

Møteinnkalling

Utvalg: **Storfjord Administrasjonsutvalg**
Møtested: Møterom 3, Storfjord Rådhus
Dato: 10.06.2009
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 21 28 00.
Forfall kan også meldes pr. e-post til post@storfjord.kommune.no
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Hatteng 03.06.2009

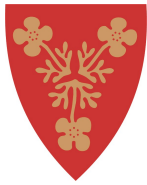
Hanne Braathen (s.)
ordfører

Klara Steinnes
sekretær

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 14/09	Referatsaker Adm.utvalget 10. juni 2009		2009/6126
PS 15/09	Lokal lønnsstige for renholdsstillinger		2009/5978
PS 16/09	Bemanningsmessig styrking av utviklingsavdelingen		2009/6140
PS 17/09	Bonusordning PLO - sommer 20009		2009/5698
PS 18/09	Seniorpolitisk plan – evaluering. ETTERSENDES		
PS 19/09	Deltid. ETTERSENDES		

Sak 18 og 19/09 vil bli ettersendt pr. e-post.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
14/09	Storfjord Administrasjonsutvalg	10.06.2009

Referatsaker Adm.utvalget 10. juni 2009

Rådmannens innstilling

Sakene ble referert.

1. Oppsigelse av delstilling i kulturskolen
2. Brev fra Arbeidstilsynet datert 27.03.2009 – Melding om tilsyn
3. Nord-Troms Studiesenter – Statusbeskrivelse
4. Oppsigelse av stilling
5. Oppsigelse av stilling
6. Oppsigelse av stilling
7. Årsrapport 2008 fra KLP
8. Oppsigelse av stilling
9. Fra Kristen-Are Figenschau – Vaktmesterstillingen ved Åsen omsorgsenter



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
15/09	Storfjord Administrasjonsutvalg	10.06.2009
	Storfjord Kommunestyre	

Lokal lønnsstige for renholdsstillinger

Rådmannens innstilling

Adm.utvalget vil ovenfor kommunestyret fremme slik innstilling til vedtak:

1. Storfjord kommunestyre innfører en lokal lønnsstige for renholdsstillinger med sikte på å sikre fremtidig rekruttering til yrket. Den lokale lønnsstigen skal gjelde fra 01.05.09.
2. Med forbehold om at de sentrale parter blir enige om minstelønnssetningen for Hovedtariffavtalens 2. avtaleår, blir utgangspunktet for den lokale lønnsstigen slik:

Renholdere uten fagbrev:

0 år	4 år	8 år	10 år	20 år
289.000	292.000	295.000	298.000	304.000

Renholdere med fagbrev:

0 år	4 år	8 år	10 år
316.500	319.500	322.500	325.500

3. De senere justeringer av lokal lønnsstige skjer med utgangspunkt i resultatene fra de sentrale forhandlingene, dog ved at det foretas lokale tilpasninger lokalt etter drøftinger med de tillitsvalgte.
4. Renholdere som pr. 01.05.08 fikk lokale/personlige tillegg, skal beholde disse og komme i tillegg pr. 01.05.09, jfr. de bestemmelser som gjelder for tariffoppgjøret pr. 01.05.08.

Saksopplysninger

I forbindelse med adm.utvalgets behandling av lønnsforhold for renholdere i møte 04.03.09, ble det vedtatt at administrasjonen skulle utrede en lokal lønnsstige for dermed å bidra til å sikre rekrutteringen til disse stillingene også utover 10 års lønnsansiennitet.

I dette møtet ble det vedtatt at alle som blir tilsatt i renholdstillinger uten fagbrev, skal minimum avlønnes i lønnsstigenes høyeste sats – kr. 280.000,- pr. år.

Forutsatt enighet mellom de sentrale parter om Hovedtariffavtalens 2. avtaleår, ligger det til grunn at høyeste sats pr. 01.05.09 for renholdsstillinger uten fagbrev: - kr. 289.000,- med 10 års lønnsansiennitet. Kr. 300.000,- med 20 års ansiennitet. med fagbrev: - kr. 316.500,- med 10 års lønnsansiennitet.

Arbeidsgruppe bestående av kontorsjef, personalkonsulent, HTV Fagforbundet og ledende renholder har fremmet forslag til lokal lønnsstige for både renholdere uten og renholdere med fagbrev. Det tas utgangspunkt i at lønnsstigen lokalt starter med høyeste sentrale sats og gis en forholdsvis økning lokalt som det gjør sentralt. Gruppens forslag blir da slik:

Renholdere uten fagbrev:

0 år	4 år	8 år	10 år	20 år
289.000	292.000	295.000	298.000	304.000

Renholdere med fagbrev:

0 år	4 år	8 år	10 år
316.500	319.500	322.500	325.500

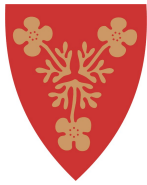
Kommunen har i dag 8,5 årsverk i renholdsstillinger. Merkostnadene ved å innføre lokal lønnsstige som skissert, vil bli ca. kr. 90.000,-.

Vurdering

Tilbakemeldingene har over tid vært problemet med å skaffe renholdere til ledige stillinger, og til løpende vikariater. Et viktig lokalt bidrag vil naturlig nok være å tilby ei lønn der det blir mer interessant å søke mot dette yrket. Det kan med sikkerhet fastslås at arbeidstakere som tilbys topp lønn fra dag én, er mer fornøyd med arbeidsvilkårene.

Gruppen har også vært opptatt av at det må skje en forholdsvis lønnsutvikling, slik at man ikke blir stående i ytterste konsekvens i 10 år på samme årslønn. Dette vil kunne skje for arbeidstaker som starter med 0 års ansiennitet. De som da kan vise til dokumentert lønnsansiennitet, blir plassert som stigen ovenfor viser.

Rådmannen er positiv til forslaget, og stigen vil samtidig virke rettferdig for de med ulik lønnsansiennitet.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
16/09	Storfjord Administrasjonsutvalg	10.06.2009

Bemanningsmessig styrking av utviklingsavdelingen

Rådmannens innstilling

Storfjord kommune oppretter en ny stilling i utviklingsavdelingen som saksbehandler/konsulent i 100 % stilling, som nærings og utviklingsmedarbeider på hele saksfeltet til avdelingen.

Saksopplysninger

Behandling/vedtak i Kommunestyret den 17.12.2008 Sak 08/01081

Vedtak:

- 1. Det opprettes en egen stabsenhet "utviklingsavdelingen". Den omfatter plan og næringsarbeidet. Staben består av næringssjef (tidligere næringsrådgiver), prosjektmedarbeidere innen utvikling/næringsprosjekt, jordbrukssjef og skogmester. Utviklingsavdelingen styrkes eventuelt med flere næringsmedarbeidere/planarbeidere. Leder for stabsenheten inngår i rådmannens ledergruppe. Stillingen utlyses internt.**

Utviklingsavdelingen ble etablert 1 april 2009 med plan i K- styre den 17.12.2008

Utviklingsavdelingen

Avdelingen ledes av næringssjefen som inngår i rådmannens ledergruppe. Dette medfører at næringssjefens må bruke mer av sin tid til lederoppgaver og personalansvar, og får ikke ha den oppmerksomheten på sine arbeidsoppgaver som tidligere. K-styrets vedtak om å rullere k-plan vil kreve økte ressurser fra lederen sin side.

Som ovenfor ble det bestemt at utviklingsavdelingen også skal innholde plan som har store og krevende oppgaver innen kart og planleggingsoppgaver som Storfjord kommune er pålagt og ivareta. Den nye Pl.b loven skaper et økt behov for plankompetanse i kommunen og gjøres gjeldene fra 1 juli 2009.

Storfjord kommune har i dag en jordbrukssjef som har kompetanse innenfor plan og arealoppgaver. Etter samtaler med jordbrukssjefen er det ønskelig å omgjøre stilling til

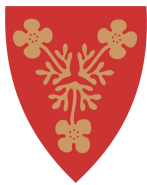
jordbrukssjefen. Den omgjorte stillingen skal ivareta planrelaterte arbeidsoppgaver og heretter kalles "rådgiver". Av arbeidsoppgaver som rådgiver skal utføre kan nevnes; arealplanlegging, reguleringsplaner med saksbehandling, kartfunksjoner, GIS og jordbruksfaglig rådgiverfunksjon. Jordbrukssjefen har bedt om forutsetninger for omgjøringen, og at han avlastets innefor sitt område, men at han fortsatt skal ha det faglige ansvaret for jordbruk.

Forutsetningen for en saksbehandler/konsulent er at denne stillingen skal avlaste utviklingsavdelingen på næring og jordbruksrelaterte oppgaver.

Det bør stilles krav til 2 – 3 års høyskole utdanning og ellers praksis fra slikt arbeid. I sum vil dette medføre at utviklingsavdelingen får resurser som står i samsvar med kommunestyret vedtak og som gir en styrket utviklingsavdeling.

Storfjord kommune ønsker fokus på utviklingsarbeid, det er derfor viktig at det tilføres resurser som ivaretar den daglige og fortløpende arbeidet innfor disse fagområdene.

Storfjord kommune vil bli kraftig berørt av store plan og reguleringsoppgaver i forbindelse med NTP som også gir utfordringer i avdelingen. Kommuneplanen vil også kreve resurser fremover i utviklingsavdeleingen.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
17/09	Storfjord Administrasjonsutvalg	10.06.2009

Bonusordning PLO - sommer 2009

Henvising til lovverk:

Rådmannens innstilling

Forslag til vedtak:

1. Forhandlingsutvalget godkjenner Bonusvakter i ferieavviklinga i de avdelinger som har turnusordninger i plo- tjenesten.
2. Bonusvakter etableres som fast ordning i hovedferieperioden i den enkelte avdeling.
3. Det lages en nøyaktig oversikt over antall vakter og kostnader som refereres for forhandlingsutvalget.
4. Forhandlingsutvalget godkjenner 3 ekstra feriedager til de som tar ut sin hovedferie utenom den perioden avdelinga avvikler hovedferie.

Saksopplysninger

Sommeren 2008 fikk Åsen omsorgssenter / hjemmetjenesten anledning til å ta i bruk Bonusvakter i ferieavviklinga. Dette ga svært god virkning for tjenesten, og det ble også en rimelig ordning for kommunen.

Alternativt var å bruke vikarbyrå,
sykepleier 4.445 kr for 7 timers vakt
hjelpepleier 3.745 kr for samme

Bonusordning ekstravakt ukedag kr 800 kr
Ekstravakt helg kr 1.400 kr

Dette gjelder for alle typer stillinger.

Oppsummeringa fra Åsen viser at vi fra 11.07 – 11.08 brukte 34.900 kr fordelt på 31 bonusvakter.

Erfaringa viser at personellgruppa er meget godt fornøyd med ordninga, ettersom de i denne ordninga kan tegne seg disponibel for ekstra vakter ut fra egen arbeidssituasjon, samtidig som det gir våre egne ansatte en mulighet for å yte og samtidig tjene litt ekstra. Tjenesten har beordring som et alternativ, men det gir ikke samme frihet til å velge for den enkelte ansatte. Avdelingsleder tar hensyn til arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtidsbruk for ansatte som allerede har 100 % stilling.

Nå ønsker også Skibotn omsorgssenter og Pu-tjenesten å delta i samme ordning. Vi har et økende problem med å få tak i kvalifiserte vikarer, og denne ordninga med bonuslønn sikrer at brukerne får sine vante hjelpere i størst mulig grad. Vi har også gjennomført 3 ukers sammenhengende ferie, pga vikarsituasjonen, selv om vi gjerne skulle hatt 4 uker sammenhengende fast for alle. Det er en slitasje i seg selv å ikke få 4 uker sammenhengende ferie sammen med familien. Men de ansatte stiller opp i den hensikt å gjennomføre et godt tilbud til våre brukere også gjennom sommeren.

I avdelingsledermøtet er det også kommet fram et ønske om muligheten til å betale de som tar ut hovedferie utenom hovedpuljene med for eksempel 3 dg ekstra ferie. Dette også i den hensikt å gjennomføre 4 ukers sammenhengende ferie for alle ansatte.

Tjenesten ber om anledning til å bruke Bonusvakter i de tilfeller der de ikke kan skaffe vikar , i perioden fra 29.juni- 9.august. Det lages en nøyaktig oversikt over bruk av vakter og kostnader i den enkelte avdeling.

Vurdering