

Avtal om överföring av personal

1. Avtalsparter

- 1) (Kommun/Samkommun) är överlåtare.
- 2) Österbottens välfärdsområde är förvärvare.

2. Bakgrund till avtalet

Ansvar att ordna social- och hälsovård övergår enligt lagen om ordnande av social- och hälsovård från kommunerna och samkommunerna till välfärdsområdena den 1 januari 2023.

Ansvar att ordna räddningsväsendet övergår enligt lagen om ordnande av räddningsväsendet från kommunerna och samkommunerna till välfärdsområdena den 1 januari 2023.

3. Principerna för överföring av personal

Överföringen från kommuner och samkommuner till välfärdsområden och välfärdssammanslutningar av uppgifter inom social- och hälsovården och räddningsväsendet och den personal som utför dem ska i enlighet med 18 § i införandelagen betraktas som överlåtelse av rörelse. Överföringen till ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning av kuratorer och psykologer inom elevhälsan som är anställda av kommunen eller samkommunen ska också betraktas som överlåtelse av rörelse.

Som överlåtelse av rörelse betraktas även överföring av de uppgifter som stöder de uppgifter som avses ovan och av den personal som utför dem, om minst hälften av personens faktiska arbetsuppgifter består av stöduppgifter till de uppgifter som avses i 1 mom.

De anställda som utför dessa uppgifter övergår till det välfärdsområde som övertar produktionsansvaret för de uppgifter som de anställda haft före övergången. Se också 56-58 § i införandelagen.

Om ett i 29 § i införandelagen avsett avtal med en privat tjänsteproducent om köpta tjänster är ogiltigt eller om välfärdsområdet säger upp avtalet, överförs social- och hälsovårdspersonalen och personal som utför ovan avsedda stöduppgifter till välfärdsområdet genom överlåtelse av rörelse när avtalet upphör, om av personalen tidigare med stöd av avtalet om köpta tjänster har övergått i tjänsteproducentens tjänst.

4. Överföring av personal till tjänsteförhållanden

Välfärdsområdet inrättar för verksamheten nödvändiga tjänster för uppgifter som inbegriper utövning av offentlig makt. Personer överförs från de överlåtande organisationerna automatiskt utan ansökningsförfarande till tjänster vars behörighetskrav de uppfyller och för vilka de kan anses vara lämpliga.

En tjänsteinnehavares tjänsteutövningsskyldighet kan ändras om en omorganisering av verksamheten eller någon annan grundad anledning så förutsätter. Före tjänsteutövningsskyldigheten ändras ska tjänsteinnehavaren ges tillfälle att bli hörd.

5. Överföring av personal till arbetsförhållanden

Tjänsteinnehavare som inte kommer att utöva offentlig makt överförs till motsvarande arbetsförhållanden med tidigare anställningsvillkor utan några avbrott i anställningsförhållandet. För de anställda som överförs till arbetsförhållanden upprättas arbetsavtal eller så informeras de i enlighet med 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen om de centrala villkoren i arbetet.

För anställda som överförs från arbetsförhållanden till arbetsförhållanden upprättas generellt inga nya skriftliga arbetsavtal, såvida inte uppgiften ändras.

6. Precisering av personal som överförs

Med anställda som överförs avses anställda som överförs från överlåtaren till välfärdsområdet och som preciseras i samband med de samarbetsförhandlingar som förs i respektive överlåtande organisation. Överföringen inbegriper med stöd av ovanstående principer både ordinarie och visstidsanställda vars anställningsförhållande är i kraft vid överlåtelseögonblicket.

En visstidsanställd arbetstagare/tjänsteinnehavare vars anställningsförhållande upphör 31.12.2022 anses omfattas av överlåtelsen såtillvida hans anställningsförhållande fortgår utan en enda dags avbrott.

När ett anställningsförhållande på visstid upphör efter 1.1.2023 förlängs det inte automatiskt, utan upphör med stöd av det ursprungliga arbetsavtalet/tjänsteförordnandet, såvida det inte särskilt förnyas.

De anställda som i överlåtelseögonblicket är arbets-/tjänstlediga överförs också med stöd av principerna om överlåtelse av rörelse från överlåtaren till välfärdsområdet.

7. Tillämpliga tjänste- och arbetskollektivavtal

På de personer som omfattas av överföringen tillämpar man det tjänste- och arbetskollektivavtal som tillämpats på dem före överlåtelsen till slutet av avtalsperioden, såvida de nationella avtalsparterna inte kommer överens om något annat.

8. Villkor för lönesättning

När en arbetstagare/tjänsteinnehavare överförs till motsvarande uppgifter i välfärdsområdet bibehålls den ordinarie lön som är i kraft 31.12.2022 oförändrad även efter överföringen. Lönestrukturen för den personal som överförs kan senare ändras att motsvara det lönesättningssystem som tillämpas i välfärdsområdet.

9. Semestrar och övriga frånvaron och avbrott

Semestrar, övriga frånvaron och avbrott som beviljats/fastställts före överlåtelsen och som fortsätter efter 31.12.2022 är i kraft i välfärdsområdet utan några nya ansökningar och beslut.

Semestrar, sparade ledigheter, utbytesledigheter och intjänade semesterpenningar som vi överföringsskedet är ohållna, överförs så att de kan hållas eller betalas i välfärdsområdet.

10. Arbetstidsplanering och arbetstidssystem

De arbetsskiftförteckningar i periodarbete som överlåtande organisation fastställt tillämpas generellt i de arbetsperioders som lämnar på hälft i överlåtelseögonblicket. Efter detta ansvarar välfärdsområdet för arbetsskiftsplaneringen.

Välfärdsområdet kan vid behov ändra och förenhetliga personalens arbetstidssystem/arbetstidsformer inom ramen för gällande lagstiftning och gällande tjänste- och arbetskollektivavtal.

11. Pensionssystem

På den personal som överförs tillämpas pensionslagen för den offentliga sektorn. Överföringen av personalen från överlåtaren till välfärdsområdet påverkar inte pensionskyddet.

12. Samarbete

Såväl överlåtaren som förvärvaren ansvarar för egen del i enlighet med samarbetslagarna för samarbetet.

Till välfärdsområdet överförs anställda från följande huvudavtalsorganisationer: FOSU rf, Sote rf och JAU rf. Förvärvaren ansvarar för samarbetet. Samarbetet organiseras när verksamheten i välfärdsområdet inleds. Förhandlingar om välfärdsområdets samarbetsorganisation förs separat.

13. Ansvar för fordringar

I fråga om fordringar som hänför sig till anställningsförhållandet tillämpas arbetsavtalslagen 1 kap. 10 §. Vid överlåtelsen övergår de rättigheter och skyldigheter samt till dem anslutna anställningsförmåner som arbetsgivaren har med anledning av de anställningsförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen till förvärvaren. Överlåtaren och förvärvaren ansvarar dock solidariskt för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, om den har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är dock gentemot förvärvaren ansvarig för en arbetstagares fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen.

I enlighet med 24 § i införelagen överförs 1.1.2023 till välfärdsområdet den semesterlöneskuld som hänförs till den personal som varit i den primärvård, specialistsjukvård, socialväsande, räddningsväsande och elevhälsa som kommunen ordnat.

14. Meningsskiljaktigheter

Eventuella meningsskiljaktigheter som hänför sig till detta avtal avgörs i första hand genom ömsesidiga förhandlingar mellan avtalsparterna. Om meningsskiljaktigheterna inte kan avgöras genom ömsesidiga förhandlingar avgörs meningsskiljaktigheterna i behörig tingsrätt på Österbottens välfärdsområdes hemort.

15. Underskrifter

Överlåtare

_____ / ____ 2022

Förvärvare

_____ / ____ 2022

Marina Kinnunen
Österbottens välfärdsområdesdirektör

Linda Jakobsson-Pada
Österbottens välfärdsområdes förvaltningsdirektör