

INTENSJONSAVTALE

**OMSTILLING
I FORBINDELSE MED ETABLERING**

AV

**FOSEN
BRANN OG REDNINGSTJENESTE IKS**

Vedtatt i interimstyret 10.nov 2010

Avtalens redigering og oppbygging

Avtalen består av følgende kapitler:

- 1 Generelle bestemmelser og bestemmelser om utredningsfasen
- 2 Bestemmelser om gjennomføringsfasen
- 3 Bestemmelser når IKSet er etablert

Kapittel 1 - Generelle bestemmelser og bestemmelser om utredningsfasen

1.1 Avtaleparter

Denne intensjonsavtalen er inngått mellom interimstyret for FBRT og arbeidstakerorganisasjonene.

1.2 Bakgrunn, avtalens formål og virkeområde

Kommunene Ørland, Bjugn, Åfjord og Roan har vedtatt å etablere en felles brann- og redningstjeneste, organisert som et interkommunalt selskap (IKS). I denne prosessen vil det være behov for å klarlegge og konkretisere personalpolitiske forutsetninger i forholdet mellom:

- § de ansatte og kommunen(e)
- § de ansatte og IKSet
- § IKSet og kommunene

Formålet med denne avtalen er å gi personalpolitiske retningslinjer og regulere arbeidstakers og arbeidsgivers rettigheter og plikter i denne omstillingsprosessen og medvirke til at den enkelte ansatte har trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet.

Avtalen gir også visse føringer for kommunenes og IKSets forpliktelser etter at IKSet er etablert og i drift - og binder dermed på disse punktene opp de kommunene som vedtar å gå inn i IKSet (se kapittel 3).

1.3 Ansvarsforhold, medbestemmelse, medinnflytelse

Avtalepartene har ansvar for at omstillingsprosessen skjer i henhold til bestemmelsene i det lov- og avtaleverket som regulerer slike prosesser, herunder det som er hjemlet om arbeidstakerorganisasjonenes medbestemmelsesrett i den til enhver tid gjeldende Hovedavtale.

1.4 Styrende organer i omstillingsperioden

Etter at vedtakene ble gjort i kommunene er følgende prosjektorganisering etablert.

- § Interimstyret er etablert med følgende representasjon og sammensetning:
- 1 leder , rekruttert eksternt
 - 4 personer . 1 fra hver av kommunene (rådmannens representant),
 - 4 personer. 1 fra hver av de 4 kommunale brannvesen
 - 1 sekretær/saksbehandler.

§ Når IKSet er formelt opprettet vil selskapets styrende organer være representantskap og styre.

§ Omstillingsutvalg

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å forberede ansettelsene / overføringene jfr. pkt. 2.3.

1.5 Informasjon

Både i utredningsfasen (2007), innledning til etableringsfasen (2009/2010) og i etableringsfasen 2010 er det gitt informasjon til alle involverte parter.

I etableringsfasen rapporterer interimstyrets medlemmer til sine respektive kommuner samt at interimstyret sørger for direkte informasjon til fagutvalgene i kommunene. Interimstyret utarbeider forslag til saksfremlegg og vedtak i kommunestyrene.

Arbeidstakernes representanter i styret har ansvar for å informere sine respektive medlemmer.

Kapittel 2 Bestemmelser for etableringsfasen

2.1 Forutsetninger

Når IKSet er formelt etablert vil det være IKSets styre som har den formelle ansettelsesmyndigheten i selskapet. De ansatte vil være representert i IKS-styret etter de bestemmelser som gjelder om dette.

Overføring / ansettelser av personell foretas iht de rettigheter / plikter som fremkommer av denne intensjonsavtalens pkt 2.2.

2.2 Rettigheter og plikter i forbindelse med ansettelse / overføring av personalet

Omstillingen vil medføre at en del ansatte får endrete arbeidsoppgaver og/eller endret arbeidssted. Ansatte som dette gjelder skal gis spesiell informasjon så snart som mulig, jfr bestemmelsen om dette i pkt 1.5 ovenfor.

For øvrig gjelder følgende bestemmelser:

1. Ingen ansatte skal sies opp som følge av at arbeidsoppgaver faller bort i forbindelse med etablering av IKSet

INTENSJONSAVTALE

VEDTATT I INTERIMSTYRET 10. NOVEMBER 2010

2. Ingen ansatte skal gå ned i inntekt som følge av etablering av IKSet. De som i dag har en *inntekt som er høyere enn det de vil få i sin nye stilling i IKS-et, skal få dekket differansen som en personlig / individuell ordning.*
3. Ansatte som får ingen eller mindre endringer i ansvars- og arbeidsområdet følger stillingen med mindre særskilte forhold tilsier noe annet.
4. Stillinger som blir vesentlig endret eller opprettes som nye skal utlyses internt blant alle ansatte i de tidligere brann- og feiervesenene.
5. Ansatte som ikke får den stillingen de søker etter intern utlysning, kan gis tilbud om annen relevant stilling i IKSet så langt IKSets organisasjons- og bemanningsplan gir rom for dette.
6. Ansatte som ikke får tilbud om stilling i IKSet beholder sitt ansettelsesforhold i kommunen, og kommunen skal gi tilbud om annen stilling som så langt som mulig står i forhold til den ansattes kompetanse og utviklingsmuligheter.
7. Dersom den ansatte ikke ønsker å ta imot tilbud om omplassering innenfor kommunens virksomhet, kan kommunen vurdere å gi permisjon uten lønn for inntil 1 år om gangen, til sammen maksimalt 3 år, for å gå over i annen virksomhet eller for å gjennomføre utdanning/videreutdanning som kvalifiserer for nye arbeidsoppgaver i eller utenfor kommunens virksomhet.
8. For langtidssykemeldte og ansatte på attføringstiltak skal det være en individuell vurdering av om de skal overføres til IKSet eller ikke
9. Individuelle løsninger:
 - Ansatte med kort tid til pensjonsalder kan etter individuell søknad og vurdering førtidspensjoneres og ikke bli med over til IKSet
 - Det kan også avtales og etableres individuelle løsninger når *andre* særskilte forhold tilsier dette.Slike individuelle løsninger - og finansieringen av dem - er den enkelte kommunes ansvar.
10. Det er IKSet som i samarbeid med de ansatte skal velge pensjonsordning for de ansatte. Overføringsavtalen vedrørende pensjonsordninger innebærer imidlertid at alle ansatte får beholde de pensjonsvilkårene de har i dag også ved ansettelse i IKSet, uansett hvilken pensjonsordning IKSet knytter seg til.
11. For øvrig vises til gjeldende lovbestemmelser om virksomhetsoverdragelse (AML kap16)

2.3 Omstillingsutvalg

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å forberede ansettelsene / overføringene. Dette utvalgets oppgaver er å:

§ Foreslå hvilke stillinger i IKSet som er slik at den ansatte skal overføres direkte, og hvilke som skal utlyses internt

- § Foreslå hva som skal være kriteriene for å velge hvem som skal ansettes i stillinger der det er flere interne søkere
- § Foreslå rekkefølge og detaljprosedyrer for de interne utlysningene og ansettelsene
- § Foreslå nødvendige opplæringstiltak og andre tiltak for å sikre at de ansatte kan fungere i sine nye stillinger

Omstillingsutvalget er underlagt interimsstyre for IKS under etablering, og deretter underlagt interimsstyret - eventuelt IKSets styre når IKSet er etablert. Omstillingsutvalgets arbeid forsettes avsluttet når alle ansatte har fått avgjort sin ansettelsessituasjon etter omstillingen.

Kapittel 3 Når IKSet er etablert

3.1 IKSets ansvar

Etter at de ansatte er overført til / ansatt i IKSet og IKSet er etablert formelt, har IKSet det fulle og hele arbeidsgiveransvaret, herunder ansvaret for å utforme sin personalpolitikk i samarbeid med de ansattes organisasjoner.

3.2 Kommunenes ansvar

IKSets eierkommuner skal ha et solidarisk ansvar for personalet ved eventuelle innskrenkinger og ved eventuell oppløsning av selskapet.

3.3 Ansattes rettigheter ved nyrekruttering

Ved behov for nyrekruttering til IKSet skal medarbeidere som var omfattet av omstillingen men som ikke ble ansatt i IKSet ved etableringen, ha fortrinnsrett til ansettelse forutsatt at de har relevante kvalifikasjoner

3.4 Kompetanseutvikling

Ved endringer i arbeidsoppgaver / stilling skal arbeidsgiver avklare hvorvidt den ansatte har nødvendig faglig kompetanse til å mestre den nye arbeidssituasjonen. Hvis den ansatte mangler slik kompetanse plikter arbeidsgiver å tilrettelegge opplæringstiltak for å kvalifisere den ansatte. Dette skal gjøres gjennom en kompetanseplan som settes opp i samarbeid med den ansatte, og som kan inneholde ett eller flere av følgende tiltak:

- § utvikling gjennom nye arbeidsoppgaver
- § tilbud om faglig opplæring / veiledning i arbeidet
- § hospitering
- § interne og eksterne kurs
- § permisjon med hel eller delvis lønn for utdanning ved ekstern utdanningsinstitusjon

Fosen den 10. november 2010