



Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Dagrun Gunnarson	FE-400	20/123

Saksnr	Utval	Type	Dato
063/20	Formannskapet	PS	01.09.2020
052/20	Kommunestyret	PS	09.09.2020

Personalplan for Fedje kommune Rullering av plan 2020

Vedlegg:

Personalplan for Fedje kommune

Referat frå drøftingsmøte 13.08.20

Personalplan for Fedje kommune

Innspill til personalplanen fra Utdanningsforbundet Fedje

Innspel til personalplanen frå Fagforbundet

Saksutgreiing:

Oppsummering av saka

Personalplan for Fedje kommune vert lagt fram for revisjon. Det er naudsynt fordi kommunelova vart endra frå oktober 2019. Rådmannen føreslår 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, lønnspolitiske 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 jamleg 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:



Fedje kommune

«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 saka frå hovudtillitsvalde	20.05.20
Behandling i partssamansett utval. Saka vart sendt attende til ny drøfting mellom HTV og rådmannen	04.06.20
Drøftingsmøte HTV/rådmann	13.08.20
Behandling i partssamansett utval.	01.09.20
Behandling i kommunestyret	09.09.20
Spreie budskapet i organisasjonen	Informasjon ut til alle einingar. Personalsjef besøker personalmøte i løpet av hausten.

Det er særleg følgjande formulering 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 (rådmannen) 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 (rådmann). I tillegg kan kommunestyret delegerer meir til kommunedirektøren, om dei ønskjer det. KS anbefaler at kommunestyret vurderer vidare delegering, ut over denne paragrafen, for å gje det naudsynte spelerom 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 i dag til kommunestyret eller formannskapet. Delegeringsreglementet skal reviderast innan 31.12.20 (kommunelova § 5-14).



Fedje kommune

Vurdering

Deling av personalplanen i 2 delar:

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 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 løpande 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.

Del 2 Personalreglement vert vurdert som ein del av det løpande personalansvaret, og vert difor føreslått lagt til rådmannen etter drøfting med dei hovuttillitsvalde. 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 nøyte i ferieloven og i hovudtariffavtalen – men vår lokale regel om at me hovudsakleg ikkje betalar ut avtalefesta ferie, står i personalreglementdelen.

Etter ny drøfting med dei tillitsvalde 13.08.20 (sjå vedlagt referat frå drøftingsmøtet), føreslår rådmannen også å flytte følgjande punkt frå del 2 til den overordna del 1:

- Følgje av barn
- Gåver
- Lønnspolitiske retningslinjer
- Nedbemanningskriterium
- Pensjonsordning for kommunalt tilsette

Desse punkta skal i så fall til politisk behandling i partssamansett utval og kommunestyre, saman med resten av del 1: Arbeidsgjevarpolitikk.

Rådmannen er samd i at lønnspolitiske retningslinjer og pensjonsordning er overordna retningslinjer. Her vil det ligge prinsipielle avgjerder, og punkta gjev overordna rammer for rådmannen sin styringsrett ut over det som ligg i lov og avtaleverk.

Rådmannen meiner det kan diskuterast om følgje av born og gåver er overordna retningslinjer. Dei tillitsvalde sitt argument er at reglane og praktiseringa har store økonomiske konsekvensar på grunn av at Fedje ligg her me ligg, og at me er så små. Rådmannen meiner dette vanlegvis er noko som ligg under løpande arbeidsgjevaransvar, men har ikkje noko i mot at det vert behandla politisk.

Når det gjeld nedbemanningskriterium, er det ikkje semje. Dei tillitsvalde (etter rådgjeving med sine sentrallødd) meiner at dette er overordna retningslinjer som set rammeverk for korleis nedbemanningsprosessar skal skje. Rådmannen meiner at det skal vere drøftingar om nedbemanningskriterium i kvar konkret nedbemanningsprosess (etter rådgjeving frå KS medlemsservice). Slik kriteria er utforma no er dei ikkje berre overordna, men går inn konkrete vurderingar som kva stillingar som skal gå først, kva som er verksemdsområdet og prosedyren for



Fedje kommune

nedbemanning. Eit sentralt spørsmål viss dette vert lagt til overordna retningslinjer, er om dei tillitsvalde skal drøfte med kommunestyret i ein konkret nedbemanningsprosess. Rådmannen er i tvil om ein slik prosess er i tråd med lov, avtaleverk og rettspraksis (då særleg Hovudavtalen del B § 1-4-1 og § 3-1 og ein artikkel frå KS advokatane 01.01.20 om «Halden»-dommen som gjeld masseoppseiing, men som gjev ei god rettsleg tolking av prosedyrekrava ved ein kvar kommunal nedbemanning: <https://www.kf-infoserie.no/a/h/931fe8f5-8cdf-47ab-a8fb-9e8dba6f8e66/237872?ticketId=21cf1208-613a-46a4-9d92-e2913c9f9e69>)

Rådmannen oppfattar likevel at tinginga frå formannskapet i sist behandling var at rådmann og hovudtillitsvalde skulle verte samde om delinga av planen. Om me gjennomfører delinga av personalplanen på denne måten, er det semje med alle hovudtillitsvalde (Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Delta og Sjukepleiarforbundet) om todeling av planen, der del 1 vert vedteke av kommunestyret etter innstilling frå partssamansett utval. Del 2 ligg under det løpande personalansvaret til rådmannen, og kan drøftast fortløpande av arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane.

Innhaldet i personalplanen:

Når det gjeld innhaldet i del 1 Arbeidsgjevarpolitikk, er det semje mellom partane. 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, og det er lagt til ein referanse til Hovudavtalen del B § 4 under partssamansett utval.

Kommunen har eit godt og jamleg samarbeid med dei hovudtillitsvalde. Samarbeidsordningane er beskrevet 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 barn til tannlege, betaling av tenestereiser og velferdspemisjonar. Del 2 personalreglement ligg ved saka til informasjon.

Andre vurderingar:

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 så langt me kan sjå i dag

Konklusjon

Verdiane, måla og tiltaka i personalplanen vert i all hovudsak vidareført. Det er semje mellom partane om innhaldet og oppdelinga i overordna og løpande del. Rådmannen er i tvil om det å plassere nedbemanningskriterium (slik dei no er formulert) i overordna del er i tråd med lov og rettspraksis, men vel å innstille i tråd med formannskapet si tinging i sak 051/20. 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:



Fedje kommune

Personalplan for Fedje kommune del 1 Arbeidsgjevarpolitikk vert vedteke slik den ligg føre, inkludert punkta følgje av born, gåver, nedbemanningskriterium, lønnspolitiske retningslinjer og pensjonsordning for kommunalt tilsette. Del 2 Personalreglement ligg til rådmannen, jf. kommunelova §13-1.

Formannskapet - 063/20

F - behandling:

Yaroslav Borisov (HTV Utdanningforbundet) og Elin Solbakk (HTV Fagforbundet) trådde inn i møtet, slik at det var partssamansett utval som behandla saka.

F - vedtak:

Personalplan for Fedje kommune del 1 Arbeidsgjevarpolitikk vert vedteke slik den ligg føre, inkludert punkta følgje av born, gåver, nedbemanningskriterium, lønnspolitiske retningslinjer og pensjonsordning for kommunalt tilsette. Del 2 Personalreglement ligg til rådmannen, jf. kommunelova §13-1.

Samrøystes vedteke.

Kommunestyret - 052/20

K - behandling:

Elin Øien Solbakk ba kommunestyret vurdere hennar gildskap i saka, sidan ho har vore med i prosessen som hovudtillitsvalt. Elin Øien Solbakk Øien deltok ikkje i handsaminga av eigen gildskap. Kommunestyret vedtok at Elin Øien Solbakk ikkje er ugild i handsaminga av personalplanen. Samrøystes vedteke.

K - vedtak:

Personalplan for Fedje kommune del 1 Arbeidsgjevarpolitikk vert vedteke slik den ligg føre, inkludert punkta følgje av born, gåver, nedbemanningskriterium, lønnspolitiske retningslinjer og pensjonsordning for kommunalt tilsette. Del 2 Personalreglement ligg til rådmannen, jf. kommunelova §13-1.

Samrøystes vedteke.