



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Jan Erik Boge	Arkivkode: FE-520
Arkivsaksnr: 21/907	Løpenr: 22/5667
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Formannskapet	01.09.2022	038/2022
Kommunestyret	15.09.2022	052/2022

Påskjønnning til tilsette for stor arbeidsbelastning under koronapandemien

01.09.2022 Formannskapet:

Handsaming i møtet:

Rådmannen sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

FORM- 038/2022 Vedtak:

Det blir løyvd 300 000 kroner i påskjønnning til tilsette i kommunen i samband med koronapandemien. Finansiering er disposisjonsfondet.

Ramme for bruk av midlane skal vera felles velferdsarrangement og/eller motivasjonssamling/fellesopplæring for tilsette.

Midlane skal fordelast mellom sektorane i kommunen etter talet på faste årsverk. Kommunalsjef avgjer i samråd med einings- og avdelingsleiarane, verneombod og plasstillitsvald nærare innhald i arrangement/samlingar. Det er innanfor sektorane rom for å gjera ytterlegare inndelingar på einings- eller avdelingsnivå.

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Det blir løyvd 300 000 kroner i påskjønnning til tilsette i kommunen i samband med koronapandemien. Finansiering er disposisjonsfondet.

Ramme for bruk av midlane skal vera felles velferdsarrangement og/eller motivasjonssamling/fellesopplæring for tilsette.

Midlane skal fordelast mellom sektorane i kommunen etter talet på faste årsverk. Kommunalsjef avgjer i samråd med einings- og avdelingsleiarane, verneombod og plasstillitsvald nærare innhald i arrangement/samlinga. Det er innanfor sektorane rom for å gjera ytterlegare inndelingar på einings- eller avdelingsnivå.

Dokument som er vedlagt:

Referat frå drøftingsmøte 18.08.2022

Oppsummering/samandrag:

I kommunestyret 16.06.2022 fekk rådmannen i oppdrag å leggja fram ei sak i formannskapet om ei eventuell påskjønningssordning for tilsette for stor arbeidsbelastning under koronapandemien. Rådmannen har no utgreidd saka, og tilrår at det blir løyvd 300 000 kroner i påskjønning til tilsette, som påskjønning i samband med koronapandemien. Rådmannen tilrår at ramme for bruk av midlane skal vera felles velferdsarrangement og/eller motivasjonssamling/fellesopplæring for tilsette.

Saksopplysningar:

Bakgrunn for saka:

Under handsaminga av sak 031/2022 i kommunestyret 16.06.2022 spurde ein av representantane om det kan vera aktuelt med ei ordning med økonomisk påskjønning til tilsette for svært stor arbeidsbelastning i perioden med koronapandemi. Ordføraren orienterte då om at han ønskjer å få opp ei sak om dette i formannskapet i september. På bakgrunn av dette har rådmannen no utgreidd saka.

Mange tilsette i kommunen har jobba mykje ekstra i perioden med koronapandemi, og hatt stor arbeidsbelastning over lang tid. Dette gjeld for tilsette på mange arbeidsstader i kommunen, mellom anna i helse og omsorg, barnehage, skule/SFO, reinhald, teknisk drift og kommuneadministrasjonen. Ekstraarbeidet har vore avgjerande for å halda oppe det kommunale tenestetilbodet under koronapandemien. Registrert ekstraarbeid under koronapandemien har vorte kompensert etter gjeldande sentrale og lokale avtalar/reglar.

Kommunen har ikkje plikt til å gje tilsette kompensasjon/påskjønning ut over dette, men det er heller ikkje noko formelt i vegen for at kommunen kan velja å gje tilsette ei ekstra påskjønning. Dette har administrasjonen avklart med Kommunesektorens organisasjon (KS).

Fakta grunnlag, problemskildring og moglege løysingar:

Arbeidsbelastning i perioden med koronapandemi

I store delar av perioden frå midten av mars 2020 og fram til våren 2022 har mange tilsette i kommunen hatt svært stor arbeidsbelastning som følgje av koronapandemien. Arbeidsbelastninga har sjølvstøtt ikkje vore den same for alle einingar, avdelingar eller tilsette, men koronapandemien har påverka arbeidssituasjonen til dei fleste. Både leiarar og andre tilsette har hatt stor arbeidsbelastning, og mange tilsette har strekt seg langt for å medverka til å halda oppe dei kommunale tenestene.

Årsaka til behovet for ekstraarbeid har mellom anna vore høgt koronarelatert sjukefråvær i fleire einingar, og stort vikarbehov som følgje av dette. I tillegg har det vore behov for ekstraressursar under koronapandemien, både som følgje av strenge smitteverntiltak og mange administrative ekstraoppgåver.

Kompensering av ekstraarbeid i samband med koronapandemien

Ekstraarbeid under koronapandemien har vorte kompensert etter gjeldande sentrale og lokale avtalar/reglar. I perioden 24.12.2021–30.04.2022 gjaldt ein eigen avtale om utvida kompensasjon for ein del koronarelaterte ekstravakter, meirarbeid og overtidsarbeid.

Leiarar som ikkje er omfatta av arbeidstids- eller overtidsreglane, har ikkje fått utbetalt lønsmessig kompensasjon for ekstraarbeid i samband med koronapandemien. Men det er bestemt at dei aktuelle leiarane kan ta ut inntil 12 ekstra fridagar i 2022, som kompensasjon for ekstraarbeid i perioden 01.01.2022 – 30.04.2022.

Refusjon av ekstraavgifter for kommunen i samband med koronapandemien

Mykje av kommunen sine ekstrakostnader i samband med koronapandemien har vorte refundert av

staten, men ikkje alt. Dersom kommunen no vedtek ei ordning med ekstra påskjønning til tilsette, kan det ikkje påreknast at staten vil dekkja noko av kostnaden med dette.

Tidlegare praksis i Samnanger kommune

Kommunen har eit reglement for påskjønning av tilsette, men reglementet inneheld ikkje reglar om påskjønning for høg arbeidsbelastning eller liknande.

Kommunen v/rådmannen har ved nokre tidlegare høve gitt ei gåve til alle tilsette, for eksempel som julegåve. Eksempel på slike gåver har vore paraply, sitjeunderlag, reflekssele og drikkeflaske. Ingen av desse gåvene har hatt samband med koronapandemien.

Eksempel frå andre kommunar

Administrasjonen har ikkje vore i kontakt med andre kommunar i arbeidet med denne saka. Me har likevel funne eit par eksempel på kommunar som har hatt ei påskjønningsordning i samband med koronapandemien.

Det første eksempelet gjeld Bjørnafjorden kommune, der kommunestyret hausten 2020 vedtok å kjøpa gåvekort for kr. 2 000 000 hos lokale verksemder i bransjane servering, velvære, trening, reiseliv og passasjertransport. Verdien på kvart gåvekort var kr. 500. Gåvekorta vart delt ut til fast tilsette i kommunen, arbeidsledige, minstepensjonistar og mottakarar av sosialhjelp. Dei gåvekorta som vart til overs, vart gevinstar i ulike kampanjar for å støtta lokalt næringsliv. Bjørnafjorden har om lag 25 000 innbyggjarar.

Det andre eksempelet gjeld Frøya kommune, der kommunestyret i desember 2021 vedtok å gje ei påskjønning på 3 000 kroner til alle tilsette i kommunen, uavhengig av stillingsstorleik. Bakgrunnen for gåva var «kommuneansattes utrettelige innsats under koronapandemien». Kostnaden for Frøya kommune var om lag 1,6 millionar kroner, og vart finansiert av kommunen sitt havbruksfond. Frøya har om lag 4 500 innbyggjarar.

Moglege alternativ for ekstra påskjønning til tilsette

Dersom det skal innførast ordning med ekstra påskjønning til tilsette i kommunen for svært stor arbeidsbelastning i perioden med koronapandemi, vil det vera fleire moglege alternativ. Ulike alternativ er beskrivne og drøfta nedanfor. Tariffmessig vil kommunen ha moglegheit til å tilby ei ekstra påskjønning til tilsette (økonomisk påskjønning eller anna for påskjønning).

Følgjande alternativ for ekstra påskjønning til tilsette er vurderte i dette saksframlegget:

1. Lønnsbonus
2. Gåve eller gåvekort
3. Fellesarrangement (felles velferdsarrangement)
4. Tilbod om opplæring/kursmidlar
5. Kvar eining får tildelt ein sum til påskjønning av tilsette, og avgjer sjølv korleis summen skal brukast/disponerast

Økonomi:

Ei eventuell påskjønningsordning for tilsette vil medføre økonomiske kostnader for kommunen. Denne kostnaden må kommunen finansiera. Finansiering kan for eksempel vera disposisjonsfondet. Det står i dag om lag 20 millionar kroner på disposisjonsfondet.

For å avklara kor mykje midlar som skal brukast, kan ein ha to alternative innfallsvinklar:

1. Først bestemma kor mykje midlar som totalt skal brukast på påskjønningsordninga (for eksempel 300 000 eller 400 000 kroner), og planleggja ordninga ut frå dette.
2. Først bestemma kor mykje påskjønningsmidlar som skal brukast pr. tilsett, og ut frå dette

rekna ut kor mykje midlar som totalt må løyvast.

Det er om lag 180 faste årsverk i kommunen, men det er langt fleire personar enn dette som arbeider i kommunen. Om lag 300 personar får lønn frå kommunen kvar månad. Desse personane er fordelte på følgjande kategoriar:

- Fast tilsette i full stilling
- Fast tilsette i deltidstilling
- Mellombels tilsette/vikarar i full stilling
- Mellombels tilsette/vikarar i deltidstilling
- Tilkallingsvikarar
- Lærlingar

Det må takast stilling til om alle desse kategoriane av tilsette skal vera omfatta av ei eventuell påskjønningssordning, samt om storleiken på påskjønninga skal differensierast etter stillingsstorleik.

Dersom det blir gitt ei påskjønningssgåve med verdi på for eksempel 1 000 kroner per tilsett til 300 personar, vil kommunen sin samla kostnad bli 300 000 kroner. Dersom påskjønningssgåva blir gitt i form av lønnsbonus, vil arbeidsgjevaravgift på 14,1 prosent koma i tillegg.

Vedtaksmynde

Dersom det skal innførast ordning med påskjønning til tilsette, og denne ordninga har ein økonomisk kostnad som krev ekstraløyving, må kommunestyret gjera vedtak.

Ei praktisk løysing kan eventuelt vera at kommunestyret løyver ein sum som skal brukast til påskjønningssordning for tilsette, og at rådmannen får fullmakt til å avgjera korleis midlane skal brukast/disponerast.

Uttalar frå andre råd, utval eller instansar:

Det vart 18.08.2022 gjennomført drøftingsmøte om saka med dei hovudtillitsvalde i kommunen, med unnatak av hovudtillitsvald i Utdanningsforbundet. Utdanningsforbundet for tida er i arbeidskonflikt med Kommunesektorens organisasjon (arbeidsgjevar), og som følgje av dette er partssamarbeidet med Utdanningsforbundet innstilt fram til arbeidskonflikten er avslutta. Hovudverneombodet var også med på drøftingsmøtet. På drøftingsmøtet var det semje om at ei eventuell påskjønning bør nyttast til fellesarrangement for dei tilsette i einingane, og at det ikkje bør utbetalast ei påskjønning til den einskilde tilsette. Kopi av referat frå drøftingsmøtet følgjer vedlagt.

Vurderingar og konsekvensar:

Argument for og imot ordning med ekstra påskjønning til tilsette:

Argument for å innføra ordning med ekstra påskjønning til tilsette:

- Hovudargumentet for å innføra ordning med ekstra påskjønning vil vera å visa at kommunen som arbeidsgjevar både ser og verdset den store innsatsen og fleksibiliteten dei tilsette har vist under koronapandemien. Situasjonen i store delar av perioden med koronapandemi har vore ekstraordinær, og utan den store ekstrainsatsen frå tilsette hadde kommunen ikkje klart å oppretthalda eit forsvarleg tenestetilbod i denne perioden.

Argument imot å innføra ordning med ekstra påskjønning til tilsette kan vera:

- Ekstraarbeid i samband med koronapandemien er allereie kompensert etter gjeldande reglar i lover og avtalar. I delar av koronaperioden gjaldt også ein eigen avtale om utvida kompensasjon for ein del koronalelaterte ekstravakter, meirarbeid og overtidsarbeid.

- Ei påskjønningssordning vil gje utgifter for kommunen og må finansierast. Påskjønninga må vera slik at dei tilsette opplever den som ei reell påskjønning.
- Det kan vera vanskeleg å få til ei påskjønningssordning som alle tilsette opplever som rettferdig. Sjølv om mange tilsette har hatt stor arbeidsbelastning under koronapandemien, har ikkje belastninga vore lik for alle. Det vil også vera utfordringar knytt til kven ordninga skal gjelda for – for eksempel om den skal gjelda for både fast og mellombels tilsette, og om den berre skal gjelda for noverande tilsette eller også tilsette som nyleg har slutta i kommunen.
- Også mange andre i Samnanger enn tilsette i kommunen har hatt store ekstrabelastningar under koronapandemien, utan at kommunen har gitt dei ei «påskjønning» for dette.

Vurdering av alternativ for ekstra påskjønning til tilsette:

Nedanfor følgjer ein gjennomgang av ulike alternativ.

Alternativ	Vurdering
Lønnsbonus Eingongsutbetaling til alle tilsette.	Ein eventuell lønnsbonus bør vera så stor at den blir «merkbar» på lønnsutbetalinga til dei tilsette og ikkje blir oppfatta som «småleg». Ein lønnsbonus på mindre enn kr. 1 000 vil truleg ikkje vera fornuftig. Det må også bestemmast om alle tilsette skal få like stor lønnsbonus uavhengig av stillingsstorleik, eller om bonusen skal reknast etter stillingsstorleik. Vidare må det bestemmast om for eksempel tilkallingsvikarar som har jobba mykje i koronaperioden skal få lønnsbonus. Ei ordning med lønnsbonus på for eksempel 1 000 kroner til kvar tilsett, vil kunne kosta om lag 350 000 kroner, inkludert arbeidsgjevaravgift. Utgangspunktet er då at om lag 300 personar får lønsslipp frå kommunen kvar månad. Rådmannen ser fleire problematiske sider ved ei eventuell ordning med lønnsbonus. Uansett korleis ei slik ordning blir innretta, vil den lett kunne bli oppfatta som urettferdig av ein del tilsette og føra til misnøye. Det vil også vera mykje administrativt arbeid knytt til utbetaling av lønnsbonus.
Gåve eller gåvekort Alle tilsette får ei gåve eller eit gåvekort	Kommunen kan enten kjøpa ei lik gåve til alle tilsette, eller gje alle tilsette eit gåvekort med verdi på for eksempel 500 kroner. Dette kan for eksempel vera ei gåvekort på ein lokal butikk/tilsvarande. Også her må det bestemmast om alle tilsette skal få same gåve/gåvekort, eller om det skal differensierast på stillingsstorleik. Ei ordning med gåve eller gåvekort vil truleg kunne gjennomførast til ein lågare kostnad enn ordning med lønnsbonus.
Fellesarrangement Fellesarrangement/velferdsarrangement for alle tilsette	Eit fellesarrangement som alle tilsette i kommunen blir inviterte til å vera med på. Eksempel på tidlegare fellesarrangement er «kommunefest» i Nordbygda grendahus og båttur med MS Midthordland. Erfaringa med tidlegare fellesarrangement for alle

	tilsette, er både at ein del tilsette ikkje har moglegheit til å vera med, samt at ein god del tilsette ikkje ønskjer å delta. Det er vanskeleg å meir enn om lag 100 deltakarar på slike arrangement. D.v.s. at berre om lag ein tredjedel av dei tilsette i kommunen deltek. Kostnaden for eit fellesarrangement vil kunne haldast lågare enn kostnaden med påskjøning i form av lønnsbonus eller gåve/gåvekort.
Tilbod om kompetanseheving/opplæring	Dette kan for eksempel gjennomførast ved at kvar sektor eller eining får tilført ein pott som skal brukast til kompetanseheving/opplæring for dei tilsette. Sektoren/eininga kan sjølv ta stilling til korleis midlane best kan nyttast – eit alternativ kan vera å leiga inn ekstern foredragshaldar/tilsvarande. Ei slik ordning kan vera utfordrande og føra til misnøye dersom ikkje alle tilsette får høve til å vera med på opplæring. Ei slik ordning bør i alle fall kunne gjennomførast innanfor same kostnadsramme som for eksempel ei ordning med gåve/gåvekort til alle tilsette.
Kvar sektor eller eining får tildelt ein sum til påskjøning av tilsette, og avgjer sjølv korleis summen skal brukast/disponerast	Her vil kvar sektor eller eining få tildelt ein sum til påskjøning av tilsette, og sjølv avgjera korleis summen skal brukast/disponerast. Det blir då opp til eininga å bestemma om påskjøninga skal gjevast i form av for eksempel eit velferdsarrangement eller ei «motivasjonssamling»/fellesopplæring. Avgjerda bør takast i samråd mellom leiar, verneombod og tillitsvalde. Med ei slik ordning vil det kunne bli store forskjellar i kva type påskjøning tilsette i dei ulike sektorane eller einingane får. Nokre tilsette vil kunne meine at påskjøninga dei får, er «dårlegare» enn i andre einingar/sektorar. Sektorane/einingane bør ikkje ha høve til å velja å gje påskjøning i form av lønnsbonus. Ei eventuell ordning med lønnsbonus bør berre gjennomførast dersom den skal gjelda for alle tilsette i kommunen.

Bør stillingsstorleik eller tilsetjingsform påverka storleiken på påskjøninga?

Sjølv om det er mogleg å argumentera for at at tilsette med stor stillingsstorleik bør få ei større påskjøning enn tilsette med liten stillingsstorleik, vil rådmannen ikkje tilrå ei slik løysing. Årsaka til dette er både at mange deltidstilsette har jobba mykje ekstra i koronaperioden, og at det er viktig at ei eventuell påskjønningsordning er enkel å administrera.

Ei eventuell påskjønningsordning bør omfatta både fast tilsette, mellombels tilsette/vikarar og lærlingar. Kor vidt tilkallingsvikarar også bør omfattast, vil avhenga av kva påskjønningsordning som blir innført.

Bør også nytilsette og tilsette som nyleg har slutta i kommunen få påskjønning?

Administrativt sett vil det vera enklast med ei påskjønningsordning som berre omfattar noverande tilsette i kommunen. Dersom også tilsette som har slutta i kommunen i perioden mars 2020 – d.d. skal omfattast av ordninga, vil det kunne bli mykje administrativt arbeid knytt til dette. Dette vil spesielt gjelda dersom det skal gjevast påskjønning i form av lønnsbonus.

Det kan sjølvstø argumenterast for at det vil vera urettferdig dersom tidlegare tilsette som jobba mykje ekstra i 2020 og/eller 2021 på grunn av koronapandemien, ikkje skal vera omfatta av ei eventuell påskjønningsordning. Likevel er rådmannen si vurdering at det vil vera mest naturleg at ei eventuell påskjønningsordning berre skal gjelda for noverande tilsette.

Det må også takast stilling til om nytilsette (for eksempel personar som er tilsett i kommunen etter 30.04.2022) skal omfattast av ei eventuell påskjønningsordning. Rådmannen si vurdering er at også denne gruppa bør omfattast av ei eventuell påskjønningsordning, for å unngå unødvendig administrasjon og behov for avklaringar om «tvilstifelle».

Konklusjon:

Etter ei samla vurdering tilrår rådmannen at det vert løyvd 300 000 kroner til påskjønning av tilsette i kommunen, og at midlane skal fordelast mellom sektorane i kommunen etter talet på faste årsverk. I tråd med innkomne innspel frå hovudtillitsvalde og hovudverneombodet, tilrår rådmannen vidare at ramme for bruk av midlane skal vera felles velferdsarrangement og/eller motivasjonssamling/fellesopplæring for tilsette.