



MØTEINNKALLING

Utval: Administrasjonsutvalet
Møtedato: 24.10.2012
Møtetid: 13:00 -
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 adm@samnanger.kommune.no), som vil kalla inn varamedlem.

ordfører/leiar av utval

SAKLISTE

Saker til handsaming på møtet			
Sak nr.	Arkivsak	Sakstittel	Merknad
008/12	12/620	Faste saker	
009/12	12/618	Vidareføring av lokale lønstillegg ved skifte av stillingsinnehavar	

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: 12/620	Løpenr: 12/5403
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	24.10.2012	008/12	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
12/555	10.10.2012	S		Tillitsvaldordninga ved barnehagane

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

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



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Jan Erik Boge	Arkivkode: FE-500
Arkivsaksnr: 12/618	Løpenr: 12/5366
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	24.10.2012	009/12	JEB

VIDAREFØRING AV LOKALE LØNSTILLEGG VED SKIFTE AV STILLINGSINNEHAVAR
Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Saka vert lagt fram utan tilråding frå rådmannen.

Dokument som ikkje er vedlagt:

Hovudtariffavtalen, Lønspolitisk plan for Samnanger kommune

Kva saka gjeld:

I dei lokale lønsforhandlingane i kommunen vert det i ein del tilfelle gitt lønstillegg til alle tilsette innanfor ei stillingsgruppe. Slike tillegg vert i nokre tilfelle gitt sjølv om stillingsgruppa ikkje har eit eige konkret lønsmål i lønspolitisk plan. Til dømes vart det i dei lokale lønsforhandlingane i 2010 gitt eit tillegg på 8 000 kroner til alle sekretærar i kommunen.

Slike lokale lønstillegg vert formelt sett gitt til navngjevne enkeltpersonar, ikkje til sjølve stillinga. Det betyr at dersom ein sekretær med eit lokalt lønstillegg på 8 000 kroner sluttar i kommunen, er det ikkje automatikk i at den nye stillingsinnehavaren skal ha det same lønstillegget.

Kommunen har ikkje nokon fast praksis når det gjeld vidareføring av lokale lønstillegg ved skifte av stillingsinnehavar. Kommuneadministrasjonen ønskjer derfor å ta dette opp som sak i administrasjonsutvalet, slik at utvalet kan ta stilling til kva praksis kommunen skal ha.

Kommunen sin praksis i dag:

- Generelt fell lokale lønstillegg vekk når ein tilsett sluttar i stillinga. Det vil seia at dersom til dømes ein sekretær med 8 000 kroner i lokalt lønstillegg sluttar i dag, vil den som overtek

stillinga ikkje få dette lønstillegget. Den nye sekretæren vil derfor i utgangspunktet få 8 000 kroner lågare årsløn enn andre sekretærar i kommunen.

- I nokre tilfelle stiller personar som får tilbod om stilling krav om same løn som den som hadde stillinga tidlegare, eller same løn som andre tilsette i same stillingsgruppe. Dersom kommunen har rekrutteringsproblem innanfor den aktuelle stillingsgruppa, vil den nytilsette truleg få innfridd kravet (helt eller delvis).
- For leiarstillingar og andre stillingar med konkrete lønsmål i lønspolitisk plan, vil nytilsette som hovudregel få den årsløna som er fastsett i lønspolitisk plan. Men også her finns det unntak, til dømes dersom det er problem med å rekruttera til stillinga.

Kor lenge varer lokale lønstillegg?

Som hovudregel vert lokale lønstillegg ”spist opp” i samband med dei sentrale tariffoppgjera. Men i dei siste to tariffoppgjera har dei sentrale tariffpartane bestemt at mange lokale lønstillegg som vart gitt i 2010, skal vidareførast for dei som fekk tilleggga. Dette gjaldt i første omgang berre ved mellomoppgjeret i 2011, men vart også vidareført ved hovudtariffoppgjeret 2012. Dette betyr at ein sekretær som fekk 8 000 kroner i lokalt lønstillegg i 2010, framleis har dette tillegget på toppen av tariffløna si.

Ulike alternativ

Nedanfor har kommuneadministrasjonen sett opp tre alternativ for kva praksis kommunen kan ha. Me presiserer at praksisen/reglane berre bør gjelda for stillingsgrupper som i utgangspunktet er løna etter den kommunale minstelønstabellen, ikkje for stillingar på til dømes rådmanns- og einingsleiarnivå.

Alternativ 1 - Lønstillegg vert ikkje vidareført ved skifte av stillingsinnehavar

Nyttilsette i ei stilling skal som hovudregel starta på ”grunnløn” for stillinga, uavhengig av kva løn andre tilsette i same stillingsgruppe har. Det er berre i situasjonar med rekrutteringsproblem det er aktuelt å tilby nyttilsette same lokale lønstillegg som andre tilsette i stillingsgruppa har.

Eventuelt lønstillegg som vert gitt til nyttilsette skal så langt som mogleg takast vekk dersom det generelle lønstillegget for stillingsgruppa fell vekk.

Alternativ 2 - Lønstillegg vert vidareført ved skifte av stillingsinnehavar

Nyttilsette i ei stilling skal som hovudregel få same lokale lønstillegg som andre tilsette i stillingsgruppa har, dersom det er gitt eit generelt lokalt lønstillegg til denne stillingsgruppa.

Eventuelt lønstillegg som vert gitt til nyttilsette skal så langt som mogleg takast vekk dersom det generelle lønstillegget for stillingsgruppa fell vekk.

(Dersom dette alternativet vert vald, må det takast stilling til om også vikarar/mellombels tilsette skal få lønstillegget, eller om berre fast tilsette skal få det. Dette alternativet vil medføra auka utgifter for kommunen i forhold til alternativ 1 og i forhold til noverande praksis i kommunen.)

Alternativ 3 - Vurdering i kvart enkelt tilfelle

Kommuneadministrasjonen (arbeidsgjevar) skal ved nytilsetjing gjera ei vurdering av om den nytilsette skal få same lønstillegg som andre tilsette i stillingsgruppa har, dersom det er gitt eit generelt lokalt lønstillegg til den aktuelle stillingsgruppa.

Eventuelt lønstillegg som vert gitt til nyttilsette skal så langt som mogleg takast vekk dersom det generelle lønstillegget for stillingsgruppa fell vekk.

Vurderingar og konsekvensar:

Kommunen har ikkje plikt til å gje lokalt lønstillegg til ein nyttilsett, sjølv om alle andre i stillingsgruppa har eit lokalt lønstillegg. Ut frå ein likskaps-tankegang vil det likevel kunne oppfattast som urettferdig dersom nyttilsette ikkje får same lønstillegg som andre i stillingsgruppa.

Kommuneadministrasjonen har ikkje rekna på kostnaden ved å innføra ein praksis der lokale lønstillegg vert vidareførte ved skifte av stillingsinnehavar, men ein slik praksis vil medføra ekstra utgifter i forhold til i dag.

Lønstillegg til vikarar

Dersom det vert valt ein praksis der lokale lønstillegg vert vidareførte ved skifte av stillingsinnehavar, må det takast stilling til om også vikarar/mellombels tilsette skal få tilsvarande lønstillegg.

Den løysinga som vil vera enklast å praktisera for kommunen, er at alle vikarar skal ha det same lønstillegget som faste stillingsinnehavarar. Ei slik løysing kan kanskje opplevast som urettferdig av enkelte fast tilsette, fordi vikarar då kjem "lett til" lønstillegg.

Eit anna alternativ er å berre gje lønstillegg til personar i langtidsvikariat, til dømes vikariat på minst 6 månader. Ei slik løysing vil vera vanskelegare å administrera enn løysinga i førre avsnitt, fordi ein del vikarar startar med vikaravtale på til dømes 1 måned, som sidan vert forlenga med til dømes 1 måned om gangen. Det kan då verta ein god del oppfølging (kontroll og etterbetaling) knytt til dette.

Oppsummering:

Rådmannen har valt å ikkje gje tilråding i saka, men hennar vurdering er at den mest "fornuftige" løysinga vil vera ein praksis der lokale lønstillegg som er gitt til heile stillingsgrupper vert vidareførte ved skifte av stillingsinnehavar ("Alternativ 2"). Dersom administrasjonsutvalet går inn for ein slik praksis, må utvalet også ta stilling til kva reglar som skal gjelda for lønstillegg til vikarar.



SAKSPAPIR

Sakshandsamar: Norveig Raknes Gjerde	Arkivkode: FE-401, FA-A10
Arkivsaksnr: 12/555	Løpenr: 12/5266
Sakstype: Delegert sak	

TILLITSVALDORDNINGA VED BARNEHAGANE

Saka er handsama som delegert sak nr. 179/12

Vedtak:

Ut frå vurderingskriteria i Havt. §3-3 a) og tillitsvaldstrukturen elles i kommunen, finn kommunen ikkje å kunna tilrå oppretting av ytterlegare ein funksjon som arbeidsplassstillitsvald i barnehagesektoren på noverande tidspunkt.

Dokument som ikkje er vedlagt: Hovudavtalen

Kva saka gjeld:

Utdanningsforbundet (UF) har i skriv datert 07.08.2012 tatt opp spørsmålet om formell oppretting av eigen arbeidsplassstillitsvald (AT) ved Dråpeslottet barnehage. UF skriv at dei i dag har ein funksjon som AT ved Vassloppa barnehage, men at "funksjonen står tom" ved Dråpeslottet.

Fram til 31.07.2009 hadde UF 2 HTV i kommunen; 1 for skulesektoren og 1 for barnehage-sektoren. Med verknad frå 01.08.2009 vart HTV i barnehagesektoren gjort om til AT som fekk behalda den framforhandla godtgjersle på kr 8.000 pr. år (ref. sak 09/316).

UF signaliserte i skriv 01.07.2010 at dei hausten 2010 ville ta opp til drøfting spørsmålet om oppretting av ein ekstra AT i samband med at Nordbygda barnehage vart utvida slik at det skulle vera ein i kvar barnehage. Slik formell sak har ikkje vorte fremja før no, men UF har "uformelt" tatt i bruk og frikjøpt ein ekstra AT ved barnehagane frå januar 2011.

Vurderingar og konsekvensar:UF sin argumentasjon for oppretting:

UF si haldning er at det er viktig å ha AT lokalt på kvar arbeidsplass for å sikra godt samarbeid på arbeidsstaden, jfr. Havt del B §3 – innleiinga. UF viser til at AT har to roller; den eine er å ta seg av

medlemmene og deira arbeidstilhøve. Den andre og kanskje viktigaste rolla er gjennom egne erfaringar og observasjonar saman med dei ein mottar frå dei andre medlemmene på arbeidsplassen, har AT ein viktig funksjon for å utvikla arbeidsplassen saman med arbeidsgjevar for å gje best mogleg tilbod til brukarane. Difor bør kvar enkelt arbeidsplass ha sin AT som er medviten dette ansvaret, og som kjenner arbeidsplassen godt.

Kommunen (SK) sin argumentasjon:

SK si vurdering av situasjonen vedkomande AT for pedagogane i barnehagesektoren er i utgangspunktet at denne skal "ta vare på" ei lita og homogen gruppe av tilsette. Geografisk er barnehagane plassert nær kvarandre med felles einingsleiar og nokolunde lik struktur på inndeling i avdelingar og oppbygging av barnehagane.

Havt. §3-3 a) seier at *"Tillitsvalgtordningen må utformes slik at det gir både tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Likeledes må det tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens/-- geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur.----*"

SK ser og på andre organisasjonar i kommunen, der f.eks Fagforbundet har 1 tillitsvald for assistentpersonalet i barnehagane (ca. 14 personar i 2 barnehagar); assistentpersonalet ved skulane (ca 16 personar på 2 skular); 1 tillitsvald for kontor/administrasjon (ca 11 sekretærar/ andre delt på om lag 5 bygg). Barnehagane har om lag 15 tilsette pedagogar i dei to barnehagane til saman.

Andre tilhøve:

Ein ny AT vil utløyse noko frigjort tid til opplæring m.v. UF har sjekka omfanget av dette og opplyser at ei komplett opplæring for ny AT er inntil 6 dagar. Med erfarne folk som er aktuelle for funksjonen no, vil opplæringa vera vesentleg mindre. Dette vil til ei kvar tid vera personavhengig.

Saka er drøfta med HT i Utdanningsforbundet den 03.10.2012.