



Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Dagrun Gunnarson	FE-400	20/123

Saksnr	Utval	Type	Dato
051/20	Formannskapet	PS	04.06.2020
	Kommunestyret	PS	

Personalplan for Fedje kommune Rullering av planen juni 2020

Vedlegg:

Innspill til personalplanen fra Utdanningsforbundet Fedje

Innspel til personalplanen frå Fagforbundet

PERSONALPLAN ferdig utkast juni 2020 del 1

PERSONALPLAN ferdig utkast juni 2020 del 2

Saksutgreiing:

Oppsummering: Personalplan for Fedje kommune vert lagt fram for revisjon. Det er naudsynt fordi kommunelova vart endra frå oktober 2019. Det vert gjort framlegg om ei hovudendring av planen: Oppdeling i to delar - del 1 arbeidsgjevarpolitikk og del 2 personalreglement.

Bakgrunn

Personalplan for Fedje kommune vart oppretta for første gong i 2001. Det er eit samla dokument som famnar mange planar og reglement i andre kommunar, som arbeidsgjevarpolitisk plattform, lønnpolitiske retningslinjer, personalreglement, etisk regelverk med meir. Målet då den vart oppretta var å samle all lokal personalpolitikk og retningslinjer i eit felles dokument som vart nytta i det daglege, i staden for fem planar som ikkje var i bruk. Personalplanen er no i dagleg bruk hjå personalsjefen, og jamnleg hjå alle personalleiarar. Personalplanen er ein del av den enkelte tilsette sin arbeidsavtale med Fedje kommune.

Planen skal opp til rullering kvart fjerde år, midt i ein valperiode. Med skiftande lov og avtaleverk, og utviklinga av arbeidsrett og arbeidsgjevarpolitiske plattformer, har me likevel hatt behov for å oppdatere planen oftare. Planen har vore til politisk behandling i 2007, 2012, 2014, 2015, 2016 og 2019.

I denne runden har prosessen vore følgjande:

«Høyring»/innspelsrunde med hovudtillitsvalde, verneombod, bedriftshelseteneste og personalleiarar via e-post	Første runde haust 2019 Andre runde februar 2020 med frist 01.03.20
Innarbeiding av forslag, innhenting av råd KS og andre kommunar mm	
Gjennomgang med personalleiarar i møte	08.05.20 og 12.05.20
Drøfting med hovudtillitsvalde i møte	15.05.20
Frist for å kome med innspel som skal følgje	20.05.20



Fedje kommune

saka frå hovudtillitsvalde	
Behandling i partssamansett utval	04.06.20
Behandling i kommunestyret	11.06.20
Spreie budskapen i organisasjonen	Informasjon ut til alle einingar. Personalsjef besøker personalmøte i løpet av hausten.

Det er særleg følgjande formuleringar i den nye kommunelova som gjer at det er naudsynt med endring av Personalplanen ut over det som vart gjort i 2019:

§ 13-1. *Kommunedirektør. Myndighet og oppgaver*

(...)Kommunedirektøren har det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, hvis ikke noe annet er fastsatt i lov.

Oppramsinga av kva som ligg under kommunedirektøren er eksempel, og ikkje uttømmende. Det viser ordet «inkludert». På denne lenka gjev KS (kommunesektorens organisasjon) opplæring om fordelinga av arbeidsgjevaransvaret etter denne nye paragrafen (15 minutt): <https://www.youtube.com/watch?v=ZExw8lsJQyg&feature=youtu.be> Oppsummert seier KS at det som er politikk ligg til kommunestyret, medan det som er administrasjon skal ligge til kommunedirektør. I tillegg kan kommunestyret delegerer meir til kommunedirektøren, om dei ønskjer det. KS anbefalar at kommunestyret vurderer vidare delegering, ut over denne paragrafen, for å gje det naudsynte spelrom for å leie administrasjonen av kommunen.

I Fedje kommune har det vore skiftande kor mykje av det utøvande arbeidsgjevaransvaret som har vore delegert til rådmannen. I dagens delegeringsreglement (sist revidert i 2016) er det meste på personalområdet delegert til rådmannen. Unntaka er

- * personalplan/overordna retningslinjer på personalområdet
 - * tilsetjing/oppseiing av rådmann
 - * tiltak som medfører pengebruk over budsjett (fleire stillingar, auka rammer lønnsforhandlingar).
- Desse sakene ligg til kommunestyret eller formannskapet.

Vurdering

I tråd med ny kommunelov og dagens delegeringsreglement føreslår rådmannen å dele personalplanen i to delar. Del 1 Arbeidsgjevarpolitikk vert vurdert som overordna retningslinjer på personalområdet, og lagt fram til politisk behandling. Del 2 Personalreglement vert vurdert som ein del av det løpende personalansvaret, og vert difor føreslått lagt til rådmannen etter drøfting med dei hovudtillitsvalde.

Del 1 Arbeidsgjevarpolitikk seier både noko om kva verdiar Fedje kommune skal leggje til grunn og styrke som arbeidsgjevar, kva mål me har for arbeidspolitikken og kva overordna tiltak me skal nytte for å nå dei måla. Ein kan diskutere om sjølve tiltaka høyrer til overordna retningslinjer eller løpende personalansvar, men sidan dei er såpass generelle, har me har vald å ta det med i den overordna delen. Då er det også rom for kommunestyret å leggje inn konkrete tiltak, om dei ønskjer det. Arbeidsgjevarpolitikkdelen skal gje generelle og langsiktige mål, som einingane også skal nytte når dei planlegg drifta gjennom budsjett, økonomiplanar og andre einingsplanar.

Del 2 Personalreglement seier noko om Fedje kommune si praktisering av personalpolitikken innafor det rammeverket som lov, sentralt avtaleverk og den lokale arbeidsgjevarpolitikken (del 1) gjev. Eit eksempel kan vere ferie. Ferie er regulert nøye i ferieloven og i hovudtariffavtalen – men vår lokale



Fedje kommune

regel om at me hovudsakleg ikkje betalar ut avtalefesta ferie, står i personalreglementdelen.

Utdanningsforbundet og Fagforbundet har levert merknad om at dei meiner del 2 også må verte behandla politisk. Utdanningsforbundet skriv at ei todeling gjev kommunedirektøren meir makt enn kommuneloven seier. Det er rådmannen ikkje einig i, og meiner dette ikkje er i tråd med KS' si tolking av lova. KS seier at forarbeidet til den nye paragrafen handlar om å sette rådmannen i stand til å leie administrasjonen. Det inneber at rådmannen må ha eit visst handlingsrom for å kunne utøve det løpande personalansvaret.

Fagforbundet skriv at dei ikkje ønskjer todeling av personalplanen fordi kommunestyret skal ha innsyn i kva som skjer og ha noko å seie i arbeidsgjevarpolitikken. Spørsmålet vert då kva ein vurdre som overordna mål og tiltak i arbeidsgjevarpolitikken, og kva som vurdert som meir administrative spørsmål. Ved ei todeling, meiner rådmannen det er det både rom og høve for kommunestyret å leggje inn overordna tiltak, mål og verdiar som rådmannen skal styre etter i del 1. Del 2 skal praktisast innanfor dei rammene som lov, avtaleverk og del 1 gjev.

Sidan del 2 famnar over mange tema og element, er det vanskeleg å vere kategorisk om dette. Når det gjeld punkta om tenestereiser, ferie, prosess arbeidsmiljøkonflikter og liknande, meiner me at dei klart er ein del av det løpande personalansvaret. Når det gjeld t.d. permisjonsreglement, livsfasetiltak og lønnspolitiske retningslinjer, ser me at svaret ikkje er like klart. Ei løysing kan evt. vere å ta desse punkta ut som eige reglement/planar, som vert politisk behandla. Ulempa er at me då får fleire dokument.

Etter rådmannen si vurdering er den beste løysinga at heile del 2 ligg til rådmannen si avgjerd etter drøftingar med dei hovudtillitsvalde av følgjande grunnar:

- Heile del 2 er ei oppsummering av korleis praksisen har utvikla seg gjennom åra, i samråd med tillitsvalde, leiarar og andre. Den vert påverka av kva me gjer her lokalt, men også mykje av kva som skjer innafor personalområdet i offentleg sektor generelt. Det er difor vanskeleg å sjå dette som «overordna retningslinjer på personalområdet» eller prinsipielle avgjerder. Me ser likevel at det kan verte aktuelt å heve enkelte spørsmål til kommunestyret etter kvart, t.d. om ein arbeider fram ein større lønnspolitisk plan. Det vil i så fall måtte kome i tillegg til personalplanen.
- Lov, rett og praksis nasjonalt endrar seg raskt på alle desse områda. Når del 2 ligg til rådmannen, vil kommunen – etter drøfting med hovudtillitsvalde – kunne ha ein oppdatert personalplan til ei kvar tid. Det gjer at kommunestyret kan konsentrere seg om dei overordna måla og dei lange linjene i arbeidsgjevarpolitikken.

Når det gjeld innhaldet i del 1 Arbeidsgjevarpolitikk, er det semje mellom partane på alle punkt. E-læring har kome inn som nytt tiltak, og nokre tiltak er teke vekk. Oppsummeringa av rollene i arbeidsgjevarpolitikken tydeleggjer dei nye rollene/ansvara i tråd med ny kommunelov.

Kommunen har eit godt og jamnleg samarbeid med alle dei hovudtillitsvalde. Samarbeidsordningane er beskrive i «Oppsummering av tillitsvaldordninga i Fedje kommune 2017», som er eit vedlegg til personalreglementet (del 2). I drøftinga av del 2 var det semje om dei fleste punkt. Diskusjonane gjaldt hovudsakleg punkta følgje av born til tannlege, betaling av tenestereiser og velferdspermisjonar. Del 2 personalreglement ligg ved saka til informasjon.

Folkehelse – eit godt samarbeid og arbeidsmiljø er viktig for folkehelsa hjå Fedje sin største arbeidsgjevar.

Miljø – ikkje aktuelt

Økonomi – revisjonen av personalplan for Fedje kommune inneber ingen auka utgifter pr. i dag



Fedje kommune

Konklusjon

Verdiane, måla og tiltaka i personalplanen vert i all hovudsak vidareført. Det er semje mellom partane om innhaldet. I tråd med ny kommunelov vert del 1 Arbeidsgjevarpolitikk med dette lagt fram til politisk behandling. Del 2 Personalreglement vert lagt fram til orientering.

Forslag til vedtak:

Personalplan for Fedje kommune del 1 Arbeidsgjevarpolitikk vert vedteke slik den ligg føre. Del 2 Personalreglement vert lagt til rådmannen, jf. kommunelova §13-1.

Formannskapet - 051/20

F - behandling:

Kamilla Karlsen bad om å få sin habilitet vurdert sidan ho hadde drøfta Personalplanen som tillitsvald gjennom fleire år. Ho gjekk ut av møtet, og vara Gidske Borge kom inn i staden for Karlsen. Formannskapet vurderte ikkje Karlsen som ugild, og ho kom tilbake i møtet for å behandle saka. Samrøystes vedteke.

Felles endringsframlegg:

Saka vert utsett. Formannskapet ber rådmannen ha ein prosess med dei tillitsvalde og kome tilbake med ei konkret vurdering om kva deler av del 2 som vert vurdert som overordna retningslinjer og kva som er løpande arbeidsgjevaransvar.

F - vedtak:

Saka vert utsett. Formannskapet ber rådmannen ha ein prosess med dei tillitsvalde og kome tilbake med ei konkret vurdering om kva deler av del 2 som vert vurdert som overordna retningslinjer og kva som er løpande arbeidsgjevaransvar.

Samrøystes vedteke.