



## MØTEINNKALLING

---

**Utval:** Administrasjonsutvalet  
**Møtedato:** 03.12.2014  
**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 [postmottak@samnanger.kommune.no](mailto:postmottak@samnanger.kommune.no) ), som vil kalla inn varamedlem.

ordfører

**SAKLISTE**

<b>Saker til handsaming på møtet</b>			
<b>Sak nr.</b>	<b>Arkivsak</b>	<b>Sakstittel</b>	<b>Merknad</b>
009/14	14/907	Faste saker	
010/14	14/91	Arbeidsmiljøet i eining for pleie og omsorg	
011/14	14/703	Innføring av ordning med lønstillegg til tilsette med 16 års lønsansiennitet	

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

Under skriv og meldingar vil det i tillegg vert orientert om arbeidet med å samla alt reinhaldet i kommunen. Det vil før møtet verta sendt ut eit notat om dette.



## SAKSFRAMLEGG

<b>Arkivsaksnr:</b> 14/907	<b>Løpenr:</b> 14/7155
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	03.12.2014	009/14	TR

### FASTE SAKER

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

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

Arkivsak	Dok.dato	Dok.type	Avs./mott.	Tittel/innhald
14/219	27.11.2014	X	Marit Aksnes Aase	Om framlegget og arbeidet med ny organisering - informasjon til administrasjonsutvalet

### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

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



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FE-440
<b>Arkivsaksnr:</b> 14/91	<b>Løpenr:</b> 14/7039
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	03.12.2014	010/14	JEB

## ARBEIDSMILJØET I EINING FOR PLEIE OG OMSORG

**Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

Administrasjonsutvalet har merka seg dei uttalane om samarbeid og arbeidsmiljø som har kome frå dei ulike partane som har uttalt seg. Det er grunn til å ta situasjonen på alvor, og rådmannen vert bedt om å starta eit arbeid med sikte på å få til forbetringar. Det vert føresett at alle tek ansvar og bidreg positiv i prosessen.

**Dokument som er vedlagt:**

Samarbeid og arbeidsmiljø i eining for pleie og omsorg  
 SVAR ANG SAMARBEID OG ARBEIDSMILJØ I EINING FOR PLEIE OG OMSORG  
 samarbeidsavtal.pdf  
 turnusavtale.pdf  
 amu.pdf

**Kva saka gjeld:**

Under "utvalet sitt kvarter" i administrasjonsutvalet 10.09.2014 vart samarbeid og arbeidsmiljø i eining for pleie og omsorg teke opp av Fagforbundet sine representantar Heidi Gjerde og Wenche Håhjem. I møteprotokollen står det følgjande:

*Heidi Gjerde uttrykte bekymring for arbeidsmiljøet i eining for pleie og omsorg, som ho meiner er dårleg. Ho bad om at det vert teke tak i dette. Rådmannen orienterte om at*

## Side 5 av 20

*medarbeidarkartlegginga som skal gjennomførast i september vil vera viktig for å kartleggja arbeidsmiljøet for tilsette i alle einingar i kommunen. Ramsli bad om at dei tillitsvalde prøver å oppmoda tilsette til å svara på undersøkinga. Wenche Håhjem orienterte også om korleis dei tillitsvalde opplever samarbeidsklimaet i eining for pleie og omsorg.*

Fagforbundet sine representantar hevda i møtet mellom anna:

- Manglande informasjon frå leiinga i samband med førebuing av mellombels drift.
- Tillitsvalde har ikkje fått vore med i arbeidet med oppsetjing av turnus.
- Mange tilsette føler seg lite ivaretekne av leiinga.

Rådmannen sende 22.09.2014 eit brev til pleie- og omsorgsleiar, der ho bad leiinga i pleie og omsorg koma med sitt syn på dei problemstillingane som vart tekne opp av Fagforbundet sine representantar i administrasjonsutvalet 10.09.2014. Kopi av brevet følgjer som vedlegg til saksframlegget.

Pleie- og omsorgsleiar har i brev datert 27.11.2014 gjeve tilbakemelding til rådmannen. Kopi av brevet følgjer vedlagt.

**Medarbeiderkartlegginga** som er omtala i møteprotokollen, vart gjennomført i september/oktober 2014. Kartlegginga vart gjennomført i alle einingar i kommunen ved at tilsette vart inviterte til å svara på eit spørjeskjema med diverse spørsmål om arbeidssituasjon/arbeidsmiljø/trivsel på arbeidsplassen. Svarprosenten i eining for pleie og omsorg var relativt låg (34%). Det kan derfor stillast spørsmål ved kor representative resultatene i undersøkinga er.

### **Vurderingar og konsekvensar:**

Rådmannen registrerer at det er ulike oppfatningar om samarbeidet i eining for pleie og omsorg, og det er også ulik oppfatning av arbeidsmiljøet. Rådmannen har ikkje moglegheit for å ta stilling til kva som er den faktiske situasjonen, men ser klart at her må det arbeidast for å få til betre samarbeid mellom Fagforbundet og leiinga.

Det er vidare klart at mange av dei tilsette i pleie og omsorg har vore gjennom ein vanskeleg og for mange usikker periode. Me er no inne i ein ny periode som er utfordrande, men rammene for arbeidet det komande 1 ½ åra er relativt klare, noko som bør gjera situasjonen for dei som har opplevd den uavklara situasjonen som vanskeleg.

Medarbeidarundersøkinga er nettopp gjennomført, og me har ikkje gått i gang med å vurdere tilbakemeldingar. Til tross for dårleg svarprosent i eininga for pleie og omsorg vil tilbakemeldinga frå dei som har svart vera viktige i kva prioriteringar som skal gjerast for å få meir tilfredse medarbeidarar. Dette er eit viktig arbeid og eit arbeid som skal gjerast i eit samarbeid mellom dei tilsette og leiinga.

Administrasjonsutvalet vil ikkje vera riktig organ for å starta ein diskusjon om kva som er ”rett og galt” i eining for pleie og omsorg. Det er m.a. sett fram påstand om dårleg samarbeidsklima mellom tillitsvalde (Fagforbundet) og leiinga. Dette tilseier at eining sjølv ikkje skal handtera saka vidare. Her må rådmannen sette i gang ein prosess for å løysa opp i situasjonen. For andre delar av denne saka vil me kunne legge til rette for at leiinga i pleie og omsorg tek ansvar for prosessen.

Kommunen har gjennom deltaking i nettverk for skule og barnehage tilegna seg kunnskap om lærande møte. Dette er eit av dei verktøya som kommunen kan nytte i situasjonar som den me no har i pleie og omsorg.



Einingsleiar Grete Lill Hjartnes

*Skrivet vert berre sendt som e-post*

Vår referanse:  
13/543/14/5527/ASK/TR

Arkivkode:  
FE-401

Dykkar referanse:

Dato:  
22.09.2014

## **SAMARBEID OG ARBEIDSMILJØ I EINING FOR PLEIE OG OMSORG**

Under utvalet sitt kvarter i møtet i administrasjonsutvalet 10.9.2014 tok Fagforbundet v. Heidi Gjerde og Wenche Håhjem opp ein del problemstillingar knytt til samarbeidet mellom leiinga i pleie- og omsorgseininga og Fagforbundet. Det vart og vist til utfordringar i høve til arbeidsmiljøet for tilsette.

Rådmannen fylgjer opp dette m.a. ved å be leiinga i pleie og omsorg koma med sitt syn på korleis de opplever samarbeidet med Fagforbundet, og evt. om det er forslag til tiltak for å gjera dette betre. I møtet vart det konkret peika på situasjonen no rundt førebuinga til mellombels drift. Det vart m.a. sagt at Fagforbundet ikkje får informasjon om det som skjer og at dei ikkje har vore med i arbeidet med oppsetjing av turnus.

Fagforbundet ga uttrykk for at dei var bekymra for arbeidsmiljøet i pleie og omsorg. Det vart sagt at mange tilsette føler seg lite ivaretekne når dei tek kontakt med leiinga, t.d vart dei berre svar med ” at dette er bestemt”.

Me står no midt oppe i ein svært krevjande periode. For at me skal lukkast i den prosessen me no går inn i er det svært viktig at det er eit godt samarbeid mellom leiinga og dei tillitsvalde. Slik Fagforbundet skildrar samarbeidet, ser rådmannen at det er naudsynt med eit dialog for å få rydda opp i evt. mistydingar om roller m.m. Me meiner også at sidan Fagforbundet har vald å ta tema opp i administrasjonsutvalet er det rett å fylgja saka opp ved å gje leiinga ved pleie og omsorg høve til å gje sitt syn på dei problemstillingane som vart tekne opp i møtet. Svaret vil verta lagt fram for administrasjonsutvalet i neste møte.

Med helsing

Tone Ramsli  
rådmann

Jan Erik Boge  
rådmann



Tone Ramsli  
Samnanger kommune

5650 TYSSE

Vår referanse:  
13/543/14/7082/PLO/GLH

Arkivkode:  
FE-401

Dykkar referanse:

Dato:  
26.11.2014

## **SVAR ANG SAMARBEID OG ARBEIDSMILJØ I EINING FOR PLEIE OG OMSORG**

Syner til brev datert 22.09.14 med spørsmål knytt til utvalet sitt kvarter i administrasjonsutvalet 10.09.14. Her hadde Fagforbundet v Heidi Gjerde og Wenche Håhjem teke opp problemstillingar knytt til samarbeidet mellom leiinga i pleie- og omsorgseininga og Fagforbundet. I tillegg vart det synt til utfordringar knytt til arbeidsmiljøet for tilsette.

### **Samarbeid**

Me opplever at eininga har eit ryddig/formelt forhold til samarbeid med tillitsvalte. Den 17.03.14 signerte partane samarbeidsavtale (vedlegg 1).

Eininga har faste møte med verneombod og tillitsvalte. I arbeidet med planlegging av ny sjukeheim og mellombels drift har møta vore hyppigare.

Leiarane i eininga er samd i at avtalen ikkje har vore praktisert godt nok i det daglege, og at det er grunn til å drøfta korleis eininga er best tent med samarbeidet.

### **Turnusarbeid**

I samband med mellombels drift vart det lagt planar for nye grunnturnusar. Som vanleg møttes partane til drøftingar av turnusavtalar. Partane signerte avtalen 26.06.14 (vedlegg 2) Avtalane er eit grunnlag for kva reglar leiarane skal nytta når dei lagar turnus. Her ligg både sentrale og lokale føringar. Sjølve produseringa av ny 6 vekers grunnturnus ligg hjå leiarane. Formell dialog med Fagforbundet var;

- \* Oppseiing av turnusar datert 02.06.14
- \* Mail ut med forslag til turnusavtale 18.06.14
- \* Turnusavtale signert med Fagforbundet og NSF 26.06.14
- \* Fagforbundet fekk sjå forslag til bemanningsplan. Fagforbundet meldte attende på mail 24.06.14 innspel og underteikna svarte på mail 26.06.14.
- \* Fagforbundet fekk mail datert 09.09.14 der me oppmuntra til innspel.
- \* Ferdige turnusar vart kontrollerte av Fagforbundet og signerte 25.09.14 og 09.10.14

### **Informasjon om mellombels drift**

Det har vore gitt mykje informasjon i tida fram mot mellombels drift. Informasjon har vore gitt både til tillitsvalte og tilsette. Arbeidet med planlegginga vart teken opp att våren 2013.

08.04.13 - Møte i arbeidsgruppa ”mellombels drift” ( der HTV i Fagforbundet deltok). Møtet var saman med teknisk og bedriftshelsetenesta for å vurdere kva alternativ kommunen hadde for lokale.

21.03.14 - Drøftingsmøte i Vaksdal. (HTV i Fagforbundet deltok)

26.03.14 – Infobrev/statusrapport til tilsette vart hengt opp på avdelingane.

10.04.14 – Møte i arbeidsgruppa. (HTV deltok). Tema var; info ut til pårørande, planleggje fellesmøte for tilsette, fordeling av personale.

23.04.14 – Felles infomøte for alle tilsette.

14.05.14 – Informasjonen som stod i Samningen signert Brigte Olav Gåsdal og Tone Ramsli vart kopiert til alle tilsette samt hengt rundt på avdelingane.

11.06.14 – Informasjon/oppsummering etter møte i Vaksdal. Hengt opp på avdelingane samt sendt til deltakarane. Tema; Areal, mat/kjøkken, resepsjon/telefoni, arbeidsstove, bårerom/kapell, medisinske forbruksvarer, medisin, legeteneste, IKT, parkering, vaktmeister, vaskeri, sengetøy/arbeidskle, mm. Diverre fekk me ikkje lagt til rette for at HTV deltok i dette møtet. HTV fekk referat.

19.06.14 – Felles informasjonsmøte for alle tilsette.

03.09.14 – Informasjon/statusrapport frå plo leiar til alle ( sendt på mail til alle + hengt opp) Tema; Turnus, flytting frå Hamnahaugen, fordeling pasientar, plassering og leiging ved dei ulike stadane, dagsenter, lager, middagslevering og bilar.

15.09.14 – Sendt ut møteplan for siste innspurt før utflytting med tilbod om møteplass (vedlegg 3). Lagt inn møte med tillitsvalte kvar måndag. Fagforbundet har møtt på nokre få møte.

19.09.14 – Informasjon/statusrapport til alle tilsette. Tema; Turnus, info pas/pårørande, Hamnahaugen, Vaksdal, boss, merking av tøy, bilar/felleskjøring.

Eg har i oversikten teke med info direkte til Fagforbundet samt til tilsette. Dei to som er HTV er og tilsette i eining for pleie og omsorg og dei er og plasstillitsvalde.

Informasjon er utfordrande og eg opplever at leiarane i eininga har prøvd å ta alle med og dela den informasjonen me til ei kvar tid har hatt. Informasjonsbehovet hjå tilsette er svært stort. Ofte har det også vore etterspurd informasjon som ikkje leinga har hatt. Delar av kritikken om mangelfunn informasjon har gått på drifta i Vaksdal. Denne informasjonen hadde ikkje leinga tilgjengeleg før ein faktisk skulle ta i bruk lokala på Vaksdal.

### **Arbeidsmiljø i eininga**

Eit godt arbeidsmiljø handlar både om relasjonar mellom ein/fleire tilsette samt mellom tilsett og leiar. Det er viktig å ta på alvor begge desse relasjonane.

Er det tilsette som ikkje har det bra, skal dette meldast vidare og takast tenesteveg. Eg som leiar har ikkje fått melding om at det er tilsette som ikkje har det bra. I tilknytning til at eg fekk melding om det som var teke opp i administrasjonsutvalet har eg teke kontakt med verneombod for å høyra om han var kjend med at det var dårleg arbeidsmiljø i eininga. Han hadde heller ikkje fått meldingar om at det var tilsette som opplever arbeidsmiljøet som dårleg. Det tilseier ikkje at det ikkje kan vera tilsette som opplever problematiske situasjonar. Så lenge dette ikkje vert meldt frå, om er det ikkje mogleg å gripa fatt i det.

Leinga i eining for pleie og omsorg beklagar at Fagforbundet vel Administrasjonsutvalet for slik informasjon. Me tek utgangspunkt i at både eventuelle utfordringar knytt til samarbeid og arbeidsmiljø saker skal takast tenesteveg.

Me ønskjer at Rådmannen tek initiativ til eit samarbeidsmøte mellom leinga i eining for pleie og omsorg og Fagforbundet Samnanger.

Med helsing



Grete Lill Hjartnes  
pleie- og omsorgsleiar

Vedlegg;  
Samarbeidsavtale  
Turnusavtale  
Møteplan



SAMNANGER KOMMUNE  
Eining for pleie og omsorg

## SAMARBEIDSAVTALE

(avtale)

mellom

*Samnanger kommune v/Eining for pleie og omsorg (arbeidsgjevar)*

og

*Norsk Sjukepleiarforbund Samnanger og Fagforbundet Samnanger*

om

### HOVEDAVTALEN Del B § 3-1

**KS- området**

**01.03.14 – 01.03.15**

#### § 3 Arbeidsgiver og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

#### § 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte

- a) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.
- b) Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/ fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen. Ved desentralisert fullmaktsnivå, avholdes egne informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivå.
- c) Ved endringer og omstillinger

#### *Hovedavtalen – Del B Kommuner og fylkeskommuner 23*

- i kommunen fylkeskommunen/bedriften
  - mellom kommuner/fylkeskommuner
  - ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne, skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.
- d) Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:
    - ledige og nyopprettede stillinger
    - prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater.
  - e) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.
  - f) De tillitsvalgte skal meddeles hvilke arbeidsgiverrepresentanter på ulike nivåer de skal rette sine henvendelser til.
  - g) Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.
  - h) Arbeidsgiver skal i samarbeid med de tillitsvalgte ansatte prioritere tiltak for et inkluderende arbeidsliv.
  - i) I de tilfeller det føres drøftinger eller forhandlinger mellom partene, skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll. I forhandlingsprotokoll skal hjemmelsgrunnlaget fremgå.

**Grunnprinsipp for samarbeid:**

- Arbeide for eit god arbeidsmiljø i eininga.
- Samarbeid begge vegar.
- Involvere plasstillitsvalte.
- Nytte plasstillitsvalte i saker som omhandlar dagleg problemstillingar/utfordringar.
- Nytte hovudtillitsvalte i overordna saker.
- Tillitsvalte har sjølv ansvar for å søkje råd innad i organisasjonen ( mellom plass-/og hovudtillitsvalte).
- Forskjell på informasjon/orientering og drøfting ( I nokre tilfeller treng arbeidsgjevar kun informere om det som er bestemt, medan i andre saker skal det være drøftingar/samarbeid mellom arbeidsgjevar og tillitsvalte).
- Alle partar må være på nett og jamleg sjekke e-post.
- Tillitsvalte må sjølv melde til arbeidsgjevar når dei har behov for tilrettelegging for å utføre oppgåver knytt til tillitsvervet ( t.d godkjenning av turnusar).
- Begge partar bør ha forslag til løysingar når saker vert tekne opp.
- Når ein er samd om tiltak skal desse presenterast ut til tilsette som eit felles tiltak.
- Avdelingsleiarane skal ha jamlege møter med tillitsvalte for i lag å drøfte utfordringar/endingar/evaluere prosjekt mm.

**6 møter mellom partane i løpet av året ( fastsett tema i januar og august) :**

**Januar:**

- Utlysning etter ferievikarar.
- Informasjon om vedteke budsjett.
- Opplæringsfokus for inneverande år.
- Evaluering av jul.

**August:**

- Oppsummering etter sommaren.
- Ferieskilje neste sommar.
- Innspel til neste års budsjett.
- Starte arbeidet med ny turnus. Planleggje framdrift.

**Dome på tema i dei andre mota kan være:**

- Reglar for tildeling av ekstravakter.
- Kompetansebehov/kurs/oppøring
- Ajourhald.
- Generell informasjon.
- IA bedrift.
- Sjukefråvær og oppfølging av sjukemeldte.
- Samarbeid med eksterne leverandorar. Td. Acos, Orange Helse

**Praktisk samarbeid:**

**Avd.leiar og plasstillitsvalte:** ( der det ikkje er plasstillitsvalt må hovudtillitsvalt nyttas)

- Utarbeiding av grunnturnus. Avd.leiar og tillitsvalt skriv turnusen. Tillitsvalte godkjenner turnusen.
- Endringar på turnus. Ved små endringar i samarbeid med den tilsette vil det være nok å orientere tillitsvalt om dette.
- Fordeling/godkjenning av ferie.
- Personalsaker ( der det er behov for at plasstillitsvalt er orientert td. tilrettelagde turnusar, spesielle avtaler knytt til sjukemeldingar, personalsaker med meir)

- Utlysningar. Drøft med tillitsvalt kva behov ein ser i eininga og korleis ein skal lyse ut. Viktig å ha informasjon om kva dei tilsette ynskjer. Er det kjent at nokon ynskjer større stilling. Skal ein lyse ut internt eller eksternt?
- Tilsetjingar. Avd.leiar skal informere tillitsvalte om kven som er tilsett og har takka ja til utlyste stillingar. Tidspunkt for oppstart vil og være viktig informasjon.
- Arbeidsmiljosaker.
- Bemanningsbyrå.
- Nye lover/Endringar.

**Avd.leiar/hovudtillitsvalt:**

- Større personalsaker.

**Pleie og omsorgsleiar/ plasstillitsvalte:**

- Turnusavtale.
- Arbeidsmiljosaker.
- Sjukefråvær.

**Pleie og omsorgsleiar/hovudtillitsvalt:**

- Turnusavtalar. Plasstillitsvalte er med i droftingane. Hovudtillitsvalt signerer.
- Tilsetjingsmote.
- Planarbeid. Her vil ein til ei kvar tid vurdere kven som skal være representanten frå organisasjonen.
- Samarbeid med Fusa vidaregåande skule.
- Omstillingar/Storre endringar.

**NB! Samarbeidsavtalen skal evaluerast i kvart januarmote.**

17/3-14  
Stad/dato

Grete Lill Hjartnes  
Grete Lill Hjartnes  
Pleie- og omsorgsleiar

Janne Drevsjo  
Janne Drevsjo  
Avd.leiar gruppe Sor

Reidun Abotnes  
Reidun Abotnes  
Avd.leiar gruppe Nord

Birthe SkaMoum  
Birthe SkaMoum  
Koordinator for funksjonshemma

Janne Drevsjo  
Janne Drevsjo  
Hovudtillitsvald NSF

Wenche Håhjem, Mette Sofie Aldal  
Wenche Håhjem/Mette Aldal  
Hovudtillitsvald Fagforbundet

Wenche Håhjem, Mette Sofie Aldal  
Wenche Håhjem/Mette Aldal  
Plasstillitsvald gr Nord/Sor

Asta Christine Risnes  
Asta Christine Risnes  
Plasstillitsvald Haga/Skottabakken



## Turnusavtale (mellombels drift)

Den **26.06.14** vart det halde forhandlingsmøte mellom **Sannanger kommune** og **Fagforbundet** om turnusavtale for hjelpepleiarar, omsorgsarbeidarar, helsefagarbeidarar og assistentar på Vaksdal sjukeheim, Hamnahaugen og i heimetenesta.

Avtalen er inngått med heimel i arbeidsmiljøloven kap 10.

Partane vart samd om ny turnusavtale.

Merknad: Eining for pleie og omsorg skal ut i mellombels driftsperiode frå **22.09.14** ( ca 18 månadar) I denne perioden vil personalgruppa verte delt mellom Vaksdal sjukeheim, Hamnahaugen og heimetenesta.

Turnusane vert delt og tilsette vil ha utgangspunkt i ein arbeidsstad.

Me går attende til 6 vekers turnus. Det er naudsynt å kunne endre turnusane viss me ser at måten me arbeider på er lite funksjonell.

Merknad: Datoen er sett til 22.09.14 men kan verta utsett om det tek tid å lage plass i Vaksdal. Skulle det skje eller at det av andre grunnar ikkje vert bygging held me fram i gjeldande turnus fram til den går ut eller ny tre i kraft.

Definisjonar:

1. Turnusavtalen er basert på gjennomsnittsberekning av alminnelig arbeidstid, jf aml § 10-5 (2). Alminnelig arbeidstid kan maksimalt setjast til 9,25 timer ( gjeld nattevakter) i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dagar. Perioden for gjennomsnittsberekning av arbeidstida er 52 veker. Viss det er aktuelt med lengre vakter eller andre turnusordningar må ein skrive eigene avtalar på det.
2. F1-dagen er på 35 timer, jf aml 10-8 (2) og skal for dei med 50% stilling og oppover fortrinnsvis leggst på siste fridag før arbeidshelg. For dei under 50% kan ein leggje F1 dagen til dag tidlegare i veka.
3. Døgnskilje vert sett til kl. 24.00 og vekeskilje vert sett til søndag kl. 24.00.
4. Partane er samd om å fråvike bestemming om kviletid etter § 10-8 (1), slik at daglig arbeidsfri settes til 8,5 timer i løpet av 24 timer ( færrest mogeleg vakter dei ein går av 22.30 og må på igjen kl 07.00).
5. Lunsjen skal avtalast på morgonmøtet ( markerast på dagarket). Pause er medregna i arbeidstida på kvelds-, helge- og nattevakter, jf aml § 10-9.
6. I utgangspunktet skal tilsette ikkje arbeide på raude dagar. Med døgkontinuerleg drift må likevel nokon arbeide. Tilsette skal ha minst halvparten av dei raude dagane fri.

I periodar med raude dagar tek me ut høgtidsturnus.

Tilsette vil få to alternativ:

alternativ 1: Berekning av helge- og høgtidsfritid gjennomføres etter arbeidsmiljølovens § 10-8 (4). Det vil då være mogeleg å inngå avtale om å samle fleire (raude) arbeidsdagar etter kvarandre for så å ha fleire fridagar etter kvarandre.

alternativ 2: Berekning av helge- og høgtidsfritid gjennomføres etter arbeidsmiljølovens § 10-8 (4). 2 setning. Det vil då ikkje være mogeleg å inngå avtale om å samle fleire (raude) arbeidsdagar etter kvarandre for så å ha fleire fridagar etter kvarandre.

Fagforbundet er samd i at medlemmene skal kunne velje mellom alternativ 1 og 2.

7. Turnusen kan skriftleg seiast opp av partane med 3 månadar varsel. Viss varslingsfristen ikkje vert halden; skal tilsette ha betalt med forskyvd arbeidstid inntil ny turnusplan har vore kjent for medlemmane i 1 måned. Ny turnusplan skal utarbeidast i samarbeid med Fagforbundets tillitsvalte ut frå reglane i arbeidsmiljølova §§ 10-3 og 10-5. Ny avtalt turnusplan skal gjerast kjent for arbeidstakarane i god tid og underskrevet av partane seinast 1 måned før den vert sett i verk.
8. Ferieval: Utgangspunktet er at alle kan ynskja det dei vil, men om det ikkje går, blir ferien motsett av føregåande år.
9. Utrekning av ferie: Tilsette har rett på ferie 5 eller 6 veker ( dei over 60 år). Me ønskjer minst 3 veker samanhengande ferie.  
Td:  
Vanlege tilsette: 29 vakter ( ser kor mange vakter som er i grunnturnusen) /6 veker x 5 veker = 24 vakter  
Dei over 60 år: 29 vakter ( alle vaktene ein har i grunnturnusen).
10. Helger: I løpet av 3 år har ein rett til 2 år med 2 frihelger i ferien og 1 år med 1 frihelg i ferien. Me byrjar på "0" frå 2005.  
Dei over 60 ha rett på to helger fri kvart år.  
Dei som går i bufferstilling vil få 1 ekstra helg ferie kvart 3.år.
11. Når ein tek ekstra vakter kan ein ta timane ut i avspasering. Det vil vere mogeleg å opparbeid seg inntil 45 timar + tid og 14 timar minustid. Avspasering etter avtale – utgangspunkt er utanom ferie og høgtider. Vakter ein kan setje i timebank er F5 vakter, overtidstimar og vanlege ekstravakter ein tek. Alle +/- timar skal avsluttast innan 1 november ( lønsutbetaling i desember). Plusstimar vert utbetalt og minustimar vert trekt frå løn. Seniortimar kan stå i banken og kjem i tillegg til den grensa som er sett for +/- timar. NB! Dagvakt for dagvakt. Kvardag for kvardag. Arbeider den tilsette inn ei dagvakt kan den takast ut i dagvakt. Arbeider den tilsette inn ei kveldsvakt kan vakta takast ut på dag og ein får utbetalt kveldstillegget. Ei helgevakt kan takast ut i fri på kvardag og den tilsette få utbetalt laur-/søn tillegget.
12. Alle tilsette vil få ut eit skjema der dei kan skrive ned ønskjer.
13. Tal seinvakter i eininga er ulike. I mellombels drift kan det og vere slik. Likevel viktig med ein rettvis fordeling på kvar arbeidsplass. Fordelingsnøkkelen skal utarbeidast i samarbeid med tillitsvalte.
14. Er det ledige vakter når turnusplanen føreligg skal tillitsvalte signere avtalen viss arbeidsgjevar har ein tilfredsstillande plan for å dekke vaktene. Planen skal innehalde tiltak som: utlysning av ledige stillingar, faste vikarar, sommarvikarar og dialog med vikarbyrå.

**Underskrift 1:** Partane er samd i at punkta over er grunnlaget for utarbeiding av ny 6 vekers turnus for mellombels driftsperiode.. Avtalen er bindande for begge partar og avtalen skal signerast for arbeidet med å skrive ny turnusplan tek til.

Dato: 26/6-14

Gro Liljeberg S.  
Arbeidsgjevar  
Pleie og omsorgsleiar

Wenche Håhjem

Fagforbundet

**Underskrift 2:** Partane har kontrollert årsplanane som er utarbeidd og er samd i at dei er laga ut frå avtalen som står i punkt 1 – 15 over og som partane har signert i forhandlingsmøte.

**Turnus Hamnahaugen:**

Dato: 25/9-14

Janne Dreosjo  
Avdelingsleiar for institusjon

Wenche Håhjem

Fagforbundet

**Turnus Vaksdal:**

Dato: 25/9-14

Janne Dreosjo  
Avdelingsleiar for institusjon

Wenche Håhjem

Fagforbundet

**Turnus Heimetenesta:**

Dato: 9/10-14

Reidar Abotnes  
Avdelingsleiar for heimetenesta

Mette - Sofie Aldref

Fagforbundet

# Planlegging mellombels drift og utflytting

## Møter

OBS! Denne gjeld som innkalling til møtene!!!!

	Ansvarlig	Tid		Sept	Okt	Nov
<b>FLYTTEMØTE (felles)</b>	Plo-leiar	18.00-20.00		30		
<b>Stabsmøte</b>	Plo-leiar	12.00-15.00			13.	
<b>Plasstillitsvalt./ Verneo.</b>	Plo-leiar	13.00-14.00		22.29.	6.20.27.	
<b>Arbeidsgruppa</b>	Plo-leiar	13.00-14.45		18.	16.	
<b>Teknisk</b>	Plo-leiar	09.00-11.00		18.		
<b>IKT</b>	Plo-leiar	10.00-11.30		15.		
<b>INSTITUSJON</b>	Janne					
<b>HEIMETENESTA</b>	Reidun					

**Flytttemøte:** Alle

**Stabsmøte:** Dei som har budsjettansvar + Reidun N , Anne Mette S og Marit L

**Tillitsvalte/verneomb.:** Verneombod, Plasstillitsvalte, avd. leiarar og Plo-leiar  
( fint om Siv-Merete kan delta)  
Møteplass der ein kan oppdatere kvarandre på status.

**Arbeidsgruppa:** Janne, Reidun, Wenche H, Siv-Merete, Åse, Odd og Grete Lill

**Teknisk:** Endre, John Inge, Åse, Tone R, Janne, Reidun og Grete Lill  
(må kanskje ha fleire møter)

**IKT:** Jostein, Janne, Reidun, Birthe, Anne Mette og Grete Lill

**Institusjon:** Siv-Merete, Wenche Steinsland, Nina Drevsjø, Marit Trengereid, Bjørg Eikestad, Odny Drevsjø og Janne

**Heimetenesta:** Wenche Håhjem, Mary T Bjørnås, Anne Karin Røsseland, Heidi Arnesen, Elin Sakstad og Reidun A  
NB! Her har gruppa hatt møte og lagt planar. Vidare møter vert i mindre grupper knytt til enkelt områder.

Timar du møter på fritida vert ført i timebank.

NB! HUGS Å LES INFORMASJON SOM HENG RUNDT PÅ TAVLENE!

Grete Lill  
15.09.2014





## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FE-502
<b>Arkivsaksnr:</b> 14/703	<b>Løpenr:</b> 14/7046
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	03.12.2014	011/14	JEB

### INNØRING AV ORDNING MED LØNSTILLEGG TIL TILSETTE MED 16 ÅRS LØNSANSIENNITET

#### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Det vert med verknad frå 01.01.2015 innført ordning med lønstillegg på 4.000 kroner (i full stilling) til tilsette i HTA kapittel 4B som har 16 års lønsansiennitet eller meir.

Ordninga gjeld ikkje for tilsette som er løna etter HTA sin lønstabell for stillingar utan særskilt krav om utdanning, fordi denne gruppa har sentralt bestemt minsteløn/lønsopprykk ved 20 års lønsansiennitet.

Tilsette som fekk 4.000 kroner i lønstillegg (i full stilling) for 16 års lønsansiennitet i dei lokale lønsforhandlingane hausten 2015, får ikkje auka dette tillegget 01.01.2015.

Punkt 7.3.5 i lønspolitisk plan for Samnanger kommune vert endra til:

*Tilsette i HTA kapittel 4B får eit lønstillegg på 4.000 kroner (multiplisert med stillingsstorleik) ved 16 års lønsansiennitet.*

*Dette gjeld ikkje for tilsette i stillingar utan særskild krav til utdanning, fordi denne gruppa har reglar i hovudtariffavtalen om minsteløn (lønsopprykk) ved 20 års lønsansiennitet.*

#### Dokument som ikkje er vedlagt:

Hovudtariffavtalen

Lønspolitisk plan for Samnanger kommune

**Kva saka gjeld:**

Ved revisjonen av lønspolitisk plan for Samnanger kommune i september 2014, vart følgjande nye lønsmål innført (pkt. 7.3.5 i planen):

*Tilsette i HTA kapittel 4B bør få eit lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet.*

*Dette gjeld ikkje for tilsette i stillingar utan særskild krav til utdanning, fordi denne gruppa allereie har ein lønssstige med lønsopprykk ved 20 års lønsansiennitet.*

I dei lokale lønsforhandlingane hausten 2014 vart det gjeve eit lønstillegg på 4.000 kroner (i full stilling) for 16 års lønsansiennitet til dei fleste tilsette som er i den aktuelle gruppa. Tillegget vart berre gjeve til fagorganiserte, ikkje til uorganiserte. Verknadsdato for lønstillegget var 01.07.2014. Utgiftene vart belasta potten for dei lokale lønsforhandlingane.

Under dei lokale lønsforhandlingane signaliserte kommuneadministrasjonen at lønstillegg på 4.000 kroner også bør gjevast til tilsette i HTA kapittel 4B som ikkje hadde 16 års lønsansiennitet per 01.07.2014, men som snart kjem opp i 16 års lønsansiennitet. Lønstillegget bør gjevast frå og med den månaden den tilsette kjem opp i 16 års lønsansiennitet. Dette tillegget kan ikkje belastast potten for lokale lønsforhandlingar.

Dersom det ikkje vert innført ei slik ordning som er skissert i førre avsnitt, må lokalt lønstillegg for tilsette med 16 års lønsansiennitet (tilsette som oppnår 16 års lønsansiennitet etter 01.07.2014) forhandlast om neste gong det er lokale lønsforhandlingar for tilsette i HTA kapittel 4B. Dette vert truleg ikkje før hausten 2016. Verknadsdato for lønstillegg i desse forhandlingane vil truleg vera våren/sommaren 2016.

Kommuneadministrasjonen foreslår at det med verknad frå 01.01.2015 vert innført ordning med lokalt lønstillegg på 4.000 kroner (i full stilling) for tilsette i HTA kapittel 4B som har 16 års lønsansiennitet. Ei slik ordning vil måtte gjelda både fagorganiserte og uorganiserte arbeidstakarar. Kommuneadministrasjonen har vore i kontakt med KS Medlemsservice vedrørende dette spørsmålet, og KS har opplyst at kommunen ikkje har høve til å ha ulike lønsordningar for fagorganiserte og uorganiserte. (Det er berre i lokale lønsforhandlingar det er høve til å skilja lønsmessig mellom fagorganiserte og uorganiserte).

**Vurderingar og konsekvensar:**

Innføring av ordning med lønstillegg på 4.000 kroner for tilsette i kapittel 4B ved 16 års lønsansiennitet med verknad frå 01.01.2015 vil medføra ekstra kostnader for kommunen, men ikkje store kostnader.

Administrasjonsutvalet har mynde til å gjera endringar/justeringar i del II av lønspolitisk plan (administrativ del), og kan derfor gjera vedtak om innføring av ordning med lønstillegg ved 16 års ansiennitet.



---

## Informasjonsnotat / orientering

---

**Til:**

Marit Aksnes Aase

**Frå:**

Tone Ramsli

**OM FRAMLEGGET OG ARBEIDET MED NY ORGANISERING - INFORMASJON  
TIL ADMINISTRASJONSUTVALET***Saknr/Journalnr*  
14/219/14/7147/ASK/TR*Arkivkode*  
FE-030*Dato:*  
27.11.2014

Rådmannen er i slutfasen med prosjektet ny organisering av kommunen. Framlegget har vore ute på høyring og det er kome inn ein del merknader som no er til vurdering. Formannskapet fekk ein orientering om arbeidet i møte den 20.11.2014.

Pr. d.d. ser rådmannen for seg ei organisering fortsett med to nivå, men der rådmannsnivået vert delt opp på 4 sektorleiarar – der den eine av dei er assisterande rådmann. Det vert henta oppgåver frå einingsnivå til rådmannen. Arbeidsfordelinga mellom sektorleiar/rådmann og einingsleiar er ikkje heilt avklara. Dette vil verta arbeidd vidare med gjennom at det skal utarbeidast konkrete stillingsomtalar. Det vil og verta arbeidd med å få på plass leiaravtalar der det konkret vil verta sett årsmål.

Det er ei utfordring å få til den nye organiseringa innan dei gitte ressursane. Me ser for oss ei gradvis innføring av ny organisering slik at økonomien ikkje vert ei utfordring i 2015.

Førebels framlegg til organisasjonskart fylgjer som vedlegg.

Vedlegg:  
organisasjonskart.docx

