

Arbeidsgjevarpolitikk, personalreglement og løns- og arbeidsvilkår

1. Innleiing

Rapporten har sin bakgrunn i tinging frå Førebuande Fellesnemnd i Fjell, Sund og Øygarden til rådmennene, datert 14.12.2016. Oppdraget i kortform: «Kartleggja personalreglement og løns- og arbeidsvilkår for tilsette i den enkelte kommune».

Kartleggjinga har vore utført av dei tre personalleiarane, Lisbeth Grosvold, Fjell, Kaja Pedersen, Sund, og Per Helge Martinsen, Øygarden. Per Helge Martinsen har ført kartleggjinga i pennen.

Me har lagt ei utvida tolking av omgrepet «personal» til grunn, og ser på likskapar og skilnader i kommunane og innan helse -, miljø og tryggleik (HMS).

Kartleggjinga er bygd opp kring 9 avsnitt og illustrert med tabellar.

2. Samandrag og innspel til vegen vidare

Nøkkeltal (pr. mars 2017) ¹

Tabell 1:

Kommune	Fjell	Sund	Øygarden	Totalt
Innbyggjarar	25 000	7000	4920	36 920
Tilsette	1841	604	500	3091
Årsverk	1502	465	410	
Tal elevar i grunnskule (kommunal)	3339	1000	680	4930

Arbeidsgjevarpolitikken i Fjell, Sund og Øygarden følgjer det som er fastsett i sentrale lov- og tariffavtalar, med Hovedtariffavtalen (HTA), Hovedavtalen (HA), Arbeidsmiljølova (Aml) og Folketrygdlova (ftl) som dei viktigaste. Arbeidsgruppa vil særskilt peika på desse skilnadene mellom kommunane:

¹ Kjelde for tala på tilsette og årsverk er lønssystema. Oppstillinga omfattar ikkje andre som får løn/godtgjering gjennom lønssystemet, til dømes: avlastarar, engasjement, folkevalde, introduksjonsprogram (flyktningar), lærlingar, prosjektstillingar, omsorgspersonar (omsorgsløn), støttekontaktar, tilsynsførar, timeløna.

- arbeidstid og tidregistrering for kontortilsette
- pensjonsordningane
- retningsliner for mellombels tilsetjing
- HRM-system (løns- og personalsystem)
- HMS-system
- personforsikringar

Når det gjeld arbeidstid og tidregistrering for kontortilsette, har kommunane ulike ordningar. Alle har fleksitid, 37,5 t/v, men etter ulike liner. I Fjell er lunch ikkje inkludert i arbeidstida, medan dette er inkludert i Sund og Øygarden. I Øygarden vert arbeidstida registrert i eit eige tidsregistreringssystem, Promarkt. I Fjell og Sund skjer registrering og oppfølging gjennom lokalt utvikla system.

Pensjonsordningane skil seg i høve til kven som er leverandør av tenestene. Sund og Øygarden nyttar KLP og SPK for sine tilsette, medan Fjell kommunale pensjonskasse (Fkpensjon) har vore i drift sidan 1. januar 2006. Pensjonskassen er tenestepensjonsordning for tilsette i Fjell kommune, med unntak av lærarar som er i SPK og sjukepleiarar som er i KLP. Pensjonsordningane vil verta utgreidd nærare av ei eiga gruppe med deltakarar frå kommunane.

Sommaren 2015 vart arbeidsmiljølova sine reglar for mellombels tilsetjing endra. Endringane inneber m.a. ein ny, generell adgang til mellombels tilsetjing utan vilkår i inntil tolv månader, kombinert med begrensningar, m.a. i karantene og kvote. Fjell og Sund har ikkje reservert seg mot å ta reglane i bruk, medan kommunestyre i Øygarden fatta vedtak om dette i førre periode.

Kommunane har investert i Visma Enterprise som sitt løn- og personalsystem, men det nyttast ulike delmodular, med tilhøyrande ulik bruk og grad av digitalisering av interne arbeidsprosessar. Dette er og nemnd av IKT-gruppa i sin rapport til Førebuande Fellesnemnd.

Arbeidsgruppa vil i lengda av dette og peika på at val av løns- og personalsystem, enten det vert ei vidareføring av det som er i bruk, eller det vert vedteke om å innføra eit nytt, må sjåast i samanheng med kva ein veljer som nytt økonomisystem for kommunen. Dette for å ha ein gjennomgåande prosess mellom løn og økonomi, som baserer seg på minst moglege input, gjenbruk av data, færrest moglege eksterne grensesnitt og dobbeltregistreringar.

Det er og skilnader mellom kommunane korleis overvaking og oppfølging av avvik i arbeidsmiljøet vert handtert. Fjell og Sund nyttar digitale løysingar, men ulike system, QM+ og RISK-manager. I Øygarden er ramma rundt desse prosessane eit manuelt system som er utvikla lokalt.

I høve til personforsikringane er det ulikskapar knytt til kven kommunane nyttar som meklar og leverandør. Sund og Øygarden gjer bruk av AON som meklar, og har Protector Forsikring ASA som leverandør. Fjell har ei ordning med Protector Forsikring ASA meklar og leverandør. Personforsikringsordningane er elles like når det gjeld dekningsområde og dekningsgrad.

Arbeidsgruppa vil framheva at det innan tenestene og kan vera skilnader, som spring ut frå ulike utfordringar og prioriteringar. Eit døme er løn- og arbeidsvilkår, som funksjonstillegg til klassestyrarar og pedagogiske leiarar i barnehagane. Ytterlegare døme innan skule og barnehagar kan vera:

- kva ein kallar skuleleiarar som ikkje er rektorar; inspektørar, teamleiarar, avdelingsleiarar. Her vil også avlønninga vera forskjellig og om stillinga/ funksjonen høyrer heime i ein stillingskategori eller ikkje
- korleis ein bereknar kor stor merkantil ressurs ein skule/ barnehage skal ha
- kor mykje tid som vert sett av til tillitsvaldarbeid i skular og barnehagar
- om verneombod har nedsett «lesetid» eller ikkje i skulane

Vidare frå pleie- og omsorg, døme særavtalar i Øygarden::

- fleirtalet av tilsette i PU har klesgodtgjerelse
- fysio/ergo har delvis dekkja klesgodstgjerelse
- kjøkkenpersonalet får dekkja skoutgifter med eit ca beløp ut frå stillingsstørrelse(HMS) ca 1000 kr/ 100% stilling
- sjukepleiarar har eit tillegg på kr.: 20.000 pr. år - / 100% stilling (dette er eit tillegg som har hengt med i lengre tid)
- medlevertturnus: dei som går i medlevertturnus har eit tillegg på kr.: 45.000 (dei er betalt 21t/ veka og går 24t/ veke.
- avtale om bruk av privat bil i kommunal tenester (kronebeløp på 12.200/år – for dei tilsette som er nøydd å bruka privat bil i tenester (fysio/ergo)

Døme påskjønningssystem, Fjell:

- Etter 25 års teneste i kommunen skal arbeidstakarar overrekkjast gavekort til ein verdi på minst 7.500 kroner.
- Etter 30 års teneste i kommunen vert det søkt om medaljen for lang og tru teneste, som vert tildelt av direksjonen i Det Kgl. Selskap for Noregs Vel.
- Etter 40 års teneste i kommunen får arbeidstakarar eit gavekort til ein verdi på kr. 8.000 og eit fat frå Hadeland Glassverk.
- Arbeidstakarar som fyller 50, 60 eller 70 år får ei standardgave som nemnt i pkt. 4.5 og ei blomhelsing.

Oppsummerande bør vegen vidare mot ein felles arbeidsgjevarepolitikk vera å identifisera alle planar, styringsdokument og avtalar på overordna nivå, og i alle sektorar, for først å avdekka likskapar og ulikskapar fullt ut, og deretter ta stilling til kva prinsipp og praksis som skal gjelda på

løn, personal og HMS i den nye kommunen. Det vil vera naturleg at prosjektleiar, saman med ordførarar og rådmenn, set saman ein organisasjon for å følgja opp oppgåvene som står føre i denne samanheng.

Samstundes vil det vera viktig at prinsipp og praksis som prosjektorganisasjonen tilrår i sitt utgreiingsarbeid, vert omsett til praktisk arbeidsgjevarpolitikk i kommunane når dei ligg føre. Arbeidsgruppa kan ikkje sjå at ein skal venta til kommunesamanslåinga med dette..

Det bør og vurderast om kommunane kan samordna arbeidsgjevarpolitikken sin ytterlegare før kommunesamanslåinga til dømes kring lønsforhandlingar og tilsetjingar. Arbeidsgruppa ser dette som særskilte viktige grep i omstillingstider, ikkje minst for å behalde kvalifiserte og motiverte medarbeidarar, og for å stimulere til at medarbeidarar utviklar og byggjer opp eigen kompetanse.

3. Hovudutval, underutval og mynde på løn og personal

3.1 Fjell

Delegasjonsregelementet slår fast rådmannen sin mynde innanfor administrasjon og personalforvaltning m.m.:

- Å omgjera, oppretta og leggja ned stillingar i dei høve der tiltaket er i tråd med årsbudsjett, handlingsprogrammet og økonomiplan.
- Å gjennomføra alle tingingar med arbeidstakarorganisasjonane innanfor dei rammer som vert fastsett av komite for drift og forvaltning og partane i arbeidslivet.
- Å tilsetja og seie opp i alle stillingar med unntak av rådmann.

Administrasjonsutvalet i Fjell kommune er sett saman av politikarar for Komite for drift og forvaltning (KDF) og 4 representantar frå arbeidstakarorganisasjonane. Utvalet møtast omlag 2 gonger i året til drøftingar kring budsjett og handlingsprogram, tog andre overordna personalpolitiske problemstillingar.

Arbeidsgjevarutvalet er sett saman av tre politikarar frå KDF. Personalsjef og nestleiar hos personalsjefen møter i utvalet. Mandatet til utvalet er blant anna å innstille i spørsmål om pensjonsspørsmål for ordførar og folkevalde som har frikjøp av tid, fullmakt til å gjennomføra arbeidsgjevardrøfting med rådmannen og fastsetja rådmannen si løn. I tillegg vert politikarane oppdaterte på sentrale problemstillingar innan personalfeltet.

Rådmannen sitt utvida leiarteam. I rådmannen sitt utvida leiarteam sit rådmannen, rådmannen si sjefsgruppe, nokre sentrale nøkkelmedarbeidarar og fire faste representantar frå arbeidstakarorganisasjonane samt HVO(Hovudverneombod). Dette er eit forum for informasjon, drøftingar og formelle vedtak.

Rådmannen sitt HTV-møte. Dette er det formelle forumet for informasjonsutveksling og drøftingar mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar side. Her sit rådmannen, rådmannen si sjefsgruppe og alle HTV i Fjell kommune.

Stillingsgruppa i Fjell handsamar alle faste ledige stillingar og vedtek om stillingane skal lysast ut eller stå vakante. Mellombelse stillingar vert og meld inn til stillingsgruppa.

Rådmannen har delegert mynde til å fastsetja løn og arbeidsvilkår, tingingar ved nye tilsetjingar og dei årlege lønsforhandlingane til Personalsjefen ved Tingingsutvalet i Fjell.

3partsmøter, møte mellom leiar, verneombod og tillitsvalde. Fjell kommune har 3partsmøter på tenestestadnivå og på sjefsnivå for dei fleste sjefsområda.

3.2 Sund og Øygarden

Administrasjonsutvalet (ADMU) er kommunane sitt partsamansette utval for handsaming av saker som gjeld tilhøvet mellom arbeidsgjevar og dei tilsette, jf. HA, del B, kap. 4. Utover dette har arbeidsgjevar og arbeidstakarane andre utval for samarbeid og utvalde sider av arbeidsgjevar- og personalpolitikk.

Sund:

Samarbeidsmøte, trepartsmøte, eit månadleg informasjonsmøte med arbeidsgjevar, dei hovudtillitsvalde og hovudverneombod, og *HVO- møte*: kvar 6. veke, med rådmann, personal og HVO til stades. *Stillingsgruppe*: månadleg møte. Rådgjevar førebur i samråd med leiar samt innmeldte saker frå kommunalsjef/ einingsleiar. Eit partssamansett fora kor målet er ei samla handsaming av stillingar (behov for utlysing, nedtrekk, vakansar, omgjering, fortrinnsrett osv).

Øygarden:

Kontaktutval for overordna leiing og hovudtillitsvalde, *Stillingsutval* for handtering av prinsipielle- og praktiske spørsmål kring tilsetjingar, og *Kompetansegruppe* som reviderer og følgjer opp kommunen sin politisk vedtekne kompetanseplan.

I begge kommunane har rådmannen vedtaksmynde i alle saker som gjeld tilhøve mellom kommunen som arbeidsgjevar og den einkilde tilsett, inkludert oppretting/nedlegging av stillingar og tilsetjing/oppseiing/avskjed/suspensjon, i samsvar med politiske føringar.

Rådmennene har og mynde til å tilsetja i alle stillingar med unntak av administrasjonssjef, jf. kommunelova § 22 pkt. 2. Med unntak av kommunalsjefar, einingsleiarar og leiarar stab, som vert tilsett av Rådmannen, vert alle andre kommunale tilsetjingar gjort av einingsleiarar og i eit samspel med tillitsvalde og personalavdelinga.

Rådmennene, ved personalsjef i Sund, og kommunalsjef for stab og kultur i Øygarden, har mynde til fastsetje løn og arbeidsvilkår, tingingar ved nyttilsetjingar og dei årlege lønsforhandlingar. Arbeid innafor desse felte skal skje i samsvar med dei reglar og retningsliner som er fastsett i særlover, hovudavtale og sentrale og lokale tariffavtalar til ei kvar tid.

I andre personal- og lønsspørsmål som ikkje er nemnt ovanfor, er mynde delegert til kommunalsjef for stab og kultur og einingsleiar.

4. Dimensjonering løn og personal

4.1 Fjell

Fjell kommune har 10 årsverk i personalavdelinga. Eininga består av personalsjef, nestleiar, 5 personalkonsulentar (ein av desse er lærlingkoordinator) og 3 personalrådgjevarar. Det er vidare 3,7 årsverk på løn som er knytt til økonomiavdelinga.

4.2 Sund

Frå 01.01.17 er personal skilt ut som ein eigen eining. Eininga består no av leiar og to personalrådgjevarar, tre årsverk. Det er og tre lønsmedarbeidarar, til saman 2,6 årsverk, som er knytt til økonomiavdelinga.

4.3 Øygarden

Øygarden har samla løn- og personalressursane i stab, sentralt i organisasjonen. Den sentrale personaleininga omfattar tre faste årsverk, medrekna kommunalsjef for stab og kultur. Utover er det og to lønsmedarbeidarar, totalt 1,8 årsverk, som er plassert i økonomiavdelinga.

Tabell 3:

Årsverk	personal			løn		
	Fjell	Sund	Øygarden	Fjell	Sund	Øygarden
kommunalsjef			1			
personalsjef	1	1				
personalrådgjevar (nestleiar)	3(4)	2	2			
konsulent	5			3,7	2	1,8
sekretær					0,6	
Totalt	10	3	3	3,7	2,6	1,8

5. Arbeidsgjevarpolitikk i Fjell, Sund og Øygarden

Kartlegginga har identifisert følgjande planar og styringsdokument:

Tabell 4:

Planar og styringsdokument	Fjell	Mrk	Øygarden	Mrk	Sund	Mrk
Adm. delegasjonsreglement	x		x		Under revisjon	Ferdig vår 2017
Strategisk kompetanseplan	x	Dekker 2015-2020	x	Under revisjon Dekker 2017-2020		
Etiske retningslinjer	x		x		Under arbeid	Ferdig vår 2017
Avtale om fleksibel arbeidstid	x		x	Under revisjon		
Personalhandbok	x	KF Lokal	x	KF Lokal	x	KF Lokal
Medarbeidarundersøking	x	10 Faktor KF 2. Kwart år	x	Levarandør «Bedre kommune» 2. kvart år	x	Stabs-oppgåve
Brukarundersøkingar	x	«Bedre kommune» 2. kvart år	x	«Bedre kommune» 3. kvart år	x	Stabs-oppgåve
Plan for uønskt deltid	x	Tverrfagleg arbeidsgruppe	x		x	
Rutinar for varsling	x		x			
Arbeidsreglement	x			Reglement i KF Lokal	x	
Permisjonsreglement	x			Reglement i KF Lokal	x	
Rutine for sjukefråværsoppfølging	x		x			
Lønspolitisk plan	x		x	Retningslinene gjeld og lærarar så langt dei passar.	x	Inneheld og seniorpolitiske retninglinjer og lokale særavtaler
Kompetanseplan	x	Lokale kompetanseplanar	x	Under revisjon		Har ikkje
Rutine for samarbeidsmøte (trepartsmøte)		Nedfelt i referat mellom partane	x		x	Oversikt over møte, prosess, innmelding av saker osv.

Seniorpolitikk		Under arbeid	x	Senior-politiske retnings-liner Under revisjon.	x	
Avtale om tillitsvaldordning	X	Under arbeid	x	Under arbeid		
Retningslinjer sosial medium	x					
Omstillingsdokument	x	Vedtak i AMU				

6. Lønspolitikk

Kartlegginga har identifisert følgjande lokale lønnspolitiske avtalar innan sektorane:

Tabell 5:

Lokale avtalar	Fjell	Mrk	Øygarden	Mrk	Sund	Mrk
Politikarar	x	Godtgjersle	x	Godtgjersle	x	Godtgjersle
Sentraladministrasjon			x	Vaktavtale IKT Under revisjon		
Tekniske tenester			x	Vaktavtale VAR, vei og brann Under revisjon		
Pleie og omsorg			x	Klesgodtgjersle mm., omtalt i samandrag		
Kultursjefen	x	Godtgjersle for bruk av private musikkinstrument. Avtale om undervisningstid for musikkterapeuter				
Eigedomssjefen	x	Vaktordning kommunale bygg				
Omsorgssjefen	x	Langvaksordning. Timebank Sjukepleiar på natt: funksjonstillegg på NOK 40.000				
Sosialsjefen	x	Heimevaksordning for barneverntenesten. Avtale alternativ				

		arbeidstidsordning EM tiltak				
Helsesejfen	x	Jordmor-heim				
IKT sjefen	x	Vaktavtale				
Avtale om etter- og vidareutdanning/ kompetansetillegg	x	For alle medarbeidarar i Fjell				
Protokoll om pensjonistavlønning	x	For alle				

7. Hovudutval, underutval og mynde på HMS

7.1 Fjell

Arbeidsmiljøutvalet (AMU) er etablert i medhald av arbeidsmiljølova § 7-2. Det er fleire underutval: Arbeidsutvalet til AMU, AKAN- utval og IA- gruppa. Arbeidsutvalet er eit utval som består av ein hovduttillitsvald, hovudverneombodet og arbeidsgjevarrepresentant som alle sit i AMU. Den som til ein kvar tid er leiar av AMU leiar arbeidsutvalet.

Arbeidsutvalet tar opp saker som anten kjem vidare til AMU eller ikkje. Arbeidsutvalet har unntaksvis mynde til å vedta i hastesaker. AKAN- utvalet er det same som arbeidsutvalet supplert med kontaktperson frå BHT og AKAN- kontakten i kommunen. I IA- gruppa sit tre personar frå arbeidstakersida og tre frå arbeidsgjevarersida. Kontaktperson frå NAV Arbeidslivssenter vert av og til innkalla. HMT- arbeidet er eit leiaransvar. Nokre nøkkelfunksjonar vert ivaretekne av personlrådgjevar med hovudansvar for internkontrollsystemet Qm+. Det vert haldt jamlege kurs i Qm+ for leiarar. Statistikk over avviksmeldingar i Qm+ vert vist fram i kvart AMU. Rapport over sjukefråvær vert handsama i AMU kvartalsvis.

Fjell har dei siste åra gjennomført risikoanalysar på alle tenestestader med hjelp av bedriftshelsetenesta. Frå 2017 vert risikoanalysar gjennomført, arkivert og revidert i Qm+.

Fjell kommune nyttar i hovudsak elektroniske vernerundar administrert frå Qm+.

Fjell kommune har eit godt utbygd verneombodsapparat. Nye verneombod og leiarar får tilbod om opplæring i kommunens regi kvart år.

7.2 Sund og Øygarden

Arbeidsmiljøutvalet (AMU) er etablert for arbeidsoppgåver i medhald av arbeidsmiljølova § 7-2. Utover dette har arbeidsgjevar og arbeidstakarane andre utval for samarbeid og utvalde sider av HMS-arbeidet, til dømes møtepunkt som følgjer: Om uønskt deltid, IA-avtalen, sjukefråver (Attføringsutval). I Sund er det framlegg om etablering av eit IA-utval, men dette er på noverande tidspunkt ikkje teke stilling til. HMS-arbeid er eit leiaransvar. Rådmannen er systemansvarleg og har det overordna ansvar for at HMS-arbeidet i kommunen stettar dei krava som gjeld. Rådmannen samarbeider med dei tilsette og deira representantar. Det er i stor grad kommunalsjef for stab og kultur som i det daglege utfører dei daglege oppgåvene på dette området - på rådmannen sine vegne.

I Sund og Øygarden kommune er ansvaret for den daglege oppfølginga av HMS-arbeidet i stor grad delegert til einingsleiarane. Leiarane på alle nivå har i oppgåve å sjå til at aktuelle medarbeidarar vert gjeve naudsynt opplæring i HMS-arbeid, og at alle nye tilsette vert informert om internkontrollsystemet.

Linjeleiar har ofte fullmakter til å setja i verk endringar i arbeidsmiljøet dersom han / ho meiner at det er føremålstenleg. Leiar har også god oversikt over dei rammene som gjeld på dette nivået i organisasjonen.

8. HMS-politikk i Fjell, Sund og Øygarden

Kartlegginga har identifisert følgjande planar og styringsdokument:

Tabell 6:

Planar og styringsdokument HMS	Fjell	Mrk	Sund	Mrk	Øygarden	Mrk
IA-avtale	x				x	
Avtale om bedriftshelseteneste	x	Arsana AS	Salutis		Salutis	
Internkontrollhandbok	x	Digital HMT handbok	x	Under revisjon	x	
Tryggleikspolicy	x	Under arbeid				
Treningscenter	x	Refusjon inntil 1200,- pr. år for medlemskap på treningscenter	Avtale med Sprek og Blid og Aktiv 365, refusjon inntil 1200,- pr. år for medlemskap		Avtale med Peak Fitness	

9. Fagsystem HRM (løn, personal), tidsregistrering og HMS

Kartlegginga har identifisert følgjande system:

Tabell 7:

Fagsystem	Fjell	Mrk	Sund	Mrk	Øygarden	Mrk
Visma Enterprise	Økonomi: Løn HRM:: Refusjon , Expense ,forhandl. modul, Ressursstyring ,ferie og fråver, personalmeldinger	Dei tre siste modulane er under iverksetjing	HRM: Expense, forhandl. modul, ferie og fråver		Økonomi: Løn HRM: Refusjon , Expense ,forhandl. modul, rekruttering, ressursstyring (turnusplanl.) personalmeldinger	
Tidregistreringsystem	Lokalt system	Excel	Lokalt system		Promarkt	
HMS-system	QM+		RISK-manager		Manuelt system	
Turnusplanlegging+tidsregistrering			MIN Vakt	Helse og omsorg+ barnehage bruker det		
Kompetansesystem	KOS					
Profilanalyseverktøy	Master Management					