	
- NITO (assosiert til Akademikerne)	105	30%	43	15%
YS	381		168	
- Parat	178	50%	148	samarbeid 80%
- Delta	125	40%	87	
- Skolelederforbundet	78	20%	29	8,8%

Her er berre tatt med dei primærorganisasjonane som har frikjøp. Tal tilsette for hovudsamanslutningane inneheld difor også medlemstal frå dei organisasjonane som ikkje har eige frikjøp.

Førebels liste over deltakarar frå dei tillvalde i prosjekta:

Delprosjekt	HTV-representasjon Sogn og Fjordane	HTV-representasjon Hordaland
Opplæring		
1.1. Rettleiingstenester	Jasmin Eminovic, Utdanningsforbundet	Margunn Fosso Sande, Fagforbundet
1.2. Opplæring i skule	Jasmin Eminovic, Utdanningsforbundet	Benedicte Meyer, Utdanningsforbundet
1.3. Opplæring i bedrift	Svein Hauge, NITO	Eivind Storli, SL
1.4. Budsjett og økonomiplan for sektoren	Jarl Devik, Naturviterne	Rune Stadsnes, Utdanningsforbundet
1.5. Tilbudsstruktur	Hilde Kvamsås Aa, Utdanningsforbundet	Benedicte Meyer, Utdanningsforbundet
1.6. Personalføring og sektorspesifikt reglement	Hilde Kvamsås Aa, Utdanningsforbundet	Eivind Johannessen, Utdanningsforbundet
1.7. Digitalisering, sluttvurdering m.m.	Inga deltaking	Leif-Helge Molvik, EI og IT Lars Berntsen, Skolelederforbundet
1.8. Fagskuleutdanning	Svein Hauge, NITO	Trond Vedvik, NITO
1.9. Organisering av sektor og avdeling	Hilde Kvamsås Aa, Utdanningsforbundet	Eivind Johannessen, Utdanningsforbundet
1.10. Regional kompetanse	Jarl Devik, Naturviterne	Dagmar Hillestad, SL
1.11. Samhandling	Gry Tokvam, Skolenes Landsforbund	Atle Kjosås, LL
Regional utvikling/næring		Marius Kjørmo, Akad.
2.1 Regional samfunnsutvikling (forprosjekt)		
2.2 Næringsoppgåver		
2.3 Regional + kommunal planlegging		
Kultur og idrett	Gry Tokvam SL	Tore Andersen, Parat
3.1 Kartlegging av kultur- og idrettsfeltet		
3.2 Kultur og idrett-organisering	Glenn Heine Orkelbog, Forskarforbundet	Marius Kjørmo, Akad.
Tannhelse		Marita Bjørkelund, Delta Kjersti Gro Solheimsnes, Tannlegeforeningen, Rannveig Eidnes (Parat)
4.1 Faglege rutinar		
4.2 IKT-løysingar		Ingen pr. d.dato
4.3 Løns- og arbeidsvilkår	(Turid Svoren Delta/Parat) Øystein Sivertsen, Tannlegeforeningen	Mette Lorentzen, Tannlegeforeningen, Ann-Elin Instebo (Delta) Margunn Sande (Fagforbundet)
4.4 Organisering av tannhelsetenesta	Renate Friedrich, Tannlegeforeningen	Stefan Lindtner, Tannlegeforeningen Ann-Elin Instebo (Delta)
4.5 Økonomi/rekneskap		Stefan Lindtner, Tannlegeforeningen

		Marita Bjørkelund, Delta
Samferdsle	Turid Svoren	Tore Andersen, Parat
5.1 Organisering	Delta/Parat	
5.2 Myndighetsarbeid og partskontakt (påverknadsarbeid)		
5.3 Vegadministrasjon		Trond Vedvik, NITO
5.4 Kollektivtrafikk		Dagmar Hillestad, Fagforb.
Økonomi, budsjett, rekneskap		Rune Stadsnes, Utd.forb.
6.0 Overordna delprosjekt		
6.1 Kartlegging		
6.2 Budsjettprosess fullmaktstruktur		(Rune Utd.f Stefan, Tannlegene)
6.3 Finans- og konsesjonsforvaltning		
6.4 Rekneskap		
Bygg og eigedom	Svein Sandvold Fagf	Dagmar Hillestad, Fagforb.
7.1 Kartlegging		
Organisasjonsutvikling		
8.1 Overordna adm.organisering		
8.2 Org.utviklingsarbeid i Vestland fylkeskomm.		
Kommunikasjon	Gry Tokvam SL	Marius Kjørmo, Akad.
9.1 Kommunikasjon, eksternt og internt		
Dokument og arkiv	Hans Otto Tråi Fagf.	
10.1 Dokument og arkiv med underprosjekt		
HR	Svein Sandvold Fagf.	Marius Kjørmo Tore Andersen Rune Stadnes Utd.f
11.0 Felles arbeidsgjevarstrategi		
11.1 Felles rutinar, prosedyrar, reglement	Svein Sandvold Fagf.	Benedicte Meyer, Utd.f. Margunn Sande, Fagf.
11.2 Felles lønspolitikk	Hilde Aa Utd.f.	Marius Kjørmo Tore Andersen Dagmar Hillestad
11.3 Felles løns- og personalsystem	Svein Sandvold Fagf.	Tore Andersen Parat
11.4 Helse, miljø og tryggleik	FHVO Olav Vestrheim	Jorunn Johannessen, FHVO
11.5 Bedriftshelseteneste	FHVO Olav Vestrheim	Jorunn Johannessen, FHVO, Margunn Sande Fagf.
11.6 Kompetanseoverføring	Gry Tokvam SL	Eivind Johannessen, Utd.f.
11.7 Medråderett	Jarl Henrik Devik, Akad.	Parat Tore Andersen

	Svein Sandvold Fagf.	Utd.forbundet Rune Stadnes
Innkjøp 12.1 Organisering og arbeidsprosessar		Atle Kjosås, NLL
12.2 IKT og innkjøpssystem	Hans Otto Tråi Fagf.	
12.3 Leverandørar og avtalar	Gry Tokvam SL	
12.4 Innkjøpssamarbeid		Atle Kjosås, NLL
IKT 13.1 Forprosjekt samla kartlegging		Leif Helge Molvik, EL&IT, evt. Trond Vedvik, NITO
Politisk sekretariat 14.1 Org.+ arbeidsmåtar		
Juridiske tenester 15.1 Organistorisk tilknytning		
15.2 Rammeavtale		
15.3 Delegering...		
15.4 Reglement for pol.utval		
Eigarskap 16.1 Aksjeselskapa...		
16.2 Interkommunale selskap		
16.3 Interkommunale samarbeid		
16.4 Stiftingane		
Beredskap 17.1 Beredskap og planlegging		

Notat

Dato: 17.04.2018
Arkivsak: 2015/1434-614
Saksbehandlar: johmeye

Til: Partssamansett utval – PSU

Frå: Fylkesrådmennene

Utkast til mandat for partssamansett utval (PSU) i samband med etableringa av den nye fylkeskommunen

I reglement for fellesnemnda (27. oktober 2017) pkt 17 går det fram at fellesnemnda skal fastsetje mandat for det partssamansette utvalet. I fellesnemnda sitt møte 18 . desember 2017 vart det vedteke at «Fellesnemnda vil – ved si godkjenning av (omstillings)avtalen – også vedta PSU sitt mandat.»

Fylkesrådmennene vil legge fram følgjande utkast til uttale for det partssamansette utvalet før saka vert å fremje for fellesnemnda i møtet 4. mai 2018.

Utkast til mandat for PSU:

1. Innleiing

Partssamansett utval (PSU) er oppretta av fellesnemnda jf. Inndelingslova § 26 andre ledd for behandling av saker som gjeld tilhøvet mellom den nye fylkeskommunen og dei tilsette.

Utvalet består av representantar for fylkeskommunen og dei tilsette, medan fleirtalet i utvalet er dei politisk oppnemnde representantane.

Hovudavtalen del B § 4 gjev utfyllande reglar om arbeidsområde og samansetting for utvalet og seier mellom anna at partssamansett utval set fram forslag om og behandlar overordna retningslinjer for kommunen sin personalpolitikk, mellom anna tiltak for likestilling og inkluderande arbeidsliv. Utvalet drøfter dessutan kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og iverksetjing av nasjonalt vedtekne reformer.

Det er ein føresetnad at tilsette og tillitsvalde vert involverte i bygginga av den nye organisasjonen gjennom gode ordningar og prosessar for medverknad. PSU skal behandle saker som gjelder forholdet mellom den nye arbeidsgjevaren og dei tilsette, og har med dette ei særskild viktig rolle som organ for medverknad. PSU skal vere ein arena for gjensidig informasjon, diskusjon og konsultasjon mellom fellesnemnda og dei hovudtillitsvalde på vegen mot etableringa av Vestland fylkeskommune. Gjennom samarbeidet i utvalet skal tilsette vere sikra medverknad i saker som gjeld tilhøvet mellom den nye fylkeskommunen og dei tilsette.

2. Formål/mandat og mynde

PSU er innstillingsmynde til fellesnemnda (eller arbeidsutvalet der dette er delegert mynde) i følgjande saker:

- Omstillingsavtale
- Overordna retningsliner for personalpolitikken
- Personalreglement der mynde ikkje er delegert til prosjektleiar
- Overordna strategiar og planar innanfor HMS og IA-området
- Forslag til budsjett og økonomiplan innanfor sitt arbeidsområde

PSU har uttalerett med omsyn til sluttrapporter frå alle prosjekt som er knytt til regionreforma.

PSU behandlar også andre saker som Hovudavtalen føreset behandla her, og andre relevante saker som partane ønskjer å informere om eller drøfte.

3. Samansetning

PSU består av 9 medlemer. 5 er valde blant fellesnemnda sine medlemer og 4 medlemer er valde av hovudsamanslutningane på vegner av dei tilsette.

4. Iverksetjing og endring

Mandatet trer i kraft 4. mai 2018. Mandatet kan verte endra av fellesnemnda.

Saksbehandlar: Johan J Meyer, Fylkesrådmannen, Hordaland
Saksbehandlar:
Sak nr.: 2015/1434-605

Saksgang

Utval	Saknr.	Møtedato
Partssamansett utval	4/18	24.04.2018
Fellesnemnda		04.05.2018

Omstillingsavtale for samanslåingsprosessen

Vedtaket i fellesnemnda i sak PS 3/17 ga det partssamansette utvalet i oppgåve:

«å utforme eit utkast til omstillingsavtale som m.a. avklarar rammene for korleis dei tilsette skal sikrast medverknad og involvering i samanslåingsprosessen. Utvalet legg omstillingsavtalen fram for fellesnemnda for endeleg godkjenning. Fellesnemnda vil – ved si godkjenning av avtalen – også vedta (PSU) sitt mandat.»

Hovudavtalen sine reglar om partssamarbeid er lagt til grunn i arbeidet med å kome fram til ein omforeint omstillingsavtale. I felles møte fredag 13. april vart partane einige om felles omstillingsavtale. Avtalen er såleis inngått mellom på den eine sida arbeidsgjevar i Sogn og Fjordane fylkeskommune og Hordaland fylkeskommune representert ved dei to fylkesrådmennene, og på den andre sida ved dei tilsette sine representantar i dei to fylkeskommunane representert ved hovudtillitsvalde for hovudsamanslutningane.

Det er denne omforeinte avtale som no vert lagt fram for vidare behandling for det partssamansette utvalet og for fellesnemnda.

Føremålet med avtalen er å

- sikre medverknad og medraderett i prosessen i tråd med intensjonane i hovudavtalen
- sikre ein ryddig og føreseieleg omstillingsprosess ved å gje overordna føringar for gjennomføringa
- bidra til tryggleik i arbeidsforholdet for den einskilde tilsette under omstillingsarbeidet

Vedlegg: Omstillingsavtalen datert 13. april 2018

Fylkesrådmennene rår det partssamansette utvalet til å gje slik tilråding:

1. Omstillingsavtalen for samanslåingsprosessen mellom Sogn og Fjordane og Hordaland fylkeskommunar, datert 13.04.18, vert godkjend.

Omstillingsavtale 13. april 2018

1 Avtalepartar

Omstillingsavtalen er inngått 13. april 2018 mellom arbeidsgjevarane Hordaland fylkeskommune og Sogn og Fjordane fylkeskommune; representert ved dei to fylkesrådmennene, og arbeidstakarane representert ved dei tillitsvalde på hovudsamanslutningsnivå (jf protokoll KS januar 2018) frå kvar av fylkeskommunane.

2 Tidsrom for avtalen

Omstillingsavtalen gjeld i tida frå den er godkjent i fellesnemnda og fram til og med 31. desember 2019. Den fell deretter bort utan ytterlegare oppseiing frå partane.

3 Føremål og verknadsområde

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

Føremålet med avtalen er å

- sikre medverknad og medraderett i prosessen i tråd med intensjonane i hovudavtalen
- sikre ein ryddig og føreseieleg omstillingsprosess ved å gje overordna føringar for gjennomføringa
- bidra til tryggleik i arbeidsforholdet for den einskilde tilsette under omstillingsarbeidet

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

Omstillingsarbeidet skal gjennomførast i samsvar med dei rettar og 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 sjølve eit ansvar for å bidra til gode løysingar, mellom anna ved å delta aktivt både i omstillingsprosessen og i gjennomføring av tiltak som vert sett i verk.

4 Rettsgrunnlag og styrande dokument

- Arbeidsmiljølova, særskilt kap. 16
- Inndelingslova
- kommunelova
- 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, som også ble stadfesta av begge fylkestinga 27. oktober 2017)
- Reglement for fellesnemnda (vedteke av fylkestinga 27. oktober 2017)
- Delegering av mynde til fylkesrådmennene/prosjektlear (vedteke av fellesnemnda 18. desember 2017)

5 Medråderett og medverknad

Arbeidstakarorganisasjonane sin medråderett 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.

Det skal og etablerast eit felles drøftingsinstitutt mellom prosjektleiar og tillitsvalde på hovudsamanslutningsnivå for spørsmål som gjeld ny organisasjon.

Det skal etablerast samhandlingsarenaer mellom prosjektleiar og hovudtillitsvalde som tek i vare behovet for gjensidig informasjon og uformelle møte for tilhøve som gjeld ny fylkeskommune der mynde er delegert til prosjektleiar.

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.

Fylkeshovudverneomboda vert i samsvar med arbeidsmiljølova representerte i forum der dei tilsette sitt arbeidsmiljø vert tatt i vare.

6 Informasjon

Arbeidstakarane skal gjennom heile omstillingsprosessen få informasjon som er nødvendig for å skape gode og føreseielege arbeidsprosessar. Arbeidsgjevar har hovudansvaret for at alle tilsette får god og tilstrekkeleg informasjon om omstillingsarbeidet, likevel slik at dette skjer i samarbeid med dei hovudtillitsvalde.

Arbeidstakarar som kan få eller får endringar i arbeidsforholdet sitt skal så tidleg som mogleg få eigen informasjon. Slik informasjon blir gitt av næraste leiar med personalansvar.

Det skal etter drøfting utarbeidast ein intern informasjonsplan. Informasjonsplanen skal ta omsyn til at ulike grupper tilsette vert råka i ulik grad og særskilt sikre informasjon til dei som vert direkte råka av omstillingsprosessen ved at noverande stilling fell bort eller vert geografisk flytta.

Fylkesrådmennene og prosjektleiar 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/ prosjektleiar må i gjennomføringsfasen og i samsvar med hovudmål 5 i intensjonsplanen starte bygginga av ein felles organisasjonskultur i samarbeid med dei hovudtillitsvalde.

Utarbeiding av visjon og verdiar for den nye fylkeskommunen skal drøftast med dei hovudtillitsvalde.

8 Organisasjons- og bemanningsplan

Prosjektleiar har delegert mynde til å fastsetje den administrative organiseringa innanfor ramma av det som går fram av intensjonsplanen pkt. 4.2. Det vert utarbeidd ein samla bemanningsplan for dei avdelingane og einingane som vert direkte råka av endringar som følgje av regionreforma. Denne bemanningsplanen skal drøftast med dei tillitsvalde og vil danne grunnlaget for vidare plassering/ tilsetting 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 Handtering av ledige stillingar/mellombels tilsetjing/permisjonar

Med verknad frå 4. mai 2018 vert det innført tilsettingskontroll i Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar. Dette inneber at fylkesrådmennene/prosjektleiar skal vurdere behovet for ny tilsetjing i alle ledige stillingar før eventuelt utlysing av slike stillingar, med unntak av tannlegar, tannpleiarar, tannhelsesekretærar og undervisningsstillingar.

Rutinemessig blir alle andre stillingar først lyst ut internt før dei vert lyst ut eksternt. Med intern utlysing er det her meint at stillinga blir lyst ut blant dei tilsette i både Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar.

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. Mellombelse tilsetjingar skal drøftast med dei tillitsvalde.

I avtaleperioden vert det eventuelt gjeve permisjon frå den respektive fylkeskommune og ikkje frå den aktuelle stillinga. Arbeidstakarar som får innvilga permisjon utan løn kan ikkje rekne med å kome tilbake til den same stillinga. Unntak er lovfesta permisjonar i stillingar med sterkt rettskrav til same innhald/oppgåver og arbeidsstad.

Som hovudregel vert det ikkje gitt permisjonar utover 1. januar 2020 for dei avdelingane og einingane som vert direkte råka av endringar som følgje av regionreforma. Dette omfattar ikkje lovbestemte permisjonar.

10 Overtal

I samsvar med den vedtekne 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. Det vert ikkje gjeve oppseiingar grunna overtal som følgje av samanslåinga før tidlegast 1. januar 2025, jf intensjonsplanen.

Bemanningsplanen, jf pkt 8, er utgangspunkt for vurdering av overtal. Det vert etter drøfting 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 vert handtert i samsvar med gjeldande regelverk i hhv Hordaland og Sogn og Fjordane fylkeskommunar før 31. desember 2019.

Arbeidstakarar som eventuelt 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 arbeidsstad. 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 ei vesentleg endring i ansvars- og arbeidsområdet og ein elles ikkje vert samde om overføringa.

Tilsette som vert råka av omstillingsprosessen ved at noverande stilling fell bort eller vert flytta geografisk skal få tilbod om særskilt oppfylging og kan la seg bistå av tillitsvald.

Det skal etter drøfting utarbeidast ei verkemiddelpakke for å bidra til å redusere og løyse eit eventuelt overtal og søke å unngå oppseiingar på grunn av samanslåinga etter 1. januar 2025.

11 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 inntil 5 – fem – års varigheit frå samanslåingsdato.

Det vert etter drøfting utarbeidd ei verkemiddelpakke for slike overgangsordningar innan 1. januar 2019. Innhaldet i pakka kan verte justert etter naudsynte behov.

Dersom endring av arbeidsstad medfører urimeleg ulempe for arbeidstakar skal arbeidsgjevar så langt det er mogeleg forsøke å finne andre eigna arbeidsoppgåver/stilling på noverande arbeidsstad

12 Kompetanse

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

Ordningar for slike aktuelle tiltak skal drøftast og vere utarbeidd innan 1. januar 2019. Ordningane kan verte justerte etter naudsynte behov.

13 Særavtalar

Alle eksisterande særavtalar skal kartleggast og vurderast med omsyn til eventuell vidareføring. Slike særavtalar vert drøfta og forhandla med dei tillitsvalde.

14 Harmonisering av løns- og arbeidsvilkår

I samsvar med intensjonsplanen skal ingen tilsette få forringa sine løns- og arbeidsvilkår som følge av samanslåinga. Det skal settast ned ei partsamansett arbeidsgruppe som skal vurdere korleis «harmonisering av dei tilsette sine løns- og arbeidsvilkår der dette er rimeleg» best kan gjennomførast og som skal utvikle ein felles lønspolitikk for den nye fylkeskommunen.

Med atterhald om godkjenning i fellesnemnda.

Bergen og Leikanger, 13. april 2018

Tore Eriksen		Rune Haugsdal	
Hilde Kvamsås Aa		Rune Stadsnes	
Hans Otto Tråi		Dagmar Hillestad	
Turid R. Svoren		Tore Andersen	
Jarl Henrik Devik		Marius Kjørmo	