

# Omstillingsavtalen

Fellesmøte for administrasjonen

25. juni 2008



# Formål

- sikre de ansattes trygghet og rettigheter i forbindelse med fusjonen
- 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 har ansvar for å bidra til gode løsninger, blant annet ved å delta aktivt i prosesser og gjennomføring av tiltak



# Hva er omstilling?

- organisasjonsendringer som følger av det nye universitetets inndeling i avdelinger, fakulteter og andre enheter
- nedleggelse av aktivitet eller tjenester som medfører omdisponering av personale
- flytting av arbeidsoppgaver, omdisponering av personale og bytte av arbeidssted som følge av ovenstående



Apenhet  
Kreativitet  
Engasjement  
Troverdighet



# Lov- og avtaleverk

- **Avtale om medbestemmelse av 1.11.07**
- **Avtale om forutsetninger for fusjon av 3.10.07**
- **Tjenestemannslov og arbeidsmiljølov**
- **Hovedavtale og Hovedtariffavtale**
- **Særavtaler og retningslinjer**
  
- **Arbeidsgruppe sammensatt av partene og fra begge institusjoner**
- **Forhandlet med tjenestemannsorganisasjonene 6. og 17. juni 2008**



## **Lov- og avtaleverk (2)**

- **Avtalen begrenser ikke andre rettigheter og plikter som er forankret i lover, forskrifter, kollektive og individuelle avtaler**
- **Avtalen utdyper rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosessen**



# Prinsipper

- **Alle har rett og plikt til å følge sine oppgaver når disse overføres til ny organisasjon**
- **Fusjonen kan medføre endring av arbeidssted (på Tromsøya) og/eller endring i oppgaver eller stilling**

**Ved enheter som blir berørt av fusjonen:**

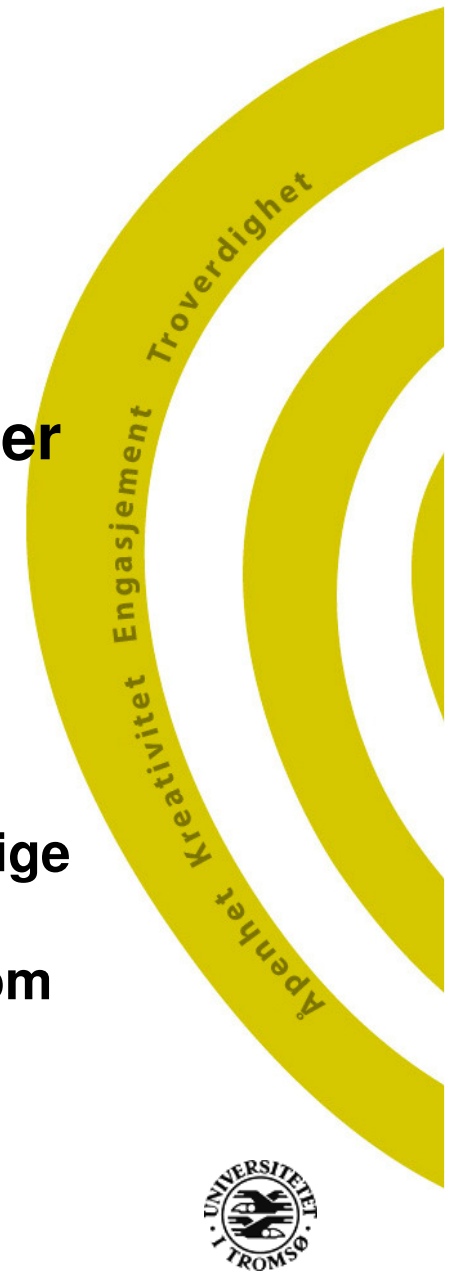
- **Kompetansekartlegging**
- **Bemanningsplan**
- **Omstillingssamtaler**

**”Så langt råd er skal det tas hensyn til den enkeltes ønsker” om oppgaver og arbeidssted**



# Innplassering

- Den enkelte må innenfor sin arbeidsavtale finne seg i endring av oppgaver, opplæring og/eller omplassering til annet arbeid og/eller arbeidssted – grunnpreg beholdes
- Arbeidsgiver skal:
  - Tilby alle fast ansatte og midl ansatte med sterkt stillingsvern som berøres av fusjonen likeverdig (ikke lik) eller passende stilling/arbeidsoppgaver
  - Legge arbeidet til rette og gjennomføre nødvendige kompetanseutviklingstiltak
  - Så tidlig som mulig kartlegge hvilke oppgaver som endres eller faller bort, og hvilke oppgaver som flyttes til annet arbeidssted ved DNU
  - Gjøre alle planer kjent så tidlig som mulig



# Innplassering (2)

- Inntil ny stilling/nye oppgaver er avklart, skal ansatte være i opprinnelig enhet eller i den enhet som har overtatt arbeidsoppgavene
- Alle ansatte skal ha sitt lønnsnivå opprettholdt
- Ansatte har rett til å la seg bistå av tillitsvalgt eller andre ved samtaler vedrørende omstilling
- Hvis det ikke oppnås enighet om stillingen/ oppgavene som tilbys, kan en ansatt avvise dette forslaget en gang uten tap av rettigheter
- Partene er enige om å ta vare på den enkeltes rettigheter og sikre god personalbehandling



# Direkte innplassering - rettskrav

- Rett og plikt til å følge oppgavene hvis den ansatte i det vesentlige ser sine oppgaver videreført
- En ansatt kan likevel melde sin interesse for andre oppgaver
- Hvis flere har rett til samme stilling/oppgaver skal det gjøres en totalvurdering basert på:
  - Stillingsbeskrivelse, Kvalifikasjoner/kompetanse, Erfaring/praksis, Tjenestetid ved UiT/HiTø, og Personlig egnethet (ved lederstillinger)
- Direktør avgjør hvis arbeidstaker og arbeidsgiver er uenige om innplassering



# Inn plassering uten rettskrav

- Hvis ingen anses å ha innplasseringsrett/rettskrav skal stillingen/oppgavene tilbys ansatte under omstilling. Må melder sin interesse skriftlig for ønskede stillinger
- Direktør koordinerer dette
- Totalvurdering om stillingen er passende for den enkelte – skal tilfredsstillende krav for stillingen, eventuelt etter kompetansetiltak
- Så lang som mulig ta hensyn til den enkeltes kompetanse og ønsker
- Hvis flere ønsker samme stilling – samme kriterier som ovenfor
- Direktør avgjør ved uenighet



# Omplassering

- Gjelder ansatte med sterkt stillingsvern som ikke er innplassert, og hvor vilkårene for oppsigelse etter tjml §§ 9 og 10 er oppfylt (stillingen inndras eller arbeidet faller bort)
- Skal tilbys annen likeverdig stilling, evt. annen passende stilling
- ”Annen passende stilling” er et videre begrep enn ”likeverdig stilling” – arbeidsgiver kan ikke pålegge, men fremsette dette som et tilbud
- Tjenestemannsorganisasjonene skal gis mulighet for å uttale seg om konkrete innplasseringer



# Kompetanseutvikling

- **Arbeidsgiver har plikt til å sørge for at den enkelte har kompetanse i forhold til de oppgaver som skal utføres**
- **Skal bruke tid og ressurser på kompetanseutvikling og faglig oppdatering – fleksibilitet**
- **Aktuelle tiltak**
  - **Opplæring/utvikling gjennom nye arbeidsoppgaver, hospitering, kortere internkurs, skreddersydd internopplæring, relevant EVU, førstelektorprogrammet**
- **Valg av tiltak ut fra den enkeltes behov, som skal klargjøres gjennom samtaler med lokal arbeidsgiver**



# Virkemidler

- **Ansatte som berøres av omstillingen kan søke skriftlig til direktør om**
  - **Permisjon uten lønn i inntil 3 år for å ta annen jobb**
  - **Permisjon uten lønn inntil 3 år for videreutdanning**
  - **Hvis sier opp selv: avtale om studiestønning med inntil 2/3 lønn i inntil 3 år**
  - **Hvis sier opp selv: avtale om sluttvederlag 6-24 mnd**
  - **Tilrettelegging for aktivitet i arbeidstida for nytt arbeid utenfor UiT**
- **Avtale med den enkelte**



# Annet

- **Harmonisere lønns- og arbeidsvilkår**
- **Ledige stillinger som ikke er besatt av ansatte med rettskrav eller etter omplassering skal først lyses ut internt. Gjelder ikke lederstillinger**
- **Avtalen trer i kraft 21.6.07 og varer til 31.12.09, med mulighet for forlengelse**
- **Partene kan si opp avtalen med 3 mnd varsel**





Apenhet  
Kreativitet  
Engasjement  
Troverdighet

