

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 medråderett 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/prosjektleder (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	