

OMSTILLINGSAVTALE

Hurum, Røyken og Asker kirkelige fellesråd

1. Generelt

1.1 Avtalens parter

Følgende avtale er inngått mellom:

Arbeidsgiver i Hurum kirkelige fellesråd, Røyken kirkelige fellesråd og Asker kirkelige fellesråd; representert ved Kirkevergen i Røyken og Hurum, Kirkesjefen i Asker - og ansattes representanter i de tre kirkelige fellesrådene; representert ved ansattrepresentantene i felles partssammensatt utvalg for Asker kirkelige fellesnemnd. Hovedverneombudet tiltrer avtalen.

Bestemmelsene i denne avtalen bygger på de samme prinsippene som den kommunale omstillingsavtalen mellom Hurum, Røyken og Asker. Den kommunale avtalen gjelder fra 1.2.2017 til 31.12.2019.

Når Nye Asker kirkelige fellesråd er etablert, oppfordres det til å tiltre denne avtalen.

1.2 Formål

Hurum, Røyken og Asker kommuner vedtok i juni 2016 å slå seg sammen til én kommune fra 1. januar 2020. Dette betyr at også de kirkelige fellesrådene slås sammen. Denne avtalen har som formål å sikre en forutsigbar omstillingsprosess for alle de kirkelige fellesrådenes ansatte og som kjennetegnes av god medvirkning fra ansattes representanter og samhandling mellom partene.

Denne avtalen skal sikre kapasitet og kompetanse for å kunne forvalte fellesrådenes oppdrag og kirkens overordnede mål i omstillingsperioden, og også tilrettelegge for bemanning og kompetanse i Asker kirkelige fellesråd etter 1. januar 2020.

Omstillingsarbeidet skal gjennomføres i samsvar med de forpliktelser partene har etter arbeidsmiljøloven, hovedavtalen, øvrige tariffavtaler og overordnede føringer. Dette innebærer at disse overordnede føringene vil supplere denne avtalen og gis forrang ved eventuell motstrid.

2. Informasjon

Ansatte skal gjennom hele omstillingsprosessen gis den informasjon som er nødvendig for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jfr. arbeidsmiljøloven § 4-2 (3).

Ansatte som blir direkte berørt av omstillingsprosessen skal gis spesiell informasjon. I forbindelse med eventuelle prosjekter som blir besluttet gjennomført i avtaleperioden, skal informasjon til berørte ansatte vies spesiell oppmerksomhet.

For øvrig vises til presentasjon i allmøtet 25.1.2018, som er distribuert til alle ansatte.

Hovedavtalens bestemmelser om tillitsvalgte medvirkning ivaretas (HA § 9-4)

De tre fellesrådene har allerede felles hovedverneombud. Partene vil i samarbeid med hovedverneombud og vernetjeneste søke hensiktsmessig organisering av vernetjeneste fram mot etableringen av ny organisasjon 1.1.2020.

3. Ansettelser/håndtering av ledige stillinger/permisjoner

3.1 Tilsettingsutvalg/behandling av ledige stillinger

De tre kirkelige fellesrådene vedtok 16.1.2018 å etablere et felles tilsettingsutvalg. Fra arbeidsgiversiden består utvalget av kirkesjefen i Asker og kirkevergen i Røyken og Hurum og leder av Asker kirkelige fellesnemnd. Arbeidstakerrepresentantene i fellesnemndas partssammensatte utvalg (PSU) velger selv en tillitsvalgt og varatillitsvalgt til å representere de ansatte i tilsettingsutvalget.

De tre kirkelige fellesrådene skal ikke utlyse ledige stillinger før forslaget til utlysningstekst er behandlet i tilsettingsutvalget. Utvalget skal vurdere om aktuelle stillinger skal utlyses internt i de tre fellesrådene eller eksternt.

Ansettelser skjer i henhold til det enkelte kirkelige fellesråds rutiner og i samhandling mellom kirkesjef og kirkeverge.

3.2 Midlertidige ansettelser

Det enkelte kirkelige fellesråd kan innenfor rammen av arbeidsmiljøloven, ansette midlertidig for et tidspunkt frem til 31. desember 2019. Midlertidige avtaler som har en varighet utover dette tidspunktet, skal behandles i utvalget, jf. punkt 3.1.

3.3 Ansettelse av ledere i nye Asker kirkelig fellesråd

Asker kirkelige fellesnemnd har vært med på å ansett ny kirkesjef i Asker kirkelige fellesråd. Det er avtalt at kirkesjefen også blir kirkesjef for nye Asker kirkelige fellesråd. Kirkesjefen ansetter sin ledergruppe, se også pkt. 5.4. Leder av den kirkelige fellesnemnda konsulteres i denne rekrutteringsprosessen.

3.4 Permisjoner

I avtaleperioden tilstås eventuell permisjon fra det respektive kirkelige fellesråd og ikke den enkelte stilling. Arbeidsgiver kan ikke gi tilsagn om at ansatte som får innvilget permisjon kan komme tilbake til samme stilling eller arbeidssted som vedkommende hadde før permisjonen. Arbeidstaker kan ikke påregne permisjon utover 1.1.2020. Slike søknader skal behandles i tilsettingsutvalget jf. punkt 3.1.

Dette punktet omfatter ikke lovbestemte permisjoner, som for eksempel fødsels- og foreldrepermisjon.

4. Kompetansekartlegging

Det er en prioritert oppgave å kartlegge kompetanse og kapasitet i de tre kirkelige fellesrådene. Dette arbeidet bør starte så snart som praktisk mulig i 2018, ref. vedtatte styringsdokumenter i AKFN 16.1.2018 og 27.2.2018

5. Virksomhetsoverdragelse/bemanningsplan/overtallighet

5.1 Virksomhetsoverdragelse

Sammenslåingen er å regne som en virksomhetsoverdragelse etter arbeidsmiljølovens § 16.

Ingen ansatte blir sagt opp som følge av sammenslåingen. Ved etableringen av det nye fellesrådet blir alle ansatte i de gamle fellesrådene automatisk ansatt i det nye. Det skjer ved at arbeidsavtalene i sin helhet blir overført.

Ansatte kan reservere seg mot virksomhetsoverdragelsen. Ansettelsesforholdet opphører da 1.1.2020.

5.2 Bemanningsplan

Ny organisasjons- og bemanningsplan er en prioritert oppgave med tidsfrist Q4/2018. Når kirkesjefens forslag til ny organisasjonsplan for det nye fellesrådet foreligger, skal denne forelegges de gamle fellesrådene til uttalelse før vedtak fattes i kirkelig fellesnemnd.

5.3 Overtallighet

Eventuell overtallighet eksisterer i realiteten ikke før etter 1.1.2020, med mindre en ny organisasjons- og bemanningsplan for aktuell del av virksomheten er implementert før dette tidspunktet. Overtallighet kan ikke finne sted før etter at ny bemanningsplan er på plass.

Straks en bemanningsplan foreligger og det er kjent at en oppgave eller funksjon vil falle bort etter 31.12.2019, skal gjeldende lov- og avtaleverk følges i den videre prosessen.

Det skal gjennomføres omstillingssamtaler med eventuelle overtallige. Formålet med omstillingssamtalen er å identifisere annet egnet arbeid, basert på vedkommendes kompetanse og erfaring. Den ansatte kan la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen rådgiver ved gjennomføringen av samtalen.

I de tilfeller hvor bemanningsplanen medfører «dubletter» sammenlignet med gjeldende organisasjonsstruktur, skal det utarbeides stillingsbeskrivelser med kompetansekrav.

Alle overtallige skal tilbys annet passende arbeid i det nye fellesrådet.

5.4 Rettskrav/fortrinnsrett

Når det gjelder lederstillinger følges ordinære rettskravprinsipper.

Dersom en ledig stilling kan være annet, passende arbeid for flere overtallige, legges kompetanse og personlig egnethet til grunn. Ansiennitet er avgjørende kun under ellers like vilkår.

5.5 Nye stillinger

Det skal utarbeides stillingsbeskrivelser med kompetansekrav i de tilfeller ny bemanningsplan inneholder stillinger som ikke eksisterer i dagens tre kirkelige fellesråd.

5.6 Kompensasjon for skifte av arbeidssted

Ingen ansatte har i utgangspunktet krav på kompensasjon for å flytte arbeidssted. Ansatte som får betydelig økt arbeidsreise, det vil si at arbeidsreisen øker med minimum 40 minutter hver vei, kan innvilges særskilte tilrettelegginger eller kompensasjoner i en overgangsfase.

Særskilte tilrettelegginger tilpasses individuelt. Overgangsfasen er begrenset til utgangen av 2022.

5.7 Kompetansetiltak

Kompetansetiltak kan tilbys til ansatte som er definert som overtallig.

5.8 Sluttvederlag

Dersom alle øvrige virkemidler er prøvd, uten at man har funnet en løsning for en ansatt som er definert som overtallig, og arbeidsgiver vurderer det som formålstjenlig, kan det tilbys sluttvederlag for å stimulere til bemanningsmessige tilpasninger. Sluttvederlag kan gis med et beløp som tilsvarer 6 måneders lønn. I spesielle tilfeller inntil 12 måneder. Sluttvederlag er betinget av at den ansatte selv sier opp sin stilling. Som alternativ til sluttvederlag kan tilbys støtte til studier/videreutdanning. Beslutning fattes av kirkesjefen.

6. Særavtaler

Alle lokale særavtaler, og eventuelle utløpstidspunkt for disse, kartlegges i alle de tre kirkelige fellesrådene. Nye, felles avtaler inngås i god tid før 1.1.2020.

7. Felles arbeidsmarked/lønns- og arbeidsvilkår

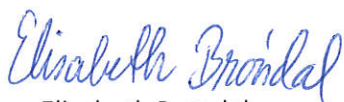
Partene er enige om å se de tre kirkelige fellesrådene som et felles arbeidsmarked med virkning fra 1.1.2018. Dette innebærer i praksis at de kirkelige fellesrådene ikke bør konkurrere unødig om arbeidskraft.

Lønn og andre goder bør harmoniseres så snart som praktisk mulig. Arbeidsgiver- og arbeidstakersiden i de tre kirkelige fellesrådene vil i avtaleperioden samarbeide om lokale forhandlinger på en måte som gjør at lønns- og arbeidsvilkår for normerte stillinger kan harmoniseres så snart som praktisk mulig.

8. Varighet

Avtalen gjelder fra 27.2.2018-31.12.2019.

Asker, Røyken og Hurum, 27.2.2018



Elisabeth Brøndal
Fellestillitsvalgt



Unni Sofie Skjønhaug Fadum
Fellestillitsvalgt



Merete Fossli
Fellestillitsvalgt



Janneke Riskild
Hovedverneombud



Reidun Gatland Reve
Kirkeverge Hurum og Røyken



John Grimsby
Kirkesjef Asker