

OMSTILLINGSAVTALE

1. Avtaleparter

I medhold av "Avtale om utøvelse av medbestemmelse etter hovedavtalen i forbindelse med en evt. fusjon mellom HiTø og UiT" er det i dag inngått egen omstillingsavtale vedrørende fusjonsprosessen mellom følgende parter:

Høgskolen i Tromsø (HiTø)
og
Universitetet i Tromsø (UiT)
som arbeidsgivere

og tjenestemannsorganisasjonene

Forskerforbundet (UiT),
Forskerforbundet (HiTø),
YS (HiTø)
YS (UiT),
NTL (HiTø),
NTL (UiT),
Akademikerne (UiT)
Akademikerne (HiTø),
Norsk Sykepleierforbund (HiTø),

2. Formål, definisjoner og virkeområde

Avtalens formål er å sikre de ansattes trygghet og rettigheter i forbindelse med fusjonen i henhold til lov og kollektive og individuelle avtaler, samt sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstillingsarbeidet i statlig sektor i forbindelse med omstillingsprosesser som følger av fusjonen mellom HiTø og UiT .

Avtalen skal:

- informere om hvordan omstillingsprosessene skal gjennomføres og fastslå arbeidstakernes rettigheter
- gi den enkelte ansatte trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet
- skape best mulig forutsigbarhet og et godt arbeidsmiljø

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

Med omstilling i denne avtale forstås:

- organisasjonsendringer som følger av det nye universitetets inndeling i avdelingar/fakultet, grunnenheter, enheter under høgskolestyret og universitetsstyret, andre driftsenheter og avdelinger i fellesadministrasjonen og sentraladministrasjonen
- nedleggelse av aktivitet eller tjenester som medfører omdisponering av personale
- flytting av arbeidsoppgaver, omdisponering av personale og bytte av arbeidssted som følge av ovenstående

3. Lov- og avtaleverk

Omstillingsavtalen bygger bl.a. på følgende lover, avtaler og retningslinjer for omstilling:

- Tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen i staten med lokale tilpasningsavtaler
- Hovedtariffavtalens pkt 5.7 om retningslinjer for omstilling
- Hovedtariffavtalen vedlegg 3 om Regjeringens intensjonserklæring av 26.05.1992 om omstilling under trygghet

Sentrale særavtaler:

- særavtale om bruk av virkemidler ved omstilling i staten av 13. november 2003 inngått mellom AAD og hovedsammenslutningene
- særavtale om bruk av virkemidler av 15. desember 2003 inngått mellom AAD og NITO
- særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs m.v. av 29. juni 2001

Andre avtaler:

- Avtale om utøvelse av medbestemmelse etter hovedavtalen i forbindelse med en evt. fusjon mellom HiTø og UiT av 1.11.2007
- Avtale om forutsetninger for gjennomføring av en eventuell fusjon mellom UiT og HiTø av 3.10.2007

Retningslinjer:

- Personalpolitikk ved omstillingsprosesser – veiledning og retningslinjer fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet

Denne avtalen begrenser ikke de rettigheter eller plikter som er forankret i lover, forskrifter, kollektive og individuelle avtaler. Avtalen er ment som en utdyping av rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosessen.

4. Ansvarsforhold, informasjon og medbestemmelse (drøfting og forhandling)

Det vises til Avtale om utøvelse av medbestemmelse etter hovedavtalen i forbindelse med en evt. fusjon mellom Høgskolen i Tromsø og Universitetet i Tromsø §§4, 5 og 6

Avgjørelse om organisasjonsendring og omstilling som følge av det, tas av institusjonenes styrer og skal forhandles uten tvisteløsning med institusjonens hovedtillitsvalgte før styrebehandling. Protokoll skal følge saken til styrende organ. Iverksettelse av omstillingsvedtak er arbeidsgivers ansvar.

Forslag til omstillingstiltak skal forhandles med de hovedtillitsvalgte før styrebehandling, og protokoll skal følge saken til styrende organ.

5. Endring i arbeidsoppgaver eller endring i stilling – innplassering

Alle arbeidstakere har rett og plikt til å følge sine oppgaver når disse overføres den nye organisasjonen (rettskrav på stilling).

Fusjonen vil kunne medføre endring av arbeidssted og/eller endring i arbeidsoppgaver eller stilling. Endring av arbeidssted kan også innebære flytting til annet sted på Tromsøya, jfr. Avtalens pkt. 7.

Arbeidsgiver skal gjennomføre følgende personalpolitiske tiltak ved de enheter som blir berørt av fusjonen i form av endringer i arbeidsoppgaver og/eller arbeidssted for enhetens ansatte:

Kompetansekartlegging: for dem som vil få endrede arbeidsoppgaver eller som på annen måte blir direkte berørt av omstillingsprosessen, utarbeides det så tidlig som mulig en oversikt over arbeidsoppgaver og kompetanse i nåværende og fremtidig virksomhet.

Bemanningsplan: det utarbeides en bemanningsplan for den nye virksomheten i samarbeid med organisasjonene, jf Hovedavtalens § 12 d) og § 12 nr 2. Denne skal ikke være mer omfattende enn nødvendig.

Omstillingssamtaler: fremtidige arbeidsoppgaver og/eller plassering i organisasjonen skal ikke fastlegges før omstillingssamtaler er gjennomført med de ansatte som er berørt. Så langt råd er skal det tas hensyn til den enkeltes ønsker ved endring/overgang til fremtidige arbeidsoppgaver eller fremtidig arbeidssted. Samtidig må den enkelte ansatte innenfor sin arbeidsavtale, finne seg i endring av oppgaver, opplæring og/eller omplassering til annet arbeid og/eller arbeidssted. Utgangspunktet for samtalen skal være at stillingens grunnpreg ikke endres, jfr dog avtalens pkt. 6.

Karriereplanlegging: ved omstillinger vil ansatte kunne oppleve at de har kompetanse som ikke lenger er relevant, at de har kompetanse som må suppleres, eller får et behov for helt ny kompetanse i forhold til arbeidsoppgavene de tilbys. I slike tilfeller skal arbeidsgiver legge til rette for at den enkelte skal kunne opparbeide seg kompetanse i forhold til oppgavene som skal utføres. Arbeidsgiver skal legge til rette for kompetanseutvikling og faglig oppdatering.

Arbeidsgiver plikter å tilby alle fast ansatte og midlertidig ansatte med sterkt stillingsvern som berøres av fusjonen likeverdig (ikke lik) eller passende stilling/arbeidsoppgaver. Arbeidsgiver plikter å legge arbeidet til rette og gjennomføre nødvendige kompetanseutviklingstiltak. (Jfr. Pkt. 9)

Det skal så tidlig som mulig kartlegges hvilke arbeidsoppgaver som endres eller faller bort, og hvilke oppgaver som flyttes til annet arbeidssted på det nye universitetet.

Alle planer skal så tidlig som mulig gjøres kjent for de som berøres av omstillingen.

Ansatte under omstilling skal inntil ny stilling/nye arbeidsoppgaver er avklart, være i opprinnelige enhet eller i den enhet som har overtatt arbeidsoppgavene.

Dersom det ikke oppnås enighet om stillingen/arbeidsoppgavene som tilbys, kan en ansatt avvise dette forslaget en gang uten tap av rettigheter.

Alle ansatte skal ha sitt lønnsnivå opprettholdt. Med ansatte menes også de som for tiden er i permisjon. Den som på grunn av omorganisering omplasseres til lavere lønnet stilling, beholder sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning.

Partene er enige om å ta vare på den enkeltes rettigheter og sørge for god personalbehandling.

Ansatte har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt eller andre ved samtaler vedrørende omstilling.

Partene er enige om å ta spesielt hensyn til utsatte arbeidstakere eller arbeidstakergrupper.

Direkte innplassering - rettskrav

I de tilfeller hvor fusjonen medfører at arbeidsoppgaver flyttes internt i virksomheten, vil den enkelte ansatte som i det vesentlige ser sine arbeidsoppgaver videreført, ha rett og plikt til å følge arbeidsoppgavene. En ansatt kan likevel melde sin interesse for andre arbeidsoppgaver.

Dersom det er flere med rett til innplassering i samme stilling/arbeidsoppgaver skal følgende legges til grunn i en totalvurdering:

- stillingsbeskrivelse
- kvalifikasjoner/kompetanse
- erfaring/praksis
- tjenestetid ved Universitetet i Tromsø og/eller Høgskolen i Tromsø
- personlig egnethet ved lederstillinger

I saker hvor det er uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om innplassering, bringes saken inn for universitetsdirektøren for avgjørelse.

Innplassering – uten rettskrav

Dersom ingen anses å ha innplasseringsrett (rettskrav) i henhold til punktet ovenfor, tilbys stillingen/arbeidsoppgavene ansatte under omstilling. De melder sin interesse skriftlig for ønskete stillinger. Universitetsdirektøren/høgskoledirektøren har ansvaret for å koordinere denne virksomheten.

Innplassering i stillinger gjøres etter en vurdering av om stillingen er passende for den enkelte. Dette innebærer at vedkommende skal tilfredsstillende de krav som er knyttet til stillingen. Det kan likevel ses bort fra manglende kvalifikasjoner, dersom dette kan kompenseres med hensiktsmessig tilleggsgutdannning eller andre kompetansehevingstiltak, jfr. pkt. 9. Det skal så langt mulig tas hensyn til personens kompetanse og ønsker, slik at forslaget blir et reelt tilbud som bør kunne aksepteres.

Dersom det er flere som ønsker samme stilling benyttes kriteriene nevnt ovenfor under punktet om direkte innplassering – rettskrav.

I saker hvor det er uenighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om innplassering, bringes saken inn for universitetsdirektøren for avgjørelse.

Tilsettingsstopp

Tilsettingsstopp kan benyttes som et virkemiddel ved omstilling. Gjennomføringen av tilsettingsstopp drøftes mellom partene.

6. Omplassering

Dette punktet gjelder ansatte som ikke er innplassert i stilling etter punkt 5 og hvor vilkårene om oppsigelse etter tjenestemannslovens §§ 9 og 10 foreligger.

Den ansatte skal tilbys annen likeverdig stilling, jfr. tjenestemannslovens § 12, 2 setning. Dersom annen likeverdig stilling ikke er tilgjengelig, skal den ansatte tilbys annen passende stilling. (begrepet annen passende stilling forstås i denne sammenheng på samme måte som i tjenestemannslovens § 13)

Denne retten gjelder fast ansatte og midlertidig ansatte med mer enn 4 års sammenhengende tjeneste (sterkt stillingsvern) hvis arbeidssituasjon blir berørt som en direkte følge av en evt. fusjon mellom Høgskolen i Tromsø og Universitetet i Tromsø.

Begrepet "annen passende stilling" er videre enn begrepet "likeverdig stilling" og kan omfatte stillinger som ikke er likeverdige med den gamle stillingen. Som en følge av dette kan arbeidsgiver heller ikke pålegge den ansatte å overta en slik stilling, men vil kunne fremsette dette som et tilbud.

Tjenestemannsorganisasjonene skal gis mulighet til å uttale seg om konkrete omplasseringer.

7. Flytting av tjenestested

Enkelte ansatte kan bli nødt til å bytte arbeidssted til annet sted på Tromsøya. Dette faller utenom reglene om flytteplikt og utløser ingen rettigheter.

8. Kompetanseutvikling

Når enheter blir omorganisert og stillingsfunksjoner nedlagt eller endret, vil tilsatte kunne oppleve at de sitter med kompetanse som ikke lenger er relevant, at de har kompetanse som må suppleres

eller får et behov for helt ny kompetanse i forhold til de arbeidsoppgaver som tilbys. Det er arbeidsgivers plikt å sørge for at den enkelte har kompetanse i forhold til de arbeidsoppgaver som skal utføres. Arbeidsgiver må stille til rådighet tid og ressurser til kompetanseutvikling og faglig oppdatering. Det må utvises stor fleksibilitet ved utvikling av kompetanseutviklingstiltak, og oppfølging i forbindelse med nye arbeidsoppgaver.

Det er viktig at de tilsatte føler at deres arbeidskraft blir verdsatt, og at utviklingstiltakene åpner for nye muligheter for den enkelte.

I hovedsak vil følgende utviklingstiltak være aktuelle å benytte:

- Opplæring/utvikling gjennom nye arbeidsoppgaver
- Hospitering
- Internkurs av kortere varighet
- Skreddersydd internopplæring for spesielle målgrupper
- Ekstern kursdeltakelse
- Omskolering/faglig oppdatering/relevant etter- og videreutdanning
- Videreføring av førstelektorprogrammet

Valg av konkrete tiltak må skje ut i fra det opplæringsbehov omstillingen medfører for den enkelte tilsatte. Kompetansekartlegging og opplæringsbehov må klargjøres gjennom personlig samtale med den lokale arbeidsgiver.

For øvrig vises til det som sies om kompetanseutvikling under de øvrige punkter.

9. Virkemidler

Ansatte, som berøres av omstillingen i form av endringer i arbeidsoppgaver eller stilling, kan søke skriftlig til universitetsdirektøren/høgskoledirektøren om tiltak i henhold til punktene a-e nedenfor.

- a. Permisjon uten lønn i inntil 3 år for å ta arbeid i annen virksomhet.
- b. Utvidet rett til permisjon uten lønn for å videreutdanne eller omskolere seg til annet arbeid i eller utenfor staten. Slik permisjon kan bli gitt for inntil 3 år.
- c. Hvis en tilsatt sier opp selv, kan det inngås en avtale om studiestønad. Den tilsatte kan få opptil 2/3 lønn i inntil 3 år. Vedkommende vil ikke få dekket andre utgifter i forbindelse med studiene, og han/hun vil være utenfor universitetets arbeidsgiveransvar i studieperioden.
- d. Hvis en tilsatt sier opp selv, kan det inngås avtale om sluttvederlag. Sluttvederlag som tilbys skal tilsvare en månedslønn for hvert faktiske tjenesteår ved Universitetet i Tromsø og/eller Høgskolen i Tromsø, dog ikke lavere beløp enn det som tilsvarer lønn i 6 måneder. Samlet sluttvederlag kan ikke overstige 24 måneders lønn.
- e. Tilrettelegging for aktivitet i arbeidstiden som kan medvirke til nytt arbeid utenfor universitetet.

Ovennevnte ordninger gjøres ved avtale med den enkelte, der det fremgår tydelig hvilke konsekvenser det har for tilsetningsforholdet.

Hovedtillitsvalgt skal få oversikt over inngåtte avtaler med spesifisering av aktuell stillingskode, enhet og hvilken type tiltak som er innvilget.

10. Harmonisering av lønns- og arbeidsvilkår

Partene er enige om å harmonisere bruken av stillingskoder og lønn, jfr. føringene i "Avtale om forutsetninger for gjennomføring av en eventuell fusjon".

Det er ønskelig at rammene for lønnsforhandlingene tilpasses behovene for harmonisering av lønn og stillingskoder.

11. Nytilsetninger i avtaleperioden

Ledige stillinger som ikke er besatt av ansatte med rettskrav eller etter omplassering av ansatte skal først lyses ut internt. Dersom det ikke er kvalifiserte interne søkere kan stillingene lyses ut eksternt. Kravet om intern utlysing gjelder ikke lederstillinger.

12. Varighet og oppsigelse

Denne avtale trer i kraft 21.6.2008. Avtalen gjelder for perioden fram til og med 31.12.2009 med mulighet for forlengelse Hver av partene kan si opp avtalen med tre måneders varsel.

13. Vedlegg

- Vedlegg til Arbeids- og administrasjonsdepartementets mal til omstillingsavtale av 17. juni 2004 er vedlegg til denne avtalen

Tromsø, ... 17/6-08


Universitetsdirektør


Høgskoledirektør


Forskerforbundet UiT


Forskerforbundet HiTø

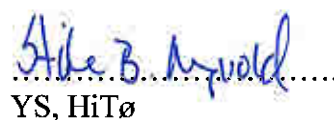

NTL, UiT


NTL, HiTø


Akademikerne, UiT


Akademikerne, HiTø


YS, UiT


YS, HiTø


NSF, HiTø