



MØTEINNKALLING

Utval: Administrasjonsutvalet
Møtedato: 19.11.2020
Møtetid: Kl. 13:00
Møtestad: Kommunehuset

Varamedlem skal ikkje møta utan nærare innkalling

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

Me ber om at alle som kan vera ugilde i ei eller fleire saker på sakslista melder frå om dette til servicesenteret.

SAKLISTE**Saker til handsaming på møtet**

Sak nr.	Arkivsak	Sakstittel	Merknad
004/2020	20/961	Faste saker	
005/2020	20/959	Reglar om lønn til tilsette som held på med universitets-, høgskule- eller fagarbeidarutdanning	
006/2020	20/960	Revisjon av reglar om økonomisk kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta	

Oversikt faste saker

- Godkjenning av innkalling og sakliste
- Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte
- Delegerte vedtak/referatsaker
- Utvalet sitt kvarter



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Jan Erik Boge	Arkivkode: FE-033
Arkivsaksnr: 20/961	Løpenr: 20/10040
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	19.11.2020	004/2020

Faste saker

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

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

Oversikt over faste saker:

Godkjenning av innkalling og sakliste.
 Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte.
 Delegerte vedtak/referatsaker.
 Utvalet sitt kvarter.



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Jan Erik Boge	Arkivkode: FE-520
Arkivsaksnr: 20/959	Løpenr: 20/10025
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	19.11.2020	005/2020

Reglar om lønn til tilsette som held på med universitets-, høgskule- eller fagarbeidarutdanning

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Frå og med 01.01.2021 gjeld følgjande reglar for fast tilsette som held på med relevant universitets- eller høgskuleutdanning og som arbeider i stillingar utan særskilt krav til utdanning, samt for fast tilsette assistentar/tilsvarande som held på med fagarbeidarutdanning:

Universitets- og høgskulestudentar som arbeider innanfor det fagområdet dei tek utdanning i:

- Studentar med eitt år tilbakelagt relevant studium vert lønna med årslønn tilsvarande lågaste garantilønn for fagarbeidarstillingar/tilsvarande.
- Studentar med minst to år tilbakelagt studium vert lønna med årslønn tilsvarande garantilønn for stillingar med krav om fagbrev og 1-årig fagskuleutdanning med 8 års lønnsansiennitet.
- Desse reglane gjeld for studentar som ikkje er omfatta av reglar i hovudtariffavtalen som gir betre lønnsvilkår.
- Den tilsette (studenten) må levera dokumentasjon på fullført(e) skuleår for å koma inn under ordninga, og for å få lønnsopprykk etter to år tilbakelagt studium.

Fast tilsette i assistentstillingar/tilsvarande som held på med fagarbeidarutdanning og som har fullført teoridelen av fagarbeidarutdanninga:

- Lønnstillegg etter same sats som lokalt kompetansetillegg for anna relevant utdanning/relevante kurs tilsvarande 6 månaders fulltid eller meir i punkt 7.3.4.2 i kommunen sin lønnspolitiske plan.
- Den tilsette må levera dokumentasjon på fullført teoridel for å koma inn under ordninga.

Dokument som er vedlagt:

Garantilønnstabell i Hovudtariffavtalen

Dokument som ikkje er vedlagt:

[Lønnspolitisk plan for Samnanger kommune](#)

Kva saka gjeld:

Samnanger kommune har i mange år hatt lokale reglar om lønn til høgskule-/universitetsstudentar som arbeider i assistentstillingar i Samnanger kommune. Siste revisjon av reglane vart gjort av administrasjonsutvalet 09.09.2010, der følgjande reglar vart vedtekte:

Studentar som arbeider innanfor nøyaktig det fagområdet dei tek utdanning i:

- Studentar med eitt år tilbakelagt relevant studium vert løna tilsvarende minsteløn for ufaglært med 8 års lønsansiennitet.
- Studentar med minst to år tilbakelagt relevant studium vert løna med årsløn på kr. 10.000 lågare enn minsteløn for stillingar med krav om høgskuleutdanning (med 0-4 års lønsansiennitet), for tida kr. 311.800.
- Desse reglane gjeld for studentar som ikkje er omfatta av reglar i hovudtariffavtalen som gir betre vilkår.

Studentar som ikkje arbeider innanfor nøyaktig det fagområdet dei tek utdanning i, men der utdanninga er delvis relevant:

- Studentar med minst to år tilbakelagt relevant studium vert løna etter hovudtariffavtalen sin minstelønstabell for stillingar med krav om fagbrev/tilsvarende. Løna vert fastsett etter faktisk lønsansiennitet.

Bakgrunnen for at kommunen i si tid innførte lokale lønnsreglar for høgskule-/universitetsstudentar var:

1. Behov for å rekruttera og behalda
2. «Belønning» av kompetanse som ein tileignar seg under utdanninga

Reglane gjeld mellom anna for studentar som arbeider i helgestillingar i pleie- og omsorgstenestene.

HR-leiar har meldt frå om det er behov for å gå gjennom reglane og eventuelt gjera nokre endringar. Følgjande bør sjåast på:

1. Er det framleis behov for å ha lokale reglar om lønn for tilsette som er studentar?
2. Er dei noverande reglane i samsvar med reglane i gjeldande hovudtariffavtale?
3. Bør kommunen også innføra lokale reglar om lønn for tilsette som held på med utdanning til fagarbeidar?

Vurderingar og konsekvensar:

Ordning med lokalt lønnstillegg til høgskule- og universitetsstudentar

Ordninga som administrasjonsutvalet vedtok i 2010 har truleg bidrege til at det har vore enklare å rekruttera og behalda tilsette i den perioden dei er studentar. Dette gjeld spesielt innan kommunen sine pleie- og omsorgstenester. Mange høgskule- og universitetsstudentar arbeider i tillegg til studiet. Det er positivt for kommunen om me klarar å rekruttera og behalda for eksempel sjukepleiarstudentar til å arbeida i kommunen i studietida. Dette kan også auka sjansen for at dei ønskjer å arbeida i kommunen etter studietida.

Administrasjonen tilrår at ordninga for studentar som arbeider innanfor nøyaktig det fagområdet dei

tek utdanning i, vert vidareført - men med nokre tilpassingar. Det vert foreslått at årslønna både for studentar som har fullført eitt og to studieår vert knytta opp mot faktiske satsar/trinn i minstelønntabellen i den kommunale hovudtariffavtalen. Dette vil gjera det enklare for HR-avdelinga å administrera ordninga. For studentar som har fullført eitt studieår, vert det foreslått ein auke i årslønn i forhold til i dag. Etter dette forslaget vil studentar som har fullført eitt studieår få same årslønn som ein fagarbeidar med null til eitt års lønnsansiennitet.

Tabellen nedanfor viser årslønn etter noverande ordning og årslønn etter ordninga som administrasjonen no foreslår.

	Fullført del av studiet	
	1 år	2 år
Årslønn noverande ordning	322 300	401 400
Årslønn forslag til ny ordning	352 200	399 700

Det må vera ein føresetnad at ingen studentar som allereie er omfatta av dagens ordning, skal setjast ned i årslønn dersom administrasjonen sitt framlegg vert vedteke (jf. at satsen for studentar som har fullført to studieår vert foreslått redusert med 1 700 kroner).

Administrasjonen tilrår vidare at ordninga for studentar som ikkje arbeider innanfor nøyaktig det fagområdet dei tek utdanning i, ikkje vert vidareført. Det har vist seg vanskeleg å tolka/praktisera dette punktet, og det har også blitt lite brukt.

Ordning med lokalt lønnstillegg til tilsette som held på med fagarbeidarutdanning

Kommunen har i dag ikkje lokale reglar om lønn til fast tilsette som held på med utdanning til fagarbeidar. Dette vil primært gjelda reinhaldarar eller assistentar i pleie/omsorg, barnehage og skule/SFO som er fast tilsette i kommunen, og som har bestemt seg for å ta fagbrev i «vaksen alder». I dag får tilsette i denne gruppa ikkje noko noko lønsmessig utteljing før dei har fullført fagprøven.

Det kan tenkjast ei ordning der tilsette som held på med fagarbeidarutdanning innanfor det fagområdet dei arbeider i kommunen, får eit lokalt lønnstillegg når dei har fullført teoridelen av fagarbeidarutdanninga. For nokre tilsette som tek fagarbeidarutdanning, kan det ta ei tid etter fullført teoridel før dei har nok arbeidspraksis til å ta fagprøven.

Dersom det skal innførast ordning med lokalt lønnstillegg til fast tilsette som har fullført teoridelen av fagarbeidarutdanning, er administrasjonen si vurdering at det vil vera mest føremålstenleg med eit fast lønnstillegg på toppen av den ordinære årslønna. Årsaka til dette er at den ordinære årslønna til tilsette i denne gruppa kan variera mykje, avhengig av kor lang lønnsansiennitet dei har. Det kan i så fall vera naturleg med eit lønnstillegg som for kompetansetillegg i punkt 7.3.4.2 i kommunen sin lønnspolitiske plan:

7.3.4.2 Kompetansetillegg for anna relevant utdanning/relevante kurs

Punkt 7.3.4.2 gjeld relevant utdanning/relevante kurs som ikkje gir studiepoeng.

- | | |
|---|---|
| • Tilsvarande 1 års fulltid | kr. 20.000 pr. år i full stilling |
| • Tilsvarande 6 mnd. fulltid eller meir | kr. 10.000 pr. år i full stilling |
| • Under 6 månader | inntil kr. 6.000 pr. år i full stilling |

Administrasjonen si vurdering er at eit eventuelt lønnstillegg bør følgja satsen for utdanning tilsvarande 6 mnd. fulltid eller meir i punkt 7.3.4.2 ovanfor (for tida kr. 10 000 pr. år i full stilling). Dersom ein skal bruka satsen på 20 000 kroner, vil tilsette med 16 års lønnsansiennitet eller meir berre få ca. 5 000 kroner i lønnsauke når dei tek fagprøven (tarifflønn for fagarbeidar med 16 års lønnsansiennitet er i dag ca. 25 000 kroner høgare enn for ufaglært med 16 års lønnsansiennitet).

Administrasjonen meiner det vil vera fornuftig å innføra ordning med lokalt lønnstillegg også for fast

tilsette som har fullført teoridelen av fagarbeidarutdanning, under føresetnad av at dei held på med fagarbeidarutdanning innanfor fagområdet for stillinga deira i kommunen. Grunnlaget for lønnstillegget vert då den teoretiske kompetansen den tilsette har fått ved å fullføra teoridelen av fagarbeidarutdanninga. Denne kompetansen vil vera nyttig for kommunen sjølv om den tilsette ikkje har teke fagprøven.

Økonomi

Endringane som administrasjonen foreslår vil ikkje medføra større ekstrakostnader enn at dei bør kunne gjennomførast innanfor budsjetttramma. Dersom nokon einingar får ekstrakostnader som dei ikkje har moglegheit til å dekkja sjølv, må dette sjåast på i samband med økonomirapportering/ budsjettjusteringar i 2021.

Mistelønns-/garantilønnstabell i Hovudtariffavtalen

B. Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – tabell pr. 1.9.2020

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet – pr. 1.9.2020							
		0 år Garanti- lønn	Utregnet	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	302 900	Utregnet tillegg for ans.	5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 900
			Utregnet laveste årslønn	308 400	311 200	314 200	322 300	368 600	406 500
	Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	352 200	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	43 700	10 000
			Utregnet laveste årslønn	358 600	362 100	366 300	377 700	421 400	431 400
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	374 200	Utregnet tillegg for ans.	6 400	3 500	4 200	11 400	41 700	10 000
			Utregnet laveste årslønn	380 600	384 100	388 300	399 700	441 400	451 400
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	411 400	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000	5 000
			Utregnet laveste årslønn	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400	506 400
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	451 600	Utregnet tillegg for ans.	10 000	10 000	10 000	20 000	20 000	10 000
			Utregnet laveste årslønn	461 600	471 600	481 600	501 600	521 600	531 600
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	491 400	Utregnet tillegg for ans.	9 700	4 600	4 800	10 300	17 700	40 100
			Utregnet laveste årslønn	501 100	505 700	510 500	520 800	538 500	578 600
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	516 400	Utregnet tillegg for ans.	9 800	5 700	5 500	5 200	28 900	53 600
			Utregnet laveste årslønn	526 200	531 900	537 400	542 600	571 500	625 100
	Lektor med tilleggsutdanning	533 600	Utregnet tillegg for ans.	10 400	5 700	5 500	8 000	26 800	62 900
			Utregnet laveste årslønn	544 000	549 700	555 200	563 200	590 000	652 900



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Jan Erik Boge	Arkivkode: FE-541
Arkivsaksnr: 20/960	Løpenr: 20/10031
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	19.11.2020	006/2020

Revisjon av reglar om økonomisk kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Samnanger kommune si ordning med kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta skal med verknad frå 01.01.2021 vera som følgjer:

Gruppe 1:

Tilsette som i utføringa av arbeidet sitt må bruka privatbil i gjennomsnitt minst 3 dagar pr. veke og som i tillegg køyrer meir enn 1500 kilometer tenestekøyring pr. år.

- Kompensasjon tilsvarande den til ei kvar tid gjeldande maksimumssatsen i § 4 i særavtale SGS 1001.

Gruppe 2:

Tilsette som i utføringa av arbeidet sitt må bruka privatbil i gjennomsnitt minst 3 dagar pr. veke og som i tillegg køyrer mellom 500 og 1500 kilometer tenestekøyring pr. år.

- Kompensasjon på 63 prosent av den til ei kvar tid gjeldande satsen for Gruppe 1.

Kompensasjonen kjem i tillegg til vanleg kilometergodtgjersle.

Køyring i samband med kurs/konferansar/tilsvarande utanfor kommunen skal ikkje telja med i utrekning av køyrde kilometer.

Det skal inngåast individuell avtale mellom kommunen og kvar enkelt tilsett som vert omfatta av ordninga.

Både einingsleiarar og tilsette har ansvar for å melda frå til HR-avdelinga dersom omfanget av tenestekøyring endrar seg slik at den tilsette ikkje lenger har rett til kompensasjon, eller at den tilsette må skifta gruppe.

Ordninga gjeld ikkje for tilsette som har andre ordningar/avtalar om kompensasjon for bruk av

privatbil i arbeidet.

Følgjande reglar gjeld for verknadsdato for økonomisk kompensasjon:

1. Dersom ein tilsett går inn i ei stilling der det er klart at ho/han vil oppfylle vilkåra for å få økonomisk kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta, bør einingsleiar rapportera dette til HR-avdelinga for at avtale kan inngåast med den tilsette så snart som mogleg etter tilsetjinga. Verknadsdato vil i slike tilfelle vera frå tilsetjingsdato.
2. Dersom det er tvil om den tilsette kjem inn under ordninga, eller tvil om den tilsette kjem inn under Gruppe 1 (over 1500 km pr år) eller Gruppe 2 (500-1500 km pr. år), bør einingsleiar rapportera dette til HR-avdelinga etter ei tids erfaring. Verknadsdatoen kan då vera tilsetjingsdato eller eventuelt ein seinare dato dersom behovet for kjøring med privatbil aukar.

Rådmannen avgjer kven som skal ha ha mynde til å inngå avtalar om økonomisk kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta.

Heimel for ordninga er § 4 i Særavtale SGS 1001 – Reiseregulativet.

Dokument som ikkje er vedlagt:

· [Kommunalt reiseregulativ SGS 1001](#)

Kva saka gjeld:

Administrasjonsutvalet vedtok 25.10.2010 reglar om økonomisk kompensasjon til tilsette som har plikt til å stilla privatbil til rådvelde i tenesta. Reglane som vart vedtekne tok utgangspunkt i det kommunale reiseregulativet (særavtale SGS 1001), der det er opna for at det kan inngåast avtale med tilsette om kompensasjon for jamleg bruk av eigen bil i tenesta (pr. d.d. inntil 13 700 kroner pr. år).

ADM-011/10 VEDTAK:

Samnanger kommune innfører frå 01.01.2011 følgjande ordning for kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta:

Gruppe 1:

Tilsette som i utføringa av arbeidet sitt må bruka privatbil i gjennomsnitt minst 3 dagar pr. veke og som i tillegg køyrer mellom 500 og 1500 kilometer tenestekøyring pr. år.

- Kompensasjon på 6000 kroner pr. år

Gruppe 2:

Tilsette som i utføringa av arbeidet sitt må bruka privatbil i gjennomsnitt minst 3 dagar pr. veke og som i tillegg køyrer meir enn 1500 kilometer tenestekøyring pr. år.

- Kompensasjon på 9.500 kroner pr. år

Kompensasjonen kjem i tillegg til vanleg kilometergodtgjersle.

Ved vurderinga av kven av dei tilsette som kjem inn under ordninga, vert køyrde kilometer i 2010 lagt til grunn. Køyring i samband med kurs/konferansar utanfor kommunen skal ikkje telja med. Ved seinare vesentleg endring i køyrde kilometer pr. år, skal det gjerast ei ny vurdering.

Einingsleiarane må vurdere kven av dei tilsette som i utføringa av arbeidet sitt i gjennomsnitt må bruka privatbil minst 3 gongar pr. veke.

Både einingsleiarar og tilsette har ansvar for å melde frå til personalkontoret dersom omfanget av tenestekøyring endrar seg at den tilsette ikkje lenger har rett til kompensasjon, eller at den tilsette må skifta gruppe.

Ordninga gjeld ikkje for tilsette som har andre ordningar/avtalar om kompensasjon for bruk av privatbil i arbeidet.

Det skal inngåast individuell avtale mellom arbeidsgjevar og kvar enkelt tilsett som vert omfatta av ordninga.

Heimel for ordninga er § 4 i Særavtale SGS 1001 – Reiseregulativet.

I 2010 var maksimumssatsen for økonomisk kompensasjon i særavtale SGS 1001 på 9 500 kroner, og dette var også bakgrunnen for satsane i reglane som administrasjonsutvalet vedtok.

Administrasjonsutvalet vedtok 20.10.2013 følgjande endringar i forhold til vedtaket frå 2010:

ADM-003/13 VEDTAK:

Satsane for kompensasjon til tilsette i Samnanger kommune som må bruka privatbil i tenesta, ref. vedtak i administrasjonsutvalet 24.10.2010 i sak 011/10, vert frå 01.11.2013 endra til:

- 7074 kroner for tilsette som har mellom 500 og 1500 km tenestekøyring pr. år.
- 11200 kroner for tilsette som har meir enn 1500 km tenestekøyring pr. år.

Etter 01.11.2013 skal satsane regulerast automatisk når det vert gjort endringar i maksimumssatsen i § 4 i sentral særavtale SGS 1001 (Reiseregulativet).

I tillegg til dei to vedtaka ovanfor, vart det også gjort eit administrativt vedtak 11.10.2012 om verknadsdato for kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta:

Rådmannen (v/stabsjefen) gjorde 11.10.2012 følgjande vedtak om verknadsdato for kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta (ref. Administrasjonsutvalet sitt vedtak i punkt A.1.8 ovanfor):

Verknadsdato for kjøregodtgjersle vert fastsett slik:

1. Om den tilsette går inn i ei stilling der einingsleiar veit at det blir mykje kjøring i arbeids-samheng, bør einingsleiar rapportera dette så snart som mogleg for at avtale kan inngåast med den tilsette så snart som mogleg etter tilsetjinga. Verknadsdato frå tilsetjingsdato.
2. Om det er tvil om stillinga kjem inn under ordninga, eller tvil om den tilsette kjem inn under Gruppe 1 (500-1500 km/år) eller Gruppe 2 (over 1500 km/år), bør einingsleiar rapportera dette etter ei tids erfaring. Verknadsdatoen kan då vera tilsetjingsdato eller eventuelt ein seinare dato om behovet for kjøring med privatbil aukar. I tilfelle vil det vera nødvendig å etterbetala frå avtaledato.

Sitasjonen i dag

Det er i dag tilsette i følgjande stillingsgrupper i kommunen som har avtale om økonomisk kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta:

- Reinhaldsleiar/reinhaldarar (nokre av reinhaldarane)
- Kommunefysioterapeut

Tidlegare hadde også tilsette i teknisk drift («utearbeidarane») økonomisk kompensasjon, men dette har opphøyr på grunn av overgang til bruk av kommunale tenestebilar.

Det er no behov for å sjå på om det er behov for å gjera ytterlegare endringar i kommunen sine reglar om økonomisk kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta.

Vurderingar og konsekvensar:

Administrasjonen si vurdering er at dei gjeldande reglane i hovudsak fungerer tilfredsstillande, og at det ikkje er behov for å gjera vesentlege endringar. Kommunen er pr. i dag avhengig av at ein del tilsette brukar privatbil jamleg i tenesta.

Det vil vera mogleg å prøva å finna ut kva ei alternativ ordning med kommunale tenestebilar i staden for bruk av privatbilar, vil kosta for kommunen. Dette har administrasjonen ikkje hatt kapasitet til å sjå på i denne omgangen, men det vil for eksempel kunne gjerast som ein del av budsjettarbeidet for 2022.

Administrasjonen foreslår at dei noverande reglane vert vidareførte, med berre nokre redaksjonelle endringar. Den tydelegaste endringa er at dei to gruppene (Gruppe 1 og Gruppe 2) vert «bytta om»,

slik at dei som får den høgaste satsen økonomisk kompensasjon no vert Gruppe 1. Det vert også foreslått å ta delar av det administrative vedtaket frå 11.10.2020 inn i administrasjonsutvalet sitt vedtak. Administrasjonen sitt forslag vil ikkje ha nokon økonomiske konsekvensar for kommunen i forhold til i dag.



Notat

Til:

Administrasjonsutvalet

Frå:

Jan Erik Boge

Gjennomgang av reglar og oppgaver for administrasjonsutvalet

Saknr/Journalnr	Arkivkode	Dato:
19/989/20/10039//JEB	FE-033	13.11.2020

Reglar i kommunelova:**§ 5-11. Partssammensatte utvalg (administrasjonsutvalg)**

I alle kommuner og fylkeskommuner skal det opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg (administrasjonsutvalg) for behandling av saker som gjelder forholdet mellom de ansatte og kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver. Hvis minst 3/4 av de ansatte ønsker det, kan slike utvalg erstattes med andre ordninger.

Partssammensatte utvalg settes sammen av representanter for kommunen eller fylkeskommunen og for 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.

For de ansattes representanter gjelder valgbarhetsreglene i §§ 7-2 og 7-3, bortsett fra bostedskravet.

For øvrig gjelder de samme bestemmelsene som for andre utvalg etter § 5-7.

Reglar i 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 § 5-11. 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.

Administrasjonsutvalet i Samnanger kommune:

Administrasjonsutvalet i Samnanger har åtte medlemmer:

- 5 arbeidsgjevarrepresentantar
- 3 representantar frå dei tillitsvalde

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
Øyvind Røen (Senterpartiet)	Nestleiar
Linda Haug Kollbotn (Framstegspartiet)	Medlem
Gunn Totland Moss (Kristeleg Folkeparti)	Medlem
Øyvind Strømmen (Miljøpartiet dei Grøne)	Medlem
Representantar frå dei tilsette:	
Oddrun Lemme Sandvin (Fagforbundet)	Medlem
Bjørg Tvedterås (Fagforbundet)	Medlem
Beate Aasebø (Utdanningsforbundet)	Medlem

Reglar/vedtekter som gjeld administrasjonsutvalet i Samnanger kommune:

Delegeringsreglementet kapittel 8

8.1 Arbeids- og ansvarsområde

Administrasjonsutvalet er oppretta med heimel i kommunelova § 5-11 og Hovudavtalen i kommunal sektor. Administrasjonsutvalet har arbeids- og ansvarsområde i samsvar med reglane i kommunelova og hovudavtalen i kommunal sektor.

Administrasjonsutvalet gir innstilling til kommunestyret om personalpolitiske retningslinjer, etiske prinsipp for tilsette og del I (overordna del) av lønspolitisk plan for Samnanger kommune.

8.2 Mynde som er delegert til administrasjonsutvalet

- a) Ta avgjerd i stridsspørsmål om forståing og praktisering av avtalar, reglement og andre vedtak som vedkjem tilsetjings- og arbeidsforholda til arbeidstakarane.*
- b) Innstillingsmynde for del I (overordna del) av Lønspolitisk plan for Samnanger kommune.*
- c) Vedtaksmynde for del II (administrativ del) av Lønspolitisk plan for Samnanger kommune.*
- d) Vedtaksmynde for permisjonsreglement, arbeidstids-/fleksitidsreglement og reglement for påskjønning til tilsette. Denne delegeringa omfattar ikkje fullmakt til å gjera endringar i arbeidstida pr. veke for tilsette i kommunen.*
- e) Gjera vedtak om nødvendige tolkingar/presiseringar i dei personalpolitiske retningslinjene og etiske prinsippa for tilsette dersom det er behov for dette.*

Utfordringar for administrasjonsutvalet i Samnanger kommune:

Det har gjennom mange år vore ei utfordring at det i periodar har vore få saker i administrasjonsutvalet, og utfordrande for administrasjonen å klara å prioritera arbeid med saker til administrasjonsutvalet høgt nok. Det har i desse periodane vore vore vanskeleg å få administrasjonsutvalet til å vera eit "levande/aktivt organ".

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