

OMSTILLINGSAVTALE VED NMBU OU-2016

Omstillingsavtale

Denne avtalen er inngått mellom Norges miljø og biovitenskapelige universitet og hovedsammenslutningene Akademikerne, LO, UNIO og YS ved NMBU.

Del 1

1.1. Bakgrunn

Følgende styrevedtak (US-sak 13/2016) ligger til grunn for de omstillinger som skal gjennomføres:

«Universitetsstyret deler evalueringsutvalgets vurdering om at NMBU har gått over fra en fusjonsfase, til en mer drifts- og utviklingsorientert fase. For å styrke NMBUs mulighet til å oppfylle sin visjon, mål og samfunnsoppdrag vil styret endre styrings- og ledelsesmodellen med følgende hovedgrep:

- Gjennom delegering vil styret styrke rektors rolle, ansvar og fullmakter i saker som angår den faglige og administrative virksomheten
- Redusere antall styringsnivå fra tre til to
- Forenkle og effektivisere det administrative apparatet for å understøtte den faglige virksomheten på best mulig måte
- Antallet faglige enheter på nivå to skal utgjøre maksimalt 6.

Innenfor denne ramme ber universitetsstyret rektor om å utarbeide forslag til prosess, tidsplan, budsjett og organisering av prosessen innen medio februar som legges frem for universitetsstyret til godkjenning. Universitetsstyret legger til grunn at prosessene som skal lede frem til vedtak om endret styrings- og ledelsesmodell, inklusive gjennomgang av administrasjonen, ivaretar god informasjon og medvirkning. De nødvendige omstillingstiltak for å gjennomføre ny styrings- og ledelsesmodell gjennomføres uten bruk av oppsigelser.

Universitetsstyret legger til grunn at nødvendige vedtak om fremtidig styrings- og ledelsesmodell skal være gjort i løpet av første halvår 2016. Når styret legger an dette perspektivet er det fordi styret mener NMBU ikke kan vente lenger med å utvikle en modell som bedre setter institusjonen i stand til å møte fremtidens muligheter og utfordringer.»

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
- skal gi den enkelte ansatte trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet
- skal 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 omorganiseringprosessen 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
- NMBUs tilpasningsavtale
- 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.

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

Det er partene som inngår omstillingsavtalen som skal bli enige om hvordan partsforholdet skal være. Dersom de ikke blir enige, skal partsforholdet være slik som bestemt her.

Arbeidsgiverpart: Arbeidsgivers part på virksomhetsnivå når det gjelder omstillingen er rektor Mari Sundli Tveit. I hennes eventuelle fravær er administrasjonsdirektør Birger Kruse arbeidsgivers part.

Arbeidstakerpart: én representant fra hver av hovedsammenslutningsområdene i de virksomhetene som er omfattet av omstillingen. På tidspunkt for inngåelse av denne avtalen er dette Cathrine Trangerud, Akademikerne, Lena Marie Kjøbli, UNIO, Signe Kroken, LO og Kurt Johansen, YS. Det er opp til den enkelte hovedsammenslutning å avgjøre om representanten (ene) skal komme fra virksomheten, forbundet eller fra hovedsammenslutningsnivå.

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 virksomhetens tilpasningsavtale.

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 tilpasningsavtalen for virksomheten. Arbeidsgiver har ansvar 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 i permisjon.

Virksomhetens leder 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.

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 partene 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 er begrenset til å gjelde omstillingsprosessen ved hele NMBU, som forutsettes å være avsluttet 31.12.2016. Avtalen faller da bort uten oppsigelse. Partene kan dog forlenge avtalen hvis prosessen fortsatt pågår på dette tidspunkt.

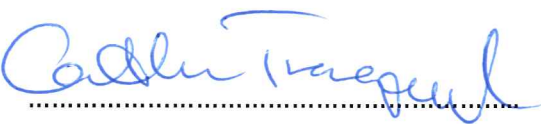
Hver av partene kan i ovennevnte periode si opp avtalen med tre måneders varsel.

Adamstuen/Ås, 05.02.2016

For NMBU:


.....
Birger Kruse
administrasjonsdirektør

For arbeidstakerorganisasjonene:


.....
Cathrine Trangerud
Akademikerne


.....
Lena Marie Kjøbli
UNIO


.....
Signe Kroken
LO


.....
Kurt Johansen
YS

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 arbeids-oppgaver 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 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.