

Møteinnkalling

Utvalg: Storfjord Administrasjonsutvalg
Møtested: Møterom 3, Storfjord Rådhus
Dato: 25.11.2009
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 21 28 00 eller

e-post: post@storfjord.kommune.no.

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Hatteng, 18.11.09.

Hanne Braathen (s.)
ordfører


Aud Hilde Olsen
sekretær

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 23/09	Referatsaker Administrasjonsutvalget 25.11.09		2009/9844
PS 24/09	Oppfølging av vedtak - administrasjonsutvalget		2009/9694
PS 25/09	Retningslinjer for stillingsbank - evaluering		2009/9698
PS 26/09	Seniorpolitisk plan - innspill fra Utdanningsforbundet		2009/5979
PS 27/09	Bemanningsmessig styrking av utviklingsavdelingen		2009/6140
PS 28/09	Orienteringssak - Eldreplan		2009/5980
PS 29/09	Bonusvaktordninga i pleie-omsorg ferieavviklingen 2009 - avklaringer		2009/5698
PS 30/09	Kronetillegg for ansatte i PU-tjenesten, Elvevoll	X	2009/6525



Storfjord kommune

Arkivsaknr: 2009/9844 -1
Arkiv: 033
Saksbehandler: Aud Hilde Olsen
Dato: 18.11.2009

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
23/09	Storfjord Administrasjonsutvalg	25.11.2009

Referatsaker Administrasjonsutvalget 25.11.09

Rådmannens innstilling

Sakene ble referert.

Saksopplysninger

1. Delegerte vedtak Administrasjonsutvalget
2. Oppsigelse av stilling – Eva Sofie Skogheim
3. Oppsigelse av stilling – Lena Monlund
4. Seniorpolitikk nr. 3 juni 2009
5. Brev fra Fagforbundet – Vaktmestersituasjonen ved institusjonen i Storfjord
6. Brev fra Fagforbundet – Deltidsansattes fortrinnsrett ved ferievikariater
7. Brev fra LDO – Uttalelse i sak om likelønn for mellomleder i Storfjord kommune
8. Brev til LDO – Klage på Likestillingsombudets konklusjon i sak om likelønn
9. Brev fra LDO – Likelønn mellomleder - Storfjord kommune
10. Brev fra Fagforbundet – 2. gangs etterlysning av svar vaktordning for uteseksjonen
11. Brev fra Fagforbundet – Forslag til rutineendring ved Ansiennitetsberegning
12. E-post fra Felleslista – Søkere til kommunale stillinger skal være offentlig



Storfjord kommune

Arkivsaknr: 2009/9694 -1

Arkiv:

Saksbehandler: Trond-Roger Larsen

Dato: 13.11.2009

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
24/09	Storfjord Administrasjonsutvalg	25.11.2009

Oppfølging av vedtak – administrasjonsutvalget 2009

Vedlegg: Oversikt over saker med krav til administrativ oppfølging

Rådmannens innstilling

Rapportering på vedtak i adm.utvalget frem til 25.11.09 tas til orientering.

Saksopplysninger

Adm.utvalget har hittil i 2009 hatt fem møter og behandlet 22 protokollførte saker. Det er behandlet tre saker med innhold som har krevd administrativ oppfølging – se vedlegg og status. Øvrige saker er bl.a. tre referatsaker, åtte saker som innstilling til k-styret, og søknader/saker med direkte vedtak til parter.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
25/09	Storfjord Administrasjonsutvalg	25.11.2009

Retningslinjer for stillingsbank - evaluering

Vedlegg: retningslinjer for stillingsbank

Rådmannens innstilling

Retningslinjer for stillingsbank videreføres i den form de har i dag.
Retningslinjene evalueres hver annet år, neste gang høst 2011.

Saksopplysninger

Administrasjonsutvalget vedtok retningslinjer for stillingsbank i møte 15.12.2006, saksnr. 0007/06.

I vedtaket heter det også at retningslinjene skal evalueres årlig. Retningslinjene har ikke vært evaluert siden vedtaket i administrasjonsutvalget ble fattet.

Retningslinjene ble sendt ut på høring med høringsfrist 15.februar då til avdelingsledere, etatsledere og fagorganisasjonene.

Vi fikk inn 4 innspill. Innspillene gikk stort sett ut på å informere om retningslinjene slik at de er kjent blant alle ansatte, og at lederne må sjekke ut om det er noen som står i stillingsbanken før ledige stillinger utlyses.

Etter at fristen var gått opp ble retningslinjene tatt opp på Vi-ledermøtet vår 2009.

Fra Vi-ledermøtet kom disse innspillene:

- Ansatte i deltidsstillinger går foran nye i stillingsbanken
- Stillingsbanken må inneholde både formell bakgrunn og realkompetanse
- Det ble henvist til retningslinjer for oppfølging av sykemeldte punkt 4, og det ønskes presisering av dette punktet til: - vedkommende må være kvalifisert for den ledige stillingen eller raskt kunne tilegne seg kompetanse, eks. saksbehandlingskurs
- Avdelingsleder skal ha avgjørende myndighet
- Tilrettelegging skal skje i eget yrke, innenfor egen arbeidsplass
- IA-plasser/ansettelser skal ikke gå foran kompetanse og praksis

- Hvorfor kan ikke en mattelærer veilede en norsklærer i samme grad som en sosionom kan veilede en sykepleier?
- Når utdanning og praksis er tilnærmet lik, skal avdelingsleder vurdere personlig egnethet
- Alle prosjektstillinger må holdes utenfor stillingsbanken og IA pga arbeidets spesielle art
- Behovet for rekruttering må vurderes framfor stillingsbankens behov

Vurdering

Formålet med retningslinjene er å sikre en best mulig behandling av ansatte ved omstillingsprosesser og ved omstrukturering ved arbeidsplassen. De skal også være et redskap i tilknytning til arbeidsgivers plikter ved bedriftsintern attføring, overtallighet og seniorpolitiske tiltak. Og stillingsbanken er et godt redskap i så måte. Uten å ha virkemidler er det vanskelig å jobbe spesielt i forhold til de som på grunn av sykdom og/eller skade har behov for tilrettelegging i form av annen type stilling.

Slik stillingsbanken fungerer i dag, synes det ikke å være problematisk å håndtere denne ut fra dagens retningslinjer. De fleste ledere tar kontakt for å sjekke stillingsbanken før de lyser ut ledige stillinger, og dersom det er noen aktuelle som står registrert der, sjekker de om vedkommende er interessert og kvalifisert – eller kan kvalifisere seg til stillingen.

Til å begynne med var det en del motsetninger i forhold til bl.a. hvem som har avgjørende myndighet, men det er i ferd med å gå seg til.

Pr. dato er det en ansatt som er registrert i stillingsbanken pga behov for tilrettelegging pga sykdom, for øvrig er det ingen ansatte som er registret der pga overtallighet, senioravtaler eller ønske om skifte av arbeid.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
26/09	Storfjord Administrasjonsutvalg	25.11.2009
	Storfjord Kommunestyre	

Seniorpolitisk plan - innspill fra Utdanningsforbundet

Vedlegg: Brev fra Utdanningsforbundet Storfjord datert 19.10.09.

Rådmannens innstilling

Adm.utvalget tilrår kommunestyret fatte slikt vedtak:

Kommunestyrets vedtak i sak 70/09 pkt. 4 oppheves, og erstattes av nytt pkt. 4:

Alle ansatte i HTA kap. 4 og 5 kan benytte 80/100-ordningen som videreføres.

Saksopplysninger

Evaluerings av seniorpolitisk plan ble behandlet i adm.utvalget den 10. juni og i kommunestyret i septembermøtet 2009.

Utdanningsforbundet (UF) har i brev av 19.10.09 reagert på kommunestyrets vedtak pkt. 4 – sitat:

Alle ansatte i HTA kap. 4 og 5 med unntak av 4 c) (lærerne) kan benytte 80/100-ordningen som videreføres.

UF håper at vedtaket baserer seg på en misforståelse om hvordan de tariffestede seniortiltakene fungerer. Selv om lærerne får nedsatt undervisningstid, så er den samlede arbeidstiden ikke endret. Nedsatt leseplikt er omfordelt til tilstedeværelsesplikt for å gjøre andre oppgaver.

UF mener kommunestyrets vedtak nå gjør forskjell på de kommunalt ansatte. 80/100-ordningen har vært viktig for at de eldre lærerne har valgt å fortsette i jobb. Forsvinner ordningen, så er det signaler om at flere lærere også slutter ved fylte 62 år. UF mener det vil være et stort tap for skolene om de eldre lærerne slutter og kommunen bør få disse til å stå i jobb lengst mulig.

UF ber kommunestyret se på denne saken på nytt snarest og innlemmer også undervisningspersonalet i 80/100-ordningen.

I tariffavtalen har undervisningspersonalet følgende ordning:

Ved fylte 55 år – 5,8% reduksjon i undervisningstiden.

Ved fylte 60 år – 12,5% reduksjon i undervisningstiden.

En lærer i norsk i u-trinnet skal ha max 21 undervisningstimer i uka. Seniorlærere får da i underkant av 3 timer mindre undervisningsplikt i uka. Men de 3 timene går til andre oppgaver.

Vurdering:

Dette punktet om 80/100-ordning for lærerne ble intet tema verken i adm.utvalget eller kommunestyret. Rådmannen antar således at Utdanningsforbundet har vært uvitende om punktet selv om saken har vært offentlig.

Undervisningspersonale er den eneste yrkesgruppen som har konkrete seniorpolitiske tiltak i avtaleverket. Dette ble avtalefestet etter at kommunen vedtok sin seniorpolitiske plan i 2006. Undervisningsplikten er redusert både ved fylte 55 og 60 år. Undervisningsplikten er den mest belastende delen av arbeidstiden og er kommet for å lette på arbeidssituasjonen for eldre lærere. Reduksjonen på 12,5% er imidlertid omgjort til tilstedeværelsesplikt der andre oppgaver skal utføres.

I den grad man snakker om urett og urettferdighet mellom yrkesgrupper, så er det riktig at øvrige ansatte 62-åringer ikke har arbeids- eller tilstedeværelsesplikt i 20%-delen av avtalen. Av den grunn alene så oppstår det rimeligvis ulikheter i seniorplanens verktøykasse. Rådmannen finner Utdanningsforbundets innsigelser rimelige, og vil tilrå at 80/100-ordningen også gjelder for undervisningspersonale med virkning fra 01.09.09.



Storfjord kommune

Arkivsaknr: 2009/6140 -1

Arkiv:

Saksbehandler: John Egil Ottosen

Dato: 03.06.2009

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
16/09	Storfjord Administrasjonsutvalg	10.06.2009
27/09	Storfjord Administrasjonsutvalg	25.11.2009

Saksprotokoll i Storfjord Administrasjonsutvalg - 10.06.2009

Behandling:

Leder for utviklingsavdelingen John Egil Ottosen møtte under behandling av saken.

Det ble enstemmig vedtatt å utsette saken.

Vedtak:

Saken utsettes.

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 nærings sjef (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
28/09	Storfjord Administrasjonsutvalg	25.11.2009

Orienteringssak - Eldreplan

NOTAT TIL RÅDMANNEN/ADMINISTRASJONSUTVALGET.

Rådmannens innstilling

Saksopplysninger

Eldreplanen. Borte bra, hjemme best !!!

Orientering til rådmannen, 26.05.09.

Jeg ønsker å orientere deg om disposisjoner som er gjort, og veivalg som må gjøres i den hensikt å snu eldreomsorgen fra institusjonsbasert til hjemmebasert fokus i tjenestetilbudet.

Vi startet med å snu eldreomsorgen allerede i november 08. Det er nødvendig at vi utnytter naturige bevegelser blant brukerne, ettersom vi på ingen måte kan skrive ut de som allerede er institusjonalisert.

Litt tall:

hjemmetjenesten	2007	2009
Brukere	34	52
ansatte	6,74 årsverk 12 still hjeml	9,74 årsverk 16 stillingshjemler (slik det er nå) *
biler	3	3

- inkl prosjektleder 50 %
- 2 X 20 % kartleggingsteam

- 100 % midlertidig ut juni 09

1) For det første, en beskrivelse fra avdelingsleder Hege Figenschau, hvordan vi har brukt en 50 % vikarstilling i hjemmetjenesten, dette er drøftet med HTV.

Hjemmetjenesten er nå styrket i forhold til bemanning.

3 på dagvakt man – fre

2 på dagvakt lør – søn

2 på aftenvakt man – søn

Denne bemanningen gjør at vi kan ha tyngre brukere boende hjemme – brukere man må være to på.

For å få til en slik bemanning var det nødvendig å sette fast vikarstilling i fast turnus.

Dersom denne stillingen ikke skal ha fast turnus, vil det medføre at det kun blir en person på aftenvakt enkelte kvelder, helgebemanningen vil bli svekket, og da kan ikke tyngre brukere bo hjemme. Vi er avhengig av denne bemanningen hele uka for å kunne være styrket.

Det vil være veldig synd dersom hele styrkingen skal "falle sammen" pga en 50 % stilling når resten ligger til rette.

Hege Figenschau

leder Åsen omsorgssenter / hjemmetjenesten

De tre andre 50 % stillingene er ikke lagt fast i turnus.

2) For det andre, 18.nov – 08 iverksatte vi en delegert vedtak midlertidig 100% stilling i hjemmetjenesten, 6 mnd, som gikk ut 18. mai 09.

Vi ber om anledning til å beholde denne stillinga som en prosjektstilling, til ny modell eldreomsorg foreligger. Hvis ikke, kan vi ikke gjennomføre bemanninga som beskrevet i pkt 1, og som gjør at vi kan ha tyngre brukere i hjemmene.

Kan vi opprette dette som prosjektstilling for to år ?

3) For det tredje så har vi opprettet en midlertidig natt-tjeneste på Skibotn omsorgssenter fra 01.01.09. Denne stillinga ivaretar også natt- tjeneste i hjemmetjenesten i Skibotn området. Det tilsvarer en 1, 5 stillingshjemmel.

Dette styrker en lenge annonsert (og tatt med i budsjettforslag 08 og 09) styrking av tjenesten på Skibotn omsorgssenter, der en person alene på natt ikke er forsvarlig pga brukernes sterke hjelpebehov. Samtidig ivaretar denne stillinga hjemmeboende eldre som da kan bo hjemme, med tilsyn om natta.

Kan vi opprette dette som prosjektstilling i 2 år, slik at vi kan fortsette denne oppbygginga ?

Disse stillingene ligger i den fremdriftsplanen som ble lagt fram for kommunestyret i sak 0133/08, Budsjett- Økplan vedtaket.

Jeg trenger din hjelp til å vurdere, drøfte hvordan vi kan ivareta dette. I motsatt fall må dette stoppe opp, og vi har ingen framdrift i oppbygginga av den hjemmebaserte eldreomsorgen.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
29/09	Storfjord Administrasjonsutvalg	25.11.2009

Bonusvaktordninga i pleie-omsorg ferieavviklingen 2009 - avklaringer

Vedlegg:

Brev fra Fagforbundet og Sykepleierforbundet av 08.10.09

Adm.utvalgets sak 17 i møte 10.06.09

Protokoll fra forhandlingsutvalgets møte 12.06.08

E-post fra fung. avdelingsleder Nanette Mathisen av 10.06.08 – særling pkt. 1, nest side avsnitt

Oversikt bonusvakter Åsen omsorgssenter sommeren 2009

Rapport bonusvakter Skibotn omsorgssenter sommeren 2009

Rådmannens innstilling

Saken fremmes uten innstilling.

Saksopplysninger

Det har oppstått et behov om avklaring rundt de økonomiske ordningene rundt bonusvaktordningen for 2009. Fagforbundet og Sykepleierforbundet reagerer på at praktiseringen av bonus- og overtidsoordningen i 2009 ikke er den samme som i 2008. De viser til dokumenter fra 2008 og 2009 samt muntlige avtaler inngått mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i løpet av sommeren.

I 2008 har de ansatte som har tatt ekstravakter i ferien, fått utbetalt både overtidso og bonustillegg der dette har vært påkrevet – gjelder spesielt for ansatte i 100%-stillinger. Dette har skjedd ut fra den forutsetning som fremkommer i forhandlingsutvalgets protokoll i 2008, jfr. forslag fra Åsen omsorgssenter, pkt. 1, nest siste avsnitt (sitat): *Ved overtid kommer denne i tillegg til bonusordningen, jf HTA.*

I adm.utvalgets behandling av ordningen den 10.06.09, er dette spørsmålet ikke drøftet eller tatt opp særskilt. Staten har derfor ikke lagt opp til at det skulle utbetales både overtid og bonus. Man har utbetalt det beløpet som har gitt best uttelling for den ansatte, enten overtidstillegg eller

bonus. Dersom adm.utvalget velger å gå for både-og utbetaling, utgjør dette kr. 29.752,- for sommeren 2009, se oversikt fra Åsen omsorgssenter. De andre avdelingene har ikke tilfeller med eventuell etterbetaling.

De tillitsvalgte mener at praktiseringen i 2009 avviker fra intensjonene i adm.utvalgets vedtak og ber om at saken avklares.

Vurdering

Saken har vært drøftet i administrasjonen. Etatssjef har etter gjennomgang av ordningen, sett at man har misforstått forhandlingsutvalgets protokoll når saken ble forelagt adm.utvalget i 2009. Man var ikke klar over at det for sommeren 2008 ble utbetalt både overtids- og bonustillegg. Siden adm.utvalget ikke har avklart dette forholdet i vedtaket, har etaten rimeligvis heller ikke utbetalt både overtid og bonus.

Saken legges frem for adm.utvalget til avklaring.