

Samarbeidsavtale

mellom

Oppdal kommune, Rennebu kommune og NAV Sør-Trøndelag

1. Samarbeidsparter

Avtalen er inngått mellom Oppdal kommune, Rennebu kommune og Arbeids- og velferdsetaten i Sør-Trøndelag ved fylkesdirektøren.

Avtalen gjelder etablering og drift av felles NAV enhet med lokalkontor i Oppdal og i Rennebu.

2. Formål

Samarbeidsavtalen inngås med hjemmel i lov om arbeids- og velferdsforvaltningen §14, jfr. Vedlegg 1.

Formålet med samarbeidsavtalen er, i samsvar med målene i arbeids- og velferdsforvaltningsloven og rammeavtale om arbeids- og velferdsforvaltningen mellom Arbeids- og velferdsforvaltning mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet og KS, i fellesskap å arbeide for

- enklere for brukerne og tilpasset brukernes behov
- flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad
- en helhetlig og effektiv arbeids – og velferdsforvaltning.

NAV Oppdal og NAV Rennebu skal arbeide etter arbeids- og velferdsforvaltningens visjon ”Vi gir mennesker muligheter”.

Partene understreker betydningen av at kommunene og Arbeids- og velferdsetaten er likeverdige samarbeidspartnere som aktivt skal bidra til å skape et godt arbeidsfellesskap. Partene ønsker gjensidig å være aktive bidragsyttere, for å skape gode arbeidsfellesskap. Sammen skal partene skape en velfungerende arbeids- og velferdstjeneste som fremstår som en enhet for brukerne.

3. Styring og ledelse av NAV enheten for Oppdal og Rennebu

Ledelse:

Oppdal kommune, Rennebu kommune og NAV Sør-Trøndelag er enig om følgende ledermodell ved NAV Oppdal/NAV Rennebu:

Det avtales enhetlig administrativ og faglig ledelse. Det vises til vedlagte delegasjonsvedtak fra NAV Sør-Trøndelag, Oppdal kommune og Rennebu kommune. Leder har det administrative og faglige ansvaret for alle deler av kontorets virksomhet. Lederen er underlagt ansvars- og styringslinjene til kommunene og Arbeids- og velferdsetaten og forholder seg til alle tre parter.

Leder tilsettes på kommunale vilkår av Oppdal kommune, som ivaretar arbeidsgiveransvaret. Samarbeidsmøtet skal drøfte tilsetting av leder.

Leder kan organisere arbeidet i enheten på tvers av ansettelsesforholdene til de ansatte når dette anses hensiktsmessig for god måloppnåelse. Arbeids- og velferdsetaten og kommunene er hver for seg ansvarlig for å tilsette og si opp medarbeidere på sine områder. Statlige ansatte følger vilkår fastsatt i tjenestemannslov, statlige tariffavtaler og statens personalreglement. Kommunalt ansatte følger vilkår fastsatt i lov, tariffavtaler for kommunesektoren og personalreglement for Oppdal kommune og Rennebu kommune.

Styring:

Det avholdes møter mellom rådmennene i Oppdal kommune og Rennebu kommune og fylkesdirektør for Arbeids- og velferdsetaten etter behov, men minimum 2 møter pr. år for å samordne overordnede styringssignaler for virksomheten fra kommunene og staten.

I tillegg til å arbeide for hovedmålene i den nye arbeids- og velferdsforvaltningen skal det tas stilling til følgende saker:

- Felles plan for virksomheten
- Tiltak for å videreutvikle og organisere kontoret
- Felles mål, prioriteringer/satsingsområder og felles driftsbudsjett
- Koordinere statlige og kommunale styringssignaler og målkrav
- Rapportere og kvalitetssikre i henhold til vedtatte resultatkrav
- Forventninger/resultatmål til leder
- Enhetens utvikling, særlig med fokus på arbeidsmiljø, bistå ved konflikter e.l

4. Medbestemmelse

Medbestemmelse ved felles enhet utøves innenfor rammen av hovedavtalen til hhv. Arbeids- og velferdsetaten og kommunene. Arbeids- og velferdsetaten og kommunene vil legge til rette for hensiktsmessige systemer for god samhandling og medbestemmelse i enheten.

5. Lokale mål- og resultatkrav

Leder har ansvar for at det utarbeides årlig virksomhetsplan for enheten i samarbeid med ansattes organisasjoner. Virksomhetsplanen skal omhandle både sentrale mål og resultatkrav fra Arbeids- og velferdsetaten og kommunene, samt lokale mål og resultatkrav som partene finner hensiktsmessig for enheten.

Behovet for styringsinformasjon fra Arbeids- og velferdsetaten til kommunedelen i enheten ivaretas gjennom å gi tilgang til statlig styringsinformasjon. Disse oppdateres jevnlig.

Styringsinformasjon fra kommunene til den statlige delen ivaretas gjennom å gi tilgang til den kommunale styringsinformasjonen.

Enhetens resultater gjennomgås ved utgangen av hvert tertial. Resultatene gjennomgås i styringsmøtene mellom Arbeids- og velferdsetaten og kommune.

6. Informasjonspolitik i kontoret – samfunnsrolle

NAV-enheten for Oppdal og Rennebu vil ha en viktig samfunnsrolle i Oppdal og Rennebu. Det er derfor viktig at enheten har fokus på dette. Leder skal utarbeide en plan for hvordan denne rollen skal håndteres og for hvilken informasjonspolitik som skal føres ved enheten.

7. Delegasjon

Samarbeidspartene er enige om å ha felles administrativ og faglig ledelse for den statlige og kommunale delen av enheten. Lederens fullmakter fremgår av vedlagte delegasjonsvedtak.

Rennebu kommune har ansvar for å utføre de oppgaver som etter lov om sosiale tjenester §2-1 ikke er lagt til et statlig organ. Rådmann i Rennebu delegerer myndighet til å fatte vedtak (myndighetsutøvelsen) i henhold til de budsjett og rammer som Rennebu kommune har lagt for sosiale tjenester til innbyggerne i Rennebu til leder for NAV –enheten for Oppdal og Rennebu.

Delegert myndighet må utøves innenfor de til enhver tid gjeldende styringsdokumenter, lover, forskrifter og instruksjoner. Nærmere henvisning til disse fremgår av vedlagte delegasjonsvedtak.

Delegasjonsvedtakene kan til en hver tid trekkes tilbake.

8. Tjenesteområder som inngår i felles enhet

Enheten har ansvaret for Arbeids- og velferdsetatens tjenester i Oppdal og Rennebu.

Dette omfatter følgende tjenester:

Statlige tjenester:

Hele tjenestespektret til NAV. Herav nevnes:

- Oppfølgingsoppgaver knyttet til arbeidsledighet, sykdom, rehabilitering og yrkesrettet attføring for å bidra til overgang til arbeid og reduksjon av arbeidsledighet og sykefravær.
- Iverksetting av virkemidler hjemlet i Folketrygdloven for å inkludere flere med redusert arbeidsevne i arbeidslivet.
- Iverksetting av arbeidsmarkedstiltak for utsatte grupper som langtidsledige, herunder langtidsledige sosialhjelpsmottakere, ungdom og innvandrere.
- Arbeidsgiverkontakt og mobilisering av tilgjengelig arbeidskraft

Forvaltningsoppgaver

- Forvaltning av rammemessig tildeling av midler til arbeidsmarkedstiltak bevilget over statsbudsjettet
- Behandle krav om ytelser tilknyttet brukernes rettmessige behov hjemlet i Folketrygdloven i den grad dette tilligger NAV-enhetens ansvar eller avtales spesielt. Øvrige forvaltningsoppgaver vil med virkning fra og med 01.01.08 utføres ved nye forvaltningsenheter for Sør-Trøndelag lokalisert henholdsvis i Orkdal og Trondheim.

Kommunale tjenester:

Tjenester ihht Sosiallovgivningen:

Generell råd og veiledning

- Mottakssamtale
- Hjelp til utfylling av søknader
- Henvisning til andre hjelpeinstanser/samarbeidspartnere

Økonomisk sosialhjelp

- Saksbehandling etter Lov om sosiale tjenester kap 5
- Nødhjelp

Økonomisk rådgivning

- Generell økonomisk råd og veiledning
- Disponeringsavtaler
- Hjelpeverge – samarbeid med overformynderiet
- Gjeldsrådgivning/bistand i gjeldssaker (kreditorforhandlinger, bank, namsmann osv)

Oppfølging/tiltak

- Individuelle planer
- Deltakelse i ansvarsgruppearbeid
- Hjelp til å skaffe bolig
- Oppfølging som hjemmebesøk, følge til lege, møter i fengsel/institusjoner, LAR-medvirkning
- Tiltaksarbeid ift lavterskeltilbud

Ansvar og forpliktelser i forhold til introduksjonsordningen.

- Viser til rundskriv A27/2007 fra AID

Avtalen omfatter alle ordinære virkemidler som partene rår over hjemlet i lov/forskrift/regelverk. Virkemidlene skal brukes med god skjønnsetøvelse slik at målet med NAV-reformen kan nås.

9. Samhandling med tilliggende kommunale og statlige tjenester

Samarbeidspartene er enige om at samhandling med andre kommunale og statlige tjenester enn de som etter denne avtalen inngår i den felles enheten, eventuelt reguleres i følgende samarbeidsavtaler/samarbeidsrutiner:

- Helsesektoren generelt
- Kommunale tjenester som det er naturlig å samarbeide med
- Det vises for øvrig til lokalt organisasjonsdokument

10. Brukermedvirkning

For å forbedre tjenestekvaliteten i felles enhet og for å tilpasse tjenestene til brukernes behov skal enheten ha følgende samhandlingsformer med brukerne:

På individnivå:

Medarbeiderne ved NAV enheten for Oppdal og Rennebu skal sammen med bruker ha for øye å finne hensiktsmessige individuelle løsninger og bidra til at tiltak tilpasses den enkeltes behov.

En skal arbeidet for at brukeren i størst mulig grad er delaktig i beslutninger og vedtak som gjøres, og gjennom dette bidra til legitimitet og forståelse for beslutninger som tas.

Det skal foretas en lokal brukerundersøkelse som skal vise hvordan brukerne opplever å bli møtt og graden av serviceopplevelse.

Graden av brukermedvirkning evalueres årlig.

På systemnivå:

Det etableres et brukerråd med lokale representanter fra brukerorganisasjonene i Oppdal og Rennebu.

11. Universell utforming

Begge samarbeidsparter skal sikre at kravene til universell utforming ivaretas, jfr. Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen §13.

Ved anskaffelse av nye lokaler skal konkurransegrunnlag/kravsspesifikasjonen stille de nødvendige krav til universell utforming. Når det gjelder arealdisponering forholder man seg til de respektive regler for medbestemmelse i henholdsvis stat og kommune.

Brukermedvirkning er også viktig i planlegging og utforming av kontorene for å sikre kvalitet og brukervennlige bygninger og tjenester.

12. Kompetanseutvikling

Det skal årlig utarbeides en felles kompetanseplan i samarbeid med organisasjonene som regulerer oppgaver og ansvar, herunder økonomisk ansvar for kompetanseutvikling.

Det er enighet om at alle ansatte ved kontoret skal ha likeverdig tilgang til kompetanseutviklingstiltak.

13. Sikkerhet/informasjonsikkerhet/beredskap

Sikkerhetsarbeidet i NAV enheten for Oppdal og Rennebu skal understøtte visjoner og mål for å sikre drift og allmenn tillit ved å forebygge og begrense konsekvenser av uønskede hendelser, jfr. Dokumentet "felles sikkerhetsnormer for Arbeids- og velferdsforvaltningen.", jfr. Vedlegg 2.

14. Drift

Kommunene og Arbeids- og velferdsetaten svarer for sin andel av felles driftsutgifter i forhold til antall årsverk de er representert med.

Det må utarbeides en driftsavtale samt ny husleieavtale som følge av etableringen av NAV enheten. Driftsavtale vil beskrive:

- Hvilke utgifter som er knyttet til drift og forvaltning av eiendom knyttet til NAV enheten for Oppdal og Rennebu. (Dette gjelder ikke utgifter til lønn, stønadsbudsjett el.)
- Fordeling av disse kostnadene

I avtalen om drift av enheten vil forhold som faktureringsstidspunkter og måter reguleres. Partene er enige om at avtalen skal evalueres hvert år pr 01.01.

Særskilte tjenester som ikke dekkes av denne avtalen, avtales og faktureres særskilt.

15. Prinsipper for tvisteløsning ved lokal uenighet

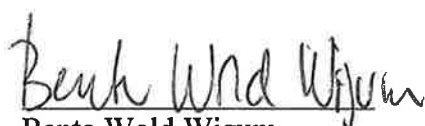
Partene er enige om å søke å løse konflikter om inngåelse og fortolkning av denne avtalen gjennom forhandling mellom partene lokalt. Dersom dette ikke fører frem vil partene løse tvisten i samsvar med forskrift om nemndbasert tvisteløsning.

16. Revisjon

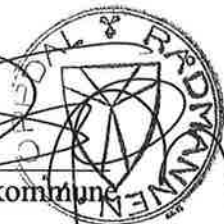

Avtalen bør legge til rette for at Riksrevisjonene, Arbeids- og velferdsetatens internrevisjon og kommunenes revisor kan utføre sine oppgaver i forhold til den felles enheten på en hensiktsmessig måte.

17. Avtaleperiode


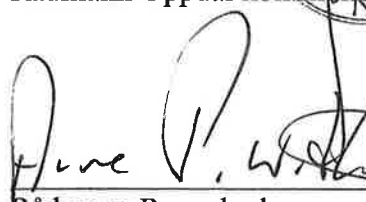
Avtalen gjelder fra og med 30.08.07-29.08.08. Avtalen reforhandles med virkningstidspunkt 30.08.08.



Bente Wold Wigum
Fylkesdirektør NAV



Rådmann Oppdal kommune



Rådmann Rennebu kommune

Vedlegg 1: Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen

Vedlegg 2: Felles sikkerhetsnormer for Arbeids- og velferdsforvaltningen

Vedlegg 3: Driftsavtale

Vedlegg 4: Delegasjonsvedtak

Vedlegg 5: Husleieavtale

Vedlegg 6: Organisasjonsplan

Samarbeidsavtale

mellom

Oppdal kommune, Rennebu kommune og NAV Sør-Trøndelag

1. Samarbeidsparter

Avtalen er inngått mellom Oppdal kommune, Rennebu kommune og Arbeids- og velferdsetaten i Sør-Trøndelag ved fylkesdirektøren.

Avtalen gjelder etablering og drift av felles NAV enhet med lokalkontor i Oppdal og i Rennebu.

2. Formål

Samarbeidsavtalen inngås med hjemmel i lov om arbeids- og velferdsforvaltningen §14, jfr. Vedlegg 1.

Formålet med samarbeidsavtalen er, i samsvar med målene i arbeids- og velferdsforvaltningsloven og rammeavtale om arbeids- og velferdsforvaltningen mellom Arbeids- og velferdsforvaltning mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet og KS, i fellesskap å arbeide for

- enklere for brukerne og tilpasset brukernes behov
- flere i arbeid og aktivitet, færre på stønad
- en helhetlig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning.

NAV Oppdal og NAV Rennebu skal arbeide etter arbeids- og velferdsforvaltningens visjon ”Vi gir mennesker muligheter”.

Partene understreker betydningen av at kommunene og Arbeids- og velferdsetaten er likeverdige samarbeidspartnere som aktivt skal bidra til å skape et godt arbeidsfellesskap. Partene ønsker gjensidig å være aktive bidragsyttere, for å skape gode arbeidsfellesskap. Sammen skal partene skape en velfungerende arbeids- og velferdstjeneste som fremstår som en enhet for brukerne.

3. Styring og ledelse av NAV enheten for Oppdal og Rennebu

Ledelse:

Oppdal kommune, Rennebu kommune og NAV Sør-Trøndelag er enig om følgende ledermodell ved NAV Oppdal/NAV Rennebu:

Det avtales enhetlig administrativ og faglig ledelse. Det vises til vedlagte delegasjonsvedtak fra NAV Sør-Trøndelag, Oppdal kommune og Rennebu kommune. Leder har det administrative og faglige ansvaret for alle deler av kontorets virksomhet. Lederen er underlagt ansvars- og styringslinjene til kommunene og Arbeids- og velferdsetaten og forholder seg til alle tre parter.

Leder tilsettes på kommunale vilkår av Oppdal kommune, som ivaretar arbeidsgiveransvaret. Samarbeidsmøtet skal drøfte tilsetting av leder.

Leder kan organisere arbeidet i enheten på tvers av ansettelsesforholdene til de ansatte når dette anses hensiktsmessig for god måloppnåelse. Arbeids- og velferdsetaten og kommunene er hver for seg ansvarlig for å tilsette og si opp medarbeidere på sine områder. Statlige ansatte følger vilkår fastsatt i tjenestemannslov, statlige tariffavtaler og statens personalreglement. Kommunalt ansatte følger vilkår fastsatt i lov, tariffavtaler for kommunesektoren og personalreglement for Oppdal kommune og Rennebu kommune.

Styring:

Det avholdes møter mellom rådmennene i Oppdal kommune og Rennebu kommune og fylkesdirektør for Arbeids- og velferdsetaten etter behov, men minimum 2 møter pr. år for å samordne overordnede styringssignaler for virksomheten fra kommunene og staten.

I tillegg til å arbeide for hovedmålene i den nye arbeids- og velferdsforvaltningen skal det tas stilling til følgende saker:

- Felles plan for virksomheten
- Tiltak for å videreutvikle og organisere kontoret
- Felles mål, prioriteringer/satsingsområder og felles driftsbudsjett
- Koordinere statlige og kommunale styringssignaler og målkrav
- Rapportere og kvalitetssikre i henhold til vedtatte resultatkrav
- Forventninger/resultatmål til leder
- Enhetens utvikling, særlig med fokus på arbeidsmiljø, bistå ved konflikter e.l

4. Medbestemmelse

Medbestemmelse ved felles enhet utøves innenfor rammen av hovedavtalen til hhv. Arbeids- og velferdsetaten og kommunene. Arbeids- og velferdsetaten og kommunene vil legge til rette for hensiktsmessige systemer for god samhandling og medbestemmelse i enheten.

5. Lokale mål- og resultatkrav

Leder har ansvar for at det utarbeides årlig virksomhetsplan for enheten i samarbeid med ansattes organisasjoner. Virksomhetsplanen skal omhandle både sentrale mål og resultatkrav fra Arbeids- og velferdsetaten og kommunene, samt lokale mål og resultatkrav som partene finner hensiktsmessig for enheten.

Behovet for styringsinformasjon fra Arbeids- og velferdsetaten til kommunedelen i enheten ivaretas gjennom å gi tilgang til statlig styringsinformasjon. Disse oppdateres jevnlig.

Styringsinformasjon fra kommunene til den statlige delen ivaretas gjennom å gi tilgang til den kommunale styringsinformasjonen.

Enhetens resultater gjennomgås ved utgangen av hvert tertial. Resultatene gjennomgås i styringsmøtene mellom Arbeids- og velferdsetaten og kommune.

6. Informasjonspolitik i kontoret – samfunnsrolle

NAV-enheten for Oppdal og Rennebu vil ha en viktig samfunnsrolle i Oppdal og Rennebu. Det er derfor viktig at enheten har fokus på dette. Leder skal utarbeide en plan for hvordan denne rollen skal håndteres og for hvilken informasjonspolitik som skal føres ved enheten.

7. Delegasjon

Samarbeidspartene er enige om å ha felles administrativ og faglig ledelse for den statlige og kommunale delen av enheten. Lederens fullmakter fremgår av vedlagte delegasjonsvedtak.

Rennebu kommune har ansvar for å utføre de oppgaver som etter lov om sosiale tjenester §2-1 ikke er lagt til et statlig organ. Rådmann i Rennebu delegerer myndighet til å fatte vedtak (myndighetsutøvelsen) i henhold til de budsjett og rammer som Rennebu kommune har lagt for sosiale tjenester til innbyggerne i Rennebu til leder for NAV –enheten for Oppdal og Rennebu.

Delegert myndighet må utøves innenfor de til enhver tid gjeldende styringsdokumenter, lover, forskrifter og instruksjoner. Nærmere henvisning til disse fremgår av vedlagte delegasjonsvedtak.

Delegasjonsvedtakene kan til en hver tid trekkes tilbake.

8. Tjenesteområder som inngår i felles enhet

Enheten har ansvaret for Arbeids- og velferdsetatens tjenester i Oppdal og Rennebu.

Dette omfatter følgende tjenester:

Statlige tjenester:

Hele tjenestespektret til NAV. Herav nevnes:

- Oppfølgingsoppgaver knyttet til arbeidsledighet, sykdom, rehabilitering og yrkesrettet attføring for å bidra til overgang til arbeid og reduksjon av arbeidsledighet og sykefravær.
- Iverksetting av virkemidler hjemlet i Folketrygdloven for å inkludere flere med redusert arbeidsevne i arbeidslivet.
- Iverksetting av arbeidsmarkedstiltak for utsatte grupper som langtidsledige, herunder langtidsledige sosialhjelpsmottakere, ungdom og innvandrere.
- Arbeidsgiverkontakt og mobilisering av tilgjengelig arbeidskraft

Forvaltningsoppgaver

- Forvaltning av rammemessig tildeling av midler til arbeidsmarkedstiltak bevilget over statsbudsjettet
- Behandle krav om ytelser tilknyttet brukernes rettmessige behov hjemlet i Folketrygdloven i den grad dette tilligger NAV-enhetens ansvar eller avtales spesielt. Øvrige forvaltningsoppgaver vil med virkning fra og med 01.01.08 utføres ved nye forvaltningsenheter for Sør-Trøndelag lokalisert henholdsvis i Orkdal og Trondheim.

Kommunale tjenester:

Tjenester ihht Sosiallovgivningen:

Generell råd og veiledning

- Mottakssamtale
- Hjelp til utfylling av søknader
- Henvisning til andre hjelpeinstanser/samarbeidspartnere

Økonomisk sosialhjelp

- Saksbehandling etter Lov om sosiale tjenester kap 5
- Nødhjelp

Økonomisk rådgivning

- Generell økonomisk råd og veiledning
- Disponeringsavtaler
- Hjelpeverge – samarbeid med overformynderiet
- Gjeldsrådgivning/bistand i gjeldssaker (kreditorforhandlinger, bank, namsmann osv)

Oppfølging/tiltak

- Individuelle planer
- Deltakelse i ansvarsgruppearbeid
- Hjelp til å skaffe bolig
- Oppfølging som hjemmebesøk, følge til lege, møter i fengsel/institusjoner, LAR-medvirkning
- Tiltaksarbeid ift lavterskeltilbud

Ansvar og forpliktelser i forhold til introduksjonsordningen.

- Viser til rundskriv A27/2007 fra AID

Avtalen omfatter alle ordinære virkemidler som partene rår over hjemlet i lov/forskrift/regelverk. Virkemidlene skal brukes med god skjønnsutøvelse slik at målet med NAV-reformen kan nås.

9. Samhandling med tilliggende kommunale og statlige tjenester

Samarbeidspartene er enige om at samhandling med andre kommunale og statlige tjenester enn de som etter denne avtalen inngår i den felles enheten, eventuelt reguleres i følgende samarbeidsavtaler/samarbeidsrutiner:

- Helsesektoren generelt
- Kommunale tjenester som det er naturlig å samarbeide med
- Det vises for øvrig til lokalt organisasjonsdokument

10. Brukermedvirkning

For å forbedre tjenestekvaliteten i felles enhet og for å tilpasse tjenestene til brukernes behov skal enheten ha følgende samhandlingsformer med brukerne:

På individnivå:

Medarbeiderne ved NAV enheten for Oppdal og Rennebu skal sammen med bruker ha for øye å finne hensiktsmessige individuelle løsninger og bidra til at tiltak tilpasses den enkeltes behov.

En skal arbeidet for at brukeren i størst mulig grad er delaktig i beslutninger og vedtak som gjøres, og gjennom dette bidra til legitimitet og forståelse for beslutninger som tas.

Det skal foretas en lokal brukerundersøkelse som skal vise hvordan brukerne opplever å bli møtt og graden av serviceopplevelse.

Graden av brukermedvirkning evalueres årlig.

På systemnivå:

Det etableres et brukerråd med lokale representanter fra brukerorganisasjonene i Oppdal og Rennebu.

11. Universell utforming

Begge samarbeidsparter skal sikre at kravene til universell utforming ivaretas, jfr. Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen §13.

Ved anskaffelse av nye lokaler skal konkurransegrunnlag/kravsspesifikasjonen stille de nødvendige krav til universell utforming. Når det gjelder arealdisponering forholder man seg til de respektive regler for medbestemmelse i henholdsvis stat og kommune.

Brukermedvirkning er også viktig i planlegging og utforming av kontorene for å sikre kvalitet og brukervennlige bygninger og tjenester.

12. Kompetanseutvikling

Det skal årlig utarbeides en felles kompetanseplan i samarbeid med organisasjonene som regulerer oppgaver og ansvar, herunder økonomisk ansvar for kompetanseutvikling.

Det er enighet om at alle ansatte ved kontoret skal ha likeverdig tilgang til kompetanseutviklingstiltak.

13. Sikkerhet/informasjonsikkerhet/beredskap

Sikkerhetsarbeidet i NAV enheten for Oppdal og Rennebu skal understøtte visjoner og mål for å sikre drift og allmenn tillit ved å forebygge og begrense konsekvenser av uønskede hendelser, jfr. Dokumentet "felles sikkerhetsnormer for Arbeids- og velferdsforvaltningen.", jfr. Vedlegg 2.

14. Drift

Kommunene og Arbeids- og velferdsetaten svarer for sin andel av felles driftsutgifter i forhold til antall årsverk de er representert med.

Det må utarbeides en driftsavtale samt ny husleieavtale som følge av etableringen av NAV enheten. Driftsavtale vil beskrive:

- Hvilke utgifter som er knyttet til drift og forvaltning av eiendom knyttet til NAV enheten for Oppdal og Rennebu. (Dette gjelder ikke utgifter til lønn, stønadsbudsjett el.)
- Fordeling av disse kostnadene

I avtalen om drift av enheten vil forhold som faktureringstidspunkter og måter reguleres. Partene er enige om at avtalen skal evalueres hvert år pr 01.01.

Særskilte tjenester som ikke dekkes av denne avtalen, avtales og faktureres særskilt.

15. Prinsipper for tvisteløsning ved lokal uenighet

Partene er enige om å søke å løse konflikter om inngåelse og fortolkning av denne avtalen gjennom forhandling mellom partene lokalt. Dersom dette ikke fører frem vil partene løse tvisten i samsvar med forskrift om nemndbasert tvisteløsning.


16. Revisjon

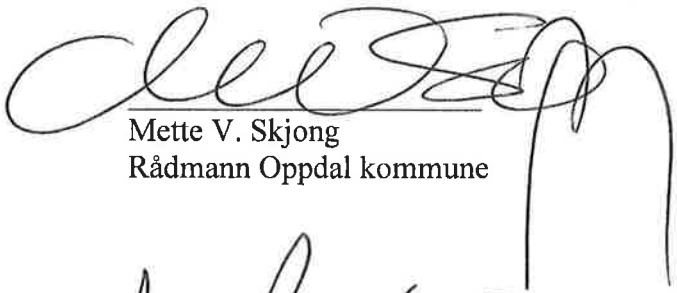
Avtalen bør legge til rette for at Riksrevisjonene, Arbeids- og velferdsetatens internrevisjon og kommunenes revisor kan utføre sine oppgaver i forhold til den felles enheten på en hensiktsmessig måte.


17. Avtaleperiode

Avtalen gjelder fra og med 30.08.07-29.08.08. Avtalen reforhandles med virkningstidspunkt 30.08.08.

Rennebu 14.09.07


Bente Wold Wigum
Fylkesdirektør NAV


Mette V. Skjong
Rådmann Oppdal kommune


Arve Withbro
Rådmann Rennebu kommune



