



Fedje kommune

Innkalling av Formannskapet

Møtedato: 04.12.2018
Møtestad: Slissøyna/skarvøyna
Møtetid: 17:15 - 19:15

Strategigruppa for IKT Nordhordland kjem og informerer.
Eventuelle forfall må meldast til Signe Råheim per tlf. 56 16 51 01, sms til 458 19 536
eller per epost til signe.raheim@fedje.kommune.no

Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.

Sakliste

Saknr	Tittel
116/18	Godkjenning av møteinnkalling og sakliste
117/18	Godkjenning av møtebok
118/18	Revisjon av personalplan for Fedje kommune: Nedbemanningskriterium
119/18	Delegerte saker
120/18	Delegerte saker teknikk og miljø
121/18	Delegerte saker personal
122/18	Fritåk frå verv i ungdomsrådet og godkjenning av nytt mellombels ungdomsråd
123/18	Møteplan 1.halvår 2019

27. november 2018

Stian Herøy
møteleiar

Signe Råheim
sekretær



Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Signe Råheim	FE - 033	18/527

Saksnr	Utval	Type	Dato
116/18	Formannskapet	PS	04.12.2018

Godkjenning av møteinnkalling og sakliste

Saksutgreiing:

Forslag til vedtak:

Møteinnkalling og sakliste vert godkjent.



Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Signe Råheim	FE - 033	18/527

Saksnr	Utval	Type	Dato
117/18	Formannskapet	PS	04.12.2018

Godkjenning av møtebok

Saksutgreiing:

Forslag til vedtak:

Møtebok frå sist møte vert godkjent.



Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Dagrun Gunnarson	FA - A10	18/495

Saksnr	Utval	Type	Dato
	Kommunestyret	PS	
118/18	Formannskapet	PS	04.12.2018

Revisjon av personalplan for Fedje kommune: Nedbemanningskriterium

Vedlegg:

Referat frå drøftingsmøte 22.11.2018

Referat frå drøftingsmøte 02.11.2018

Nedbemanning i oppvekstsektoren - prosess

Saksutgreiing:

For å gjennomføre naudsynt nedbemanning i Fedje barnehage, er arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane samde om at nedbemanningskriteria i Personalplan for Fedje kommune bør verte reviderte.

Bakgrunn

Fedje barnehage har 5,8 årsverk tilsette no, og har behov for same talet på årsverk neste år for å gje same tilbod som i år. Me har pr 01.01.19 9,5 årsverk tilsett i Fedje kommune med arbeidsplass f.t. Fedje barnehage. Det er to grunnar til det:

1. Pedagognormen. Me tilsette ein barnehagelærer i «overpost» (ho var opprinneleg vikar), fordi me mangla pedagogar – me hadde tre tilsette pedagogar, alle var i permisjon eller hadde anna langvarig fråvær.
2. Ny regel i arbeidsmiljølova om fast tilsetting etter 3 år i samanhengande vikariat (aml § 14-9 (6)). Regelen kom i 2015, og som følgje av det vart 3 vikarar å rekne som fast tilsette i 2016. I løpet av våren 2019 kjem dei dei var vikarar for tilbake etter lengre sjukmeldingar eller permisjonar.

I rådmannen sitt framlegg til budsjett for 2019, ligg det inne lønnsmidlar for 5,8 årsverk i barnehagen. Kommunestyret kan endre dette i si handsaming. Men det tek nokre månader å gjennomføre ein lovleg og ryddig nedbemanningsprosess, difor har partane allereie starta på det før kommunestyret har gjort sitt budsjettvedtak, med atterhald om at vedtaket vert i tråd med innstillinga frå rådmannen. Viss me ventar på budsjettvedtaket før me startar dei overordna drøftingane, klarar me kanskje ikkje å få på plass nedbemanninga før nærmare sommaren 19. Det medfører i så fall at barnehagen må kutte fleire årsverk, og då også i tilbodet.

Det er eit felles ønske mellom partane om å få til innskrenking av talet på tilsette gjennom friviljuge løysingar. Men me veit ikkje om det vert tilstrekkeleg. Difor handsamer me dette som ein ordinær nedbemanningsprosess slik at me har ein ryddig prosess, der tilsette, leiarar og politikarar kan vere trygge på at me følgjer lovar og reglar.



Fedje kommune

Hittil har partane gjennomført følgjande:

1. Kartlegging av behov i barnehage og skule 2019: Kor mange stillingar og kva for kompetanse?
2. To drøftingsmøte med alle fire hovudtillitsvalde i Fedje kommune. Referat ligg vedlagt.
3. Informasjonsmøte i barnehagen for alle tilsette i barnehagen, samt assistentar og fagarbeidarar i skule og SFO. Informasjon om situasjonen med for mange tilsette, nedbemanningskriterium og nedbemanningsprosess.
4. Rektor, styrar og personalleiar har hatt gjennomgang av mellombelse stillingar i oppvekstsektoren: Barnehage/skule/SFO/vaksenopplæring.

Oversikt over heile prosessen ligg vedlagt.

I drøftingsmøta med hovudtillitsvalde var det semje mellom partane om at nedbemanningskriteria i Personalplan for Fedje kommune i dag ikkje gjer det mogleg å lovleg nedbemanne der me har behov for det. I dag står det følgjande:

Nedbemanningskriterium

(K 44/09 og ADK 50/09 + 62/09)

- Vikariat / prosjektstillingar går først.
- Gje informasjon om AFP – ordninga.
- Arbeidsgjevars behov for utdanning på arbeidsstaden må ivaretakast innafor gjeldande regelverk.
- Ansiennitet for nedbemanning skal definerast som samanhengande tenestetid i Fedje kommune. Det vert å forstå som følgjande:
 - Nedbemanning skal skje innafor Fedje kommune som eit verksemdsområde. Tilsette med lik avslutta relevant utdanning skal samanliknast.
 - Ansiennitet = Fast tilsetjing + vikar m/kontrakt i Fedje kommune.

Ansiennitet vert rekna i år, uavhengig av stillingsstorleik.

Ansiennitet er samanhengande teneste i Fedje kommune sett under eitt. Innvilga permisjon gjev ikkje avbrot i samanhengande tenestetid.

- Ved elles like vilkår vil vurderingar av kven som er best eigna vera ein faktor.

Prosedyre for å gjennomføre vedtak om nedbemanning og omplassering er å forstå som følgjer: Nedbemanningskriteria vert nytta til å peike ut den overtallige. Om den overtallige kan omplasserast, skal han/ho få tilbod om ledige stillingar i Fedje kommune i tråd med nedbemanningskriteria. Om det er naudsynt med nedbemanning, skal den/dei med kortast ansiennitet i kommunen seiast opp. Den/dei som vert utpeika som overtallig, skal få tilbod om dei stillingane som då vert ledige.

Vurdering

Partane er samde om at nedbemanningskriteria slik dei er i dag er relevante, men ønskjer to endringar:

1. Dei fire første punkta vert nummererte, slik at det er tydeleg kva for rekkefølge prosessen skal følgje. Dette er gjennomført i den prosesslista som partane er samde om, og er så vidt me kan forstå



Fedje kommune

også i tråd med korleis dette var meint når kriteria opprinneleg vart laga.

2.I Hovudtariffavtalen § 3.3 står det at «Ved innskrenking/rasjonalisering skal, under elles like vilkår, de med kortest teneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen (..) sies opp først, jf. Arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen del B § 1-4-1 (...)». I dagens personalplan står det i praksis at «innafor vedkomande arbeidsområde i kommunen» er å forstå som heile kommunen – sjå 1.kulepunkt under strekpunkt 4.

I gjeldande rettspraksis skal i utgangspunktet heile verksemda vere utvelgingskrets (det området der ein finn ut kven som er overtallige), men dette kan avgrensast om det er sakleg grunn til det. Saklege grunnar kan vere driftsmessig ulempe, at partane er samde om det, at det avgrenser tida nedbemanninga strekk seg over o.a.

Arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane i Fedje kommune meiner at det ikkje er mogleg å gjennomføre lovleg nedbemanning utan å avgrense utvelgingskretsen:L

- I pleie og omsorg har me høgast «turn-over», og difor truleg dei tilsette med kortast ansiennitet. Men om me treng å nedbemanne t.d. 2 assistentstillingar i barnehagen utgjer det frå 160-200% stilling. For å omplassere, må me seie opp 4-8 assistentstillingar i pleie og omsorg. Dei dekker 4-8 helger i turnus. Om desse stillingane vert slått saman for å kunne omplassere assistentar frå barnehagen, vil 4-6 helger stå udekket. Det vil seie at det ikkje vert mogleg å drive tenesta pleie og omsorg forsvarleg. Me er difor samde om at det ikkje er praktisk mogleg å få til nedbemanning der me treng nedbemanning om heile kommunen er utvelgingskrets.
- Om me finn at t.d. 2 assistentar innan i reinhald har kortast ansiennitet, kan me seie opp desse to tilsette. Men me er i tvil om me då lovleg kan omplassere to barnehageassistentar til reinhald fordi det er vanskeleg å seie at det er innafor grunnpreget av stillinga. Det ligg berre innafor arbeidsgjevar sin styringsrett å omplassere tilsette innafor grunnpreget av stillinga. Me kan heller ikkje seie opp dei to tilsette i barnehagen, fordi dei har lenger ansiennitet enn andre i utvelgingskretsen viss heile kommunen er utvelgingskrets. På bakgrunn av dette er me samde om at me ikkje lovleg kan få til nedbemanning der me treng nedbemanning om heile kommunen er utvelgingskrets.

Alle partar er difor samde om at det er saklege grunnar til å avgrense utvelgingskrets for nedbemanning til oppvekstsektoren: Barnehage, skule, SFO, vaksenopplæring. Med oppvekstsektoren som utvelgingskrets er det både driftsmessig og lovleg mogleg å få til nedbemanning der me treng nedbemanning, nemlig i barnehagen.

Partane er uavhengig av dette framleis samde om at dei som vert utpeikt som overtallige, kan få tilbod om passende arbeid i heile kommunen, ikkje berre innafor utvelgingskretsen. Personalkontoret har starta med å halde att utlysingar av faste stillingar der det er mogleg at det kan vere passende arbeid for dei som vert overtallige.

Med denne grunngjevinga, er HTV Utdanningsforbundet, HTV Fagforbundet, HTV NSF, HTV Delta og arbeidsgjevar (representert ved styrar barnehage, rektor og personalleiar) er samde om at det er behov for å endre punktet «Nedbemanningskriterium» i Personalplan i Fedje kommune til:

- 1) Vikariat / prosjektstillingar går først.
- 2) Gje informasjon om AFP – ordninga.
- 3) Arbeidsgjevars behov for utdanning på arbeidsstaden må ivaretakast innafor gjeldande regelverk.



Fedje kommune

4) *Ansiennitet for nedbemanning skal definerast som samanhengande tenestetid i Fedje kommune. Det vert å forstå som følgjande:*

- *Nedbemanning skal skje innafor kvar sektor i Fedje kommune. Tilsette med lik avslutta relevant utdanning skal samanliknast.*
- *Ansiennitet = Fast tilsetjing + vikar m/kontrakt i Fedje kommune.*

Ansiennitet vert rekna i år, uavhengig av stillingsstorleik.

Ansiennitet er samanhengande teneste i Fedje kommune sett under eitt. Innvilga permisjon gjev ikkje avbrot i samanhengande tenestetid.

- Ved elles like vilkår vil vurderingar av kven som er best eigna vera ein faktor.

Prosedyre for å gjennomføre vedtak om nedbemanning og omplassering er å forstå som følgjer:

Nedbemanningskriteria vert nytta til å peike ut den overtallige. Om den overtallige kan omplasserast, skal han/ho få tilbod om ledige stillingar i Fedje kommune i tråd med nedbemanningskriteria. Om det er naudsynt med nedbemanning, skal den/dei med kortast ansiennitet i kommunen seiast opp.

Faste vurderingspunkt:

Folkehelse – det er viktig for helsa til dei tilsette og leiarane med ein ryddig og føreseieleg prosess

Miljø – ikkje relevant

Økonomi – nedbemanning er naudsynt for å halde budsjettet for 2019. Jo lenger ut i tid nedbemanningsprosessen strekk seg, jo fleire tilsette må me nedbemanne for å halde dei økonomiske rammene.

Konklusjon

Arbeidsgjevar og hovudtillitsvalde i Fedje kommune er samde om å be kommunestyret endre punktet «Nedbemanningskriterium» i Personalplan for Fedje kommune til at det er sektor som er nedbemanningsområde, ikkje heile kommunen.

Forslag til vedtak:

«Nedbemanningskriterium» i Personalplan i Fedje kommune vert endra til:

- 1) Vikariat / prosjektstillingar går først.
- 2) Gje informasjon om AFP – ordninga.
- 3) Arbeidsgjevars behov for utdanning på arbeidsstaden må ivaretakast innafor gjeldande regelverk.
- 4) *Ansiennitet for nedbemanning skal definerast som samanhengande tenestetid i Fedje kommune. Det vert å forstå som følgjande:*
 - *Nedbemanning skal skje innafor kvar sektor i Fedje kommune. Tilsette med lik avslutta relevant utdanning skal samanliknast.*
 - *Ansiennitet = Fast tilsetjing + vikar m/kontrakt i Fedje kommune.*

Ansiennitet vert rekna i år, uavhengig av stillingsstorleik.

Ansiennitet er samanhengande teneste i Fedje kommune sett under eitt. Innvilga permisjon gjev ikkje avbrot i samanhengande tenestetid.

- Ved elles like vilkår vil vurderingar av kven som er best eigna vera ein faktor.

Prosedyre for å gjennomføre vedtak om nedbemanning og omplassering er å forstå som følgjer:

Nedbemanningskriteria vert nytta til å peike ut den overtallige. Om den overtallige kan omplasserast, skal han/ho få tilbod om ledige stillingar i Fedje kommune i tråd med nedbemanningskriteria. Om det er naudsynt med nedbemanning, skal den/dei med kortast ansiennitet i kommunen seiast opp.



Elin Solbakk Øien

Referansar:

Dykkar:

Vår: 18/495 - 18/4097

Sakshandsamar:

Dagrun Gunnarson

dagrun.gunnarson@fedje.kommune.no

Dato:

23.11.2018

Referat frå drøftingsmøte 22.11.2018

Til stades: Stine Waage (styrar barnehage), Linda Husa (rektor), Kamilla Karlsen (HTV Utdanningsforbundet), Elin Solbakk (HTV Fagforbundet), Ilka Verhofstad (HTV Delta), Inger Herbst-Nordland (HTV NSF), Dagrun Gunnarson (personalleiar).

Møtet var kalla inn på bakgrunn av at HTV Fagforbundet og HTV Utdanningsforbundet hadde meldt frå om at dei hadde behov for å drøfte nedbemanningskriteria igjen, og særleg avgrensinga av kor nedbemanninga skal skje (korleis me definerer «innafor vedkomande arbeidsområde» etter HTA § 3.3). Dette vert i det følgjande kalla utvelgingskrets, i tråd med framlagt dokumentasjon frå partane.

På førehand hadde personalleiar sendt ut det eg meinte var dei sentrale dilemma med å nytte heile kommunen som utvelgingskrets, slik at dei tillitsvalde kunne ta med argumentasjonen i sin dialog med sentralledet i sine organisasjonar, noko dei hadde gjort. HTV Delta sendte ut seint kveld 21.11. ei juridisk vurdering frå arbeidsrettsadvokaten.no av ein nyleg høgsterettsdom på området: «Post-dommen» av 15.03.2017. Denne dommen viser også til andre relevante høgsterettsdommar som gjeld utvelgingskrets for nedbemanning: Sparebanken Nord-dommen (Rt 1992, s. 776), Rasmussen Offshore-dommen (Rt 2001, s.71), Gresvig-dommen (Rt 2015 s.1332) og Hillesland-dommen (Rt 1986 s. 879).

1) Ny drøfting av utvelgingskrets

Fagforbundet og Utdanningsforbundet ønskte ny drøfting av utvelgingskrets på bakgrunn av at det etter gjeldande rettspraksis i utgangspunktet skal vere heile verksemda som er utvelgingskrets, om det ikkje er saklege grunnar for avgrensing. Saklege grunnar kan i flg «Post-dommen» vere blant anna tidsaspekt på prosessen for dei tilsette, semje med tillitsvalde, andre saklege forhold som driftsmessig ulempe med meir. Fagforbundet og Utdanningsforbundet stilte spørsmål til om det for assistentane (sidan deira stillingar ikkje har krav til formell kompetanse) vil vere rett at heile kommunen var utvelgingskrets. Dei meinte ikkje at dette gjaldt stillingar som krev formell kompetanse, som fagarbeidarar og høgskuleutdanna. Me drøfta saka på bakgrunn av dilemma som personalleiar hadde sendt ut på førehand, og føreliggande rettspraksis.

Me kom fram til at er sakleg grunn til å avgrense utvelgingskretsen til sektor oppvekst i denne nedbemanningssaka:

- A) I pleie og omsorg har me høgst «turn-over», og difor truleg dei tilsette med kortast ansiennitet. Men om me treng å nedbemanne t.d. 2 assistentstillingar i barnehagen utgjer det frå 160-200% stilling. For å omplassere, må me seie opp 4-8 assistentstillingar i pleie og omsorg. Dei dekkar 4-8 helger i turnus. Om desse stillingane vert slått saman for å kunne omplassere assistentar frå barnehagen, vil 4-6 helger stå udekket. Det vil seie at det ikkje vert mogleg å drive tenesta pleie og omsorg forsvarleg. Me er difor samde om at det ikkje er praktisk mogleg å få til nedbemanning der me treng nedbemanning om heile kommunen vert utvelgingskrets.
- B) Om me finn at t.d. 2 assistentar innan i reinhald har kortast ansiennitet, kan me seie opp desse to tilsette. Men me er i tvil om me då lovleg kan omplassere to barnehageassistentar til reinhald fordi det er vanskeleg å seie at det er innafor grunnpreget av stillinga. Det ligg berre innafor arbeidsgjevar sin styringsrett å omplassere tilsette innafor grunnpreget av stillinga. Me kan heller ikkje seie opp dei to tilsette i barnehagen, fordi dei har lenger ansiennitet enn andre i utvelgingskretsen viss heile kommunen er utvelgingskrets. På bakgrunn av dette er me samde om at me ikkje lovleg kan få til nedbemanning der me treng nedbemanning om heile kommunen vert utvelgingskrets.

Oppsummering:

Alle partar er samde om at det er saklege grunnar til å avgrense utvelgingskrets for nedbemanning til sektor oppvekst: Barnehage, skule, SFO, vaksenopplæring. Med oppvekstsektoren som utvelgingskrets er det både driftsmessig og lovleg mogleg å få til nedbemanning der me treng nedbemanning, nemlig i barnehagen. Partane er uavhengig av dette framleis samde om at dei som vert utpeikt som overtallige, kan få tilbod om passende arbeid i heile kommunen, ikkje berre innafor utvelgingskretsen. Personalkontoret har starta med å halde att utlysingar av faste stillingar der det er mogleg at det kan vere passende arbeid for dei som vert overtallige.

Personalleiar skriv sak til partssamansett utval/kommunestyret og ber om endring av nedbemanningskriteria i personalplanen tilsvarande.

2) Drøfting av andre aspekt ved nedbemanningskriteria

Me drøfta formuleringa i kommunen sine nedbemanningskriterium som seier at «Arbeidsgjevars behov for utdanning på arbeidsstaden må ivaretakast innafor gjeldande regelverk.» Me drøfta om det her er rettare å definere det som «Arbeidsgjevars behov for kompetanse på arbeidsstaden (...)» fordi realkompetanse også kan vere eit reelt behov. Partane var så langt samde om at me ønskjer at formuleringa skal verte ståande, fordi det er eit konkret og målbart kriterium.

HTV Delta sa at dei ikkje ønskjer nummerering av nedbemanningskriterium. I sist drøftingsmøte vart me samde om å foreslå ei rekkefølgje for kommunestyret. Den rekkefølgja handlar først og framst om ei prosessrekkefølgje, men også at arbeidsgjevar sitt behov for utdanning må kome før ansiennitetsprinsippet. HTV Delta var samd i at dette ikkje bryt med det ho prinsippet om objektive og saklege kriterium, og at me kan halde fram med å føreslå denne endringa av personalplanen til partssamansett utval/kommunestyret.

3) Ymse

Personalleiar forsøker å oppsummere denne argumentasjonen i nokre få setningar i folkeleg språk og sender ut til alle partar.

Saksframlegg til partssamansett utval/kommunestyret vert sendt ut til partane til informasjon.

Om noko manglar eller er feil i referatet, ber eg om skriftleg tilbakemelding om det innan 30.11.18. Om så ikkje skjer, vert referatet rekna som godkjent av alle partar.

Med helsing

Dagrun Gunnarson
personalleiar

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har difor ingen signatur.

Mottakarar:

Elin Solbakk Øien
Ilka Verhofstad
Inger Herbst-Nordland
Kamilla B. Kleppe
Linda Husa
Stine Waage

Sildevågen 37

5947

FEDJE



Stine Waage

Referansar:

Dykkar:

Vår: 18/495 - 18/3830

Sakshandsamar:

Dagrun Gunnarson

dagrun.gunnarson@fedje.kommune.no

Dato:

07.11.2018

Referat frå drøftingsmøte 02.11.2018

Til stades:

Stine Waage (styrar barnehage), Kamilla Karlsen (HTV Utdanningsforbundet), Elin Solbakk (HTV Fagforbundet), Ilka Verhofstad (HTV Delta), Inger Herbst- Nordland (HTV NSF), Dagrun Gunnarson (personalleiar).

Alle HTVar i Fedje kommune var kalla inn til møtet, fordi målet var å diskutere dei overordna reglane for nedbemanning. Det me vart samde om her ville leggje føringar for evt andre og seinare nedbemanningsprosessar.

Partae var samde om at me no har følgjande situasjon: Fedje kommune har 5,8 årsverk i barnehagen. I rådmannen sitt framlegg til vedtak er det lagt opp til det same i 2019. Men i dag har me 9,5 årsverk tilsette i Fedje kommune som er knytt til Fedje barnehage. Dei tilsette som ikkje er i barnehagen no har vore ute i permisjon, vore omplassert o.a., men kjem attende til barnehagen i løpet av 2019. Me er nøydde til å starte ein prosess for innskrenking, i tilfelle budsjettframlegget vert vedteke slik det er, og alle kjem tilbake. For at denne prosessen skal verte ryddig og i tråd med lov, avtaleverk og lokale avtalar, handsamer me dette som ein nedbemanningsprosess.

1) Nedbemanningskriterium

Fedje kommune har nedbemanningskriterium frå 2009 i personalplanen. I desse står det at «Nedbemanning skal skje innafor Fedje kommune som eit verksemdsområde». Då det vart starta ein nedbemanningsprosess i 2017 (som vart avslutta utan nedbemanning pga budsjettauke), vart dette punktet diskutert i partssamansett utval. Feil representantar var kalla inn, og difor vart ikkje vedtaket gyldig.

Partane diskuterte om det var mogleg og ønskjeleg å ha heile kommunen som eit verksemdsområde ved nedbemanning. Det kan innebære at me finn ein overtallig i barnehagen som har erfaring frå barnehage, men må seie opp nokon som jobbar i pleie og omsorg som har kortare ansiennitet. I netse omgang kan den tilsette i barnehagen nekte å verte omplassert, pga at arbeidet ikkje er innafor grunnpreget av stillinga. Me kan difor hamne i ein situasjon der det er svært vanskeleg å få til nokon reell nedbemanning.

Me vurderte andre måtar å konkretisere formuleringa i Hovudtariffavtalen kap 1 § 3.3.: «Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten* sies opp først (...)». Utfordringa er å definere «vedkomande arbeidsområde» slik at det vert stort nok til at det vert rimeleg for den enkelte tilsette, men lite nok til at kommunen held på den riktige kompetansen og at det er faktisk er mogleg å få til nedbemanning reint praktisk.

Etter å ha diskutert arbeidsplass, eining, sektor og kommune som mogleg definisjon, vart partane samde om at sektor definerer eit område der kompetansen faktisk kan flyttast internt, slik at det både vert rimeleg og mogleg å gjennomføre.

Me var samde om at sektorane i Fedje kommune (då definert etter område for kompetanseoverflytting, og ikkje direkte i tråd med organisasjonskartet) kan definerast slik i denne prosessen:

- Oppvekst (barnehage, skule, vaksenopplæring, sfo)
- Pleie og omsorg (sjukeheim, heimesjukepleie, psykisk helse, heimehjelp, dagtilbod demens, PU)
- Helse (lege, fysioterapeut, psykolog mm)
- Administrasjon (rådmann, økonomi, sosialteneste, fellestenester, rådgjevar kvalitet/helse)
- Teknisk (reinhold, plan&utbygging, teknisk drift)

Denne inndelinga bind ikkje evt, framtigie prosessar, men er med for å sjå linjene i korleis me tenkjer.

Det er naudsynt med politisk godkjenning å nytte «sektor» som «arbeidsområde» i staden for heile kommunen under ett, sidan det bryt med det som står i personalplanen i Fedje kommune no. Personalleiar fremmar sak om dette snarast, til formannskap og kommunestyre.

Me var elles samde om at nedbemanningskriteria i personalplanen (med evt endringa til sektor som «vedkomande arbeidsområde») inneber ein viss rekkefølge, og kan med fordel endrast og forstås slik:

1) Vikariat / prosjektstillingar går først.

2) Gje informasjon om AFP – ordninga.

3) Arbeidsgjevars behov for utdanning på arbeidsstaden må ivaretakast innafor gjeldande regelverk.

4) Ansiennitet for nedbemanning skal definerast som samanhengande tenestetid i Fedje kommune. Det vert å forstå som følgjande:

• Nedbemanning skal skje innafor kvar sektor i Fedje kommune. Tilsette med lik avslutta relevant utdanning skal samanliknast.

• Ansiennitet = Fast tilsetjing + vikar m/kontrakt i Fedje kommune.

Ansiennitet vert rekna i år, uavhengig av stillingsstorleik.

Ansiennitet er samanhengande teneste i Fedje kommune sett under eitt. Innvilga permisjon gjev ikkje avbrot i samanhengande tenestetid.

- Ved elles like vilkår vil vurderingar av kven som er best eigna vera ein faktor.

Prosedyre for å gjennomføre vedtak om nedbemanning og omplassering er å forstå som følgjer:

Nedbemanningskriteria vert nytta til å peike ut den overtallige. Om den overtallige kan omplasserast, skal han/ho få tilbod om ledige stillingar i Fedje kommune i tråd med nedbemanningskriteria. Om det er naudsynt med nedbemanning, skal den/dei med kortast ansiennitet i kommunen seiast opp.

2) Nedbemanningsprosess

Med utgangspunkt i sektor som arbeidsområde, må det utsende framlegget til prosess endrast noko. Sjå vedlegg foroppdatert prosess.

Me vart samde om felles informasjon til tilsette i barnehagen + assistentar/fagarbeidarar skule på personalmøte i barnehagen 07.11.18 kl 17.30. Personalleiar informerer om prosessen og bakgrunnen for den. Rektor vert også invitert til møtet.

Me har eit felles mål om å unngå oppseiing om mogleg, og dette ligg også inne i prosessen – forsøk på å få til friviljuge løysingar.

Det vart informert om frå personalleiar at lærling er utanom prosessen. Ho kan evt flyttast til skule, men etter innhenta råd frå KS og Opplæringskontoret for Nordhordland har me truleg ikkje grunnlag for å heve lærekontrakten, og dermed heller ikkje den mellombelse tilsettinga.

3) Tidsplan

Me vil forsøke å få til alle punkt til og med drøftingsmøtet om overtallige før jul.

Resten av planen bør vere ferdig innan februar 2019. Jo lenger det tek å nedbemanne, jo fleire stillingar må barnehagen spare inn.

4) Kven er med i prosessen?

Styrar barnehage og personalleiar involverer rektor i vidare prosess. HTV Fagforbundet og HTV Utdanningsforbundet vert med i prosessen. HTV Delta har eit medlem som ser ut til å ikkje verte omfatta av prosessen. HTV NSF har ikkje medlemmar i skule/barnehage.

Alle HTV er invitert til å vere med på informasjonsmøtet i barnehagen 07.11.18.

Etter dette vert det Fagforbundet og Utdanningsforbundet som har prosessen, dei andre to får referat.

Om noko er feil eller manglar i referatet, ber eg om at det vert sendt melding om dette innan 15.11.2018. Om så ikkje skjer, vert referatet rekna som godkjent av alle partar.

Referatet vert også sendt til rektor, sidan prosessen truleg også vil kunne omfatte hennar tilsette, og rådmannen.

Med helsing

Dagrun Gunnarson
personalleiar

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og har difor ingen signatur.

Vedlegg:

Nedbemanning i oppvekstsektoren - prosess

Mottakarar:

Elin Solbakk Øien
Ilka Verhofstad
Inger Herbst-Nordland

Mottakarar:

Kamilla B. Kleppe

Linda Husa

Nils Moldøyen

Stine Waage

Nedbemanning i oppvekstsektoren 2019 - prosess

	Oppgave	Ansvar
1	Kartlegging av behov i barnehagen i 2019: - Kor mange stillingar? - Kva for kompetanse er lovpålagt? - Kva kompetanse er ønskeleg ?	Styrar
2	Kartlegging av behov Fedje skule i 2019	Rektor
3	Drøfting med HTV – prosess og kriterier for nedbemanning, tidsplan og kven tillitsvalde skal gjennomføre prosessen. Sende ut på førehand: *Oversikt behov stillingar 2019 og kor mange tilsette me har no *Forslag til prosess Referat	Personalleiar
4	Informasjon på personalmøte barnehagen om nedbemanningsbehov og prosess. HTVar, styrar og rektor er invitert, i tillegg til alle i barnehage og assistent/fagarbeidarar skule. Referat.	Personalleiar
5	Informasjon om AFP til aktuelle tilsette	Personalleiar
6	Naudsynt med politiske klareringar?	Personalleiar
7	Arbeidsgjevar går gjennom alle vikariat og prosjektstillingar, for å sjå kva som evt kan avsluttast.	Personalleiar
8	Oversikt over alle tilsette sin kompetanse og tenesteansiennitet. Kvalitetssikring ved å sende ut til dei det gjeld.	Personalleiar
9	Drøftingsmøte med HTV – utpeiking av overtallige Referat	Personalleiar og nærmaste leiar
10	Oversikt over ledige, aktuelle stillingar i kommunen	Personalleiar
11	Om mogleg; tilbod om frivillig varig omplassering eller bruk av arbeidsgjevar sin styringsrett	Personalleiar og nærmaste leiar
12	Førehandsvarsel til dei overtallige	Personalleiar
13	Drøfting med den det gjeld (med tillitsvald, om arbeidstakar ønskjer det)	Nærmaste leiar og Personalleiar
14	Individuell interesseavveging etter aml § 15-7 (2)	Nærmaste leiar og Personalleiar
15	Vedtak oppseiing, eventuelt med tilbod om ny stilling	Personalleiar

Relevant lov og avtaleverk

Arbeidsmiljølova kap 8 og 15 (og evt 17)

HTA kap 1 §3

Nedbemanningskriterium i Personalplan for Fedje kommune

Arkivering:

Alt vert arkivert på same arkivsak i Websak, arkivsak 18/495, fram t.o.m. punkt 7. Etter det på den enkelte si personalmappe.



Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Signe Råheim	FE - 033	18/527

Saksnr	Utval	Type	Dato
119/18	Formannskapet	PS	04.12.2018

Delegerte saker

32T

039/18. Avslag på søknad om forlenga permisjon

040/18. Svar på søknad om permisjon utan lønn

041/18. Svar på søknad om permisjon utan lønn

042/18. Svar på søknad om einskildhøve skjenkeløyve

043/18. Svar på søknad om serveringsløyve

Søknad frå Moldekleivmarka 21 A/S, org.nr. 916 268572, om serveringsløyve for sal av mat og drikke frå mobilt kjøkken/salsvogn i Fedje kommune vert innvilga. Bente S. Lindvik vert godkjend som dagleg leiar av verksemda. Vedtaket er gjort me heimel i Serveringslova §3 og gjeld frå vedtaksdato.

044/18. Ny organisering av Fedje kommune - nytt organisasjonskart frå 01.11.18

Ny administrativ organisering av Fedje kommune vert innført frå 01.11.2018.

045/18. Svar på søknad om tilskot til D/S Oster

Fedje kommune gjev kr.3000,- til Nordhordland Veteranbåtlag for utbetring av D/S Oster.

046/18. Svar på søknad om ambulerande skjenkeløyve

047/18. Tildeling av kommunal leigebustad

Heny C Norstrand får leige Mulevegen 3B frå 15.11.2018. Standard leigekontrakt gjeld.

I følgje kap IV i Forvaltningslova og Fedje kommune sitt delegeringsreglement har du høve til

å klage på dette vedtaket til Formannskapet. Dette må i så fall skje innan 3 veker. Du har rett til innsyn i

saksdokumenta og å få ei grunngjeving for vedtaket. Fullstendig oversyn over klageretten får du ved å ta



Fedje kommune

kontakt med kommunen.

048/18. Svar på søknad om pendlartilskot
Jürgen Verhofstad får kr.7 650,- i pendlartilskot for 2.halvår 2018.

049/18. Svar på søknad om pendlartilskot
Roy Asle Tungland får kr.7 650,- i pendlartilskot for 2.halvår 2018.

050/18. Svar på søknad om pendlartilskot
Grete Herøy får kr. 7 650,- i pendlartilskot for 2.halvår 2018.

051/18. Tilskot til trus- og livssynssamfunn 2018 Fedje kommune
Tilskot for trus- og livssynssamfunn for Den evangelisk lutherske frikirke for 2018 vert 2596,-kr.

052/18. Tilskot til trus- og livssynssamfunn 2018 Fedje kommune
Tilskot for trus- og livssynssamfunn for Human Etisk forbund for 2018 vert 15 576,-kr.

053/18. Tilskot til trus- og livssynssamfunn 2018 Fedje kommune
Tilskot for trus- og livssynssamfunn for IMF trossamfunn for 2018 vert 10 384,-kr.

054/18. Tilskot til trus- og livssynssamfunn 2018 Fedje kommune
Tilskot for trus- og livssynssamfunn for Kristkirken i Bergen for 2018 vert 2596,-kr.

056/18. Svar på søknad på ledig stilling helsefagarbeidar
Ljiljana Pavlovic får tilbod om 80% stilling som helsefagarbeidar i Fedje kommune, for tida pleie og omsorg, Fedje sjukeheim. Tiltredningsdato 02.01.2019. Tilsetjing skjer etter gjeldande lov og avtaleverk.

057/18. Svar på søknad om pendlartilskot
Jan Berge får 7 650,-kr i pendlartilskot for 2.halvår 2018.

058/18. Svar på søknad om pendlartilskot
Kjersti Nilsen Torstensen får ikkje pendlartilskot for 2.halvår 2018

Saksutgreiing:

Forslag til vedtak:



Fedje kommune

Delegerte saker vert tekne til orientering.

Svar på søknad om einskildhøve skjenkeløyve
Administrativt vedtak. Saknr: 042/18

Viser til din søknad om skjenkeløyve datert .

Med heimel i alkohollova, og etter delegert fullmakt fatta av kommunestyret, vert det gjeve skjenkeløyve i eit einskild høve til «Vesttun Bygdelag» v/ «Anita Duesund» 26.10 og 27.10.2018

- a) Løyvehavar er
- b) Styrar for løyvet er .
- c) Skjenketida for øl og vin vert sett til kl.02.00.
- d) Utskjenka alkohol skal vera konsumert innan ein halvtime etter at skjenketida er slutt
- e) Løyvet gjeld innomhus i Ungdomshuset Vesttun
- f) Utskjenka alkohol skal ikkje takast med utomhus
- g) Løyvehavar og styrar for løyvet pliktar å sjå til at reglane i alkohollova og forskrifta til alkohollova vert fylgde
- h) Aldersgrense 18 år
- i) Tilgang til alkoholfri drikke

Kommunen har engasjert kontrollør som kan koma på vitjing for å sjå til at alkohollova sine føresegner vert fylgde

Gebyr: 600,-kr per løyve. Totalt $600 \times 2 = 1200,-$ kr.

Dersom du har spørsmål i saka kontakt konsulent/sakshandsamar Signe Råheim.

Svar på søknad om ambulerande skjenkeløyve

Administrativt vedtak. Saknr: 046/18

Viser til din søknad om skjenkeløyve datert 19.10.2018

Med heimel i alkohollova, og etter delegert fullmakt fatta av kommunestyret, vert det gjeve ambulerande skjenkeløyve til «Vesttun Bygdelag» v/ «Ingun Ølberg Stormark» 24– 11 –2018

- a) Løyvehavar er Vesttun Bygdelag
- b) Styrar for løyvet er Ingunn Ølberg Stormark
- c) Skjenketida for brennevin vert sett til kl. 24.00
- d) Skjenketida for øl og vin vert sett til kl. 02.00
- e) Utskjenka alkohol skal vera konsumert innan ein halvtime etter at skjenketida er slutt
- f) Løyvet gjeld innomhus i Vesttun
- g) Utskjenka alkohol skal ikkje takast med utomhus
- h) Løyvehavar og styrar for løyvet pliktar å sjå til at reglane i alkohollova og forskrifta til alkohollova vert fylgde
- i) Aldersgrense 18 år
- j) Tilgang til alkoholfri drikke

Kommunen har engasjert kontrollør som kan koma på vitjing for å sjå til at alkohollova sine føresegner vert fylgde

Gebyr: 340,-

Dersom du har spørsmål i saka kontakt konsulent/sakshandsamar Signe Råheim.



Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Signe Råheim	FE - 033	18/527

Saksnr	Utval	Type	Dato
120/18	Formannskapet	PS	04.12.2018

Delegerte saker teknikk og miljø

32T

023/18. Løyve til å bygga tilbygg på bustad

I medhald av delegeringsreglement for Fedje kommune, sist revidert i k-sak 082/16 og 20-4 og § 21-4 i plan og bygningslova, gjer teknisk sjef følgjande vedtak:

Kommunen har ingen merknader til søknaden med revidert planteikning datert 4/10-18. Bygging av tilbygg på einebustaden på gnr. 172, bnr. 200, kan ta til.

Vilkår for løyvet:

Kommunen skal ha skriftleg melding når tiltaket er gjennomført. Lovheimel : § 21-10 i pbl.

Arve Ivar Husa er tiltakshavar.

024/18. Løyve til å bygga båthus

I medhald av delegeringsreglementet for Fedje kommune, sist revidert i k-sak 082/16 og § 20-4 og § 21-4 i plan- og bygningslova, gjer teknisk sjef følgjande vedtak :

Kommunen har ingen merknader til søknaden datert 1/10-18. Bygging av båthus på gnr. 169, bnr. 175, kan ta til.

Vilkår for løyvet :

Kommunen skal ha skriftleg melding når tiltaket er gjennomført. Lovheimel : § 21-10 i pbl.

025/18. Løyve til å leggja ut flytebrygge

I medhald av delegeringsreglement for Fedje kommune, sist revidert i k-sak 082/16 og § 20-4 og § 21-4 i plan- og bygningslova, gjer teknisk sjef følgjande vedtak :

Terje Blomvågnes får løyve til å leggja ut flytebrygge på 2,5 x 6,5 meter pluss landfeste og bru frå land. Løyvet gjeld på gnr. 168, bnr. 406.

Vilkår for løyvet :

Kommunen skal ha skriftleg melding når tiltaket er gjennomført. Lovheimel : § 21-10 i pbl.



Fedje kommune

026/18. Løyve til fasade endring. Rognsvågen 101.

I medhald av delegeringsreglement for Fedje kommune, sist revidert i k-sak 082/16 og § 20-4 og § 21-4 i plan- og bygningslova (pbl), gjer teknisk sjef følgjande vedtak:

Kommunen har ingen merknader til søknaden datert 13/10-18. Innreiing av krypeloft og innsetting av vindauge i fasade sør på fritidsbustad på gnr. 167 , bnr. 25, kan ta til.

Tiltakshavar Anders Alme får i samsvar med § 21-3, 2. ledd i pbl, fritak for kravet om å levera nabovarsel til alle naboar.

027/18. Løyve til å bygge naust.

I medhald av delegeringsreglement for Fedje kommune, sist revidert i k-sak 082/16 og § 20-4 og § 21-4 i plan- og bygningslova, gjer teknisk sjef følgjande vedtak :

Kommunen har ingen merknader til søknaden datert 13/11-18. Bygging av naust på gnr. 170, bnr. 76, kan ta til.

Vilkår for løyvet :

Kommunen skal ha skriftleg melding når tiltaket er gjennomført. Lovheimel : § 21-10 i pbl.

Saksutgreiing:

Forslag til vedtak:

Delegerte saker vert tekne til orientering.



Fedje kommune

Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Signe Råheim	FE - 033	18/527

Saksnr	Utval	Type	Dato
121/18	Formannskapet	PS	04.12.2018

Delegerte saker personal

32T

030/18. Svar på søknad om permisjon

031/18. Svar på søknad om utvida stilling/omplassering

Camilla Storsæter får mellombels utvida si stilling med 34,71% vikariat som sjukepleiar i perioden 26.11.18 tom 31.10.19. (Total stillingsstorleik i perioden 50%).

Ingunn Tresnes vert frå 07.01.19 omplassert frå assistent kjøkken/avdeling til assistent avdeling i si 37,8% stilling. Stillinga inneber arbeid annakvar helg.

Stig Øien får auka si stilling som assistent med 18,73% i eit vikariat i perioden 26.11.18-25.11.19. (Total stillingsstorleik i perioden 80%).

Alle tilsetjingar skjer i tråd med gjeldande lov og avtaleverk.

033/18. Endring i permisjon

032/18. Svar på søknad om vikariat som aktivtør

Emmy Storemark vert tilsett i 50% vikariat som aktivtør (still.kode 6671) i Fedje kommune, f.t. pleie og omsorg i perioden 22.10.18 tom 30.04.18. Tilsetjing skjer etter gjeldande lov og avtaleverk.

Saksutgreiing:

Forslag til vedtak:

Delegerte saker vert tekne til orientering.



Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Charlotte Lilleheil	FE - 033	18/90

Saksnr	Utval	Type	Dato
122/18	Formannskapet	PS	04.12.2018
	Kommunestyret	PS	

Fritak frå verv i ungdomsrådet og godkjenning av nytt mellombels ungdomsråd

Vedlegg:

Fritak frå vervet som leiar i Ungdomsrådet

Fritak frå ungdomsrådet

Saksutgreiing:

Bakgrunn

Fiona Nordbø (leiar for ungdomsrådet) og Elise Blomvågnes (nestleiar i ungdomsrådet) søkte begge to om fritak frå verv i ungdomsrådet den 17.10.2018. Dei stilte dermed ikkje på møtet i ungdomsrådet som var planlagt same dag.

Gjenverande medlemmar tok initiativ til å ta med interesserte ungdommar på møtet 17.10. 2018 Dei fekk informasjon om ungdomsrådet, og gjennomførte møtet som eit ungdomsrådsmøte, der dei valte inn medlemmar, leiar og nestleiar.

På møtet vart Frida Herøy valt til mellomsbels leiar og Ingeborg Kahrs valt til mellombels nestleiar. I tillegg vart Amalie Henden, Maren Tungland og Sivert Koppen Blomvågnes valt inn som mellombels representantar i ungdomsrådet. Vedtektene seier:

2.2. Samansetjing

Ungdomsrådet skal ha 5 medlemmar. Vanleg fordeling: 1 frå kommunestyret, elevrådsleiar Fedje skule, 1 elev frå AVS, 2 fritt valde ungdommar. Det vert vald vara for alle representantane. Fedje kommune stiller med sekretær for rådet.

2.3. Val av nytt ungdomsråd

Nytt ungdomsråd skal veljast i byrjinga av skuleåret. Sitjande ungdomsråd innstiller kandidatar til valet av nytt ungdomsråd. Nytt ungdomsråd vert oppnemnd av kommunestyret.

2.4. Konstituering

Ungdomsrådet konstituerer seg sjølv, og vel leiar og nestleiar. Vala gjeld for eitt år.

Vurdering

Per i dag er det ikkje en representant frå Austrheim vgs i ungdomsrådet, då begge representantane frå vgs brått trakk seg. Det nye mellombels sjølvkonstituerte ungdomsrådet har også to fleire medlemmar enn det vedtektene seier. Samtidig har ikkje representant frå kommunestyret vanlegvis vore med på møter slik at det i røynda berre er eit ekstra medlem. Det har vore ulike samansetninger



Fedje kommune

av ungdomsråd dei siste åra, i 2017 vart overtallsproblematikken løyst ved at enkelte av medlemmene var varamedlemmar.

Ungdomsrådet kom i ein potensielt sårbar situasjon då leiar og nestleiar brått trakk seg, og det var positivt at ungdommar kunne stille på kort varsel. Det vart også arrangert neonparty av det nye sjølvvalgte mellombelse ungdomsrådet 17.11.2018 som var eit vellukka arrangement. Vedtektene seier at ungdomsråd skal veljast i byrjinga av skuleåret, det kan vere aktuelt å halde på det mellombelse ungdomsrådet som vart valt 17.10.2018 fram til nyval haust 2019.

Konklusjon

Leiar og nestleiar har søkt fritak frå verv 17.10.2018. Nytt ungdomsstyre vart vald på møte same dag. Både nytt mellombels ungdomsråd og søknadar om fritak treng godkjenning i kommunestyret.

Forslag til vedtak:

Fiona Nordbø og Elise Blomvågnes leiar får innvilga sine søknader om fritak frå verv som leiar og nestleiar 17.10.2018.

Mellombels ungdomsråd består no av Frida Herøy (leiar), Ingeborg Kahrs (nestleiar), Sivert Koppen Blomvågnes, Amalie Henden og Maren Tungland, og Marius Waage (elevrådsleiar). og rådmann foreslår denne samansetningen kan vere mellombels ungdomsråd fram til nyval haust 2019.

Fra: Fiona Nordbø <fionanordbo@hotmail.com>
Sendt: onsdag 17. oktober 2018 13:22
Til: Postmottak Fedje
Emne: Fritak frå vervet som leiar i Ungdomsrådet

Hei!

Eg søker fritak frå vervet som leiar i Ungdomsrådet frå datoen Onsdag 17.Oktober.2018. Dette grunna flytting.

Mvh Fiona Nordbø.

Fra: Elise Blomvågnes <eliseblomvagnes@gmail.com>
Sendt: onsdag 17. oktober 2018 13:37
Til: Postmottak Fedje
Emne: Fritak frå ungdomsrådet

Hei, eg er Elise Blomvågnes og ønskjer fritak frå ungdomsrådet. Frå 17.oktober. Grunnen er fordi mine kvardager eg fort opptekne.

Ellers har eg lært meg mykje i ungdomsrådet som eg tar med meg vidare.

Mvh Elise Blomvågnes.



Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Signe Råheim	FE - 033	18/525

Saksnr	Utval	Type	Dato
123/18	Formannskapet	PS	04.12.2018
	Kommunestyret	PS	

Møteplan 1.halvår 2019

Saksutgreiing:

Bakgrunn

Det er vanleg at møteplanen for 1.halvår for formannskap og kommunestyret vert fastsett i siste formannskapsmøte og kommunestyremøtet i desember.

Vurdering

Datoane har vorte sjekka opp mot skuleruta og KS sine planar. Både formannskap og kommunestyremøta er lagd til tysdagar. Formannskapsmøta startar kl.17:15 og kommunestyremøta startar kl.18:15.

Forslag til vedtak:

Det vert føreslege følgjande datoar for formannskapsmøte våren 2019:

22.01; 12.02; 05.03; 09.04; 07.05; 21.05; 25.06.

Det vert føreslege følgjande datoar for kommunestyremøte våren 2019:

26.02; 23.04; 04.06; 18.06.