

# OMSTILLINGSAVTALE

MELLOM ARBEIDSGIVER OG ANSATTE I  
KOMMUNENE FORSAND OG SANDNES





## Innhold

1. Generelt.....	2
1.1 Avtalens parter .....	2
1.2 Formål og virkeområde .....	2
2. Medbestemmelse og informasjon .....	2
2.1 Medbestemmelse og medinnflytelse.....	2
2.2 Informasjon .....	2
2.3. Identifisering av ansatte som blir direkte berørt og har behov for spesiell informasjon. ....	2
3. Virksomhetsoverdragelse/organisasjonsstruktur/overtallighet .....	3
3.1 Virksomhetsoverdragelse.....	3
3.2 Organisasjonsstruktur .....	3
3.3 Fast ansatte som er midlertidig ansatt i annen avdeling .....	3
3.4 Overtallighet.....	3
3.5 Fortrinnsrett/rettskrav .....	3
3.6 Tjenesteansiennitet.....	4
3.7 Nye stillinger .....	4
3.8 Skifte av arbeidsplass .....	4
3.9 Kompetansetiltak .....	4
4. Ansettelse av ledere / håndtering av ledige nøkkel-/lederstillinger .....	4
4.1 Behandling av ledige stillinger.....	4
4.2 Ansettelse av ledere i nye Sandnes kommune.....	4
4.3 Midlertidige ansettelser .....	5
5. Konkurransetutting.....	5
6. Særavtaler .....	5
7. Avtalens virketid .....	5



## 1. Generelt

### 1.1 Avtalens parter

Denne omstillingsavtalen er inngått mellom Fellesnemda for Forsand og Sandnes kommuner på den ene siden og arbeidstakerorganisasjonene i Forsand og Sandnes kommuner på den andre siden.

### 1.2 Formål og virkeområde

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

Arbeidstakeres rettigheter ved virksomhetsoverdragelse i hht. arbeidsmiljølovens kap. 16 legges til grunn ved sammenslåing av Forsand og Sandnes kommuner.

Avtalen gjelder omstillingsprosessen med sammenslåing av de to kommunene. For omstillingsprosesser i de to kommunene i perioden som ikke er et resultat av sammenslåingen, benyttes de to kommunenes allerede gjeldende rutiner.

Avtalen sitt formål er å:

- ✓ gi nærmere retningslinjer for hvordan omstillingsprosessen skal gjennomføres for å sikre en ryddig og forutsigbar prosess
- ✓ skape felles plattform for organisering
- ✓ medvirke til at den enkelte ansatt har trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet
- ✓ avklare hvilke prosedyrer og prinsipper som skal gjelde i prosessperioden

## 2. Medbestemmelse og informasjon

### 2.1 Medbestemmelse og medinnflytelse

Arbeidstakerorganisasjonene sin medbestemmelse går fram av Hovedavtalen del B, § 3-1. Det skal være tillitsvalgte med i alle formelle fora som blir opprettet i forbindelse med prosess for kommunesammenslåing.

Medinnflytelse betyr at de ansatte skal involveres i sammenslåingsprosessen. De skal gis mulighet til å komme med forslag og delta i diskusjoner slik at valg og løsninger blir best mulig.

### 2.2 Informasjon

Ansatte skal gjennom hele omstillingsprosessen gis den informasjon som er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø jf. Arbeidsmiljøloven §4-2 (3). Partene har et felles ansvar for å informere i sine respektive kanaler. Viser forøvrig til vedtatt kommunikasjonsstrategi for kommunesammenslåingen. ([Linkes til kommunikasjonsstrategien](#))

### 2.3. Identifisering av ansatte som blir direkte berørt og har behov for spesiell informasjon.

Arbeidsgiver skal, i samråd med de tillitsvalgte, så tidlig som mulig i sammenslåingsprosessen, identifisere hvilke ansatte som vil bli berørt av omstillingen. Dette gjelder de ansatte i Forsand og



Sandnes kommuner som blir berørt av endringer i organisasjonsstruktur og/eller får vesentlige endringer i arbeidsoppgaver/stilling som følge av sammenslåing.

Når det foreligger konkrete endringsplaner, utarbeidet av arbeidsgiver og tillitsvalgte, skal arbeidsgiver informere de ansatte det gjelder om hvilke konsekvenser omstillingen kan få. Den enkelte leder(e) skal, sammen med HR/personal, gjennomføre samtaler med sine ansatte, der informasjon om prosessen samt muligheter og valg er tema. I disse møtene skal det tas opp om det er ansatte som har spesielle behov.

### 3. Virksomhetsoverdragelse/organisasjonsstruktur/overtallighet

#### 3.1 Virksomhetsoverdragelse

Arbeidstakeres rettigheter ved virksomhetsoverdragelse i henhold til arbeidsmiljølovens kap. 16 legges til grunn ved sammenslåing av Forsand og Sandnes kommuner.

De «gamle» kommunene opphører og det etableres en ny felles kommune. Ved etableringen av den nye kommunen blir alle ansatte i de tidligere kommunene overført til den nye kommunen. Ingen ansatte blir sagt opp i forbindelse med kommunesammenslåing. I henhold til vedtatt prinsippdokument gis en garanti mot oppsigelse som følge av etablering av ny kommune i ytterligere 2 år etter etableringstidspunktet.

De ansatte beholder sine lønns- og arbeidsvilkår jf. aml §16-2.

#### 3.2 Organisasjonsstruktur

Organisasjonsstrukturen til Sandnes kommune vil bli videreført og denne strukturen vil måtte justeres og tilpasses de oppgaver og tjenester som nye Sandnes kommune skal ivareta. Ved endringer i organisasjonsstruktur og stillinger, samt hvor omstilling medfører «dubletter» skal det utarbeides stillingsbeskrivelse med kompetansekrav til de enkelte stillingene. Disse skal være utgangspunktet for identifisering av eventuelle overtallige og innplassering i stillinger.

#### 3.3 Fast ansatte som er midlertidig ansatt i annen avdeling

Ansatte som arbeider i en annen avdeling enn den han / hun til vanlig arbeider i, blir regnet med i den avdelingen han / hun opprinnelig er ansatt i.

#### 3.4 Overtallighet

Straks organisasjonsstrukturen foreligger og det er kjent at en ansatt vil være definert som overtallig etter 1.1.2020, skal det gjennomføres en kartleggingssamtale med vedkommende. Formålet med kartleggingssamtalen er å identifisere annet egnet arbeid, basert på ansattes kompetanse og erfaring. Ansatt kan la seg bistå av en tillitsvalgt/bisitter ved gjennomføring av samtalen.

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

#### 3.5 Fortrinnsrett/rettskrav

Dersom en ledig stilling kan være «annet egnet arbeid» for flere overtallige, legges kompetanse og personlig egnethet til grunn. Ansiennitet er avgjørende under ellers like vilkår.



Når det gjelder topplederstillinger og lederstillinger innenfor administrasjon og ledelse følges ordinære rettskravs prinsipp.

### 3.6 Tjenesteansiennitet.

Det blir i omstillingsprosessen og i videre arbeidsforhold i den nye kommunen, benyttet den samlede tjenesteansiennitet ansatte har fra Forsand og Sandnes kommuner.

### 3.7 Nye stillinger

Det skal utarbeides stillingsbeskrivelse med kompetansekrav i de tilfeller ny organisasjonsstruktur inneholder stillinger som ikke eksisterer i dagens to kommuner.

### 3.8 Skifte av arbeidsplass

Ingen ansatte har i utgangspunktet krav på kompensasjon for å flytte arbeidssted. Ansatte som får betydelig økt arbeidsreise (reisetiden øker med minimum 40 minutter hver vei fra hjem til nytt arbeidssted) kan vurderes innvilget særskilt kompensasjon i en overgangsfase.

Særskilt kompensasjon tilpasses individuelt. Overgangsfasen er begrenset til utgangen av 2022.

### 3.9 Kompetansetiltak

Kompetansetiltak kan tilbys til ansatte som er definert som overtallig og som ved kompetanseheving kan tiltre annen stilling.

Aktuelle tiltak for kompetansebygging kan være:

- ✓ utvikling gjennom nye arbeidsoppgaver
- ✓ tilbud om faglig veiledning / oppfølging i arbeidet
- ✓ hospitering
- ✓ interne og eksterne kurs
- ✓ permisjon med hel eller delvis lønn for gjennomføring av utdanning ved ekstern utdanningsinstitusjon

## 4. Ansettelse av ledere / håndtering av ledige nøkkel-/lederstillinger

### 4.1 Behandling av ledige stillinger

De to kommunene skal ikke lyse ut ledige nøkkel-/lederstillinger i de to kommunene før ledige stillinger er drøftet med ansettelsesutvalget. Dette gjelder nøkkel-/lederstillinger innenfor administrasjon og ledelse, og innen ikke stedbundne tjenester i de øvrige tjenesteområdene/sektorene.

Ansettelsesutvalget skal vurdere om stillingene skal utlyses internt i de to kommunene eller eksternt. Utover dette følger ansettelsesmyndigheten av den enkelte kommunens delegeringsmyndighet. Alle nøkkel- /lederstillinger skal gjøres kjent i HR/personal i begge kommuner.

### 4.2 Ansettelse av ledere i nye Sandnes kommune

Fellesnemda ansetter ny rådmann, forutsatt delegert myndighet. Ny rådmann tilrettelegger for en prosess i tråd med lov- og avtaleverk for rekruttering av kommunens administrative toppledergruppe. Ansettelsesutvalget konsulteres i rekruttering av toppledere.



#### 4.3 Midlertidige ansettelser

Den enkelte kommune kan, innenfor rammen av arbeidsmiljøloven, ansette midlertidig for en tidsperiode frem til 31.12.2019. Midlertidige avtaler som har varighet utover dette tidspunktet skal behandles i ansettelsesutvalget.

#### 5. Konkurransenutsetting

Ingen nåværende funksjoner skal settes ut til andre i prosessperioden.

#### 6. Særavtaler

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

#### 7. Avtalens virketid

Omstillingsavtalen gjelder for endringsprosessene i forbindelse med sammenslåingen av Forsand kommune og Sandnes kommune. Avtalen gjelder fra avtalen er vedtatt og ut prosessperioden tom 31.12.2019. Fra 1.1.2020 vil det foreligge ny omstillingsavtale for Nye Sandnes kommune.