

1. Generelt

1.1 Avtalens parter

Følgende avtale er inngått mellom:

Fet, Skedsmo og Sørums kommuner som arbeidsgivere, representert ved de tre rådmennene, og ansattes representanter i de tre kommuner; representert ved ansattrepresentantene i felles partssammensatt utvalg (PSU) for den nye kommunen.

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

1.2 Formål

Stortinget vedtok den 8 juni 2017, å slå sammen Fet kommune, Skedsmo kommune og Sørums kommune til én kommune fra 1. januar 2020. 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 den nye kommunen etter 1. januar 2020.

Omstillingsarbeidet skal gjennomføres i samsvar med de forpliktelser partene har etter [arbeidsmiljøloven](#), [hovedavtalen](#), og [hovedtariffavtalen](#)

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.

Det vises til egen kommunikasjonsstrategi.

3. Bemanning/håndtering av ledige stillinger/permisjoner i «gammel kommune»

3.1 Omstillingsutvalg/behandling av ledige stillinger

De tre kommunene etablerer fra 1. 1.2018 et felles omstillingsutvalg. Felles omstillingsutvalg består av personalsjef fra Fet, organisasjons- og personaldirektør fra Skedsmo og HR-sjef fra Sørums , evt annen funksjon utpekt av rådmannen fra arbeidsgiversiden.

Arbeidstakerrepresentantene i felles PSU velger en tillitsvalgt fra hver av de tre kommunene til å representere de ansatte i omstillingsutvalget.

Omstillingsavtale datert 18.10.17

De tre kommunene skal ikke utlyse ledige nøkkel-/lederstillinger før ledige stillinger er behandlet i felles omstillingsutvalg.

Dette gjelder leder-/nøkkelstillinger innenfor administrasjon og ledelse, og innenfor ikke stedbundne tjenester i de øvrige tjenesteområdene/sektorene. Leder -/nøkkelstillinger innen stedbundne tjenester (dvs. hvor lokasjonen ikke flyttes med tanke på utøvelse av tjenesten til innbyggeren som f.eks. skole, barnehage og sykehjem) omfattes ikke.

Omstillingsutvalget skal vurdere om stillingene skal utlyses internt i de tre kommunene eller eksternt. Utover dette følger ansettelsesmyndigheten av den enkelte kommunes delegeringsreglement.

Felles omstillingsutvalg innstiller til rådmannen i kommunen hvor ledighet oppstår. Rådmannen konsulterer de øvrige rådmennene før beslutning om utlysning og ansettelse fattes når det gjelder lederstillinger.

3.2 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.

3.3 Permisjoner

I avtaleperioden tilstås eventuell permisjon fra den respektive kommune og ikke den enkelte stilling. Ansatte som får innvilget permisjon kan ikke påregne å komme tilbake til samme stilling.

Permisjon utover 1. januar 2020 kan ikke påregnes og slike søknader skal behandles i omstillingsutvalget jf. punkt 3.1.

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

4. Ansettelse av ledere og nøkkelstillinger i ny kommune

Fellesnemnda ansetter ny rådmann.

Rådmannen er ansettelses-/oppsigelsesmyndighet for egen ledergruppe. Tillitsvalgte deltar i ansettelsesprosessen.

Ansettelse i leder-/nøkkelstillinger utover toppledergruppen, kan først finne sted etter at nødvendige reglementer (delegeringsreglement, ansettelsesreglement osv.) er etablert.

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.

5.2 Overordnet organisasjons- og bemanningsplan

Ny overordnet organisasjons- og bemanningsplan er en prioritert oppgave. Overordnet organisasjons- og bemanningsplan bygges trinnvis fra toppen. Planene legges frem for PSU og deretter for fellesnemda til behandling. Hovedverneombud tiltrer arbeidsgruppen som håndterer overordnet bemanningsplan. Rådmannen har styringsrett når det gjelder mer underordnede planer.

Innplassering av arbeidstakere i den nye organisasjonen

Arbeidsgiver har ansvaret for å innplassere arbeidstakerne i den nye organisasjonen og foretar den konkrete innplassering.

Før endelig beslutning treffes, skal den ansatte ha anledning til å komme med sine ønsker skriftlig. Den ansatte gis anledning til å vurdere arbeidsgivers forslag til innplassering. Denne vurderingen vektlegges før endelig beslutning tas.

Etter at innplassering er bestemt, skal arbeidsgiver informere om beslutningen gjennom et møte med hver enkelt, samt skriftlig. Den ansatte kan i hele prosessen la seg bistå av en tillitsvalgt.

5.3 Overtallighet

Overtallighet eksisterer i realiteten ikke før etter 1. januar 2020, med mindre en ny organisasjons- og bemanningsplan for aktuell virksomhet er implementert før dette tidspunktet.

Straks en bemanningsplan foreligger og det er kjent at en ansatt vil være definert som overtallig etter 1. januar 2020, skal det gjennomføres en kartleggingssamtale med vedkommende.

Formålet med kartleggingssamtalen er å identifisere annet egnet arbeid, basert på vedkommendes kompetanse og erfaring. Den ansatte kan la seg bistå av en tillitsperson ved gjennomføringen av samtalen.

Ansatte som er definert som overtallige vil bli tilbudt annen relevant stilling som står i forhold til den ansattes kvalifikasjoner iht. gjeldende retningslinjer. Den ansatte må regne med endring i ansvars- og arbeidsoppgaver.

Arbeidsmiljølovens §§14-2 og 14-3 om fortrinnsrett gjelder.

I de tilfeller hvor bemanningsplanen medfører ”dubletter” sammenlignet med gjeldende organisasjonsstruktur, utarbeides det stillingsprofiler med kompetansekrav for aktuelle stillinger i ny kommune.

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

5.4 Rettskrav/fortrinnrett

Når det gjelder topplederstillinger og lederstillinger innenfor administrasjon og ledelse, følges ordinære rettskravprinsipper.

Dersom en ledig stilling kan være annet, egnet arbeid for flere overtallige, legges kompetanse og personlig egnethet til grunn. Ansettelsesansiennitet fra nåværende kommune er avgjørende kun under ellers like vilkår.

5.5 Nye stillinger

Det skal utarbeides stillingsprofiler med kompetansekrav i de tilfeller ny bemanningsplan inneholder stillinger som ikke eksisterer i dagens tre kommuner.

5.6 Kompetansetiltak

Kompetansetiltak kan tilbys til ansatte som er definert som overtallige.

5.7 Sluttvederlag

Dersom alle øvrige virkemidler er prøvd, uten at man har funnet en løsning for en ansatt som er definert som overtallig, og arbeidsgiver vurderer det som formålstjenlig, kan det tilbys sluttvederlag for å stimulere til bemanningsmessige tilpasninger.

Sluttvederlag er betinget av at den ansatte selv sier opp sin stilling.

Beslutning fattes av rådmannen.

6. Særavtaler

Alle særavtaler i de tre kommunene kartlegges. Utløpstidspunkt må harmoniseres og nye felles avtaler inngås i god tid før 1. januar 2020.

7. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår

De tre kommunene sees på som et felles arbeidsmarked med virkning fra 1. januar 2018. Lønn og andre goder bør så snart som praktisk mulig harmoniseres.

8. Varighet

Avtalen gjelder fra vedtak i fellesnemnda til og med 31. desember 2019.

Omstillingsavtale datert 18.10.17