



Nye
Lyngdal
kommune

OMSTILLINGSAVTALE FOR AUDNEDAL OG LYNGDAL



fornye
forbedre
forenkle
forene

Innhold

1. Generelt	4
1.1 Avtalens parter	4
1.2 Formål	4
1.3 Informasjon.....	4
2. Håndtering av ledige stillinger/permisjoner	5
2.1 Omstillingsutvalg/behandling av ledige stillinger	5
2.2 Midlertidige ansettelse	5
2.3 Permisjoner.....	5
Virkemidler for å beholde kompetanse	6
3.1 Fokus på heltidskultur	6
3.2 Kompetansetiltak.....	6
3. Virksomhetsoverdragelse/bemanningsplan/	6
endring av stilling	6
4.1 Virksomhetsoverdragelse	6
4.2 Bemanningsplan	6
4.3 Endring av stilling.....	6
4.4 Nye stillinger	7
4.5 Kompensasjon for skifte av arbeidssted	7
4.6 Sluttvederlag.....	7
4. Særavtaler	7
5. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår	7
6. Varighet	7
7. Undertegnet omstillingsavtale	8

1. Generelt

1.1 Avtalens parter

Følgende avtale er inngått mellom:

Arbeidsgiver i Audnedal kommune og Lyngdal kommune; representert ved de to rådmennene, og ansattes representere i de to kommuner; representert ved ansattrepresentantene i felles partssammensatt utvalg for Nye Lyngdal kommune.

1.2 Formål

Audnedal og Lyngdal kommuner vedtok i 2016 å slå seg sammen 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 2 kommunene i omstillingsperioden, og tilrettelegge for bemanning og kompetanse i ny kommune etter 1. januar 2020.

Omstillingsarbeidet skal gjennomføres i samsvar med vedtatt intensjonsavtale og de forpliktelser partene har etter arbeidsmiljøloven, hovedavtalen, hovedtariffavtalen og andre overordnede føringer.

1.3 Informasjon

Ansatte skal gjennom hele omstillingsprosessen gis den informasjon som er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø jf. arbeidsmiljøloven § 4-2 (3) og Hovedavtalens bestemmelser. For å sikre medbestemmelse etter denne avtalen skal nye Lyngdal kommune etablere hensiktsmessige, gode samarbeidsarenaer med arbeidstakernes tillitsvalgte jf. AML kap 8 og vernetjenesten jf. AML§4-2.

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.

For øvrig vises til kommunikasjonsplan for sammenslåingen.

2. Håndtering av ledige stillinger/permisjoner

2.1 Omstillingsutvalg/behandling av ledige stillinger

De to kommunene etablerer et felles omstillingsutvalg etter at felles kommunestyremøte er gjennomført. Felles omstillingsutvalg består av en personalleder/org.leder fra hver kommune utpekt av rådmannen. Arbeidstakerrepresentantene i Felles partssammensatt utvalg velger en tillitsvalgt fra hver av de to kommunene til å representere de ansatte i omstillingsutvalget. Prosjektleder kan tiltre utvalget ved behov.

De to kommunene skal ikke utlyse ledige stab-, støtte- og lederstillinger i de to kommunene før ledige stillinger er behandlet i felles omstillingsutvalg.

Omstillingsutvalget skal avgjøre videre ansettelsesprosess og nedsette tilsetningsutvalg i det enkelte tilfellet. Det er også omstillingsutvalget som skal avgjøre hvorvidt stillingene skal utlyses eksternt eller internt i de to kommunene.

2.2 Midlertidige ansettelser

Den enkelte kommune kan ansette midlertidig innenfor rammen av Arbeidsmiljølovens § 14-9.

2.3 Permisjoner

Dette punktet omfatter ikke lovbestemte 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 2.1.

Virkemidler for å beholde kompetanse

I omstillingen til ny kommune skal virksomheten fremstå som en attraktiv arbeidsgiver både for dagens ansatte og fremtidige medarbeidere.

3.1 Fokus på heltidskultur

I vurderingen av ledige stillinger skal det tilstrebes å ansatte i størst mulig stillingsprosent. I prosessen skal det anvendes likelydende prosedyrer i begge de nåværende kommunene for vurdering av ledige stillinger.

3.2 Kompetansetiltak

Kompetansetiltak kan tilbys til ansatte som på grunn av interne endringer trenger kompetanseheving for å utføre arbeidet.

3. Virksomhetsoverdragelse/bemanningsplan/ endring av stilling

4.1 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 automatisk går over til den nye kommunen. Den ansattes lønns- og arbeidsvilkår skal ivaretas slik den kommer til uttrykk gjennom AML kap.16. Ingen ansatte blir sagt opp i forbindelse med kommunesammenslåingen.

4.2 Bemanningsplan

Ny organisasjons- og bemanningsplan er en prioritert oppgave.

4.3 Endring av stilling

Det skal utarbeides felles prosedyrer og kriterier for overtallighet. Ansatte som etter ny organisasjonsplan ikke kan fortsette i stillingen sin vil få tilbud om annet passende arbeid (endringsoppsigelse) jf. AML kap. 15.

4.4 Nye stillinger

Det skal også utarbeides stillingsvurderinger med kompetansekrav i de tilfeller ny bemanningsplan inneholder stillinger som ikke eksisterer i dagens to kommuner.

4.5 Kompensasjon for skifte av arbeidssted

Ingen ansatte har i utgangspunktet krav på kompensasjon for å flytte arbeidssted. Ansatte som endrer arbeidssted mellom de gamle kommunene og får økt arbeidsreise, kan innvilges særskilte tilrettelegginger for maksimum 2 år.

Særskilte tilrettelegginger tilpasses individuelt. Omstillingsutvalget innstiller.

4.6 Sluttvederlag

Dersom arbeidsgiver vurderer det som formålstjenlig, kan det tilbys sluttvederlag. For overtallige eller ansatte som av ulike grunner ikke kan bli overført til et nytt arbeidssted, kan det inngås sluttpakke.

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

Som alternativ til sluttvederlag kan tilbys støtte til studier/videreutdanning.

Beslutning fattes av rådmannen etter forutgående drøftinger med tillitsvalgte.

4. Særavtaler

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

5. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår

Lønn og andre goder bør så snart som praktisk mulig kartlegges og harmoniseres. Det tilstrebes å utjevne lønnsforskjeller mellom kommunene.

Ved interne utlysninger anses ansatte i begge kommunene som rettmessige søkere.

6. Varighet

Avtalen gjelder fra 1. august 2017 til og med 31. desember 2019.

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

7. Undertegnet omstillingsavtale

Audnedal og Lyngdal kommune 01.06.2017

FORBUND	NAVN	KOMMUNE
Fagforbundet	Evelyn G. Smedstrand	Audnedal
Delta	Elin Olsen	Audnedal
Utdanningsforbundet	Torbjørn Bjørn	Audnedal
NSF	Geord H.E. Viplera	Audnedal
Fagforbundet		Lyngdal
Delta		Lyngdal
Utdanningsforbundet		Lyngdal
FO		Lyngdal
NSF		Lyngdal

ARBEIDSGIVER	NAVN	KOMMUNE
Personalleder	Runevald Skjeldaa	Audnedal
Organisasjonssjef		Lyngdal
Konst. Rådmann	Tom Valand	Audnedal
Rådmann		Lyngdal

Forbund

FAGFORBUND	NAVN	KOMMUNE
Fagforbundet		Audnedal
Delta		Audnedal
Utdanningsforbundet		Audnedal
FO		Audnedal
NSF		Audnedal
Fagforbundet	Ene Sommerseth	Lyngdal
Delta	Sveinung K. Skjerve	Lyngdal
Utdanningsforbundet	Andis Olve Skjerve	Lyngdal
FO	Silje Tistland	Lyngdal
NSF	Tove S. Skjerve	Lyngdal

Administrasjon

STILLING	NAVN	KOMMUNE
Personalleder		Audnedal
Organisasjonssjef	Isabella Collett Sikel	Lyngdal
Rådmann		Audnedal
Rådmann	Wannan Kella	Lyngdal

