



MØTEINNKALLING

Utval: Administrasjonsutvalet
Møtedato: 17.04.2012
Møtetid: 13:00 -
Møtestad: NB! Samnanger helsetun

Varamedlem skal ikkje møta utan nærare innkalling

Forfall til møtet eller ugildskap må meldast snarast råd til ekspedisjonen (tlf. 56 58 74 00 eller e-post adm@samnanger.kommune.no), som vil kalla inn varamedlem.

ordførerar/leiar av utval

SAKLISTE

Saker til handsaming på møtet			
Sak nr.	Arkivsak	Sakstittel	Merknad
004/12	12/247	Faste saker	

Oversikt faste saker
<ul style="list-style-type: none">• Godkjenning av innkalling og sakliste• Godkjenning av protokoll frå førre møte• Delegerte vedtak/referatsaker• Utvalet sitt kvarter



SAKSFRAMLEGG

Arkivsaksnr: 12/247	Løpenr: 12/1688
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	17.04.2012	004/12	JEB

FASTE SAKER

Oversikt faste saker:
<ul style="list-style-type: none"> • Godkjenning av innkalling og sakliste • Godkjenning av protokoll frå førre møte • Delegerte vedtak/referatsaker • Utvalet sitt kvarter

Oversikt delegerte vedtak/referatsaker som er meldt opp til møtet:

Arkivsak	Dok.dato	Dok.type	Avs./mott.	Tittel/innhald
12/69	10.04.2012	X		Revisjon av lønspolitisk plan - statusrapport/drøftingsnotat
12/175	10.04.2012	X		Sak om Samnanger som lærlingebedrift - statusrapport

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

- Møteinnkallinga og saklista vert godkjent
 - Protokollen frå førre møte vert godkjent
 - Delegerte vedtak/referatsaker vert tekne til orientering
-



Informasjonsnotat / orientering

Frå:

Jan Erik Boge

Til:

Ordførar

REVISJON AV LØNSPOLITISK PLAN - STATUSRAPPORT/DRØFTINGSNOTAT*Saknr/Journalnr*
12/69/12/1680/INT/JEB*Arkivkode*
FE-500*Dato:*
10.04.2012

Administrasjonsutvalet vedtok 08.02.2012 at del II av *Lønspolitisk plan for Samnanger kommune* skal reviderast våren 2012. Tidsplanen var at framlegg til revidert lønspolitisk plan skulle behandlast av administrasjonsutvalet 17.04.2012.

Dessverre klarer ikkje kommuneadministrasjonen å få ferdig framlegg til revidert lønspolitisk plan tidsnok til møtet i administrasjonsutvalet 17.04.2012. Hovudårsaka til dette er at arbeidet med revisjonsforslaget viser seg å vera meir omfattande enn me rekna med.

Som vedlegg til dette notatet følgjer oversikt over dei innspela som har kome inn frå fagforeiningane og einingsleiarane. I same dokumentet har me også teke inn nokre ”problemstillingar” frå kommuneadministrasjonen.

Nedanfor følgjer nokre moglege diskusjonspunkt til møtet i administrasjonsutvalet sitt møte 17.04.2012:

1. Har administrasjonsutvalet kommentarar eller synspunkt til innspela som har kome inn frå fagforeiningane eller einingsleiarane?
2. Er det bestemte stillingsgrupper eller stillingar administrasjonsutvalet ønskjer skal prioriterast/sjåast spesielt på i samband med revisjonen av lønspolitisk plan?
3. Bør det takast inn i lønspolitisk plan at ei stillingsgruppe sitt lønsmål skal vera ”minsteløn etter hovudtariffavtalen”?
4. Meiner administrasjonsutvalet at kommunen bør arbeida med utvikling av system for måling av forhold som innsats og resultatopptåing (for fastsetjing av individuell løn)?

Vedlegg:

Oversikt innspel og endringsforslag til lønspolitisk plan

Revisjon av del II av lønspolitisk plan - oversikt over innkomne innspel/forslag -

Del II av *Lønspolitisk plan for Samnanger kommune* skal reviderast av administrasjonsutvalet våren 2012. I samband med dette har fagforeiningane og einingsleiarane vorte inviterte til å koma med innspel til endringar. Fristen for å koma med innspel var 15.03.2012.

I dette dokumentet følgjer oversikt over innkomne innspel, samt eit avsnitt med kommentarar frå kommuneadministrasjonen.

1. Innspel/forslag frå fagforeiningane (samandrag)

Norsk Sjukepleiarforbund

- Ønskjer sikringsregel for at avdelingsleiar skal vera høgare løna enn sjukepleiarar i avdelinga (også når ein tek med eventuelt kompetansetillegg som sjukepleiarar har).
- Ønskjer eit eige punkt (eige lønsmål) under 7.3.4 i planen for nattevakter i pleie og omsorg. (Står i dag saman med ass.avd.sjukepleiar).
- Ønskjer at sjukepleiarar får eit eige punkt (eige lønsmål) i lønsgruppe 3. Ønskjer at sjukepleiarar får eit fast ansvarstillegg, ikkje eit kronetillegg per ansvarsvakt som dei har i dag.
- Ønskjer at nytilsette/nyutdanna sjukepleiarar får to års ekstra lønsansiennitet.
- Ønskjer at sjukepleiarar med utvida ansvar (for eksempel sjukepleiekoordinator/teamleiar) får eit tillegg på 40.000 kroner per år og at denne rolla kjem inn under punkt 7.3.2 i planen (løn til leiarar).
- Ønskjer at lønsgruppe 2 (einingsleiarar) blir delt i to, med høgare lønsmål for teknisk, sosial/helse og pleie/omsorg enn for dei andre einingsleiarane.
- Ønskjer eit fast lokalt tillegg til sjukepleiarar på 20.000 kroner, på grunn av stort ansvar, stort fagområde, rekrutteringssituasjon m.m.

Delta

- Ønskjer at det vert presisert ovanfor einingsleiarane kva vilkår som må vera til stades for å kunne bruka mellombels tilsetjing, ref. punkt 1.4 om kven planen gjeld for.
- Ønskjer at det vert klarare definert i planen kva som er grunnløn og kva som er tilleggsløn.
- Ønskjer at det vert klarare definert i planen kva tillegg som er funksjonstillegg. Oppfattar at ein del lønstillegg i planen er funksjonstillegg (fleire enn dei som i planen er definert som funksjonstillegg).
- Ønskjer at dei to siste avsnitta på side 17 i planen vert strokne. Desse avsnitta gjeld bortfall av kompetansetillegg i samband med vesentleg endring av arbeidsoppgåver.

Bibliotekarforbundet

- Ønskjer at lønsmålet for biblioteksjefen i Samnanger vert auka, for at løna skal koma opp på same nivå som biblioteksjefar i samanliknbare kommunar i Hordaland.
- Ønskjer mindre lønsskilnad enn i dag mellom kultursjef og biblioteksjef.

Fagforbundet

- HTV har fått tilbakemelding frå fleire av medlemmene i Fagforbundet om at dei ikkje opplever at lønspolitisk plan gjeld dei, men berre for tilsette på kommunehuset og høgskuleutdanna i skulen. Desse medlemmene seier derfor at dei ikkje ser nokon hensikt i å koma med innspel til planen. Dei føler at dei får fleire og fleire oppgåver, men ikkje avlønning i forhold til dette.
- Lønstillegg til nattevakter. Ønskjer at det vert oppretta eit ekstra punkt under 7.3.4 i planen, om lønstillegg til nattevakter. Tillegget bør ikkje gå av lokal forhandlingspott. Meiner tillegget må vera så stort at nattevakter vert høgare løna enn seinvakter.
- Ønskjer at lønsgruppe 2 (einingsleiarar) blir delt i to, med høgare lønsmål for teknisk, sosial/helse, pleie/omsorg og interne tenester enn for dei andre einingsleiarane.
- Innspel gitt på oppstartmøte 23.02.2012
 - Ønskjer å få inn regel (i vedlegg til lønspolitisk plan/prosedyrer for gjennomføring av lokale lønsforhandlingar) om at tilsette som sjølv er omfatta av lønsforhandlingane skal delta på arbeidsgjevarsida i forhandlingane.

Utdanningsforbundet

- Innspel gitt på oppstartmøte 23.02.2012
 - Ønskjer å auka det faste tillegget til pedagogiske leiarar i barnehage frå 18.000 til minst 20.000 kroner.
 - Ønskjer å auka lønsmålet for einingsleiarar med om lag 10.000 kroner (i forhold til tariff løn for lektor med tilleggsutdanning).

2. Innspel/forslag frå einingsleiarane (samandrag)

Leiar sosial- og helseeininga

- Meiner det er urimeleg at einingsleiar har lågare løn enn kommuneoverlegen og at dette ikkje er i samsvar med lønspolitisk plan. Ber om at dette vert endra i samband med revisjon av lønspolitisk plan.
- Meiner at leiar sosial- og helseeininga, teknisk sjef og pleie- og omsorgsleiar skal vera likt avlønna.

Leiar barnehageeininga

- Ønskjer å få inn sikringsregel om at assisterande styrarar i barnehage skal vera vesentleg høgare løna enn pedagogiske leiarar (også når ein tek med eventuelt kompetansetillegg som pedagogiske leiarar har).
- Ønskjer at lønsmål/sikringsregel for assisterande styrarar vert sett i forhold til løn for pedagogiske leiarar i Samnanger kommune, ikkje tariffløn for førskulelærar.
- Meiner det må vera eit ufråvikeleg prinsipp at leiar har høgare løn enn dei dei er sett til å leia.

Pleie- og omsorgsleiar

- Innspel til Lønspolitisk plan, del I
 - Rettferdig løn. Det er ofte utfordrande å verta samde om kva som er rettferdig løn, kven ein kan samanlikna seg med, omfang av ansvar m.m.
 - Rekruttera og behalda. Det er viktig at Samnanger kan konkurrera på løn, me må i alle fall ikkje liggja lågare enn nabokommunane. For sommarvikarar er det viktig at me kan konkurrera lønsmessig med for eksempel Kiwi.
 - Opplæringsplan. Meiner at kommunen skulle hatt ein sentral opplæringsplan som var forankra politisk og som var styrande for kva fokus kommunen til ei kvar tid skulle ha. Planen kunne for eksempel gått over 4 år.
 - Seniortiltak. Meiner det framleis er viktig at kommunen har seniortiltak. Sjølv om summene ikkje er store, er dette ei ordning som vert oppfatta som positiv og som kan vera med på å medverka til at tilsette står lenger i arbeid.
- Innspel til Lønspolitisk plan, del II
 - Meiner at avdelingsleiarane i pleie og omsorg i dag ikkje er løna rett ut frå ansvar og oppgåver. Gjeld spesielt dei to avdelingssjukepleiarane. Meiner at omfanget av både personalansvar, fagleg ansvar, arbeidsbelastning/arbeidsmengd, budsjettansvar og ansvar for døgndrift tilseier at løna til avdelingsleiarane vert auka.
 - Meiner det ikkje er rett å samanlikna avdelingsleiarane i pleie og omsorg lønsmessig med assisterande styrarar i barnehage.
 - Ønskjer funksjonstillegg for ressursjukepeleiar i pleie og omsorg (sjukepleiarar som tek på seg tilleggsansvar innan for eksempel kreft/palliasjon, demens og diabetes. Meiner tillegga bør liggja på nivå med funksjonstillegg i skuleverket, for eksempel 20.000 kroner.
 - Meiner det må vurderast å oppretta gruppeleiarstilling i bufellesskapet på Skottabakken.

3. Kommuneadministrasjonen sine kommentarar/vurderingar

Hovudmålet for kommunen sin lønspolitikk er fastsett i personalvedtektene, og må liggja til grunn for lønspolitisk plan. Hovudmålet er som følger:

- *Samnanger kommune skal ha ein lønspolitikk og arbeidsvilkår som gjer kommunen i stand til å rekruttera, motivera og halda på naudsynt arbeidskraft.*

Det går fram av dei innkomne innspela/forslaga at det til dels er store forventningar om auka løn for ein del stillingsgrupper/stillingar i kommunen. Det er ei utfordrande oppgåve å prioritera mellom ulike stillingar/grupper/funksjonar og koma fram til lønsmål for desse. Det er også ei utfordring at kommunen har avgrensa økonomiske rammer å forhalda seg til.

Det er viktig å understreka at det i denne omgang berre er del II av Lønspolitisk plan som skal reviderast. Kommuneadministrasjonen vil derfor ikkje sjå på del I av planen i denne omgangen.

Det er også viktig å vera klar over at det av ulike årsaker ikkje har kome inn innspel/forslag frå nokre fagforeiningar/for nokre stillingsgrupper. Det er likevel viktig å ikkje "gløyma" desse i det vidare arbeidet med revisjon av lønspolitisk plan.

I avsnitta nedanfor følger nokre problemstillingar knytt til revisjonen av lønspolitisk plan.

Økonomiske forhold

Lønspolitisk plan må vera realistisk i forhold til dei økonomiske midlane kommunen har til rådvelde. Det er ikkje mogleg å oppfylle alle (grupper) sine ønske/forventningar. Målsettinga må då vera å finna ut korleis me best mogleg kan oppfylle hovudmålet for kommunen sin lønspolitikk innanfor dei økonomiske rammene me har.

Lønsmål for "store stillingsgrupper"

Den noverande planen har primært berre lønsmål for stillingar som ikkje har ei bestemt minsteløn/tariffør i hovudtariffavtalen. I tillegg er det lønsmål/reglar for diverse tilleggsoppgåver, funksjonar og utdanning/tilleggskompetanse.

I lokale lønsforhandlingar i Samnanger har det vore ei utfordring at lønspolitisk plan ikke har eigne lønsmål for store stillingsgrupper som for eksempel "vanlege" helsefagarbeidarar/hjelpepleiarar, sjukepleiarar og assistentar i skule/SFO/barnehage. Til dømes har det i fleire lokale lønsforhandlingar vorte bemerkta frå Fagforbundet at helsefagarbeidarar/hjelpepleiarar og assistentar ikkje får "sin del av den lokale forhandlingspotten". For kommuneadministrasjonen er det ønskjeleg at det vert presisert i planen kva lønsmål som gjeld for mellom anna desse stillingsgruppene. Dersom det ikkje er ei målsetting for kommunen at ei stillingsgruppe skal lønast høgare enn minsteløn etter hovudtariffavtalen, bør dette stå i planen. Me viser også til tilbakemeldingane hovudtillitsvalt i Fagforbundet har fått om at medlemmer opplever at lønspolitisk plan ikkje gjeld for dei, men "berre for tilsette på kommunehuset og høgskuleutdanna i skulen".

Kva lønstillegg skal vera funksjonstillegg?

I nokre tilfelle kan det vera tvil om eit lønstillegg for ei tilleggsoppgåve/eit tilleggsansvar skal vera eit personleg tillegg eller eit funksjonstillegg. Dette bør presiserast så klart som mogleg i lønspolitisk plan. Denne problemstillinga gjeld for eksempel lønstillegg for "ressursjukepleiarar".

Lønstillegg både for utdanning og tilleggsoppgåver?

Tilsette som tek (tilleggs)utdanning får i nokre tilfelle lokalt kompetansetillegg, ref. reglar i lønspolitisk plan. Som følge av utdanninga får dei ofte også tilleggsoppgåver/tilleggsansvar i forhold til tidlegare. Det går i dag ikkje klart fram av lønspolitisk plan om det i slike tilfelle kan gjevast lønstillegg også for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar (i tillegg til kompetansetillegg).

Lønsmål for konsulentar/rådgjevarar

I noverande lønspolitisk plan det i liten grad detaljerte lønsmål for konsulentar i kommunen. Det er i punkt 7.3.3 i planen bestemt at tilsette i konsulentstillingar som minimum skal lønast etter minstelønsreglane for stillingar med krav om høgskuleutdanning, samt at løna i tillegg vert fastsett ut frå oppgåver, ansvar, kompetanse og rekrutteringssituasjon. Lønsvået for konsulentar i kommunen varierer i dag relativt mykje, og det har vore ei utfordring i dei lokale lønsforhandlingane at det ikkje er fastsett meir konkrete lønsmål for dei ulike konsulentstillingane.

I tillegg til stillingane i kommuneadministrasjonen som er definert som konsulentstillingar, har me også ein del andre stillingar som primært driv saksbehandling og rådgjeving og som ikkje har personalansvar. Døme på slike stillingar er byggesakshandsamar, planleggjar og prosjektingeniør.

Det er i dag ingen stillingar i kommunen (unnateke ved Samnanger ungdomsskule) som er definert som rådgjevar, men i realiteten kunne nok nokre av konsulentstillingane våre vore rådgjevarstillingar. I arbeidet med revisjonen av lønspolitisk plan har me sett på om det er mogleg å setja opp meir klare og eintydige lønsmål for konsulentgruppa. Eit mogleg forslag kan vera:

Alle tilsette i konsulent- og rådgjevarstillingar får som minimum løn etter minstelønsreglane (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.

Som hovudregel skal tilsette i denne gruppa som minimum lønast etter minstelønsreglane (etter faktisk lønsansiennitet) på det utdanningsnivået han/ho har. Føresetnaden for dette er at vedkomande si utdanning er relevant for stillinga.

Løn til konsulentar og rådgjevarar vert i tillegg fastsett ut frå oppgåver/ansvar, kompetanse og rekrutteringssituasjon.

Løn til legar

I gjeldande lønspolitisk plan er det ikkje lokale lønsmål for legar. Dette har til dels vore ei utfordring i lokale lønsforhandlingar. Frå kommuneadministrasjonen si side er det til dømes ønskeleg at det vert fastsett i lønspolitisk plan kor stort lokalt lønstillegg legar i kommunen skal få for spesialisering innan allmenntilleggsmedisin.



Informasjonsnotat / orientering

Frå:

Jan Erik Boge

Til:

Ordførar

SAK OM SAMNANGER SOM LÆRLINGEBEDRIFT - STATUSRAPPORT*Saknr/Journalnr*

12/175/12/1687/INT/JEB

Arkivkode

FE-417

Dato:

10.04.2012

På møte i administrasjonsutvalet 08.02.2012 fekk kommuneadministrasjonen i oppgåve å skriva ei sak om Samnanger kommune som lærlingebedrift til utvalet sitt neste møte.

Me klarer dessverre ikkje å skriva denne saka tidnok til møtet i administrasjonsutvalet 17.04.2012. Saka kan derfor først koma opp på møtet i administrasjonsutvalet i juni 2012.

Hovudårsaka til at me ikkje har funne å kunne prioritera denne saka no, er at personalkontoret dei siste månadane har hatt svært mykje ekstraarbeid knytt til innføringa av nytt datasystem for løn/personal.

Utfordringar for Samnanger som lærlingebedrift

Allereie no kan me seia noko om utfordringar Samnanger kommune har hatt som lærlingebedrift dei siste åra (innanfor helsefag og barne- og ungdomsarbeidarfaget):

- Det har generelt vore vanskeleg å få søkjarar til lærlingeplassane våre. Me har hatt svært få søkjarar som er busette i kommunen, men i ein del tilfelle nokre søkjarar som er busette i andre kommunar og som ikkje har fått lærlingeplass i heimkommunen.
- Søkjarane til lærlingestillingar har i mange tilfelle ikkje hatt tilstrekkelege kvalifikasjonar/oppfylt kvalifikasjonskrava me set til lærlingar.
- Det er generelt vanskeleg å få tilsette til å ta på seg rolla som rettleiar/lærlingekontakt utan at dei får frikjøpt tid og eventuelt økonomisk kompensasjon. Noko av årsaka til dette er at rolla som rettleiar/lærlingekontakt har dei siste åra vorte meir omfattande og krevjande enn tidlegare. Mellom anna er det i dag andre krav enn før til skriftleg dokumentasjon av oppfølging og av alle tema/område lærlingen går gjennom.