



MØTEINNKALLING

Utval: Administrasjonsutvalet

Møtedato: 08.09.2016

Møtetid: 15:00 -

Møtestad: Kommunehuset

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 postmottak@samnanger.kommune.no), som vil kalla inn varamedlem.

ordfører

SAKLISTE

Saker til handsaming på møtet			
Sak nr.	Arkivsak	Sakstittel	Merknad
006/16	16/782	Faste saker	

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



SAKSFRAMLEGG

Arkivsaksnr: 16/782	Løpenr: 16/6766
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	08.09.2016	006/16	TR

FASTE SAKER

Oversikt faste saker:
<ul style="list-style-type: none"> • Godkjenning av innkalling og sakliste • Eventuelle merknader til 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
16/778	02.09.2016	X		Informasjon og drøfting av aktuelle problemløstingar innan personalområde

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

- Møteinnkallinga og saklista vert godkjent
 - Delegerte vedtak/referatsaker vert tekne til orientering
-



Informasjonsnotat / orientering

Frå:

Tone Ramsli

**INFORMASJON OG DRØFTING AV AKTUELLE PROBLEMLEMSTILLINGAR
INNAN PERSONALOMRÅDE***Saknr/Journalnr*
16/778/16/6715/ASK/TR*Arkivkode*
FE-490*Dato:*
02.09.2016

I følge hovudavtalen del B § 4 skal det i alle kommunar vera eit partsamansett utval - administrasjonsutvalet.

§ 4 Partssammensatte utvalg

Det skal i alle kommuner og fylkeskommuner opprettes ett eller flere partsammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte.

Det vises til kommuneloven § 25.

Det partssammensatte utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer.

De tilsatte skal være representert i dette/disse utvalg med minst to representanter utpekt av arbeidstakerorganisasjonene/forhandlingssammenslutningene etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv.

Forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert i utvalget har anledning til å delta med en fast observatør med møte- og talerett.

Reglement for utvalget(ene) fastsettes av kommunen/fylkeskommunen.

Det er primært dei overordna sakene som er utvalet sitt arbeidsområde. Einskildsakene er føresett delegert til rådmannen som evt. har delegert ein del av mynde til andre. I Samnanger har administrasjonsutvalet gjennom ulike vedtak fått mynde til å fatta vedtak i nokre einskildsaker der det er gitt klagerett. Dette gjeld t.d. permisjon.

Det vert elles vist til vedlagde notat som var vedlegg til administrasjonsutvalet sitt møte i januar 2016.

Det har vore utfordrande å få til god aktivitet i administrasjonsutvalet. Mykje av dette skuldast at administrasjonen ikkje klarer å prioritera dei prinsipielle sakene; saker som t.d KS og partane i arbeidslivet har til diskusjon. Overordna saker i kommunen av typen lønspolitisk plan og personalvedtekter har ein fått arbeidd mindre med det siste året enn føreset.

Informasjon om arbeidssituasjonen innan løns- og personalområde

Hausten 2015 vart personale skifta ut. Den eine slutta og den andre gjekk ned i stilling og skulle etter ei «overlappingsperiode» ved lønskontoret flyttast over på nye oppgåver i rådmannen sin stab. Det var gjennomført ny organisering, der ei av stillingane vart omgjort til personalsjef. Intensjonen med dette var mellom anna at personalsjefen skulle m.a. ta ansvar for ein del av oppgåvene innanfor løns- og personalområdet som tidlegare låg til stabssjefen (sektorleiar for organisasjon).

Det har etter omorganiseringa vore diverse utfordringar. Det er fleire årsaker til dette. Det har vore nødvendig å inntil vidare behalda ein ekstra ressurs (50% stilling) på lønsområdet. Til tross for dette opplever me at arbeid hopar seg opp, og når me i tillegg har fått sjukemeldingar så har sektorleiar for organisasjon vore nødt å ta på seg diverse oppgåver innan personalområdet, noko som igjen har gått ut over utviklingsoppgåver innanfor sektoren sitt område. Dei siste månadane har òg fleire av sektorleiarane inkl. rådmannen måtte arbeide på personalområdet.

Det er viktig å poengtera at det som følgje av omorgansieringa/etableringa av personalsjefstillinga har vorte gripe fatt i saker/saksfelt innanfor personalområdet som tidlegare ikkje har hatt nok prioritet i kommunen. Dette gjeld mellom anna fleire vanskelege personalsaker, oppfølgingsarbeid overfor langtidssjukemelde og samarbeid med NAV Arbeidslivssenter.

Likevel er situasjonen dessverre slik at det ikkje har lukkast å unngå at arbeid har hopa seg opp, mellom anna ein del presserande arbeid/oppgåver.

Personalsjefen har no sagt opp. Med bakgrunn i dei erfaringane me har gjort oss, har me i utlysinga etter ny person vald å tona ned personalsjefsoppgåvene til fordel for lønsområdet.

Kva arbeider me aktivt med på personalområde?

I ein så pass stor organisasjon som Samnanger kommune er det fleire tilsette som har utfordringar med å tilpassa seg alle krava på arbeidsplassen og som me som arbeidsgjevar må bruke mykje tid på å fylgja opp. Ikkje alle klarer den jobben dei er sett til å gjere, og det kjem klage frå brukarar/innbyggjarar og/eller kollegaer. Me har f.t. to saker der delar av løysinga i realiteten er å la dei gå på «toppen», dvs. me har utgifter som me elles ikkje skulle ha hatt. Me har nyleg hatt ei anna sak der løysinga var å betale løn i oppseiingstid utan at personen møtte på jobb. Desse sakene tar mykje tid og involverer mange. Det viser seg ofte at me som arbeidsgjevar grip for seint inn, og dette gjer det vanskelegare å finna gode løysingar. Kommunen som arbeidsgjevar har strenge krav på seg til å løysa situasjonen gjennom tilrettelegging, omplassering etc, men det viser seg frå tid til anna at løysinga ikkje finnast innan kommunen. I ein slik prosess er det svært viktig at alle spelereglar vert fulgt både med tanke på rettstryggleiken til den tilsette men også for at me kan få til ei løysing om den inneber å avslutte arbeidsforholdet.

Spørsmål til diskusjon:

Kva skal vera kommunen sin policy med tanke på avslutning av arbeidsforhold?

Arbeidet med oppfølging av **sjukemelde** og førebygging av sjukefråvær ligg primært til einingsleiar. Her er det store utfordringar, og ein del av dei finn me att som grunn til

problemstillingane i punktet over. I tillegg til arbeidet i einingane, vert personalsjefen og sektorleiarane ofte trekt inn i diskusjonane særleg gjeld dette i dei vanskelege sakene. I det siste har det vore arbeid med problemstillingar rundt tilrettelegging og om det er nødvendig at folk er borte frå arbeid pga. at sjukdom gjer at dei ikkje kan gjera heile eller delar av jobben sin. Me har fått informasjon frå m.a. Arbeidslivssenteret og NAV lokalt om at arbeidsgjevar kan stille spørsmål ved ei sjukemelding frå lege. Me ser at dei sjukmeldande legane i liten grad kjenner til arbeidsplassen til pasienten og kva moglegheit det er der for å arbeide til tross for ein del sjukdom/plager. Det er ein dialog med legane som arbeider i kommunen, men mange har fastlege andre stader der det ikkje er mogleg å få til den same dialogen.

Problemstillingar knytt til sjukemelde er lagt til AMU, og dette utvalet fylgjer nøye med på utviklinga og har dette som tema på kvart møte. Det er ulike innfallsvinklar til området, og me meiner at dette bør vera tema både for AMU og administrasjonsutvalet.

Spørsmål til diskusjon

Skal kommunen vera kritisk til sjukemeldingar/eigenmeldingar der me som arbeidsgjevar ser at me har arbeid som den tilsette kan gjera?

Dialog hovudtillitsvalde og arbeidsgjevar er nedfelt i avtaleverket. Administrasjonen ønskjer å få meir systematikk i dette samarbeidet. Ikkje alle organisasjonane er representert i administrasjonsutvalet, men det kan likevel vera føremålstenleg med ein diskusjon rundt tema.

Spørsmål til diskusjon

Kva type saker bør drøftast, kva form skal møta ha, kven møter og kor ofte.

Administrasjonsutvalet vedtok 19.01.2016 (i sak 003/16) at del II i **Lønspolitisk plan** (administrativ del) skal reviderast i løpet av første halvår 2016. Rådmannen fekk ansvar for å utarbeida forslag til revidert del II av planen, og leggja forslaget fram for administrasjonsutvalet i juni 2016. Det gjekk òg fram av vedtaket at tillitsvalde må involverast i arbeidet i samsvar med reglane i avtaleverket.

Det vart i april sendt ut invitasjon til fagforeiningane om å koma med innspel til revisjon av lønspolitisk plan, og det kom då inn nokre innspel.

Arbeidet med utarbeiding av forslag til revidert del II av lønspolitisk plan har dessverre vorte forseinka, på grunn av at saksbehandlar har måtte prioritera andre arbeidsoppgåver innanfor løns- og personalområdet. Det vart ikkje halde møte i administrasjonsutvalet i juni 2016, mellom anna på grunn av at revisjonsforslaget ikkje var klart. Det har dessverre heller ikkje lukkast å få klart revisjonsforslaget til administrasjonsutvalet sitt møte 08.09.2016.

Hovudårsaka til at rådmannen i tilrådinga si til administrasjonsutvalet 19.01.2016 foreslo at del II av lønspolitisk plan skulle reviderast våren 2016, var at lønsmåla i planen skulle bli reviderte før dei lokale lønsforhandlingane hausten 2016. På dette tidspunktet rekna rådmannen med at det hausten 2016 skulle gjennomførast lokale lønsforhandlingar for alle grupper av tilsette, slik det vanlegvis blir gjort dei åra det er hovudtariffoppgjer. I hovudtariffoppgjeret våren 2016 bestemte partane at dette ikkje skal gjelda for 2016, men at det i år berre skal gjennomførast lokale lønsforhandlingar for nokre grupper av tilsette (tilsette som er løna etter kapittel 3 eller 5 i hovudtariffavtalen). I Samnanger gjeld dette om lag 10% av dei tilsette. For dei resterande ca. 90% skal det ikkje gjennomførast lokale lønsforhandlingar i 2016. Som følgje av dette er det i 2016 kanskje størst behov for å gå

gjennom og revidera lønsmåla for stillingar som er løna etter kapittel 3 eller 5 i hovudtariffavtalen. Dette gjeld følgjande grupper:

- Kapittel 3:
 - o Rådmann, assisterande rådmann, sektorleiarar og einingsleiarar
- Kapittel 5:
 - o Ingeniørar, legar, IKT-konsulentar, økonomisjef, personalsjef, planleggjar, biblioteksjef, jordmor

Det kan her nemnast at fleire av fagforeiningane som organiserer tilsette i kapittel 5, har uttrykt sterk misnøye med lønsnivået for medlemmene sine i Samnanger. Dette gjeld mellom anna Legeforeningen.

Me vil i møtet legge fram nokre vurderingar om det punktet i lønspolitisk plan som omhandlar dei gruppene der det skal førast lokale tingingar.

Diskusjonen i møtet kan då gå på lønsplassering særleg i gruppe 5.

Vedlegg:

Administrasjonsutvalet - oppgåver, samansetnad og utfordringar



Informasjonsnotat / orientering

Til:

Administrasjonsutvalet

Frå:

Jan Erik Boge

ADMINISTRASJONSUTVALET - OPPGÅVER, SAMANSETNAD OG UTFORDRINGAR

Saknr./Journalnr

12/85/15/8314/ORG/JEB

Arkivkode

FE-033

Dato:

13.01.2016

Administrasjonsutvalet skal 19.01.2016 ha sitt første møte i kommunestyreperioden 2015-2019. I samband med dette har rådmannskontoret utarbeidd dette notatet, som inneheld ei orientering om oppgåver, samansetnad og utfordringar for administrasjonsutvalet.

Heimel og sentralt fastsette reglar for administrasjonsutval

Både kommunelova og hovudavtalen for kommunal sektor har reglar om administrasjonsutval i norske kommunar.

Kommunelova § 25:

Partssammensatte utvalg - administrasjonsutvalg

- 1. Det skal i alle kommuner og fylkeskommuner opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg - administrasjonsutvalg - for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Utvalg etter første punktum kan erstattes med andre ordninger dersom dette får tilslutning fra minst tre fjerdedeler av de ansatte.*
- 2. Administrasjonsutvalget sammensettes av representanter for kommunen eller fylkeskommunen og de ansatte. De ansattes representanter velges av og blant de ansatte for to år av gangen. Flertallet i utvalget skal bestå av representanter for kommunen eller fylkeskommunen. Kommunestyret og fylkestinget velger selv kommunens eller fylkeskommunens representanter og utvalgets leder og nestleder blant disse.*
- 3. For de ansattes representanter gjelder de vanlige valgbarhetsregler, bortsett fra bostedskravet.*
- 4. For øvrig gjelder de samme bestemmelser som for andre faste utvalg.*

Hovudavtalen del B §4:Partssammensatte utvalg

Det skal i alle kommuner og fylkeskommuner opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte.

Det vises til kommuneloven § 25.

Det partssammensatte utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer.

De tilsatte skal være representert i dette/disse utvalg med minst to representanter utpekt av arbeidstakerorganisasjonene/forhandlingssammenslutningene etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv. Forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert i utvalget har anledning til å delta med en fast observatør med møte- og talerett.

Reglement for utvalget(ene) fastsettes av kommunen/fylkeskommunen.

Samansetnaden av administrasjonsutvalet i Samnanger kommune

I Samnanger kommune er det eitt administrasjonsutval.

Kommunestyret vedtok 21.10.2015 at administrasjonsutvalet i valperioden 2015 – 2019 skal ha 8 medlemmer:

- 5 arbeidsgjevarrepresentantar
- 3 representantar frå dei tilsette

Kommunestyret vel arbeidsgjevarrepresentantane. Alle arbeidsgjevarrepresentantane er folkevalde/politikarar.

Representantane frå dei tilsette vert utpeika av fagforeiningane, etter det såkalla forholdstallsprinsippet. Det er talet på medlemmer i kommunen som avgjer om ei fagforeining har rett til representantar i administrasjonsutvalet. Etter forholdstallsprinsippet har pr. i dag Fagforbundet rett til to representantar og Utdanningsforbundet ein representant.

Administrasjonsutvalet har pr. i dag følgjande medlemmer:

Arbeidsgjevarrepresentantar:	
Knut Harald Frøland (Bygdalista)	Leiar
Monica Tjønnå (Senterpartiet)	Nestleiar
Odd Arne Haga (Framstegspartiet)	Medlem
Olaug Karin Øystese (Arbeiderpartiet)	Medlem
Øyvind Strømmen (Miljøpartiet dei Grøne)	Medlem
Representantar frå dei tilsette:	
Oddrun Lemme Sandvin (Fagforbundet)	Medlem
Björg Tvedterås (Fagforbundet)	Medlem
Hilde Maraas Aarvik (Utdanningsforbundet)	Medlem

Reglar/vedtekter som gjeld administrasjonsutvalet i Samnanger kommune***Delegeringsreglementet § 6 – Delegasjon til partssamansett utval for personal og løn – Administrasjonsutvalet:****§ 6.0 Arbeids- og ansvarsområde**Heile utvalet:*

*6.0.01 Gjera vedtak om retningsliner for tilsetjings- og rekrutteringsprosedyren i kommunen
Ta avgjerd i stridsspørsmål om forståing og praktisering av avtalar, reglement og andre vedtak som vedkjem tilsetjings- og arbeidsvilkåra til arbeidstakarane
Ha ansvar for å handsama og gjera framlegg om overordna retningsliner for kommunen sin personalpolitikk, her under rullering av dei Personalpolitiske Retningsliner for Samnanger kommune*

*Berre arbeidsgjevardelen (politisk valde):**6.0.04 Godkjenna sentrale avtalar som KS ikkje har mynde til å avgjera.****Tolking av kommunen sine personalvedtekter:****Etter pkt. 3.33 i personalvedtektene skal tvil om korleis vedtektene skal tolkast leggjast fram for administrasjonsutvalet for avgjerd.****Anke på vedtak om permisjon:****Etter pkt. 5.2.2 i personalvedtektene kan vedtak som gjeld søknad om permisjon med løn over 14 dagar og utan løn over 3 månader, leggjast fram for administrasjonsutvalet for avgjerd.***Utfordringar for administrasjonsutvalet i Samnanger kommune**

Det har gjennom fleire år vore ei utfordring at det har vore få saker i administrasjonsutvalet. Kommuneadministrasjonen si oppfatning er at det har vore vanskeleg å få administrasjonsutvalet til å vera eit "levande organ".

Det er òg ei utfordring at det til dels er overlapping mellom ansvarsområda til administrasjonsutvalet og arbeidsmiljøutvalet.