

Protokoll

27. mai 2015 ble det med hjemmel i Hovedavtalen i staten § 2 nr. 2 holdt forhandlingsmøte mellom Kunnskapsdepartementet og berørte organisasjoner om omstillingsavtale i forbindelse med en eventuell fusjon mellom Norges teknisk-naturvitenskapelig universitet, Høgskolen i Sør-Trøndelag, Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Ålesund

Til stede:

Thomas Sandvik	NTL / Fellesorganisasjonen
Alexander Iversen	Parat / Bibliotekarforbundet
Anne Gravdahl	NITO
Kari Tønnessen Nordli	Tekna
Jorunn Solgaard	Forskerforbundet / Norsk Ergoterapeutforbund
Marianne Kringlebotn	Samfunnsøkonomene
Annette Narverud	Arkitektenes fagforbund / Norsk Lektorlag
Roger Matberg	Naturviterne
Anette Bjørlin Basma	Econa
Bjørn Saugstad	Utdanningsforbundet
Eirik Rikardsen	Norsk sykepleierforbund
Kent Gutvik	Legeforeningen
Julius Okkenhaug	Norsk psykologforening
Bodil Marie Olsen	Kunnskapsdepartementet
Erling Dietrichson	- " -
Kasper Aunan	- " -

Partene ble enige om vedlagte omstillingsavtale i forbindelse med en eventuell fusjon mellom Norges teknisk-naturvitenskapelig universitet, Høgskolen i Sør-Trøndelag, Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Ålesund.

Bodil Marie Olsen

Bjørn Saugstad
Eirik Rikardsen
Ho

Samfunnsøkonomene
slutter seg til
Julius Okkenhaug
Kari T. Nordli
Kent Gutvik

Thomas Sandvik
Marianne Kringlebotn
Anette Bjørlin Basma
Anne Gravdahl
Annette Narverud
Kasper Aunan

Omstillingsavtale

ved eventuell fusjon mellom

Norges teknisk-naturvitenskapelig universitet (NTNU), Høgskolen i Sør-Trøndelag (HiST), Høgskolen i Gjøvik (HiG) og Høgskolen i Ålesund (HiÅ)

Del 1

1.1. Bakgrunn

Omstillingsavtalen er knyttet til omstillingsprosessen i forbindelse med forestående fusjon mellom NTNU, HiST, HiG og HiÅ.

Denne sammenslåingen er vedtatt i styrene ved de 4 institusjonene, hhv. NTNU – 28. januar 2015, HiST – 16. januar 2015, HiG – 27. oktober 2014, HiÅ – 19. januar 2015.

1.2. Formål

Avtalens formål er å sikre de ansattes medbestemmelsesrett og rettigheter i henhold til lov og kollektive og individuelle avtaler og sentrale personalpolitiske retningslinjer for omstillingsarbeidet i statlig sektor, se pkt. 1.3.

Avtalen skal:

- informere om hvordan omstillingsprosessene skal gjennomføres
- 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 omorganiseringsprosessen og gjennomføringen av tiltakene som skal iverksettes.

1.3. Lov- og avtaleverk

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

- Tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen i staten
- Tilpasningsavtalene for virksomhetene

- Hovedtariffavtalens pkt. 5.6 om retningslinjer for omstilling
- Hovedtariffavtalen vedlegg 3 om intensjonserklæring om omstilling under trygghet
- Sentrale særavtaler:
 - Særavtale om bruk av virkemidler til bruk ved omstilling i staten av 12.november 2014. Særavtalen gjelder fra 1. januar 2015 til og med 31. desember 2017.
 - Særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs m.v. av 6. november 2013. Avtalen gjelder fra 1. januar 2014 til og med 31. desember 2016
 - Særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested av 4. desember 2013. Avtalen gjelder med virkning fra 1. januar 2014 til og med 31. desember 2016.
 - Særavtale om flyttegodtgjørelse av 4. desember 2013. Avtalen gjelder med virkning fra 1. januar 2014 til og med 31. desember 2016.

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 en del rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosessen.

1.4. Partsforholdet under omstillingsprosessen

Arbeidsgiverpart:

Personalsjef Arne Hestnes ved NTNU
 Organisasjonsdirektør Martha Torvik ved HiST
 Høgskoledirektør Inge Øystein Moen ved HiG
 Høgskoledirektør Roar Tobro ved HiÅ
 eller den som har denne funksjonen

Arbeidstakerpart:

NTNU:

Unio: Gry Alterskjær
 LO-Stat: Sturla Sørstad
 YS-Stat: Morten Mørch
 Akademikerne: Øystein Risa

HiST:

Unio: Knut Ole Lysø
 LO-Stat: Ronny Kjelsberg
 YS-Stat: Anita Brækken
 Akademikerne: Carl Christian Storvold

HiG

Unio: Hans Engenes, Tore Karlsen

LO-Stat: Anita Sagbråten

YS-Stat: Anne Hilde Ruen Nymoen

Akademikerne: Rune Strand Ødegård

NITO: Paul Ole Hegstad

HiÅ

Tekna: Terje Tvedt

FF: Gunnhild Furnes

NSF: Randi Tafjord

Parat: Tove Storhaug

NITO: Birgitte Paulsen Torset

LO-Stat: Helge Myklebust

Del 2

2.1. Informasjon

Det er viktig at organisasjonenes tillitsvalgte og den enkelte ansatte trekkes inn i omstillingsprosessen så tidlig som mulig. Det vises til Hovedavtalen § 11 og tilpasningsavtalene for virksomhetene.

Det skal utarbeides informasjonsrutiner i forbindelse med omstillingsprosessen. Informasjonen skal foregå regelmessig, for eksempel i form av møter, referater, e-post og intranett. Informasjonsrutinene drøftes mellom partene.

Det vises til Hovedavtalens § 11 og tilpasningsavtalene for virksomhetene. Arbeidsgiver har ansvaret for å utarbeide forslag til informasjonsopplegg ved omstilling. Slike orienteringer planlegges sammen med de tillitsvalgte.

Arbeidsgiver har et ansvar for å gi nødvendig informasjon til de ansatte om deres rettigheter etter lov og avtaler (individuelle og kollektive).

Arbeidsgiver plikter å sørge for at informasjonen gis alle ansatte, også de som er sykemeldt og i permisjon.

Virksomhetenes ledere skal sørge for at alle ansatte som vil kunne bli berørt av omstillingsprosessen får et tilbud om medarbeidersamtale vedrørende omstillingen med sin nærmeste overordnede.

2.2. Medbestemmelse (drøfting og forhandling)

Dersom det i løpet av omstillingsprosessen oppstår forhold som skal drøftes eller forhandles under prosessen, skal dette skje fortløpende mellom partene, jf. HA § 2 nr. 5. Resultatet nedfelles skriftlig som referat eller protokoll.

Virksomhetene skal hver for seg fortløpende behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen, jf. Hovedavtalen.

2.3. Virkemidler ved nedbemanning og geografisk flytting av statlig virksomhet

Ikke aktuell.

2.4. Nedbemanning med oppsigelse

Ikke aktuell.

Del 3

3.1. Tvisteløsning

Dersom KD og de forhandlingsberettigede tjenestemannsorganisasjonene er uenige om hvordan omstillingsavtalen skal utformes, avgjør KMD saken i samråd med hovedsammenslutningene.

Hvis forhandlinger mellom KMD og hovedsammenslutningene ikke fører frem, avgjøres dette etter Hovedavtalen § 17.

3.2. Varighet

Avtalen gjelder omstillingsprosessene som vil pågå fram til 01.01.2016, eller en ev. fusjon er gjennomført og lokal tilpasningsavtale er inngått. Avtalen faller da bort uten oppsigelse. Partene kan dog forlenge avtalen hvis prosessen fortsatt pågår på dette tidspunkt..

Hver av partene kan i ovennevnte periode si opp avtalen med tre måneders varsel.

Vedlegg til avtalen:

A. Omorganisering som medfører endring i arbeidsoppgaver m.m. innenfor en statlig virksomhet eller fra en statlig virksomhet til en annen

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

Som ledd i gjennomføringen av omstillingen foreslås følgende:

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.

Kartleggingssamtaler: fremtidige arbeidsoppgaver og/eller plassering i organisasjonen skal (bør) ikke fastlegges før kartleggingssamtaler er gjennomført med de ansatte som er berørt. Så langt råd er bør 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.

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 kan opparbeide seg kompetanse i forhold til oppgavene som skal utføres. Arbeidsgiver skal legge til rette for kompetanseutvikling og faglig oppdatering.

B. Offentlig kunngjøring av nyopprettede ledige stillinger

Dersom det i den nye virksomheten er nyopprettede stillinger som ingen har krav på, skal kunngjøring foretas først etter at arbeidsgiver har vurdert om det er overtallige som har intern fortrinnsrett, jf. tjml. § 13 nr 5. Intern kunngjøring kan foretas dersom dette har hjemmel i tjml § 2. Lederstillinger bør som hovedregel kunngjøres eksternt også i disse tilfellene. Dersom det under tilsettingsprosessen viser seg at det er ansatte i virksomheten som mener å ha krav på en stilling som er kunngjort, skal arbeidstaker få avklart om arbeidsgiver mener det foreligger slikt krav.

C. Innplassering av arbeidstakere i den nye organisasjonen

Organisasjonsendringer som fyller vilkårene i Hovedavtalen § 13 nr 2 a) er gjenstand for forhandlinger med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver har ansvaret for å innplassere arbeidstakerne i den nye organisasjonen og foretar den konkrete innplassering.

Før endelig beslutning treffes, skal den ansatte ha anledning til å komme med sine ønsker skriftlig. Den ansatte gis anledning til å vurdere arbeidsgivers forslag til innplassering. Denne vurderingen vektlegges før endelig beslutning tas.

Etter at innplassering er bestemt, skal arbeidsgiver informere om beslutningen gjennom et møte med hver enkelt, samt ved skriftlig underrettelse. Den tilsatte kan i hele prosessen la seg bistå av en tillitsvalgt.

