



## TILLEGGSINNKALLING

---

**Utval:** Kommunestyret  
**Møtedato** 15.06.2017  
**Møtetid:** Kl. 09:00 - 09:00  
**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.

Det vert underhaldning kl. 12:00 - 13:00 på Samnanger barneskule.

Frøland, Knut Harald  
ordfører

**SAKLISTE****Saker til handsaming på møtet**

<b>Sak nr.</b>	<b>Arkivsak</b>	<b>Sakstittel</b>	<b>Merknad</b>
029/2017	11/17	Vurdering av gjeldande permisjonsreglar for offentlege tillitsverv	
030/2017	17/611	Vurdering om innføring av prøvetidsordning for nytilsette i Samnanger kommune	

**Oversikt faste saker**

- Godkjenning av innkalling og sakliste
- Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte
- Delegerte vedtak/referatsaker
- Utvalet sitt kvarter



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Boge, Jan Erik	<b>Arkivkode:</b> FE - 400
<b>Arkivsaksnr:</b> 11/17	<b>Løpenr:</b> 17/5517
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

### SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	08.06.2017	004/2017
Kommunestyret	15.06.2017	029/2017

### Vurdering av gjeldande permisjonsreglar for offentlege tillitsverv

#### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Tredje avsnitt i punkt 5.5.1 i Samnanger kommune sine personalvedtekter vert endra til:

*Arbeidstakar får løna permisjon i opptil 10 arbeidsdagar pr. kalenderår for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlege organ. Eventuell permisjon ut over dette blir gitt utan løn.*

Det vert i tillegg teke inn følgjande nye avsnitt (avsnitt nr. 4) i punkt 5.5.1 i personalvedtektene:

*Arbeidstakar får permisjon med løn for å utføra kommunale tillitsverv i Samnanger kommune.*

Endringane gjeld med verknad frå 01.07.2017.

#### Dokument som er vedlagt:

Reglar om rett til permisjon for offentlege verv

#### 08.06.2017 Administrasjonsutvalet:

Handsaming i møtet:

Olaug Øystese (A), Heidi Gjerde (FF) og Hilde Aarvik (UF) bad om å få gildskapen sin vurdert, på bakgrunn av at dei både er tilsette i kommunen og har offentlege tillitsverv. Dei gjekk frå medan utvalet behandla spørsmålet om gildskapen deira. Alle tre vart samrøystes funne gilde i saka, og deltok under den vidare behandlinga av saka.

Etter å ha debattert saka, kom medlemmene i utvalet fram til følgjande fellesframlegg:

"Tredje avsnitt i punkt 5.5.1 i Samnanger kommune sine personalvedtekter vert endra til:

*Arbeidstakar får løna permisjon i opptil 10 arbeidsdagar pr. kalenderår for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlege organ. Ved eventuell permisjon ut over 10 arbeidsdagar kan arbeidstakar søkja om å få behalda løna si, jf. Hovudtariffavtalen kapittel 1, § 14.1.*

Det vert i tillegg teke inn følgjande nye avsnitt (avsnitt nr. 4) i punkt 5.5.1 i personalvedtektene:

*Arbeidstakar får permisjon med løn for å utføra kommunale tillitsverv i Samnanger kommune.*

Endringane gjeld med verknad frå 01.07.2017. "

Fellesframlegget vart samrøystes vedteke.

**ADM- 004/2017 Vedtak:**

Tredje avsnitt i punkt 5.5.1 i Samnanger kommune sine personalvedtekter vert endra til:

*Arbeidstakar får løna permisjon i opptil 10 arbeidsdagar pr. kalenderår for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlege organ. Ved eventuell permisjon ut over 10 arbeidsdagar kan arbeidstakar søkja om å få behalda løna si, jf. Hovudtariffavtalen kapittel 1, § 14.1.*

Det vert i tillegg teke inn følgjande nye avsnitt (avsnitt nr. 4) i punkt 5.5.1 i personalvedtektene:

*Arbeidstakar får permisjon med løn for å utføra kommunale tillitsverv i Samnanger kommune.*

Endringane gjeld med verknad frå 01.07.2017.

**Kva saka gjeld:**

Punkt 5.5.1 i Samnanger kommune sine personalvedtekter gjeld reglar om permisjon for offentlege tillits- og ombudsverv. Etter lov- og avtaleverket har tilsette i stor grad rett til permisjon for ivaretaking av slike verv, men lov- og avtaleverket gir som hovudregel ikkje rett til løna permisjon.

Døme på offentlege verv er folkevald og meddommar/tilsvarande.

I punkt 5.5.1 i personalvedtektene går det fram at arbeidstakarar i Samnanger kommune

som har permisjon for utøving av offentlege verv, får permisjon utan løn. Det går vidare fram at dersom ein tilsett berre får dekkja delar av tapt arbeidsforteneste av det organet det offentlege vervet vert utført for, dekkar kommunen mellomlegget.

Den noverande regelen for tilsette i Samnanger kommune vart vedteken av kommunestyret i 2011. I perioden 2005 – 2011 hadde me ei anna ordning, der tilsette fekk permisjon med løn for utøving av offentlege verv.

Bakgrunnen for at ordninga/regelen vart endra i 2011, var at det i perioden 2005 – 2011 var nokre tilfelle der tilsette hadde permisjon i relativt lang tid for utøving av offentlege verv (meddommar i langvarig sak i lagmannsretteten m.m.). Dette påførte kommunen relativt store vikarutgifter.

Ordninga me har hatt etter 2011 er billegare for kommunen. Nokre tilsette har imidlertid reagert på ordninga. Bakgrunnen for dette er mellom anna:

- Mange andre kommunar har ordning med løna permisjon for utøving av offentlege verv.
- Tilsette som blir trekte i løn, får redusert den pensjonsgjevande inntekta si i Samnanger kommune.
- Det medfører ein del arbeid for dei tilsette som har uløna permisjon å krevja inn kompensasjon for tapt arbeidsforteneste. Dette kan for eksempel gjelda tilsette som er busette i annan kommune enn Samnanger, og som er folkevalde i heimkommunen.

Me har også fått nokre reaksjonar frå andre kommunar på at tilsette i Samnanger ikkje får permisjon med løn for utføring av offentlege verv. Dette gjeld tilsette som er busette i annan kommune enn Samnanger, og som sit i kommunestyret/andre politiske organ i heimkommunen.

Rådmannskontoret har fått informasjon frå nokre av nabokommunane om kva reglar dei har:

- Os kommune:
  - Tilsette får permisjon med løn for å utføra offentlege verv.
- Kvam herad:
  - Tilsette får permisjon med løn for å utføra kommunale tillitsverv i Kvam herad.
  - Tilsette får permisjon med løn i inntil 12 dagar pr. kalenderår for å utføra offentlege tillitsverv utanom Kvam herad.
- Fusa kommune:
  - Tilsette får permisjon med løn i opptil 10 dagar pr. år for å utføra offentleg tillitsverv.
- Tysnes kommune:
  - Tilsette får permisjon med løn i opptil 10 dagar pr. år for å utføra offentleg tillitsverv.

### **Vurderingar og konsekvensar:**

Dersom me utelukkande skal leggja vekt på kommunen sin økonomi/økonomiske situasjon, bør den noverande ordninga med uløna permisjon halda fram. I forhold til ordningane nabokommunane har, er noverande ordning «dårlegare» for tilsette i Samnanger enn for tilsette i nabokommunane. Dersom det skal leggjast vekt på dette, bør noverande ordning i Samnanger endrast.

## 6 av 10

Både Kvam, Fusa, Tysnes og Os har «betre» ordningar for sine tilsette enn Samnanger. Kvam har som nevnt ovanfor eigne reglar for permisjon som gjeld kommunale tillitsverv i Kvam herad. Slike permisjonar vert alltid gjevne med løn. Døme på dette kan vera kommunalt tilsette i Kvam som er kommunestyrerepresentantar i heradet.

Rådmannskontoret tilrår av økonomiske årsaker ikkje at kommunen går tilbake til ordninga me hadde i perioden 2005 – 2011, men at det bør gjerast endringar i forhold til noverande ordning. Rådmannskontoret foreslår at Samnanger innfører tilsvarande ordning som Kvam herad har. Dette er om lag tilsvarande ordning som Fusa og Tysnes har. Det vert foreslått følgjande ordning i Samnanger:

Tredje avsnitt i punkt 5.5.1 i Samnanger kommune sine personalvedtekter vert endra til:

*«Arbeidstakar får løna permisjon i opptil 10 arbeidsdagar pr. kalenderår for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlege organ. Eventuell permisjon ut over dette blir gitt utan løn.»*

Det vert i tillegg teke inn følgjande nye avsnitt (avsnitt nr. 4) i punkt 5.5.1 i personalvedtektene:

*«Arbeidstakar får permisjon med løn for å utføra kommunale tillitsverv i Samnanger kommune.»*

Denne ordninga vil medføra ein viss auke i lønsutgifter (vikarutgifter) for kommunen, men vil sikra at kommunen unngår store ekstrautgifter dersom ein tilsett må ha permisjon i for eksempel ein månad i samband med ei retts sak. Ei slik ordning vil også medføra redusert arbeid («byråkrati»), både for den tilsette sjølv og for lønkontoret. Det er vanskeleg å berekna nøyaktig kor stor ekstrakostnad kommunen vil få dersom ordninga blir innført. Kostnaden vil vera avhengig av om det må/kan takast inn vikar for den som har permisjon. Dette vil variera frå stillingsgruppe til stillingsgruppe.

Som det går fram ovanfor, rår rådmannskontoret også til at kommunalt tilsette i Samnanger får permisjon med løn for å utføra kommunale tillitsverv i Samnanger kommune, tilsvarande regel som Kvam herad har. Det vil vera unødvendig «byråkratisk» med ei ordning der kommunen først trekkjer ein tilsett i løn, og deretter utbetalar tapt arbeidsforteneste til den same tilsette.

Spørsmålet om eventuell endring av punkt 5.5.1 i personalvedtektene blir no lagt fram for administrasjonsutvalet. Dersom administrasjonsutvalet går inn for å gjera endringar i samsvar med rådmannen sin tilråding, må saka leggjast fram for kommunestyret for endeleg vedtak.

## Hovudtariffavtalen, kapittel 1, § 14.1:

### § 14 Permisjon

- 14.1** Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon. Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

## Arbeidsmiljølova § 12-13

### § 12-13. Offentlige verv

Arbeidstaker har rett til permisjon fra arbeid i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer.

## Kommunelova § 40.1

§ 40. *Rett og plikt til å delta i møter i kommunale og fylkeskommunale organer. Inhabilitet. Rett til dokumentinnsyn.*

1. Den som er valgt som medlem av kommunalt eller fylkeskommunalt folkevalgt organ, plikter å delta i organets møter, med mindre det foreligger gyldig forfall.

Arbeidstaker har krav på fri fra arbeid i det omfang dette er nødvendig på grunn av møteplikt i kommunale eller fylkeskommunale folkevalgte organer. Arbeidstaker har også rett til permisjon fra sitt arbeid i fire år eller for resten av valgperioden for å utføre heltids- eller deltids kommunalt eller fylkeskommunalt verv.



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Boge, Jan Erik	<b>Arkivkode:</b> FE - 410
<b>Arkivsaksnr:</b> 17/611	<b>Løpenr:</b> 17/5516
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

### SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	08.06.2017	003/2017
Kommunestyret	15.06.2017	030/2017

## Vurdering om innføring av prøvetidsordning for nytilsette i Samnanger kommune

### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Det vert med verknad frå 01.01.2018 innført prøvetidsordning for nytilsette i Samnanger kommune. Prøvetida skal vera 6 månader. Prøvetidsordninga vert innført med heimel i §§ 15-3 og 15-6 i arbeidsmiljølova, jf. hovudtariffavtalen kapittel 1, § 3.2.2.

Nærmare reglar/prosedyrer for prøvetidsordninga skal leggjast fram for godkjenning i administrasjonsutvalet hausten 2017.

### 08.06.2017 Administrasjonsutvalet:

Handsaming i møtet:

Rådmannen sitt framlegg til vedtak vart samrøystes vedteke.

### ADM- 003/2017 Vedtak:

Det vert med verknad frå 01.01.2018 innført prøvetidsordning for nytilsette i Samnanger kommune. Prøvetida skal vera 6 månader. Prøvetidsordninga vert innført med heimel i §§ 15-3 og 15-6 i arbeidsmiljølova, jf. hovudtariffavtalen kapittel 1, § 3.2.2.

Nærmare reglar/prosedyrar for prøvetidsordninga skal leggjast fram for godkjenning i administrasjonsutvalet hausten 2017.



**Dokument som ikkje er vedlagt:**

Arbeidsmiljølova

**Kva saka gjeld:**

Arbeidsmiljølova (AML) gir heimel for å gje nytilsette ei prøvetid på opptil 6 månader. Mange arbeidsgjevarar - mellom anna kommunar - har prøvetidsordning for nytilsette. Samnanger kommune har ikkje hatt prøvetidsordning på mange år.

Det er mange år sidan det sist vart vurdert om Samnanger kommune skal ha prøvetidsordning, og det kan vera naturleg med ei ny vurdering av dette spørsmålet. I første omgang vert spørsmålet no lagt fram for administrasjonsutvalet.

Kva er prøvetid?

Føremålet med prøvetid er at arbeidsgjevaren i ein avgrensa periode skal få høve til å vurdera arbeidstakaren si tilpassing til arbeidet, faglege dyktigheit og pålitelegheit. Tilsette sitt oppseiingsvern i prøvetidsperioden er ikkje fullt så sterkt som for tilsette utan prøvetid, sjølv om også tilsette på prøvetid har eit sterkt oppseiingsvern.

Også for arbeidstakaren kan det vera fordelar med prøvetid. I prøvetidsperioden er det normalt ein gjensidig oppseiingsfrist på 14 dagar. Dette gjer at arbeidstakaren kan slutta raskt i jobben dersom han/ho ønskjer det. Kommunalt tilsette utan prøvetid har ei oppseiingstid på 3 månader.

For arbeidsgjevarar som har prøvetidsordning, er det viktig å ha systematisk opplæring, oppfølging og evaluering av den nytilsette, samt å gje løpande tilbakemeldingar til den nytilsette i prøvetidsperioden.

Oppseiingsvern ved prøvetid

Det går fram av aml § 15-6 at oppseiing av ein tilsett på prøvetid må vera grunngeven i arbeidstakaren si tilpassing til arbeidet, faglege dyktigheit eller pålitelegheit. Høgsterett har uttalt følgjande om dette (Rt-2011-74, avsnitt 33):

*§ 15-6 gir en romsligere adgang til å si opp en ansatt i prøvetiden enn det som ellers gjelder. Dette vil være tilfelle når oppsigelsen i prøvetiden er begrunnet i «arbeidstakers tilpassing til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet». Dersom oppsigelsen skyldes andre forhold, gjelder de vanlige regler om oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-6 andre ledd, jf. § 15-7.*

Kvifor har ikkje Samnanger kommune prøvetidsordning?

Slik rådmannskontoret forstår det, var bakgrunnen for at Samnanger i si tid gjekk vekk frå ordning med prøvetid mellom anna at ein lege valde å seia opp stillinga si rett før prøvetida gjekk ut. Legen hadde då 14 dagars oppseiingstid, og slutta derfor kort tid etter at oppseiinga vart levert. Dette sette kommunen/arbeidsplassen i ein vanskeleg situasjon, som kunne vore unngått dersom den tilsette hadde hatt 3 månaders oppseiingstid. Kommunen si vurdering etter dette var slik rådmannskontoret forstår det at ulempene med prøvetidsordning totalt sett var større enn fordelane.

Er det behov for prøvetidsordning i Samnanger kommune?

Det vil truleg vera ulike vurderingar av dette spørsmålet. På den eine sida tilset kommunen årleg relativt mange nye medarbeidarar, og ei prøvetidsordning vil kunne gjera det noko enklare å avslutta arbeidsforholdet med nytilsette som viser seg å ikkje fungera i jobben. Det er ikkje gjennomført kartlegging av kor store utfordringar kommunen har med at

nytilsette ikkje fungerer i jobben, men det hender sjølvstøtt at slike situasjonar oppstår.

På den andre sida vil ei ordning med prøvetid vil setja større krav til kommunen med omsyn til systematisk opplæring, oppfølging, evaluering og tilbakemeldingar til nytilsette. Dette vil i utgangspunktet vera positivt, men vil truleg medføra noko meirarbeid i forhold til i dag nokre stader. Vidare vil kommunen kunne risikera at nytilsette på prøvetid sluttar på svært kort varsel, med dei problema dette kan føra til for kommunen/arbeidsplassen.

Det kan også tenkjast ei ordning med prøvetid berre for nokre stillingar/stillingsgrupper, men rådmannskontoret sitt utgangspunkt er at ei eventuell prøvetidsordning bør gjelda for alle nytilsette.

**Vurderingar og konsekvensar:**

Spørsmålet om innføring av prøvetidsordning for nytilsette blir no lagt fram for administrasjonsutvalet. Rådmannen si tilråding er at det vert innført prøvetidsordning for nytilsette i kommunen med verknad frå 01.01.2018. Før prøvetidsordning vert iverksett, bør det utarbeidast nærmare reglar/prosedyrer for ordninga, og desse bør godkjennast av administrasjonsutvalet hausten 2017.

Administrasjonsutvalet må ta stilling til om det er behov for ytterlegare saksutgreiing før det vert bestemt om kommunen skal innføra prøvetidsordning, for eksempel om fagforeiningane skal få uttala seg skriftleg om spørsmålet om prøvetidsordning før det blir gjort vedtak.