

PROTOKOLL

Sak: omorganisering av tjenesteområder ved interkommunalt samarbeid 4k.

*Drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte i kommunene i Vestre Varanger.
Hovedavtalen §§*

Partene viser innledningsvis til:

AML § 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling vedr omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon.

1. Felles personalpolitiske retningslinjer

Utkast til felles personalpolitiske retningslinjer i 4k har vært drøftet i tillitsvalgtes organer.

2. Grunnleggende jobbgaranti

Partene er enige om:

Det skal ikke skje nedbemanning/overtallighet/oppsigelser som følge av etableringen av de fire planlagte prosjektene i 4k. En slik jobbgaranti gjelder i hele etableringsfasen til 1. januar 2026.

3. Prinsippet om virksomhetsoverdragelse

De tillitsvalgte er informert om foreliggende utkast til samarbeidsavtaler på de fire tjenesteområdene og også om anbefalingen av at omorganiseringen er tenkt å skje etter Kommunelovens bestemmelser om administrativt vertskommunesamarbeid (KomL kap 20).

4. Ansattes rettigheter ved opphør / avvikling

Samarbeidsavtalenes punkt 5.1 slår fast at ved opphør av eller uttreden fra samarbeidet skal berørte ansatte gis tilbud om jobb i den kommunen de har sitt oppmøtested i stilling vedkommende er kvalifisert til. Skal også gjelde ved evt. krav om omplassering, arbeidsavklaring ol grunnet den ansattes helsemessige årsaker.

5. Lønnsområdet

Partene er enige om:

«Lik lønn for likt arbeid» er en grunnpilar i norsk arbeidsliv og i framtidige samarbeidsmodeller bør det være et overordnet mål å arbeide for harmonisering av evt. ulikheter i lønnsforholdene. Dette må skje over tid og i tråd med interne lønnspolitiske retningslinjer. Det hviler et felles ansvar på arbeidsgiver og tillitsvalgte å arbeide for en slik utjevning.

Når beslutning om etablering av samarbeidet er tatt, skal det som del av planprosessen skje en gjennomgang av reglement og retningslinjer for om mulig å gjøre tilpasninger.

Når oversikter over lønns og arbeidsforhold foreligger, skal det drøftes hvor lang tid man skal bruke på å harmonisere evt. lønnsforskjeller. Ingen skal gå ned i lønn som følge av vertskommunesamarbeidet. Normal lønnsutvikling videreføres.

Det avholdes felles drøftinger/forhandlinger med HTV-ene fra de fire kommunene om den enkeltes arbeidsavtaler. Dette for å sikre mest mulig likebehandling.

6. Individuelle særavtaler og goder

For å sikre at tidligere rettigheter og plikter som følge av arbeidsavtalen/arbeidsforholdet blir

overført, har den tidligere arbeidsgiveren en vidtgående opplysningsplikt overfor ny arbeidsgiver, dog begrenset av reglene om lovbestemt taushetsplikt og personopplysningsloven.

Partene er enige om at:

- eventuelle særavtaler på individnivå må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

7. Videre planprosess

Det lages en tidsplan for prosessen videre, herunder på hvilket tidspunkt tillitsvalgte, verneombud og enkeltansatte informeres og tas med på drøfting. Det bør vurderes en høyere frikjøpsordning/bedre tilrettelegging for tillitsvalgtes arbeid i tiden fremover.

Dato: 31. mai 2022

Hovedtillitsvalgte:

Unn Berit Guttormsen
HTV Fagforbundet Berlevåg

Anne
HTV Fagforbundet Båtsfjord

Arbeidsgivere:

Jørgen Holten Jørgensen
rådmann, Berlevåg kommune

Trond Henriksen
rådmann, Båtsfjord kommune

Inger Eline Eriksen Fjellgren
kommunedirektør, Tana kommune

Charles Petterson
kommunedirektør, Nesseby kommune