

22.01.08  
08/240-3

## PROTOKOLL

16.11.07 og 14.12.07 ble det avholdt forhandlingsmøter om inngåelse av revidert omstillingsavtale for Høgskolen i Sør-Trøndelag. Partene ble enige om vedlagte avtale av 14.12.07.

**Hans-Jørgen Leksen**  
organisasjons- og personaldirektør

*Ten R. Meier*  
**Akademikerne**

*Knut Ole Lyse*  
**Unio**

**LO-stat**

*Abbjørn Lønne*

**YS-stat**

*Fredrik Alnæs*

**NITO**

*Harald Bratland*

Protokolltilførsel til omstillingsavtalen fra NTL:

**Begrepet "overtallig"**

Under forhandlingene oppfattet NTL at det var ulik tolkning av begrepet overtallig. NTL legger til grunn i at begrepet overtallig i omstillingsavtalen betyr bortfall og/eller endring av arbeidsoppgaver slik at tilsatte må tilbys andre arbeidsoppgaver/gjøremaal innenfor høgskolen.

**Nedbemanning**

HiST er en stabil og forutsigbar virksomhet. NTL anser det som en fallitterklæring og fullstendig unødvendig å bruke oppsigelse som virkemiddel for eventuell nedbemanning.

**Ny omstillingsavtale**

Denne avtalen utløper 31.12.2008. NTL forutsetter at ny avtale er på plass innen denne datoen.

Majørn Svarre  
NTL

And Ole Lyse (FF)

# OMSTILLINGSAVTALE FOR HØGSKOLEN I SØR-TRØNDELAG

## 1. Bakgrunn

Partene viser til Hovedavtalens § 1.4 som legger til grunn at staten i dag stilles overfor nye krav som blant annet innebærer endring av arbeidsmåter, roller, organisering og regelverk, og at avtaleverket også skal være et redskap for omstilling, effektivisering og modernisering.

Til grunn for avtalen ligger bl.a. følgende lover, avtaler og retningslinjer for omstilling:

- Tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen i staten
- Tilpasningsavtale for Høgskolen i Sør-Trøndelag
- Hovedtariffavtalens pkt 5.7 om retningslinjer for omstilling
- Hovedtariffavtalen vedlegg 3 om Regjeringens intensjonserklæring fra 1992 om omstilling under trygghet
- Særavtale om bruk av virkemidler ved omstilling i staten av 13. november 2003, inngått mellom daværende AAD og hovedsammenslutningene
- Særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs m.v.; Statens personalhåndbok pkt. 9.11.

Med omstilling forstås i denne avtale følgende:

- interne organisasjonsendringer i høgskolen som innebærer at personale må omdisponeres til nye arbeidsoppgaver eller kan bli overtallige
- nedleggelse av studietilbud eller reduksjoner i studieplasser som innebærer at personale må omdisponeres til nye arbeidsoppgaver eller kan bli overtallige
- rasjonaliseringstiltak som medfører at færre tilsatte skal utføre samme oppgaver som tidligere

Ved endringstiltak som kan defineres som løpende organisasjonsutvikling, og ved intern omflytting av personale innenfor rammen av tjenestemannslovens § 12, kommer ikke omstillingsavtalen til anvendelse

Avtalen omfatter tilsatte i alle stillingskategorier ved høgskolen.

## 2. Formål

Formålet med avtalen er å konkretisere hvilke rettigheter og plikter arbeidsgiver og tilsatte har i en omstillingssituasjon. Avtalen skal sikre tilsattes medbestemmelse og rettigheter i henhold til lov- og avtaleverk og sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstilling. Den skal virke som et redskap for partene til å skape forutsigbarhet, likebehandling og rettferdighet. Avtalen skal gi retningslinjer for hvordan informasjons- og medbestemmelsesordningene skal virke.

## 3. Partsforholdet under omstillingsprosesser

Partforholdet er regulert slik i høgskolens tilpasningsavtale:

*På virksomhetsnivå er rektor arbeidsgiverpart. Rektor kan være representert ved høgskoledirektør eller ved organisasjons- og personaldirektør.*

*På driftsenhetsnivå er dekan arbeidsgiverpart på avdeling og høgskoledirektør i høgskoleadministrasjonen. Høgskoledirektør kan la seg representere ved organisasjons- og personaldirektør.*

*Arbeidstakerpart på virksomhetsnivå og driftsenhetsnivå er representanter oppnevnt av tjenestemannsorganisasjonene i henhold til reglene i Hovedavtalen § 9.*

#### **4. Informasjon og medbestemmelse**

Medbestemmelse er hjemlet i hovedavtalen og tjenestemannsrepresentantene skal delta på alle nivåer i prosessen. Dersom partene er uenige om en konkret situasjon faller inn under kravene til å defineres som en omstilling, plikter arbeidsgiver å ta dette opp til drøfting med tjenestemannsorganisasjonene på et så tidlig tidspunkt som mulig. Denne drøftingen skal skje på virksomhetsnivå.

Det legges til grunn at åpne prosesser og størst mulig forutsigbarhet er viktige forutsetninger for en konstruktiv omstillingsprosess.

Partene viser til Hovedavtalens § 11.5 om arbeidsgivers ansvar for at de tilsatte blir særlig godt orientert i forbindelse med omstillingsprosesser. Informasjon skal gis så tidlig som mulig. Forslag til informasjonsopplegg drøftes med de tillitsvalgte. Informasjon skal foregå jevnlig og dekke de ulike fasene av prosessen. Det skal sikres at informasjonen når de tilsatte, også de som er i permisjon.

Arbeidsgiver har ansvar for at berørt personale får informasjon om sine rettigheter etter lov- og avtaleverket.

Berørt personale skal få tilbud om samtale med sin nærmeste overordnede om konsekvenser av omstillingen. I disse samtalene kan den tilsatte ha med seg tillitsvalgt og/eller annen bisitter.

#### **5. Drøftinger og forhandlinger**

Dersom det i løpet av omstillingsprosessen oppstår forhold som skal drøftes eller forhandles, skal det skje fortløpende mellom partene, Jf. Hovedavtalen § 2.5. Partene viser for øvrig til høgskolens tilpasningsavtale på dette punktet.

#### **6. Prosedyrer ved omstilling**

Lokal arbeidsgiver skal så tidlig som mulig kartlegge bemanningsmessige konsekvenser av en omstilling og identifisere hvilke deler av virksomheten som blir berørt. Det skal utarbeides bemanningsoversikter som beskriver stillingsstruktur og arbeidsoppgavenes organisering både før og etter omstillingen. Framtidig bemanningsplan er drøftingsgjenstand i den driftsenheten som er berørt. Dersom bemanningsplanen omfatter flere driftsenheter, skal drøftingene skje sentralt.

Det er ikke adgang til å "fristille" tilsatte i en omorganiseringsprosess slik at de henvises til å søke sine egne stillinger. Dersom HiST står i fare for å få overtallige, skal det innføres tilsetningsstopp eller begrenset tilsetningsstopp. Dette betyr at det ikke skal tilsettes medarbeidere utenfra, med mindre dette er helt nødvendig på grunn av særlig kompetanse som virksomheten ikke kan dekke med eget personale.

Utgangspunktet er at den tilsatte både har rett og plikt til å følge sine oppgaver ved organisasjonsmessige endringer som følge av omstilling. Dette kan innebære skifte av arbeidssted i HiST. Unntak kan i særlige tilfeller gjøres etter avtale med ledelsen. Partene er enig om at det skal legges stor vekt på den enkeltes ønsker. Den enkelte medarbeider bør være åpen m.h.t. endring av oppgaver, opplæring og/eller omplassering til annet arbeid eller eventuelt annet arbeidssted.

Arbeidsgiver har ansvaret for innplasseringen av tilsatte. Normal prosedyre vil være at den enkelte tilsatte gis mulighet til å fremme skriftlig ønske om hvilken stilling på bemanningsplanen vedkommende ønsker å innplasseres i, og/eller at dette avklares direkte i møte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I møter med arbeidsgiver om individuell innplassering kan den tilsatte la seg bistå av tillitsvalgt. Er det flere som kan innplasseres i samme stilling, skal utvelgelse baseres på en totalvurdering hvor stillingsbeskrivelse, kompetanse, erfaring/praksis og tjenestetid ved HiST legges til grunn. Hensynet til likestilling skal også ivaretas. Prosedyre i slike tilfeller er at innplassering foretas av tilsettingsorganet etter innstilling fra nærmeste leder som er tillagt innstillingsmyndighet.

#### **7. Nærmere om regler og virkemidler ved endring/bortfall av stilling/arbeidsoppgaver**

Partene er enige om at man ønsker å unngå oppsigelser. Dersom avtalte virkemidler ikke er tilstrekkelig for å oppnå riktig bemanning, kan oppsigelser likevel være nødvendig. Oppsigelser av fast tilsatte som virkemiddel i en omstillingssituasjon skal behandles i Høgskolestyret.

#### **Generelle bestemmelser**

Tilsatte ved høgskolen er forpliktet til å finne seg i endringer i arbeidsoppgaver som følge av omstilling jf. tjenestemannslovens § 12.

Dersom arbeidsoppgavene som ligger til en stilling faller bort, skal den tilsatte så vidt mulig få tilbud om en annen passende stilling. Tilbudet skal gjelde stilling den tilsatte er kvalifisert for og med arbeidsoppgaver på tilsvarende nivå som tidligere, jf. tjenestemannsloven § 13 med tilhørende forskrifter. Finnes det ikke slik stilling, plikter høgskolen å tilby stilling på lavere nivå dersom slik stilling finnes. Dersom den tilsatte blir overført til stilling med lavere lønnplassering, skal vedkommende beholde sin lønn på overgangstidspunktet som en personlig ordning, jf. Hovedtariffavtalens § 10.

#### **Overføring til andre arbeidsoppgaver**

Det er arbeidsgiver som bestemmer, etter å ha drøftet med de tillitsvalgte, hvilke virkemidler som er nødvendige for å nå de mål som er satt for omstillingen, samt hvem som skal tilbys hva. Arbeidsgiver skal foreta en grundig individuell vurdering før virkemidlene tas i bruk. Ingen har krav på å bli tilbudt bestemte virkemidler.

Ved overføring til annen stilling med andre arbeidsoppgaver, kan den tilsatte i samarbeid med arbeidsgiver, tilbys de muligheter for kompetanseutvikling som høgskolen finner ønskelig. Høgskolen bærer utgiftene for utvikling av nødvendig kompetanse. I hovedsak vil følgende utviklingstiltak være aktuelle å benytte:

- opplæring/utvikling gjennom nye arbeidsoppgaver
- hospitering
- interne og eksterne kurs
- omskolering/faglig oppdatering/relevant etter- og videreutdanning

### **Nærmere om virkemidler**

I en omstillingssituasjon som fører med seg stillingsreduksjon, kan enkelte tilsatte ønske andre tiltak enn omplassering. Det kan også fra høgskolens side være ønskelig å stimulere til frivillig avgang. Slike tiltak kan være:

- Permisjon uten lønn for å ta arbeid i annen virksomhet. I spesielle tilfeller kan også dekning av lønn, eventuelt lønnsdifferanse, for en periode vurderes.
- Utvidet rett til permisjon uten lønn for videreutdanning eller omskolering til annet arbeid.
- Utbetaling av sluttvederlag mot at den tilsatte selv sier opp stillingen sin. Sluttvederlaget kan ikke være lavere enn 6 måneders lønn og ikke overstige 24 måneders lønn. Fortrinnsrett og ventelønn etter tjenestemannsloven gjelder ikke ved frivillig oppsigelse.

Tilsatt som ikke ønsker å ta i mot tilbud om omplassering eller vil benytte seg av de muligheter som følger av bestemmelsene her, kan sies opp etter de alminnelige regler som følger av tjenestemannsloven med tilhørende forskrifter. Tilsatte har da krav på fortrinnsrett og ventelønn etter gjeldende regler.

### **8. Omstillingsavtalens varighet**

Omstillingsavtalen trer i kraft 14.12.07 og har samme utløpstid som Hovedavtalen (31.12.08). Det kan foretas justeringer i avtaleperioden dersom partene er enige om det. Så snart ny Hovedavtale er inngått, skal ny tilpasningsavtale inngås uten opphold.