



Omstillingsavtale i Voss herad

For økonomiplanperioden 2021-2024, samt budsjettåret 2020

Bakgrunn:

Rekneskapen for 2019 syner eit underskot/meirforbruk på 30 mill. kr. I 2020 syner prognosen pr. 1. tertial eit underskot/meirforbruk på 20 mill. kr. Og økonomiplanen for perioden 2021-2024 viser at Voss herad står ovafor store utfordringar i åra framover. For å møte utfordringane må kommunen setja i gang prosessar som vil få konsekvensar for både kommunale tenester og dei tilsette. Prosessar som berører tilsette og arbeidsvilkåra skal gjennomførast i samarbeid med dei lokale arbeidstakarorganisasjonane og i tråd med denne avtalen.

1. Avtalepartar

Denne avtalen er inngått mellom:

Arbeidsgjevar: Voss herad

Arbeidstakarorganisasjonar i Voss herad representert ved:

Fagforbundet

Utdanningsforbundet

Norsk sykepleierforbund

Akademikerne

Norsk Ergoterapeutforbund

Parat

2. Føremål, definisjonar og verknadsområde

Føremålet med avtalen er å sikre dei tilsette sine rettar til medverknad i samband med nødvendig omstilling knytt til organisasjonsendringar som følgje av budsjettvedtaket for 2020 og økonomiplanen for 2021-2024.

Voss herad har som målsetjing at ingen skal seiast opp som følgje av omstillingsprosessar. Nedbemanning og omstilling skal fyrst løysast gjennom frivillige avtalar eller omplassering til anna arbeid i kommunen.

Med omstilling meiner ein i denne avtalen prosessar som rører ved spørsmål om:

- omplassering av arbeidstakarar som følgje av teneste- og bemanningstilpassing og som resultat av økonomiske nedskjeringar og/eller organisasjonsendringar.



- avtalar med tilbod om etterlønn ved frivillig avslutning av arbeidsforhold innan område der nedbemanning er vedteke og det er overtallige.

Denne avtalen gjeld for organisasjonsendringar i Voss herad og for eventuelle personalmessige omstillingar som følgje av dette. Ved eventuelt politisk vedtak om privatisering, kommunesamanslåing eller konkurranseutsetjing av tenester, skal partane laga eigen omstillingsavtale for dette.

Denne avtalen skal gje den einskilde tilsette tryggleik i arbeidstilhøvet under omstillings-/nedbemanningsprosessar og organisasjonsendringar. Vidare skal avtalen skal gje nærare regler for korleis slike prosessar skal gjennomførast og kva kriterium som skal gjelda.

Det vert utarbeidd egne retningslinjer i tilknytning til denne avtalen: «*Retningslinjer ved omorganisering, nedbemanning og omplassering.*»

3. Ansvarsforhold

Rådmannen har ansvaret for planlegging, forhandlingar, gjennomføring og kontroll av omstillingsprosessar. Han skal sørge for at omstillingsprosessane skjer i tråd med lov- og avtaleverket. Tillitsvalde har rett og plikt til å drøfta ulike spørsmål knytt til omorganisering/nedbemanning. Det betyr ikkje at partane må verta einige i ulike spørsmål. Det vil liggja innanfor arbeidsgjevar sin styringsrett å treffa endeleg avgjerd dersom ein ikkje vert einige. Tillitsvalde kan bli pålagt teieplikt om konfidensiell informasjon, jf. arbeidsmiljølova §8-3 (1).

4. Lov- og avtaleverk

Arbeidsmiljølova (heretter forkorta AML) er den mest sentrale lova i omstillings-/nedbemanningsprosessar. Lova stiller opp kva vilkår som må liggja til grunn, drøftingsreglar, kva formkrav som gjeld osv. I KS-området erstattar Hovudavtalen (HA) det som kjem fram av lova vedk. arbeidsgjevar si plikt til drøfting med tillitsvalde. I tillegg har Hovudtariffavtalen (HTA) reglar om tenestetid som utvalskriterium «under elles like vilkår» - HTA kap. 1 § 3 pkt. 3.3. Drøftingar etter arbeidsmiljølova sine reglar gjeld på individnivå og skjer mellom arbeidsgjevar sin representant og arbeidstakaren sjølv, jf aml § 15-1. Forvaltningslova sine reglar om saksbehandling gjeld i tillegg til arbeidsmiljølova.

Visse endringar kan gjerast i kraft av arbeidsgjevar sin styringsrett, som er eit ulovfesta prinsipp. Styringsretten gjev arbeidsgjevar rett og plikt til å påleggja arbeidstakar andre oppgåver utan å gå vegen om oppseiing, dersom det kan skje innanfor den individuelle arbeidsavtalen.

5. Drøfting og informasjon

Hovudavtalen har drøftingsreglar for forholdet mellom arbeidsgjevar og tillitsvalde. Ved masseoppseiingar slik det er definert i aml § 15-2, gjeld særskilte drøftingsreglar mellom arbeidsgjevar og tillitsvalde.

Informasjon i omstillingsprosessar

Arbeidsgjevar skal så tidleg som mogleg informera og drøfta med dei tillitsvalde aktuelle spørsmål om endringar, omstillingar, innskrenkingar m.m. som kan få konsekvensar for bl.a. bemanning og tilsetjingsforhold(AML kap 8, jf HA del B § 1-4-1). Det skal førast referat frå slike møte.



Rådmannen skal i samarbeid med dei tilsette sine organisasjonar planleggje orienteringar til dei tilsette om omstillingsprosessar (informasjonsplikta). Informasjonsopplegget skal omfatte dei enkelte organisasjonsnivåa, og skal dekke perioden før omstillinga, sjølv omstillingsperioden og tida etter at omstillinga er gjennomført. I tillegg til desse reglane skal arbeidsmiljøutvalet handsama spørsmål om nedbemanning og omorganisering, jf aml § 7-2 (2) (bokstav d).

Dei tillitsvalde kan når som helst i løpet av omstillingsprosessen be om å få gjera seg kjend med dei dokumenta som er viktige for saker knytt til omstillingsprosessen.

Leiarar på ulike nivå har ansvar for at det vert gjeve nødvendig informasjon så snart som praktisk mogeleg.

Dei tilsette sine organisasjonar utøver retten til medverknad på vegne av dei tilsette. Retten er i tråd med HA del B § 1-3.

6. Omstillingsutval

Omstillingsutvalet har som oppgåve å sikra at omstillingsprosessar skjer etter dei køyrereglane som avtalepartane er einige om i denne avtalen og i retningslinjene for omstilling, omorganisering og nedbemanning. Arbeidsgjevarsida v/ Mette Matthiessen og Solveig Reinsli og arbeidstakersida v/ Olaug Kyte (Fagforbundet), Anders Gjeraker (UDF) og Anne Berit Himle (NSF) utgjer representantane i utvalet. Partane kan ta opp til drøfting bruken av omstillingsavtalen, eventuelle tvistar om tolking av avtalen eller behov for presiseringar av avtalen, t.d. «køyrereglar» i konkrete prosessar.

7. Omstillingsprosessar - nedbemanning

Ved behov for nedbemanning/tilpassing av bemanning pga. organisasjonsendring, skal partane drøfta kva del av organisasjonen som skal omfattast, etablera køyrereglar og kriteria for utveljing av overtallige¹. Før ein kan definera tilsette som overtallige, må arbeidsgjevar ha vurdert om det finst liknande arbeidsoppgåver som arbeidstakar kan bli pålagt i kraft av styringsretten.

Andre tiltak som må vurderast:

- Avslutta avtalar med innleigde konsulentar
- Frivillige avtalar – dersom nokon av dei tilsette i avdelinga med overtallige ynskjer og er kvalifisert for anna ledig stilling i kommunen, kan vedk. tilsetjast i denne utan at stillinga har vore utlyst. Dersom det er fleire overtallige som ynskjer stillinga, gjeld «kvalifikasjonsprinsippet».

8. Fasane i omstillingsprosessar

Fyrste fase – Bemanningsplan m.m.

- a) Vurdering av behov, grunnlaget for omstilling
- b) Utarbeiding av stillings/bemanningsplan: no- og ettersituasjon
- c) Vurdering av omdisponering til andre oppgåver i kraft av arbeidsgjevar sin styringsrett

Andre fase: Val av berørt arbeidsområde og utvalskriterium

¹ Med overtallig meiner me arbeidstakar som har ei stilling som vil falla bort enten pga. omorganisering eller nedbemanning. Arbeidstakar som kan bli pålagt andre arbeidsoppgåver i kraft av styringsretten, er ikkje overtallige i denne samanhengen.



- d) Kvar i organisasjonen skal nedbemanninga skje? Avgrensing til arbeidsområde
- e) Kartleggja tilsette sin kompetanse
- f) Etablera kriterium for utvelgning av overtallige

Tredje fase: Utpeiking av overtallige og forsøk på omplassering

- g) Utpeiking av overtallige – avgjerdsmynde ligg hjå arbeidsgjevar
- h) Oversikt over og disponering av ledige stillingar, ev. bruk av "stillingsbank"
- i) Vurdering av passande ledig stilling
- j) Innplassering av overtallige

Fjerde fase: Oppseiing og fortrinnsrett

- a) Dersom arbeidsgjevar etter ein slik prosess, må gå til oppseiing, gjeld reglane i arbeidsmiljølova om saksbehandling og eventuell tvistebehandling.
- b) Sikkerhetsventil – interesseavveging før oppseiing
- c) Bruk av endringsoppseiing

Femte fase: Etter gjennomføring

- a) Oppfølging av tilsette etter omorganisering/nedbemanning
- b) Evaluering av omstillingsprosessen
- c) Evaluering av ny organisering

Desse fasane vert nærare definert i «Retningslinjer ved omorganisering, nedbemanning og omplassering».

9. Kriterium ved utpeiking av overtallige

Utvelgingskriterium vil seia kva kriterium som skal nyttast ved utpeiking av overtallig arbeidstakar innan det utvalde arbeidsområdet der nedbemanninga skal skje. Kriteria må vera saklege, dvs. at dei ikkje må vera vilkårlege, byggja på utanforliggjande omsyn eller innebera usakleg forskjellsbehandling.

Det følgjer av HTA kap. 1 § 3 pkt. 3.3 at tenestetid skal vera avgjerande under elles like vilkår.

Nedbemanning bør i utgangspunktet skje ved naturleg avgang eller frivillige avtalar, dvs. at ledig stilling vert ståande vakant eller vert inndregen eller at tilsette sluttar frivillig. Dersom det ikkje er mogleg å gjennomføra nødvendig nedbemanning slik, vert følgjande kriterium lagt til grunn ved utvelgning av overtallige:

- 1) Kvalifikasjonsprinsippet. Det vil seia arbeidstakar sin teoretiske og praktiske utdanning, samt «skikkethet» med sikte på å oppretthalda best mogleg kvalitet på innhaldet i tenesta etter nedbemanning/omorganisering. Det er samanheng mellom gode tenester og god kompetanse hjå dei tilsette.
- 2) Samanhengande tenestetid i kommunen utan avbrot²

Dersom det etter gjennomgang av kriteria i pkt. 1) er slik at tilsette står likt, jf HTA "elles like vilkår", skal den med kortast samanhengande tenestetid i kommunen veljast ut fyrst som overtallig.

² Det avgjerande for at det skal bli eit avbrot, er oppseiing frå arbeidstakar eller arbeidsgjevar. Alt fråvær for å inneha annan stilling, vert trekt frå samla tenestetid. Lovbestemte permisjonar (foreldreperm., utdanningsperm.) vert ikkje trekt frå.



Samanhengande tenestetid i kommunen vert såleis avgjerande dersom tilsette står kvalifikasjonsmessig likt. Det vert elles vist til HTA kap. 1 § 2 pkt. 2.2 om kvalifikasjonar m.m., som gjeld tilsvarande.

Det vert elles lagt til grunn ved nedbemanning at mellombels tilsette i vikariat og i andre mellombels tilsetjingsforhold skal avsluttast før oppseiing av fast tilsette. Dette gjeld ikkje dersom mellombels tilsette har særleg fagkompetanse som fast tilsette ikkje kan erstatta i ein periode.

10. Kvalifisering til anna arbeid

I vurdering av om overtallig arbeidstakar er kvalifisert til ei ledig stilling, må arbeidsgjevar leggja vekt på om vedkomande er kvalifisert eller forholdsvis lett kan kvalifisera seg til stillinga gjennom deltaking på kurs, internopplæring, kortare vidareutdanning og liknande. Overtallige treng ikkje vera den best kvalifiserte eller den som arbeidsgjevar ideelt sett ynskjer i stillinga.

I hovudsak vil følgjande utviklingstiltak vera aktuelle å bruke:

- Opplæring/utvikling gjennom nye arbeidsoppgåver
- Hospitering
- Internkurs
- Ekstern kursdeltaking
- Omskulering/fagleg oppdatering/relevant etter- og vidareutdanning

Val av konkrete tiltak må skje ut frå det opplæringsbehovet arbeidsgjevar meiner omstillinga medfører hos den einkilde arbeidstakar. Kompetansekartlegging og opplæringsbehov må klargjerast gjennom individuell samtale med arbeidsgjevar. Arbeidstakar pliktar å delta på aktuelle kompetansehevingstiltak.

11. Utllysing av stillingar i avtaleperioden

Stillingar skal vurderast lyst ut internt før eventuell ekstern utlysing. Reglane om fortrinnsrett for overtallige arbeidstakarar er nærmare omtalt i «Retningslinjer ved omorganisering, nedbemanning og omplassering».

12. Lengd og oppseiing av avtalen

Avtalen gjeld i budsjettåret 2020, samt økonomiplanperioden 2020 tom 2024. I avtaleperioden gjeld ein gjensidig oppseiingsfrist på 3 (tre) månader. Avtalen skal seiast opp skriftleg dersom det skjer i planperioden. Avtalen opphøyrer automatisk ved utløp av planperioden.



Voss herad

Voss tinghus, 9. juni 2020

For Voss herad

Arild M. Steine

Arild M. Steine
Rådmann

For arbeidstakarorganisasjonane

Olav Kytte

Kristine Fauske
Fagforbundet

Anders Gjeraker

Anders Gjeraker
Utdanningsforbundet

Arvid T. Sandnes

Arvid T Sandnes
Akademikere

Anne Berit Himle

Anne Berit Himle
NSF

Åshild Underdal

Åshild Underdal
Skolelederforbundet

Sigrud Nordheim

Sigrud Nordheim
Ergoterapeutforbundet

Gunnvor Aldal

Gunnvor Aldal
Parat