

Møteinnkalling

Utvalg: **Partssammensatt utvalg Kvalsund / Hammerfest**
Møtested: Hammerfest rådhus, Kommunestyresalen
Dato: 09.02.2018
Tidspunkt: 12:00

Forfall meldes til utvalgssekretæren på e-post svanhild.moen@hammerfest.kommune.no eller telefon 977 34965 som sørger for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Saksliste

Saksnr	Innhold
PS 1/18	Godkjenning av protokoll
PS 2/18	Orientering om prosjektorganisasjonen og delprosjektene
PS 3/18	Administrativ organisering - innspill
PS 4/18	Omstillingsavtale

Saksdokumentene er lagt ut til på kommunens hjemmeside.

Møtet er åpent for publikum!

Marianne Sivertsen Næss
Leder

Saksliste

Saksnr	Innhold	Lukket
PS 1/18	Godkjenning av protokoll	
PS 2/18	Orientering om prosjektorganisasjonen og delprosjektene	
PS 3/18	Administrativ organisering - innspill	
PS 4/18	Omstillingsavtale	

Saksbehandler: Svanhild Moen
Saksnr.: 2018/308-2

Saksfremlegg

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
1/18	Partssammensatt utvalg Kvalsund / Hammerfest	09.02.2018

Vedlegg

1 Protokoll fra møte den 11.12.17

Saksdokumenter ikke vedlagt:



Godkjenning av protokoll

Saken gjelder

Svanhild MoenSvanhild Moen

Sakens bakgrunn og fakta

Rådmannens vurdering

Rådmannens forslag til vedtak:

Protokoll fra møte i Partssammensatt utvalg Kvalsund / Hammerfest den 11.12.17 godkjennes.

Møteprotokoll

Utvalg: **Partssammensatt utvalg Nye Kvalsund / Hammerfest**
Møtested: Kommunestyresalen, Hammerfest rådhus
Dato: 11.12.2017
Tid: 12:00 – 12:50

Til stede:

Faste representanter som har meldt forfall:

Fra Hammerfest møtt:

1. Marianne Sivertsen Næss (AP)
2. Kurt Methi (AP)
3. Monique Jørgensen (H)
4. Reidar Johansen (SV)

Fra Kvalsund møtt:

1. Terje Wikstrøm (AP)
2. Ellen B. Johansen (KrF)
3. Yngve Nilsen (SV)

Arbeidstakerrepresentanter:

Fra Hammerfest:

Gunn Inger Skog, Fagforbundet
Lars Ivar Wæhre, Utdanningsforbundet

Fra Kvalsund:

Ingen vararepresentant
Henrik Waseli, Fagforbundet

Tonje Jelstad Sandanger, fagforbundet

10 representanter (av 11) til stede.

Fra administrasjonen møtte:

Rådmann i Kvalsund Gunnar Lillebo, rådmann i Hammerfest Leif Vidar Olsen,
prosjektkoordinator Grethe Nissen og juridisk rådgiver Linda Karlstad.

Fra konsulentfirma Kreativ industri møtte Knut Arne Iversen.

Underskrift:

Marianne Sivertsen Næss
Leder
Fellesnemnda

Svanhild Moen
formannskapssekretær
protokollfører

Saksliste

- P 6/17 Protokoll fra Partssammensattutvalg – møte 27.10.17
- P 7/17 Møtegodtgjørelser
- P 8/17 Reglement - innstillinger
- P 9/17 Budsjet
- P10/17 Ansettelse rådmann

Innkalling – godkjent

Saksliste - godkjent.

Saker:

P 6/17 Protokoll fra Partssammensattutvalg – møte 27.10.17

Tilrådning:

Partssammensatt utvalg godkjenner protokollen av 27.10.17.

Saksprotokoll Partssammensatt utvalg Nye Kvalsund/ Hammerfest – 11.12.17

Behandling:

Voting: Som innstillingen – enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Partssammensatt utvalg godkjenner protokollen av 27.10.17.

P 7/17 Møtegodtgjørelser

Innstilling:

Fellesnemda vedtar Reglement for godtgjøring til fellesnemnda, arbeidsutvalg og partssammensatt utvalg.

Saksprotokoll Partssammensatt utvalg Nye Kvalsund/ Hammerfest – 11.12.17

Behandling:

Voting: Som innstillingen – enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Fellesnemda vedtar Reglement for godtgjøring til fellesnemnda, arbeidsutvalg og partssammensatt utvalg.

P 8/17 Reglement - innstillinger

Innstilling:

Fellesnemnda vedtar at «Reglement for fellesnemnda og andre utvalg for nye Hammerfest/Kvalsund kommune» endres slik:

Avsnitt to i 1. Innstillingsmyndighet endres til:

Fellesnemnda gir arbeidsutvalget innstillingsmyndighet til fellesnemnda.

Prosjektleder / rådmannen i den nye kommunen innstiller i alle saker. Dersom det ikke er behandling i arbeidsutvalget, skal rådmannens innstilling behandles i fellesnemnda.

Partssammensatt utvalg sitt vedtak i saken er å anse som en uttalelse som følger saken fram til behandling i fellesnemnda.

Saksprotokoll Partssammensatt utvalg Nye Kvalsund/ Hammerfest – 11.12.17

Behandling:

Marianne Siversen Næss fremmet på vegne av AP følgende tillegg:

I saker hvor Fellesnemnda ønsker en behandling i begge kommunestyre, gjøres det ingen innstilling, men henvisning til vedtak i begge kommunestyre.

Votering:

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Tillegget ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Fellesnemnda vedtar at «Reglement for fellesnemnda og andre utvalg for nye Hammerfest/Kvalsund kommune» endres slik:

Avsnitt to i 1. Innstillingsmyndighet endres til:

Fellesnemnda gir arbeidsutvalget innstillingsmyndighet til fellesnemnda.

Prosjektleder / rådmannen i den nye kommunen innstiller i alle saker. Dersom det ikke er behandling i arbeidsutvalget, skal rådmannens innstilling behandles i fellesnemnda.

Partssammensatt utvalg sitt vedtak i saken er å anse som en uttalelse som følger saken fram til behandling i fellesnemnda.

Tillegg:

I saker hvor Fellesnemnda ønsker en behandling i begge kommunestyre, gjøres det ingen innstilling, men henvisning til vedtak i begge kommunestyre.

P 9/17 Budsjett

Innstilling:

Fellesnemnda vedtar budsjett 2018 og økonomiplan for 2018 – 2019 slik det framkommer i saksutredningen.

Saksprotokoll Partssammensatt utvalg Nye Kvalsund/ Hammerfest – 11.12.17

Behandling:

Votering: Som innstillingen – enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Fellesnemda vedtar budsjett 2018 og økonomiplan for 2018 – 2019 slik det framkommer i saksutredningen.

P 10/17 Ansettelse av rådmann**Saksprotokoll Partssammensatt utvalg Nye Kvalsund/ Hammerfest – 11.12.17**

Sakspapirene var unntatt offentlighet jfr. fvl. §13.1 og møtet ble vedtatt lukket jfr. kommuneloven § 31 nr. 2 og 3.

Vedtaket som fattes er offentlig.

Behandling:

Votering:

Innstillingen fra Innstillingsutvalget ble fremmet direkte i møtet:

Vår innstilling til rådmann med prosjektlederansvar til ny kommune er Leif Vidar Olsen.

Votering: Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Rådmann med prosjektlederansvar til ny kommune er Leif Vidar Olsen.

Saksbehandler: Grethe Nissen
Saksnr.: 2018/272-2

Saksfremlegg

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
2/18	Partssammensatt utvalg Kvalsund / Hammerfest	09.02.2018
2/18	Arbeidsutvalg Kvalsund / Hammerfest	09.02.2018

Saksdokumenter ikke vedlagt:



Orientering om prosjektorganisasjonen og delprosjektene

Saken gjelder

Kommunesammenslåingsprosjektet – orientering om prosjektorganisasjon og igangsettelse av delprosjekter

Grethe NissenGrethe Nissen

Sakens bakgrunn og fakta

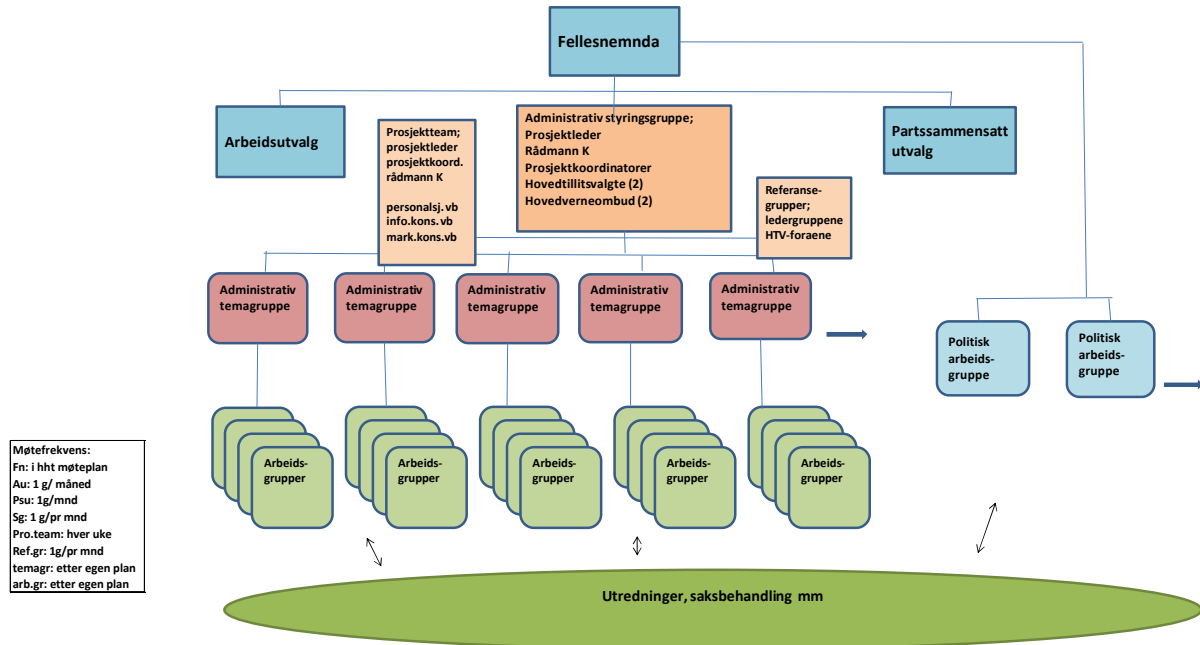
Med bakgrunn i vedtatt intensjonsavtale for kommunesammenslåingen, vil det bli utarbeidet et overordnet styringsdokument for prosjektet. Arbeidet er i gang, og første utgave vil fremlegges for fellesnemnda i mars 2018. Dette vil inneholde

- Føringer
- Mål
- Gevinstrealisering
- Overordnet ROS-analyse
- Organisering, roller og ansvar
- Faser og hovedoppgaver
- Delprosjekter
- Fremdriftsplan
- Prosjektstyring og rapportering

En del av styringselementene er på plass, deriblant prosjektorganisasjonen og delprosjektene.

Organisasjonsplan:

Prosjektorganisasjon



Den administrative prosjektstrukturen underbygger den politiske. Administrativ styringsgruppe er prosjektleders styringsorgan, og er satt sammen av ledelse, tillitsvalgte og hovedverneombud fra begge kommuner.

Prosjektleders team vil være den arbeidsgruppen som arbeider med prosjektdrift og planlegging, og har derfor hyppige treffpunkter.

For å sikre god styring og fremdrift av alle kartlagte oppgaver, opprettes det en rekke temagrupper som får ansvar for ulike delprosjekter.

Rådmennenes ledergrupper og htv-foraene vil bli brukt som referansegrupper.

Viktige funksjoner for prosjektorganisasjonen er prosjektleder og prosjektkoordinatorer.

Prosjektleder og en av prosjektkoordinatorene er på plass, og den andre prosjektkoordinatoren starter i begynnelsen av februar. tillegg er stilling som informasjonsmedarbeider lyst ut, og markeds konsulent vil være på plass i april. Sistnevnte stillinger vil bidra til å styrke kommunikasjonen mellom kommuneorganisasjonene og utad overfor befolkningen.

Det vil bli utarbeidet en felles møteplan for alle gruppene som er i sving i prosjektet, og informasjon skal legges ut på en ny nettportal (Nye Hammerfest) som linkes opp mot kommunenes hjemmesider.

Delprosjekter:

En har besluttet å opprette 16 delprosjekter, derav 15 administrative og 1 politisk delprosjekt.

Ved behov vil det være mulig å endre antall underveis i hovedprosjektet. Delprosjektene bemannes med temaledere og medlemmer. Hovedtillitsvalgte vil også være representerte.

Følgende delprosjekter opprettes nå:

Nr.	Tema
1	Administrativ struktur <i>Vedtak i interimsnemnda: Interimnemnda nedsetter en arbeidsgruppe hvis formål er å utarbeide et forslag til ny administrativ ledelse av nye Hammerfest/Kvalsund kommune. Gruppen skal bestå av like mange medlemmer fra hver kommune og ledes av rådmennene i begge kommunene. Rådmennene utpeker nødvendig kompetanse til arbeidsgruppen. Når ny rådmann er utnevnt overtar vedkommende arbeidet i gruppen – administrativ ledelse, «nye Hammerfest/Kvalsund kommune». Tillitsvalgt fra begge kommunene skal være representert i gruppen.</i> <i>Arbeidet med den politiske og den administrative organiseringen skal ses i sammenheng. Forslaget til ny administrativ ledelse skal være til behandling i fellesnemnda senest innen 30. juni 2018.</i> Utforme organisasjonskart for Nye Hammerfest
2	Politisk struktur <i>Vedtak i interimsnemnda: Det nedsettes en arbeidsgruppe for å gjennomføre prosessen med å etablere den politiske organiseringen i den nye kommunen. Interimnemndas leder og nestleder har overordnet ansvar i prosessen og får fullmakt til å nedsette arbeidsgruppe med undergrupper. Begge kommunene skal være representert. Arbeidet skal være ferdig 30.06.18. Interimnemnda/fellesnemnda skal holdes fortløpende orientert om prosessen. Arbeidet med den politiske og den administrative organiseringen skal ses i sammenheng. Forslaget til ny administrativ ledelse skal være til behandling i fellesnemnda senest innen 30. juni 2018.</i>
3	Økonomi Tilpasse og utvikle alle økonomioppgaver, herunder regnskap, rapportering, budsjettprosess, skatt, budsjettstruktur, selvkost, gebyrregulativ, reglementer, rutiner og opplæring.
4	Personal Tilpasse og utvikle personalområdet, herunder arbeidsgiverpolitikk, reglementer, rutiner, lønnspolitikk, kompetanseplanlegging, velferdstiltak, arbeidsvilkår, rekruttering, HMS-system, personvern
5	IKT/digitalisering Tilpasse og utvikle ikt-området / digitalisering, herunder digitaliseringsstrategi, digitale løsninger, informasjonssikkerhet, opplæring
6	Barn og unge Tilpasse og utvikle tjenestene, herunder forvaltning, saksbehandling, samarbeid. Følgende tjenester innbefattes: barnehage, skole, barnevern, helsesøstertjeneste, PPT, utekontakt
7	Teknisk drift Tilpasse og utvikle tjenestene, herunder forvaltning, saksbehandling, samarbeid. Følgende tjenester innbefattes: byggdrift, VA-drift, park, idrett, friluft, veidrift, brann, bil, prosjekt.
8	Helse og omsorg Følgende tjenester innbefattes: tff, hjemmetjeneste, institusjoner, rus/psykiatri, lege, ergo-/fysioterapi, folkehelse
9	Kultur og integrering Tilpasse og utvikle tjenestene, herunder forvaltning, saksbehandling, samarbeid. Følgende tjenester innbefattes:

	Ungdomstjeneste/klubber, kulturskole, bibliotek, kino, allmenn kultur, kulturhus, innvandrertjeneste og voksenopplæring.
10	Arkiv og saksbehandling, overordnet Tilpasse og utvikle tjenestene, herunder struktur, forvaltning, saksbehandling, opplæring og samarbeid.
11	Samfunnsutvikling og næring Tilpasse og utvikle tjenestene, herunder forvaltning, saksbehandling, samarbeid. Følgende områder inngår: Planarbeid, byggesak, næring, samferdsel,
12	Avtaler og kontrakter Tilpasse alle gjeldende avtaler og vurdere behov for nye avtaler.
13	Eiendommer Følge Statens kartverks liste over endringer /tilpasninger av eiendomsregister, matrikkel kretsinnndeling, arealforvaltning mm
14	Bygningsmasse / eiendomsforvaltning Tilpasse og utvikle tjenestene, herunder forvaltning, saksbehandling, samarbeid. Følgende områder inngår: Boligpolitikk, boligforvaltning, byggdrift, digitale verktøy
15	Kultur-og verdiarbeid Planlegge og realisere aktiviteter som fremmer kulturbyggingen mellom Kvalsund og Hammerfest i sammenslåingsperioden. Gjennomføre en prosess som skal danne en ny verdiplattform. Tilpasse grafisk profil.
16	Beredskap Etablere beredskap for nye Hammerfest med utgangspunkt i eksisterende planer / system.

Rådmannens vurdering

Rådmannen /prosjektleder vurderer at prosjektet har god framdrift og aktiviteten vil øke vesentlig våren 2018 med utgangspunkt i de arbeidsplanene som foreligger.

Rådmannens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksbehandler: Leif Vidar Olsen
Saksnr.: 2018/310-1

Saksfremlegg

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
3/18	Partssammensatt utvalg Kvalsund / Hammerfest	09.02.2018
3/18	Arbeidsutvalg Kvalsund / Hammerfest	09.02.2018

Saksdokumenter ikke vedlagt:



Administrativ organisering - innspill

Saken gjelder

Det er ønskelig å få innspill fra partssammensatt utvalg og arbeidsutvalget i forbindelse med arbeidet med administrativ organisering.

Sakens bakgrunn og fakta

I forarbeidet til prosessen ble følgende vedtatt i interimnemnda:

Interimnemnda nedsetter en arbeidsgruppe hvis formål er å utarbeide et forslag til ny administrativ ledelse av nye Hammerfest/Kvalsund kommune. Gruppen skal bestå av like mange medlemmer fra hver kommune og ledes av rådmennene i begge kommunene. Rådmennene utpeker nødvendig kompetanse til arbeidsgruppen. Når ny rådmann er utnevnt overtar vedkommende arbeidet i gruppen – administrativ ledelse, «nye Hammerfest/Kvalsund kommune». Tillitsvalgt fra begge kommunene skal være representert i gruppen.

Arbeidet med den politiske og den administrative organiseringen skal ses i sammenheng.

Forslaget til ny administrativ ledelse skal være til behandling i fellesnemnda senest innen 30. juni 2018.

Videre heter det at det skal utformes organisasjonskart for Nye Hammerfest. Videre er det skissert i intensjonsavtalen følgende prinsipper for organisering av den nye kommunen:

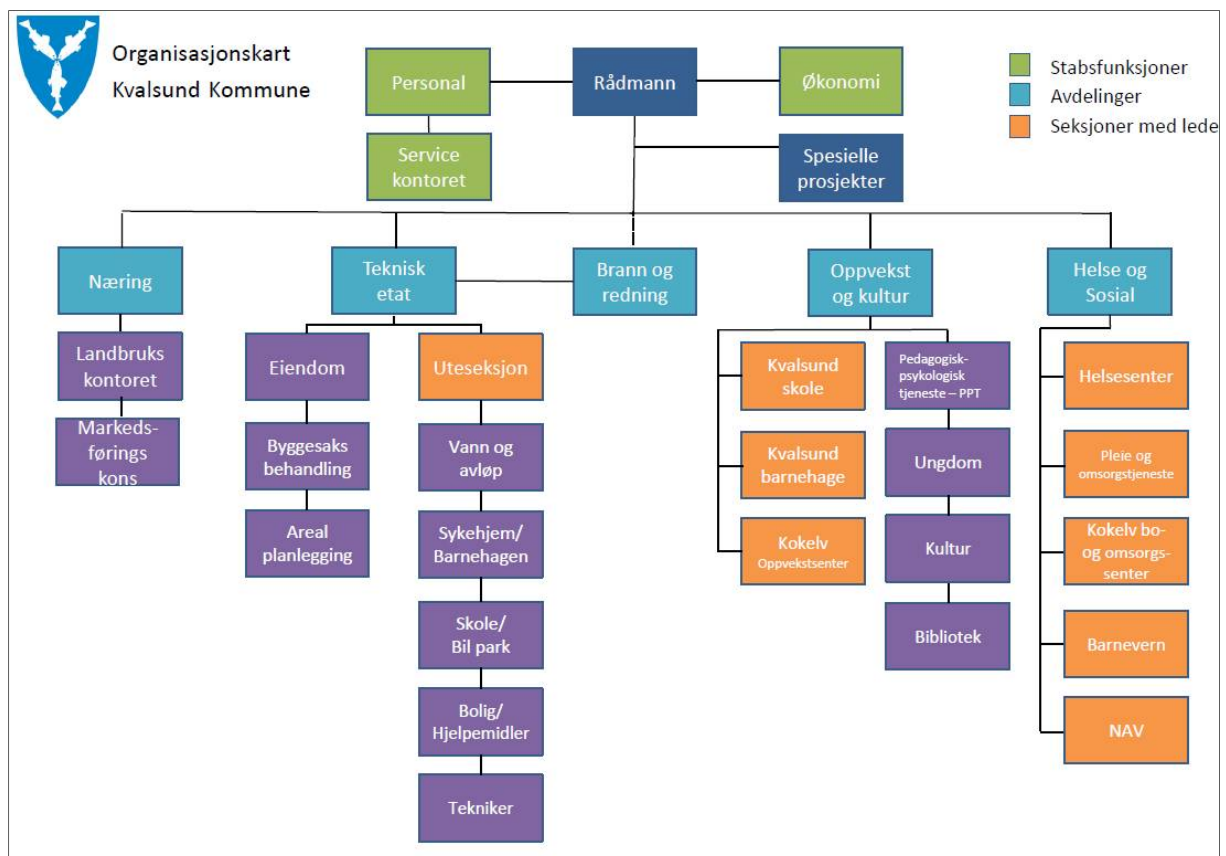
Det er et mål å lage en enkel, formålstjenlig og kostnadseffektiv administrativ struktur, med politisk demokratisk forankring. Se forøvrig beskrivelse av tjenestetilbudet og utvikling av de kommunale tjenestene.

Det er flere sentrale forhold å ta hensyn til ved utforming av den nye organisasjonen. Følgende kan blant annet nevnes;

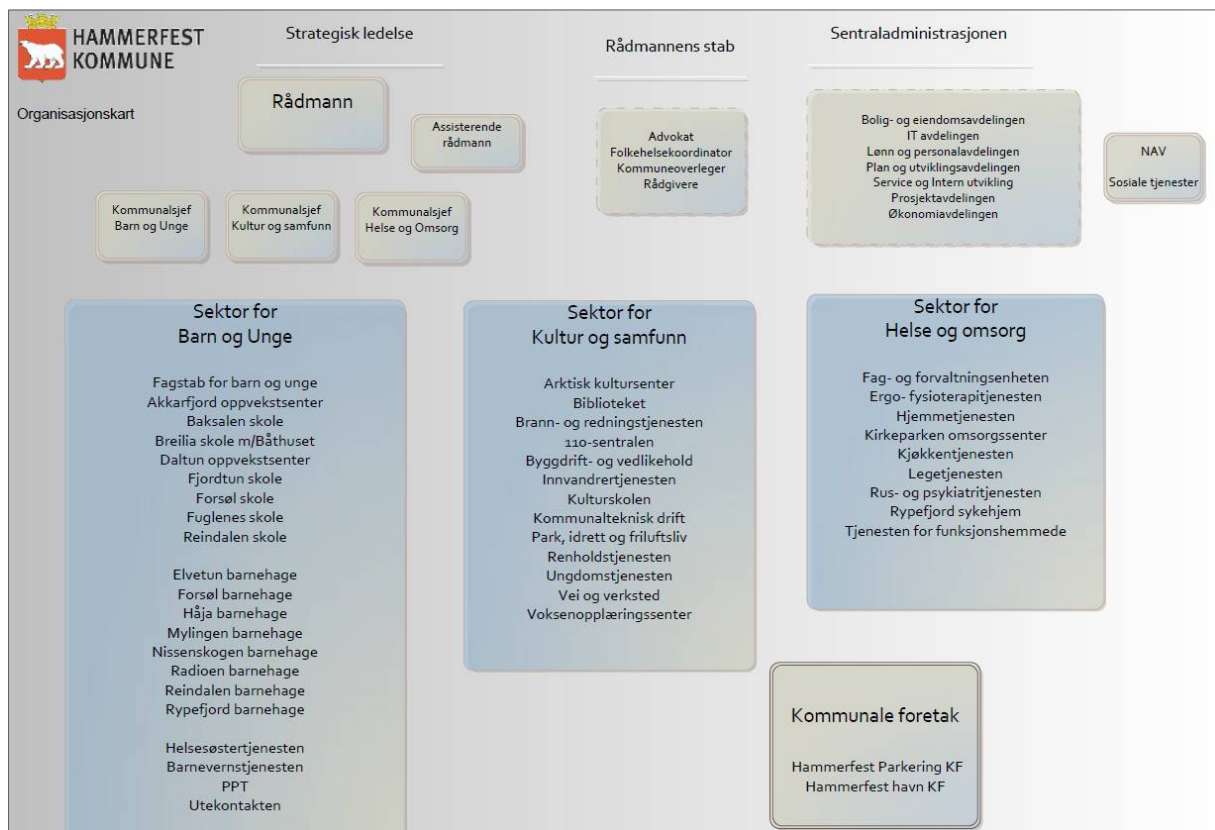
- Dagens organisering i Kvalsund og Hammerfest
- Politisk delegasjon
- Administrativ delegasjon
- Relevante lover og forskrifter

Det er følgende organisasjonskart for de to kommunene i dag:

Kvalsund:



Hammerfest:



Det ble i forarbeidet til sammenslåingsprosjektet skissert følgende framdrift.

Milepælsplan - administrativ organisering

Temå	Milepæl	Tidsfrist	Ansvar / deltagere	Beslutningspunkt
Plan	Arbeidsplan for delprosjektet er beskrevet og vedtatt	November 2017		
Mandat	Oppgavemandat er utformet	November 2017		
Prosjektgruppe	Prosjektgruppe er etablert og arbeidsgrupper er utpekt	November 2017		
Samling/ Kickoff	Oppstartsamling er gjennomført	januar 2018		
Innspill	Arbeidsgruppene leverer innspill	1.mars 2018		
Forslag	Prosjektgruppe har utarbeidet forslag til organisering og struktur	1.april 2018		

Høring	Forslag er sendt på høring i organisasjonene	4. april 2018		
Innstilling	Prosjektgruppen har laget innstilling til Fellesnemnda	30. april 2018		
Politisk behandling	Innstilling er behandlet	Mai/juni 2018		
Plan for implementering	Plan for implementering er utarbeidet	August 2018		
Implementering	Implementeringsarbeidet er gjennomført			
Drift	Ny organisering er gjennomført	Des 2020		
Evaluering	Ny organisering er førstegangsevaluert (prosess og foreløpig effekt)	Des 2021?		

Rådmannens vurdering

Det er ønskelig fra prosjektleder / den nye rådmannen at det blir en så enkel organisasjon som mulig;

- Færrest mulig sektorer. Med sektorer menes store fagområder med forholdsvis mange ansatte. Eksempelvis;
 - helse og omsorg
 - barn og unge
 - teknisk
- Færrest mulig stabsfunksjoner. Med stabsfunksjoner menes små/særskilte fagområder eller sektorovergrepene støttefunksjoner med forholdsvis få ansatte
 - Fem til åtte stykker

Det er ønskelig å få innspill gjennom diskusjon i partssammensatt utvalg og arbeidsutvalget;

- på utfordringer ved gjeldende organisering
- til ny organisering

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Saken tas til orientering.

Saksbehandler: Trude Klaussen
Saksnr.: 2018/141-3

Saksfremlegg

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
4/18	Partssammensatt utvalg Kvalsund / Hammerfest	09.02.2018
4/18	Arbeidsutvalg Kvalsund / Hammerfest	09.02.2018
	Fellesnemnda Kvalsund / Hammerfest	

Vedlegg

- 1 Omstillingsavtale og fremdriftsplan
- 2 Justert utkast til omstillingsavtale

Saksdokumenter ikke vedlagt:



Omstillingsavtale

Saken gjelder

Kvalsund og Hammerfest kommuner vedtok i 2016 å slå seg sammen til én kommune fra 1.1.2020.

En sammenslåing av to kommuner vil medføre en viss overtallighet i form av at den nye kommunen ikke trenger mer enn en rådmann, en kommunalsjef, en personalsjef, en økonomisjef, osv. Dette forplanter seg nedover i den nye sammenslåtte kommunen.

For å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for alle medarbeidere i kommunene er det utarbeidet et forslag til en omstillingsavtale. Formålet med en slik avtale utover å sikre en åpen og forutsigbar prosess er å sikre medvirkning fra ansattes representanter og samhandling mellom partene.

Sakens bakgrunn og fakta

Sammenslåing av kommuner omfattes av arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse. Det følger av arbeidsmiljøloven § 16-4 (1) at virksomhetsoverdragelsen i seg selv ikke er grunnlag for oppsigelse eller avskjed av arbeidstakerne. En oppsigelse/avskjed begrunnet i selve arbeidsgiverskiftet vil derfor ikke være gyldig. Eventuelle overtallighetssituasjoner reguleres av Hovedtariffavtalen kapittel 1 punkt 3.3 jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 annet ledd.

Ingen skal sies opp som en konsekvens av kommunesammenslåingen, jfr. Intensjonsavtalen om kommunesammenslåing mellom Kvalsund kommune og Hammerfest kommune. Om det blir nødvendig med nedbemanning, skal dette forsøkes løst gjennom omplassering og naturlig avgang.

Administrativ organisering

Det bør foreligge et organisasjonskart før en kan igangsette arbeidet med tilsetting til leder- og nøkkelstillinger i den nye kommunen.

En helhetlig plan for organisering bør lages før sektorledere/kommunalsjefer og stabsleder tilsettes. Det anbefales at en forsøker å få kommunalsjefer og stabsledere operative på noenlunde samme tidspunkt.

Det anbefales videre fra KS at en i slike situasjoner foretar en kartlegging blant de berørte stillingshaverne for å avdekke hvorvidt flere enn én person ønsker videreføring av sin stilling. Om det er flere kandidater som ønsker videreføring i samme stilling, vil det normalt være formal- og realkompetanse herunder lederegenskaper samt ansiennitet som skal definere hvem som tilsettes i stillingen, jfr. det ulovfestede kvalifikasjonsprinsipp som gjelder ved tilsettinger i det offentlige. Hvis det er flere medarbeidere som ønsker videreføring i samme stilling, så er det slik at den/de av kandidatene som ikke får stillingen skal tilbys annen stilling ut fra vurdering om likeverdig eller annen passende stilling.

Rettskrav

Når det viser seg at det er flere som konkurrerer om samme stilling eller dersom ny arbeidsgiver ønsker å lyse ut stillingen, skal arbeidsgiver vurdere om noen av kandidatene kan ha rettskrav på stillingen.

Mulige utfall av en rettskravvurdering kan være at en kandidat er vurdert å ha rettskrav til stillingen, og kan dermed innplasseres i stillingen. Hvis begge/flere av kandidatene er vurdert å ha rettskrav til stillingen må det gjøres en total vurdering og saklig utvelgelse blant kandidatene.

Lønns- og arbeidsvilkår

Det følger av arbeidsmiljøloven at tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunktet overdragelsen finner sted, overføres til ny arbeidsgiver. Dette betyr eksempelvis at de lønnsbetingelser de ulike arbeidstakere har, overføres til ny arbeidsgiver. Det kan være arbeidstakere som følge av kommunesammenslåingen går over til lavere lønnet stilling. I disse tilfellene har arbeidstaker rett til å beholde sin nåværende lønsplassering, jf. HTA kap. 1 § 3 punkt 3.4

Innspill fra de tillitsvalgte i Kvalsund og Hammerfest kommuner

Utkast til en omstillingsavtale har vært lagt frem for de hovedtillitsvalgt i Kvalsund og Hammerfest kommuner.

De hovedtillitsvalgte i Kvalsund behandlet avtaleutkastet i møte den 25. januar 2018 og har Det følgende innspill/endringsforslag:

1. Hvordan lønnsjusteringer skal foretas må klargjøres, spesielt for ansatte som tilbys «*annet passende arbeid*».
2. Siste setning under punkt 4.4 endres til: «Samtidig forutsettes at den enkelte medarbeider er fleksibel mht. oppgaver, opplæring og omplassering til annet passende arbeid og eventuelt tjenestested i henhold til utdanning og/eller kompetanse».

3. Under punkt 4.5 spesifiseres enten at «*all relevant ansiennitet*» eller «*ansiennitet i nåværende stilling*» regnes med.
4. Under punkt 4.5 tilføyes at tillitsvalgte gis mulighet til å være med på samtalen.

HTV – forum i Hammerfest kommune behandlet avtaleutkastet den 1. februar 2018.

Det ble enighet om følgende endring i avtaleutkastets pkt. 4.5, siste avsnitt: Når to eller flere personer forøvrig står kvalifikasjonsmessig likt, innplasseres/tilsettes den som har lengst tjeneste i kommunen, jfr. HTA 2.2.

Presisering; med kommunen menes både Hammerfest (Sørøysund) og Kvalsund kommuner.

Kommentarer til de tillitsvalgtes innspill

På bakgrunn av de tillitsvalgtes innspill er det laget et justert utkast til omstillingsavtale, dette gjelder innspill til pkt. 4.4 siste punkt og punkt 4.5 om ansiennitet.

Når det gjelder pkt. 1 «Hvordan lønnsjusteringer skal foretas må klargjøres, spesielt for ansatte som tilbys «*annet passende arbeid*», så er dette regulert i lov og avtaleverk. Se forøvrig saksfremleggets avsnitt om lønns- og arbeidsvilkår hvor følgende er omtalt: «de lønnsbetingelser de ulike arbeidstakere har, overføres til ny arbeidsgiver. Det kan være arbeidstakere som følge av kommunesammenslåingen går over til lavere lønnet stilling. I disse tilfellene har arbeidstaker rett til å beholde sin nåværende lønsplassering, jf. HTA kap. 1 § 3 punkt 3.4»

Tillitsvalgtes innspill i punkt 4 «Under punkt 4.5 tilføyes at tillitsvalgte gis mulighet til å være med på samtalen» reguleres både av Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen. Det er opp til den enkelte ansatte om han/hun ønsker å la seg representere av tillitsvalgt eller annen fullmektig. Arbeidsgiver skal orientere om denne rettigheten i forkant av samtalen/møtet. Denne tilføyelsen tas derfor ikke med i revidert avtaleutkast.

Rådmannens vurdering

Det kan være svært nyttig å ha en omstillingsavtale som regulerer arbeidsgiverpolitiske forhold i sammenslåingsprosessen og som sikrer medvirkning og medbestemmelse for ansatte.

Omstillingsavtalen som skal vedtas av fellesnemnda gir overordnede føringer for håndtering av arbeidsgiveransvaret i omstillingsprosessen. Tydelig rollefordeling og stor grad av åpenhet og involvering er viktige forutsetninger for en vellykket prosess.

Det er laget en fremdriftsplan med hovedaktiviteter for tilsetting, særlig knyttet til leder og nøkkelstillinger. Fremdriftsplanen må sees i sammenheng med når den administrative organiseringen er klar og et organisasjonskart foreligger.

Rådmannens forslag til vedtak:

Fellesnemnda vedtar omstillingsavtale (justert utgave) og fremdriftsplan for overføring av personell i sammenslåing av Kvalsund og Hammerfest kommuner

Fremdriftsplan

Omorganisering og overtallighet - særlig om leder og nøkkelstillinger. Hovedaktiviteter		
Periode/ tidspunkt	Aktivitet	Ansvar
des.17	Omstilling og overtallighet - særlig om leder og nøkkelstillinger; Saksforberedelse til rådmenn/prosjektkoordinator	Personalsjefer
des.17	Ansettelse av rådmann	Fellesnemnda
2018		
Januar	Involvering og forankring	Prosjektledelse, rådmenn, personalsjefer
	Informasjon om fremdriftsplan legges på intranett/epost/etablerte informasjonskanaler	"
25. jan/1. feb.	Fremdriftsplan og omstillingsavtale legges frem for HTV/HVO	"
februar	Saksfremlegg ang. omstillingsavtale legges frem for ledergruppene, partssammensatt utvalg	Personalsjefer
09.mar	Sak om omstillingstale legges frem for Fellesnemnda	Prosjektledelse, personalsjefer
mars/april	Organisasjonskart foreligger (overordnet/utkast)	Prosjektorg.
mars/april	Utarbeidelse av utvelgelseskriterier	Rådmannen
mars/april	Kartlegging av overtallighet på ledernivå	Rådmannen
april	Kartleggingssamtaler gjennomføres	Rådmannen
mai	Rettskrav avklares	Rådmannen
mai	Arbeidstakere (ledelse) tilbys stilling	Rådmannen
juni	Intern/ekstern utlysning	Rådmannen
juni/sept.	Tilsetting kommunalsjefer/stabsledere	Rådmannen

Utkast til omstillingsavtale for overføring av personell i sammenslåingen Kvalsund/Hammerfest

I.

Avtalens formål er å sikre ansattes medbestemmelsesrett og rettigheter i hht. lov og avtaleverk og sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstillingsarbeid i Hammerfest og Kvalsund kommuner.

II.

Når det gjelder partsforholdet i gjennomføring av omstillingsarbeidet er arbeidsgiversiden representert ved rådmann/kommunalsjef for det enkelte området og arbeidstakersiden er representert ved tillitsvalgt/verneombud på det samme området.

Denne avtalen skal bidra til å skape best mulig forutsigbarhet og et godt arbeidsmiljø under og etter omstillingsprosessen. Den enkelte medarbeider har også selv et ansvar for å bidra til gode løsninger, blant annet ved å delta aktivt i både omstillingsprosess og gjennomføring av nødvendige tiltak.

III

3.1.

Omstillingsavtalen bygger blant annet på følgende lover, avtaler og retningslinjer for omstilling:

- Arbeidsmiljøloven; Kommunesammenslåing innebærer at arbeidsmiljølovens bestemmelser om virksomhetsoverdragelse i kap. 16 får anvendelse. Reglene legges derfor til grunn ved overføring av alt personell til nye Hammerfest kommune.
- Hovedavtalen
- Hovedtariffavtalen
- Forvaltningslovens kap. 3
- Arbeidsgivers styringsdokumenter

3.2

Arbeidsgiver har plikt til å informere de ansatte. Det er viktig at organisasjonenes tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker trekkes inn i prosessen så tidlig som mulig-

3.3

Rådmann/kommunalsjef skal sørge for at alle tilsatte som får endringer i stillingens arbeids og eller ansvarsområde, organisatorisk plassering eller lignende skal få en individuell samtale med sin nærmeste overordnede

3.4

Arbeidsgiver v/leder har et ansvar for å gi nødvendig informasjon til de ansatte om deres rettigheter etter lov – og avtaleverk slik at de blir i stand til å ivareta sine interesser.

IV.

4.1

Prinsipper for administrativ hovedstruktur/organisering skal være godkjent av fellesnemnda før overføring av personell starter.

4.2

Rådmann i ny kommune (eller den han bemyndiger) har ansvar for prosess og innplasserer/tilsetter alle ledere og ansatte i ny kommune, i samarbeid med tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens bestemmelser.

4.3

Ved omstilling er utgangspunktet at den tilsatte både har rett og plikt til å følge sine arbeidsoppgaver – også for dem som må skifte tjenestested.

4.4

Partene er enige om at det så vidt mulig bør tas hensyn til den enkeltes ønsker ved endring/overgang til fremtidige arbeidsoppgaver eller fremtidig arbeidssted. Samtidig forutsettes at den enkelte medarbeider er fleksibel mht. oppgaver, opplæring og omplassering til annet passende arbeid og eventuelt tjenestested

4.5

Rådmannen vil på bakgrunn av administrativ organisering utforme stillingskrav til lederstillinger/administrasjon, og etter behov i forhold til andre stillinger. Her skal stillingens arbeids- og ansvarsområde (hovedoppgaver), krav til utdanning, erfaring og personlige egenskaper beskrives.

Rådmannen avklarer i hvilke stillinger det er «duplikater» (kan også være flere enn to). Rådmannens utkast til stillingskrav og oversikt over duplikater mv. forelegges berørte tillitsvalgte for drøfting før endelig beslutning om innhold fastsettes.

Rådmannen gjennomfører samtaler med alle aktuelle kandidater til stillingen (eget skjema kan benyttes). Den med best samlet kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet) i forhold til stillingsspesifikasjonen innplasseres/tilsettes. Når to eller flere personer for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, innplasseres/tilsettes den som har lengst ansiennitet fra egen kommune. Hvis noen har rettskrav på vedkommende stilling, skal denne tilbys vedkommende som innehar kravet. Ansatte som mener å ha rettskrav på en stilling, må tilkjenne sitt krav i samtalen.

V

5.1

Informasjon og drøfting med tillitsvalgte skal skje i henhold til Arbeidsmiljølovens § 16 – 5, og utvelgelse og innplassering skal drøftes med tillitsvalgte før tilsetting skjer.

5.2

Dersom det i løpet av omorganiseringsprosessen oppstår forhold som skal være gjenstand for drøftinger eller forhandlinger, vil dette gjennomføres uten ugrunnet opphold i de vanlige organ for slike spørsmål. Dersom partene ikke er enige om andre samarbeidsformer, gjelder Hovedavtalen på vanlig måte for disse drøftingene eller forhandlingene.

Avtalens varighet; fra XX.XX.XX til 1.1.2020

Fremdriftsplan

Omorganisering og overtallighet - særlig om leder og nøkkelstillinger. Hovedaktiviteter		
Periode/ tidspunkt	Aktivitet	Ansvar
des.17	Omstilling og overtallighet - særlig om leder og nøkkelstillinger; Saksforberedelse til rådmenn/prosjektkoordinator	Personalsjefer
des.17	Ansettelse av rådmann	Fellesnemnda
2018		
Januar	Involvering og forankring	Prosjektledelse, rådmenn, personalsjefer
	Informasjon om fremdriftsplan legges på intranett/epost/etablerte informasjonskanaler	"
25. jan/1. feb.	Fremdriftsplan og omstillingsavtale legges frem for HTV/HVO	"
februar	Saksfremlegg ang. omstillingsavtale legges frem for ledergruppene, partssammensatt utvalg	Personalsjefer
09.mar	Sak om omstillingstale legges frem for Fellesnemnda	Prosjektledelse, personalsjefer
mars/april	Organisasjonskart foreligger (overordnet/utkast)	Prosjektorg.
mars/april	Utarbeidelse av utvelgelseskriterier	Rådmannen
mars/april	Kartlegging av overtallighet på ledernivå	Rådmannen
april	Kartleggingssamtaler gjennomføres	Rådmannen
mai	Rettskrav avklares	Rådmannen
mai	Arbeidstakere (ledelse) tilbys stilling	Rådmannen
juni	Intern/ekstern utlysning	Rådmannen
juni/sept.	Tilsetting kommunalsjefer/stabsledere	Rådmannen

Justert utkast til omstillingsavtale for overføring av personell i sammenslåingen Kvalsund/Hammerfest

I.

Avtalens formål er å sikre ansattes medbestemmelsesrett og rettigheter i hht. lov og avtaleverk og sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstillingsarbeid i Hammerfest og Kvalsund kommuner.

II.

Når det gjelder partsforholdet i gjennomføring av omstillingsarbeidet er arbeidsgiversiden representert ved rådmann/kommunalsjef for det enkelte området og arbeidstakersiden er representert ved tillitsvalgt/verneombud på det samme området. Denne avtalen skal bidra til å skape best mulig forutsigbarhet og et godt arbeidsmiljø under og etter omstillingsprosessen. Den enkelte medarbeider har også selv et ansvar for å bidra til gode løsninger, blant annet ved å delta aktivt i både omstillingsprosess og gjennomføring av nødvendige tiltak.

III

3.1.

Omstillingsavtalen bygger blant annet på følgende lover, avtaler og retningslinjer for omstilling:

- Arbeidsmiljøloven; Kommunesammenslåing innebærer at arbeidsmiljølovens bestemmelser om virksomhetsoverdragelse i kap. 16 får anvendelse. Reglene legges derfor til grunn ved overføring av alt personell til nye Hammerfest kommune.
- Hovedavtalen
- Hovedtariffavtalen
- Forvaltningslovens kap. 3
- Arbeidsgivers styringsdokumenter

3.2

Arbeidsgiver har plikt til å informere de ansatte. Det er viktig at organisasjonenes tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker trekkes inn i prosessen så tidlig som mulig-

3.3

Rådmann/kommunalsjef skal sørge for at alle tilsatte som får endringer i stillingens arbeids og eller ansvarsområde, organisatorisk plassering eller lignende skal få en individuell samtale med sin nærmeste overordnede

3.4

Arbeidsgiver v/leder har et ansvar for å gi nødvendig informasjon til de ansatte om deres rettigheter etter lov – og avtaleverk slik at de blir i stand til å ivareta sine interesser.

IV.

4.1

Prinsipper for administrativ hovedstruktur/organisering skal være godkjent av fellesnemnda før overføring av personell starter.

4.2

Rådmann i ny kommune (eller den han bemyndiger) har ansvar for prosess og innplasserer/tilsetter alle ledere og ansatte i ny kommune, i samarbeid med tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens bestemmelser.

4.3

Ved omstilling er utgangspunktet at den tilsatte både har rett og plikt til å følge sine arbeidsoppgaver – også for dem som må skifte tjenestested.

4.4

Partene er enige om at det så vidt mulig bør tas hensyn til den enkeltes ønsker ved endring/overgang til fremtidige arbeidsoppgaver eller fremtidig arbeidssted. Samtidig forutsettes at den enkelte medarbeider er fleksibel mht. oppgaver, opplæring og omplassering til annet passende arbeid og eventuelt tjenestested i henhold til utdanning og/eller kompetanse.

4.5

Rådmannen vil på bakgrunn av administrativ organisering utforme stillingskrav til lederstillinger/administrasjon, og etter behov i forhold til andre stillinger. Her skal stillingens arbeids- og ansvarsområde (hovedoppgaver), krav til utdanning, erfaring og personlige egenskaper beskrives.

Rådmannen avklarer i hvilke stillinger det er «duplikater» (kan også være flere enn to). Rådmannens utkast til stillingskrav og oversikt over duplikater mv. forelegges berørte tillitsvalgte for drøfting før endelig beslutning om innhold fastsettes.

Rådmannen gjennomfører samtaler med alle aktuelle kandidater til stillingen (eget skjema kan benyttes). Den med best samlet kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet) i forhold til stillingsspesifikasjonen innplasseres/tilsettes. Når to eller flere personer forøvrig står kvalifikasjonsmessig likt, innplasseres/tilsettes den som har lengst tjeneste i kommunen, jfr. HTA 2.2. Hvis noen har rettskrav på vedkommende stilling, skal denne tilbys vedkommende som innehar kravet. Ansatte som mener å ha rettskrav på en stilling, må tilkjenne sitt krav i samtalen.

V

5.1

Informasjon og drøfting med tillitsvalgte skal skje i henhold til Arbeidsmiljølovens § 16 – 5, og utvelgelse og innplassering skal drøftes med tillitsvalgte før tilsetting skjer.

5.2

Dersom det i løpet av omorganiseringsprosessen oppstår forhold som skal være gjenstand for drøftinger eller forhandlinger, vil dette gjennomføres uten ugrunnet opphold i de vanlige organ for slike spørsmål. Dersom partene ikke er enige om andre samarbeidsformer, gjelder Hovedavtalen på vanlig måte for disse drøftingene eller forhandlingene.

Avtalens varighet; fra XX.XX.XX til 1.1.2020