



## Omstillingsdokument for Hof, Holmestrand og Sande kommuner i etableringen av ny kommune.

---

Dokumentet er utarbeidet i samarbeid mellom Hof, Holmestrand og Sande kommune, ved arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene i Unio, LO, Akademikerne og YS, heretter benevnt som partene.

### 1. Bakgrunn og innledning

Kommunestyrene i Hof og Holmestrand vedtok henholdsvis 15. desember og 16. desember 2016, å søke sammenslåing. Søknad ble godkjent i Kongelig resolusjon i statsråd den 18.mars 2016. Sammenslåing gjelder fra 1.1.2018.

Sande kommune besluttet i Kommunestyret 22.juni 2016 en kommunesammenslåing med Hof/Holmestrand kommune. Virkningstidspunktet for denne sammenslåingen er 1.1.2020.

#### ***Jf.pkt. 6 fra vedlegg til søknad om sammenslåing.***

*«6 Ansattes rettigheter*

*Det forutsettes at ingen vil bli sagt opp som en konsekvens av at det etableres en sammenslått kommune. Innplassering forutsettes å skje med utgangspunkt i den nye kommunens behov, i tillegg til at det tilstrebes løsninger som er tilpasset den enkelte medarbeiders kompetanse og ønsker.*

- Fortrinnsrett vil bli ivaretatt og benyttet etter reglene i arbeidsmiljøloven, og etter rutinene ved virksomhetsoverdragelse.*
- Tillitsvalgte i de to kommunene gis en aktiv rolle i sammenslåingsprosessen»*

Partene er enige om at omstillingsprosesser best gjennomføres i et forpliktende og tillitsfullt samarbeid mellom arbeidsgivers representanter og arbeidstakernes tillitsvalgte.

Dette innebærer blant annet at:

- Det utarbeides prosedyrer som fastsettes etter drøftelser med arbeidstakerorganisasjonenes tillitsvalgte for å gi en størst mulig felles forståelse.
- Det arbeides kontinuerlig på alle nivå gjennom dialog og informasjon, for å skape samme virkelighetsoppfatning.

### 2. Formål

Dokumentets formål er å gi nærmere retningslinjer for hvordan omstillingsprosessen skal gjennomføres for å sikre en ryddig og forutsigbar prosess samt skape felles plattform og spilleregler for organisasjonsendring.

Dokumentet skal bidra til en korrekt personalbehandling, ivareta arbeidsgivers behov for kontinuitet i arbeidsoppgaver og kompetanse, samt arbeidstakers behov for medvirkning og

forutsigbarhet knyttet til forhold som berører egen arbeidsplass. Partene skal bidra til realisering av dette formål.

*«Ansattes rettigheter på alle nivå, skal ivaretas i arbeidet med å løse utfordringer av personalmessig karakter ved dannelsen av ny organisasjon. Synergieffekter ved sammenslåingen skal synliggjøres.» (1 mandat vedtatt i Fellesnemda 4.februar 2016)*

### **3. Partenes ansvar**

Omstillingsdokumentet er gjeldende for partene på alle nivå i prosessen. Partene kan underveis ta opp til vurdering dokumentets virkemåte og praktisering.

### **4. Lovgrunnlag**

En kommunesammenslåing innebærer en virksomhetsoverdragelse fra de opprinnelige kommuner til den nye og arbeidsmiljølovens kapittel 16 om virksomhetsoverdragelse kommer til anvendelse overfor alle ansatte.

Dokumentet begrenser ikke de rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter og det øvrige avtaleverk mellom arbeidsgiver og ansattes organisasjoner og den individuelle arbeidsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Sammenslåingen av Hof og Holmestrand kommune 1.1.18 og senere sammenslåingen av Holmestrand og Sande i 1.1.20, gjør at det etableres 2 selvstendige juridiske enheter. Aml kapittel 16 kommer derfor til anvendelse både ved den etableringen som skjer 1.1.18 og med den som skjer 1.1.20 .

### **5. Definisjoner**

Med ansatte/arbeidstakerne menes her alle som har et ansettelsesforhold i Hof, Holmestrand og Sande kommuner og ny kommune, jf. aml. § 1-8. Med arbeidsgiver menes den enkelte leder i Hof, Holmestrand og Sande kommuner og ny kommune. Med arbeidstakernes tillitsvalgte menes i denne avtalen tillitsvalgte i henhold til partenes Hovedavtale. Partene, refererer til arbeidstakerorganisasjonenes tillitsvalgte på den ene side, og arbeidsgivers representanter på den andre side.

Med øverste arbeidsgiverpart menes Rådmannen eller den han bemyndiger.

### **6. Varighet**

Partene er enige om at det er hensiktsmessig til enhver tid å ha en velfungerende omstillingsavtale i etableringen av ny kommune. Dokumentet gjelder fra godkjenning til 31. 12.19. Arbeidsgiver kan forlenge avtalen.

### **7. Medbestemmelse og medvirkning**

For å sikre medbestemmelse skal det etableres hensiktsmessige samarbeidsarenaer mellom partene samt gode rutiner for gjennomføring av disse.

#### **7.1 Medvirkning i henhold til lov- og avtaleverk**

##### **Tillitsvalgtes medvirkning**

Arbeidsmiljølovens kapittel 8 (§ 8-2) og hovedavtalen krever at de tillitsvalgte tas med i drøftinger, orienteres og tas med på råd når det gjelder beslutninger som kan føre til endring i arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold. (Ha del B, § 1-4-1.)

##### **Verneombudets medvirkning**

Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde, herunder etablering, utøvelse og vedlikehold av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (Aml § 6-2-4).

### **Den enkelte ansattes medvirkning**

Medvirkning på individnivå skal tilstrebes i størst mulig utstrekning. Det innebærer dialog, kartlegging av kompetanse og livssituasjon.

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

## **8. Informasjon**

Arbeidsgiver har et ansvar for å gi nødvendig informasjon til de ansatte.

Informasjon skal gis på en måte som når frem til alle, gjennom bruk av både skriftlige og muntlige informasjonskanaler.

Fortrolig informasjon må bearbeides før den bringes videre.

Den enkelte leder med personalansvar har gjennom hele omstillingen plikt til å informere sine ansatte, med særlig fokus på de som vil bli berørt av omstillingen, om forhold som berører organisasjonsenhetens oppgaver og arbeidstakerens stilling.

## **9. Kartlegging**

Omstillingsprosesser som er av vesentlig betydning skal understøttes ved konkret involvering av den enkelte ansatte. Kartlegging av personalmessige forhold og konsekvenser er således av avgjørende betydning for en vellykket omstilling.

Kartleggingen skal ha som siktemål å styrke arbeidsgivers 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 m.m.). De som ønsker det kan be om en samtale etter gjennomført kartlegging.

En eventuell reduksjon i bemanningen som følge av overtallighet ved selve etableringen av ny kommune skal som hovedregel skje ved naturlig avgang og ikke ved oppsigelser. Ansatte som er definert som overtallige innenfor sitt tjenesteområde, vil bli tilbudt annet arbeid i kommunen. Den som eventuelt blir omplassert må akseptere endring i ansvars- og arbeidsoppgaver.

## **10. Behandling av ledige stillinger i omstillingsprosessen**

Ved ledig stilling i perioden skal det vurderes om stillingen bør være vakant inntil stillingens organisatoriske plassering i ny organisasjon er avklart.

Dersom stillingen ikke kan holdes vakant av hensyn til tjenesteproduksjonen, bør det vurderes bruk av midlertidig ansettelse i påvente av endelig organisering og intern utlysninger i alle tre kommunene.

## **11. Innplassering i stillinger i omstillingsprosessen og ny kommune**

Ansettelsesutvalget i avtaleperioden består av: prosjektleder/rådmann og ytterligere to arbeidsgiverrepresentanter, sammen med tre tillitsvalgtrepresentanter. Utvalget har ansvaret for tilsetting i de ulike stillinger i ny kommune. Det søkes konsensus i ansettelser, men arbeidsgiver har det avgjørende ord.

Prosjektleder/rådmann avgjør om det er behov for å innkalle andre, avgjør hvem som skal være sekretær for utvalget og delegerer ansvar.

Utvalget foretar vurderinger rundt «rettskrav til stilling».

Partssammensatt utvalg/ fellesnemnd holdes oppdatert på ansettelser som foretas.

## 12. Organisering

Tjenesteområdene organiseres i hensiktsmessige enheter. Så snart organiseringen av ny kommune er på plass forutsettes det at det utarbeides et overordnet organisasjonskart samt organisasjons- og bemanningsplaner, der det er formålstjenlig.

## 13. Virkemidler

Ingen ansatte skal sies opp i forbindelse med kommunesammenslåingsprosessen, unntaksvis kan det være behov for vurdering av spesielle virkemidler.

Beslutninger fra øverste arbeidsgiverpart om bruk av eventuelle konkrete virkemidler skal tas opp med arbeidstaker, som har rett til å la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen tillitsperson. Partene er enige om at hver enkelt personaltilpasning må vurderes for seg. Arbeidsgivers konkrete tilbud er en sak mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og skal gjøres til gjenstand for individuell avtale.

Virkemidler kan være :

- *Lønnstilskudd for å beholde sentrale nøkkelpersoner*
- *Kompetanseutvikling for å fylle en oppgave eller stilling*
- *Sluttvederlag*
- *Studiestønning ved avslutning av ansettelsesforhold*

## 14. Annet

Det vises til Hovedtariffavtalens kapittel 1, § 3.4 i sin helhet, inkludert omplassering og videreføring av stillingens lønn ved overgang til lavere lønnet stilling innad i ny kommune. I forbindelse med lokale lønnsforhandlinger skal det søkes å harmonisere lønn.

Administrative rutiner i tilknytning til Omstillingsdokumentet er drøftet med tillitsvalgte.

**Behandlet og vedtatt i Partsammensatt utvalg og Fellesnemnd 14.2.2017**