



Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Dagrun Gunnarson	FE-400	19/202

Saksnr	Utval	Type	Dato
032/19	Formannskapet	PS	09.04.2019
024/19	Kommunestyret	PS	23.04.2019

Revisjon av Personalplan for Fedje kommune

April 2019. Nedbemanningskriterium, varsling, permisjon, utvida eigenmelding

Vedlegg:

Tilbakemelding om uttale om nedbemanning

Innspill fra Delta

Oppsummering av tillitsvaldordninga i Fedje kommune 2017

Saksutgreiing:

Oppsummering: Rådmannen føreslår å endre Personalplan for Fedje kommune på fem punkt, fordi me treng endringane no. Det gjeld utvida eigenmelding, permisjon, varsling, oppsummering av tillitsvaldsordninga og nedbemanningskriterium.

Bakgrunn

Personalplan for Fedje kommune er arbeidsgjevarstrategisk plattform, lønnspolitiske retningslinjer, personalhandbok og praksis på personalområdet samla i ein plan. Alle leiarane i Fedje kommune brukar planen jamleg, slik at me har ei samla linje på korleis me er utøvande arbeidsgjevarar på alle arbeidsplassane i kommunen. Det er viktig at dette er eit levande og oppdatert dokument.

Det skal etter kommunen sin planstrategi vere full rullering av personalplanen i løpet av 2019. Det er også heilt naudsynt fordi ny kommunelov trer i kraft hausten 2019, som inneber endringar og klargjering av ansvaret for å vere utøvande arbeidsgjevar. Om prosessen går som planlagt, kjem rulleringa til politisk handsaming i juni.

I løpet av vinteren har det vorte behov særleg for fem endringar i personalplanen som ikkje kan vente, og særleg ikkje viss den fulle rulleringa vert utsett av ein eller annan grunn. Alle desse endringsforslaga er ferdig forankra hjå leiarar og drøfta med hovudtillitsvalde.

Varsling

Nye lovkrav gjev behov for utvida reglar om varsling. Sjå eiga sak om dette, til dette møtet.

Utvida eigenmelding

Ny IA-avtale frå 01.01.19 gjer at me ikkje lenger inngår lokal IA-avtale med partane – alle bedrifter i landet er med uansett. Det inneber at me må heimle utvida rett til eigenmelding ein annan plass, og det er naturleg at det er i personalplanen.



Fedje kommune

Permisjon for å tiltre stilling hjå anna arbeidsgjevar

Me ser at me får fleire og fleire søknadar om permisjon der den tilsette ikkje skal jobbe andre plassar, men vil ha fri i ein lengre periode. Om me vil ha lik handsaming av desse søknadane, kan dette regulerast ved å endre reglane i dette punktet.

Oppsummering av tillitsvaldordninga i Fedje kommune 2017

I 2017 gjorde rådmannen og dei hovudtillitsvalde ein større jobb på å drøfte seg fram til korleis me skulle praktisere tillitsvaldordninga i Fedje kommune. Dette ligg no som eit eige dokument, og ikkje del av personalplanen. Det har difor noko uklår status.

Nedbemanningskriterium

I samband med behov for bemanningstilpassing i barnehagen pr 01.01.19, har me hatt 4 drøftingsmøte og mykje korrespondanse med dei hovudtillitsvalde for å verte samde om praktisk bruk av nedbemanningskriteria i personalplanen. Me har ikkje vorte samde, men partane er samde om at saka er ferdig drøfta.

Me fekk til mellombels bemanningstilpassing i barnehagen ved friviljuge løysingar denne gongen. Men dette er ein aktuell problemstilling både i barnehage og skule framover, slik at det er viktig å gjere spelereglane klare og mogleg å følgje.

Vurdering

Varsling, s. 20 i personalplanen

I dag står det følgjande i personalplanen:

Varsling er når ein tilsett eller tidlegare tilsett som har vore vitne til ulovlege, uetiske eller kritikkverdige handlingar på arbeidsplassen, varslar om dette til personar eller instansar som har moglegheit til å endre på forholdet. Varsling gjeld handlingar som rammer andre (person, bedrift, samfunn). Det er ikkje varsling om ein seier i frå om urett som angår ein sjølv. Arbeidstakar har rett til å varsle om kritikkverdige forhold på ein forsvarleg måte (ref. arbeidsmiljølova § 2—4). Ein skal følgje tenesteveg. Det finst likevel unntak/situasjonar der det ikkje er mogeleg å gå tenesteveg for å melde/løyse problemet. Ein tilsett/tillitsvald kan då – avhengig av saka – anten 1) Melde frå til bedriftshelsetenesta eller 2) Melde frå til overordna leiar. Overordna leiar vil då be om ei skriftleg forklaring på kvifor det ikkje var mogeleg å nytte ordinær tenesteveg i tillegg til informasjon om sjølve saka. 3) Melde frå til tilsynsmyndigheit. Ivaretaking av varslar er viktig, og er heimla i arbeidsmiljølova §2-5.

Rådmannen føreslår at dette vert korta ned sidan dette og meir er dekkja i dei nye rutinane. Me kan då vise til varslingsrutinane:

Varsling er når ein tilsett eller tidlegare tilsett som har vore vitne til ulovlege, uetiske eller kritikkverdige handlingar på arbeidsplassen, varslar om dette til personar eller instansar som har



Fedje kommune

moglegheit til å endre på forholdet. Fedje kommune har varslingsrutinar for den som vil varsle, og den som mottek varsel, som ligg vedlagt personalplanen.

Partane er samde om endringa i varslingsrutinar.

Utvida eigenmelding, under punktet Sjukefråværsoppfølging s.18

Sidan 2003 har Fedje kommune vore Inkluderande Arbeidslivs-bedrift. Inkluderande Arbeidsliv (IA) er eit trepartssamarbeid mellom NAV, arbeidstakarorganisasjonane og arbeidsgjevarane for å få ned sjukefråværet, og inkludere fleire i arbeidslivet på trass av alder, sjukdom eller funksjonshemming. Eit av verkemidla har vore utvida eigenmeldingsperiode. I staden for at arbeidstakar kunne levere eigenmelding for sjukefråvær 3x3 dagar pr år, kan arbeidstakar levere eigenmelding i 8x3 dagar eller 24 enkeltdagar pr. år. Eigentleg er reglane slik at ein må nytte eigenmeldingsdagane før ein får sjukemelding, men det har verken me, legene eller andre IA-bedrifter praktisert.

Dette var heimla i lokal IA-avtale, men no er det ein sentral avtale for heile landet. Om Fedje kommune vil halde fram med utvida eigenmelding, må me heimle det i personalplanen. Me har gode erfaringar med utvidinga, med stabilt låge tal for korttidsfråvær og eigenmeldingar. Rådmannen føreslår følgjande endring i punktet Sjukefråværsoppfølging, avsnitt 5:

No: Fedje kommune har inngått avtale om Inkluderande Arbeidsliv og følgjer intensjonane og reglane i avtalen. Arbeidet med Inkluderande Arbeidsliv skal drøftast mellom nærmaste leiar/plasstillitsvalde på dei lokale arbeidsplassane i mai/juni kvart år og i halvårig drøftingsmøte på slutten av året.

Vert endra til: Fedje kommune jobbar for eit Inkluderande Arbeidsliv og følgjer intensjonane og reglane i avtalen, inkludert rett til utvida eigenmelding t.o.m. avtalen sin slutt 31.12.2022. Arbeidet med Inkluderande Arbeidsliv skal drøftast mellom nærmaste leiar/plasstillitsvalde på dei lokale arbeidsplassane i mai/juni kvart år og i drøftingsmøte på rådmannsnivå på slutten av året.

Partane er samde om å halde fram med utvida eigenmelding.

Permisjon for å tiltre stilling hjå anna arbeidsgjevar, s. 15

Me har fått fleire permisjonssøknadar der ein tilsett ønskjer å få permisjon til å reise, utvikle eigen bedrift o.a. som ikkje direkte kan seiast å vere å «tiltre stilling hjå anna arbeidsgjevar». Me ønskjer å ha nokre reglar på dette, slik at me har ei linje på korleis slike søknadar skal handsamast.

Dette gjeld permisjonar som ikkje er lov- eller avtaleregulerte. Permisjon (nedsett arbeidstid) på grunn av vektige velferdsgrunnar som små born eller omsorgsbyrde, permisjon pga. sjukdom ut over eit år, utdanningspermisjon osv. er regulert andre stader.

Arbeidsgjevar opplever at reglane for vurdering av permisjon slik dei står no, fungerer bra. Det er viktig at me kan gje våre tilsette ein viss fridom og fleksibilitet. Samstundes er det slik at det er



Fedje kommune

lettare å rekruttere til faste stillingar enn mellombelse, og me må sette tenestene våre først.

Eit døme: For skuleåret 19/20 har me 19 tilsette lærarar. Av desse har 2 sagt opp, 4 sine årsvikariat går ut 01.08.19, 6 ønskte delvis permisjon til vidareutdanning og 3 søkte permisjon utanom. Det seier seg sjølv at me ikkje kan innvilge alle desse permisjonane utan at det får alvorlege konsekvensar for tenesta. Det er difor viktig at me har ein edrueleg haldning til å innvilge permisjon. Me opplever at reglane slik dei står no, kan fungere godt.

No: *Permisjon for tiltreding av stilling hjå anna arbeidsgjevar.*

Fedje kommune ser positivt på at dei som er tilsett i Fedje kommune kan få permisjon utan lønn for tiltreding av stilling hjå anna arbeidsgjevar. Målet er at dei tilsette skal få ny inspirasjon og kompetanse dei kan ta med tilbake til Fedje kommune.

Når ein søker om slik permisjon, skal følgjande kriterium vurderast: - Kor lenge har søkjaren arbeidd i Fedje kommune? - Er det mogleg å skaffe vikar med den aktuelle fagkompetanse? - Kor sannsynleg er det at søkjar kjem attende til Fedje kommune? - Gjev permisjonen fagleg utbytte for søkjar og for Fedje kommune?

Søknad om permisjon for tiltreding av stilling hjå anna arbeidsgjevar skal drøftast med plasstillitsvalde. Vanlegvis vert det berre gjeve permisjon i maksimalt 1 år.

Overskrift og første avsnitt vert endra slik (resten vert uendra):

Permisjon

Fedje kommune ser positivt på at dei som er tilsett i Fedje kommune kan få permisjon utan lønn, t.d. for tiltreding av stilling hjå anna arbeidsgjevar. Målet er at dei tilsette skal få ny inspirasjon og kompetanse dei kan ta med tilbake til Fedje kommune.

Partane er samde om å opne opp denne regelen for andre enn dei som skal tiltre anna stilling.

Oppsummering av tillitsvaldordninga i Fedje kommune

Rådmannen føreslår at denne oppsummeringa, som det var semje mellom partane om i 2017, vert lagt som vedlegg til personalplanen. Under punktet «Permisjon/frikjøp tillitsvalde» (s. 16) kan ein leggje til følgjande avsnitt:

Sjå elles vedlegget «Oppsummering av tillitsvaldordninga i Fedje kommune 2017»

Nedbemanningskriterium, s. 14

Partane er ikkje samde på dette punktet. Rådmannen og Sjukepleiarforbundet meiner at me må endre nedbemanningskriteria når det gjeld utvelgingskrets. Delta, Fagforbundet og Utdanningsforbundet meiner at nedbemanningskriteria ikkje må endrast. Grunngeving av deira synspunkt ligg som vedlegg. For utdjupeing er det mogleg å få tilsendt referata frå dei fire



Fedje kommune

drøftingsmøta.

Nedbemanningskriteria ser i dag slik ut:

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.

Rådmannen meiner at det er naudsynt med følgjande endring: Strekpunkt 4 vert bytta ut med følgjande:

-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, t.d. helse og omsorg, oppvekst osv. Tilsette med lik avslutta relevant utdanning skal samanliknast.*
- Ansiennitet = Fast tilsetjing + vikar m/kontrakt i Fedje kommune.*

Kvifor ønskjer rådmannen endring?

I Hovudtariffavtalen § 3.3 står det at «Ved innskrenking/rasjonalisering skal, under elles like vilkår, de med kortest tjeneste 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.

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 avgrensar tida nedbemanningsprosessen strekk seg over og kor mange som vert berørt o.a.



Fedje kommune

Rådmannen meiner at det ikkje er mogleg å gjennomføre lovleg og korrekt nedbemanning utan å avgrense utvelgingskretsen:

- 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 utgjør 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. Rådmannen meiner 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 rådmannen er i tvil om me då lovleg kan omplassere to barnehageassistentar til reinhald mot deira vilje. Det er fordi ein vanskeleg kan seie at reinhald er innafor grunnpreget av stillinga til ein barnehageassistent. 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. Me har innhenta råd frå KS advokatane på dette punktet, som er samde i vår vurdering av grensene for arbeidsgjevar sin styringsrett. Rådmannen meiner at me ikkje lovleg kan få til nedbemanning der me treng nedbemanning om heile kommunen er utvelgingskrets.

Rådmannen og sjukepleiarforbundet meiner på denne bakgrunn at det er saklege og sterke grunnar til å avgrense utvelgingskrets for nedbemanning til sektor. Det inneber t.d. at sektor oppvekst kan utgjøre barnehage, skule, SFO, vaksenopplæring, eller sektor helse og omsorg kan vere sjukeheim, heimhjelp, PU, heimeteneste, psykisk helse. Med sektor som utvelgingskrets meiner me at det både er driftsmessig og lovleg mogleg å få til nedbemanning på den arbeidsplassen me treng nedbemanninga.

Det er viktig å understreke at nedbemanningskriteria gjeld når me må omplassere eller seie opp nokon mot deira vilje. Friviljuge løysingar prøver me alltid først, og dei avgrensar seg ikkje til sektor. Ei av dei friviljuge løysingane me fekk til i barnehagen denne gongen gjaldt til dømes eit friviljug skifte frå barnehageassistent til kjøkken/reinhald.

Det er altså berre utvelgingskrets partane er samde om, elles har me vore samde om prosess og kriterium. Men utvelgingskrets er avgjerande for ein god og lovleg prosess, så det er viktig å ha eit gjennomtenkt standpunkt. Det har vore eit sterkt ønske frå alle partar om å verte samde, slik at me får ein føreseieleg og klår prosess for arbeidstakarane. Om det vert tvist i ei konkret sak, er det også ein fordel at me kan vise til at partane var samde om spelereglane på førehand.

Men arbeidsgjevar er alltid den som står med ansvaret til slutt. Om me seier opp eller omplasserer ein tilsett mot deira vilje, og han/ho går til sak mot kommunen, er det arbeidsgjevar som er ansvarleg, ikkje arbeidstakarorganisasjonane. Me må difor vere så sikre som me kan på at det me gjer er juridisk forsvarleg og praktisk gjennomførbart. Difor føreslår rådmannen å endre nedbemanningskriteria, på tross av at det ikkje er semje med dei største arbeidstakarorganisasjonane om det.

Andre generelle vurderingar:

Folkehelse – god arbeidsgjevarpolitikk er god folkehelse i ein kommune der mange jobbar i



Fedje kommune

kommunen

Miljø – ikkje aktuelt

Økonomi – endringane inneber truleg ingen økonomisk endring frå praksis i dag

Konklusjon

Rådmannen føreslår 5 endringar i Personalplan for Fedje kommune. Me kjem tilbake til full rullering av personalplanen sommaren 2019.

Forslag til vedtak:

Personalplan for Fedje kommune får følgjande endringar:

Varsling, s. 20. Heile punktet vert bytta ut med følgjande tekst: *Varsling er når ein tilsett eller tidlegare tilsett som har vore vitne til ulovlege, uetiske eller kritikkverdige handlingar på arbeidsplassen, varslar om dette til personar eller instansar som har moglegheit til å endre på forholdet. Fedje kommune har varslingsrutinar for den som vil varsle, og den som mottok varsel, som ligg vedlagt personalplanen.*

Sjukefråværsoppfølging s.18, avsnitt 5 vert endra til følgjande:

Fedje kommune jobbar for eit Inkluderande Arbeidsliv og følgjer intensjonane og reglane i avtalen, inkludert rett til utvida eigenmelding tom avtalen sin slutt 31.12.2022. Arbeidet med Inkluderande Arbeidsliv skal drøftast mellom nærmaste leiar/plasstillitsvalde på dei lokale arbeidsplassane i mai/juni kvart år og i drøftingsmøte på rådmannsnivå på slutten av året.

Permisjon for tiltreding av stilling hjå anna arbeidsgjevar, s. 15, overskrift og 1.avsnitt vert endra til: *Permisjon*

Fedje kommune ser positivt på at dei som er tilsett i Fedje kommune kan få permisjon utan lønn, t.d. for tiltreding av stilling hjå anna arbeidsgjevar. Målet er at dei tilsette skal få ny inspirasjon og kompetanse dei kan ta med tilbake til Fedje kommune.

Permisjon/frikjøp tillitsvalde, s. 16, får følgjande tillegg:

Sjå elles vedlegget «Oppsummering av tillitsvaldordninga i Fedje kommune 2017»

Nedbemanningskriterium, s. 14, strekpunkt 4 vert endra til:

- 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, t.d. helse og omsorg, oppvekst osb.*

Tilsette med lik avslutta relevant utdanning skal samanliknast.

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

Formannskapet - 032/19

F - behandling:



Fedje kommune

Endringsframlegg frå Ottar Tangen (Frp):

Nedbemanningskriteria i Personalplan for Fedje kommune vert ikkje endra.

Det vart røysta over kvart punkt for seg. Endringsframlegget vart samrøystes vedteke.

F - vedtak:

Personalplan for Fedje kommune får følgjande endringar:

Varsling, s. 20. Heile punktet vert bytta ut med følgjande tekst: *Varsling er når ein tilsett eller tidlegare tilsett som har vore vitne til ulovlege, uetiske eller kritikkverdige handlingar på arbeidsplassen, varslar om dette til personar eller instansar som har moglegheit til å endre på forholdet. Fedje kommune har varslingsrutinar for den som vil varsle, og den som mottok varsel, som ligg vedlagt personalplanen.*

Sjukefråværsoppfølging s.18, avsnitt 5 vert endra til følgjande:

Fedje kommune jobbar for eit Inkluderande Arbeidsliv og følgjer intensjonane og reglane i avtalen, inkludert rett til utvida eigenmelding tom avtalen sin slutt 31.12.2022. Arbeidet med Inkluderande Arbeidsliv skal drøftast mellom nærmaste leiar/plasstillitsvalde på dei lokale arbeidsplassane i mai/juni kvart år og i drøftingsmøte på rådmannsnivå på slutten av året.

Permisjon for tiltreding av stilling hjå anna arbeidsgjevar, s. 15, overskrift og 1.avsnitt vert endra til:
Permisjon

Fedje kommune ser positivt på at dei som er tilsett i Fedje kommune kan få permisjon utan lønn, t.d. for tiltreding av stilling hjå anna arbeidsgjevar. Målet er at dei tilsette skal få ny inspirasjon og kompetanse dei kan ta med tilbake til Fedje kommune.

Permisjon/frikjøp tillitsvalde, s. 16, får følgjande tillegg:

Sjå elles vedlegget «Oppsummering av tillitsvaldordninga i Fedje kommune 2017»

Samrøystes vedteke.