

AVTALE

OM

RUTINER VED OMSTILLING SOM RESULTAT AV ETABLERING AV INNHERRED SAMKOMMUNE (ISK)

Mellom Levanger kommune, Verdal kommune og organisasjonene

.....

.....

er det inngått slik avtale om rutiner som skal følges under etablering av forsøket med tettere interkommunalt samarbeid mellom Levanger og Verdal kommuner, Innherred samkommune.

Avtalen tar utgangspunkt i gjeldende lov og avtaleverk. Den er en felles anbefaling for omstillingsarbeidet fra arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

- 1) Ingen faste ansatte skal sies opp eller gå ned i lønn eller stillingsbrøk som følge av etableringen av Innherred Samkommune. Dette er likevel ikke til hinder for at det skal legges til grunn en ny organisasjons- og bemanningsplan som inneholder færre årsverk enn det er i kommunene i dag. Nedbemanning skjer følgelig ved naturlig avgang eller overgang til annen stilling i arbeidsgiverkommunen.
- 2) De som innehar en stilling hvor ansvaret overføres til samkommunen, er under ISKs styring og ledelse i forsøksperioden, jfr hovedavtalens bestemmelser.
- 3) For noen stillinger i eksisterende organisasjoner vil det ikke finnes tilsvarende stillinger i den nye organisasjonsstrukturen. Med de som har slike stillinger og som ikke oppnevnes til tilsvarende stilling i samkommunen skal det føres drøftinger i henhold til følgende regler:
 - En arbeidstaker som ikke gis tilbud om tilsvarende stilling i samkommunen skal snarest og senest innen en uke ha rett på en samtale med en gruppe som representerer vedkommendes hovedtillitsvalgt, leder og organisasjonssjef/personalsjef. De skal i fellesskap sette opp en oversikt over vedkommendes kompetanse og generelt hva slags oppgaver vedkommende kan være motivert for.
 - På dette grunnlag skal arbeidstakeren tilbys ledig stilling innenfor det fagområdet han eller hun sist var ansatt i. Finnes ikke det, men annen stilling som vedkommende er kvalifisert for, velges denne. Behovet for opplæring skal vurderes.
 - Passer stillingen for flere som ønsker overføring samtidig, konkurrerer de i følge reglene for ansettelse.
 - De som får tilbud om annen stillingstype eller funksjon enn hva den opprinnelige arbeidsavtalen omfattet, har fortrinnsrett til å komme tilbake til slik stilling. Dette under forutsetning av at de er kvalifisert i følge stillingens kravspesifikasjon.

- 4) For ansatte som blir overtallig i sin stilling på grunn av omstillingsprosessen og vedkommende ikke tilbys tilsvarende stilling i samkommunen, skal arbeidsgiver bistå ekstra med etterutdanning og andre tiltak, for at vedkommende så raskt som mulig skal kunne overta nye og meningsfylte oppgaver. Kommunene skal være åpen for fleksible løsninger særlig med tanke på de eldste arbeidstakerne (seniorpolitikk). Det vises spesielt til Arbeidsmiljølovens § 12.
- 5) Ansatt som må forlate sin stilling på grunn av forsøket eller som av den grunn får vesentlig endret arbeidsinnhold, kan anmode om at bedriftshelsetjenesten deltar i samtale med arbeidsgiver. Det samme kan vedkommendes arbeidstakerorganisasjon.
- 6) Kommunene har som siktemål at omorganiseringen skal gjennomføres raskt. Det er derfor et mål at alle ansatte som berøres så snart som mulig skal finne en plass som de kan føle seg tilfreds med i den nye organisasjonen.
- 7) Ved opphør av forsøket føres medarbeiderne tilbake til sin arbeidsgiverkommune, og har fortrinnsrett på tilsvarende stilling som den vedkommende hadde før forsøket, dersom slik stilling eksisterer i kommunens nye organisasjonsplan.

Levanger/Verdal 18.12 2003

.....

.....

.....