

Møteinnkalling

Utvalg:	Storfjord administrasjonsutvalg
Møtested:	Møterom 3 Otertind, Storfjord rådhus
Dato:	22.04.2015
Tidspunkt:	09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 21 28 00, eller pr. e-post til post@storfjord.kommune.no

Vararepresentanter møter kun etter nærmere beskjed.

Hatteng, 15.04.2015

Inger Heiskel (s.)
ordfører

Klara Steinnes
sekretær

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 3/15	Referatsaker Administrasjonsutvalget 22. april 2015		2015/829
PS 4/15	Prosjekt kommunepsykolog		2015/674
PS 5/15	Arbeidstidsordningen sommertid-vintertid		2015/284
PS 6/15	Tilsetting rådmann		2015/413



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
3/15	Storfjord administrasjonsutvalg	22.04.2015

Referatsaker Administrasjonsutvalget 22. april 2015

Saksopplysninger

1. Storfjord Administrasjonsutvalg - delegerte vedtak t.o.m. 22.04.15
2. Fra Eva Haug Johansen - oppsigelse av stilling
3. Fra Iselin Aasheim - oppsigelse av stilling
4. Fra Torgrim Elvemo - oppsigelse av stilling
5. Fra Fagforbundet Storfjord - vedtatte tillitsverv og representanter i diverse utvalg

Rådmannens innstilling

Sakene ble referert.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
14/15	Storfjord formannskap	12.03.2015
4/15	Storfjord administrasjonsutvalg	22.04.2015
	Storfjord kommunestyre	

Prosjekt kommunepsykolog

Godkjenning av 3-årig utprøving (prosjekt) med kommunepsykolog

Saksopplysninger:

I helse- og omsorgsetaten har man søkt om rekrutteringstilskudd for psykologer i de kommunale helse- og omsorgstjenester, søknadsfristen var 01.03.15. Det ytes statlig tilskudd for psykologer til kommunene. Med forbehold om politisk vedtak/godkjenning er det søkt om tilskudd for en 50 % psykolog stilling, fra og med 01.01.16.

Bakgrunnen for at det ytes statlig tilskudd er at det skal understøtte samhandlingsreformens målsetting om økt vektlegging av kommunens ansvar og kompetanse for et bredere tilbud til mennesker med psykiske problemer og/eller rusmiddelproblem.

Kommunene oppfordres å bruke tilskuddet til å understøtte regjeringens satsing *Ny GIV* med formål om å redusere frafall i skolen. Og dette må skje i samarbeid med bl.a. kommunens øvrige helsetjeneste, PPT og lærere på skolene.

Målet for tilskuddsordningen er at psykologikompetansen skal styrkes i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Det er et sentralt mål at psykologene skal bidra til å styrke det samlede kommunale arbeidet innen psykisk helse- og rusfeltet, herunder forebygging og tidlig intervensjon, samt behandling av psykiske problem og/eller rusmiddelproblem.

Psykologen er tenkt å samarbeide med relevante aktører i kommunen som bl.a. fastleger, PPT, barnevernstjenesten, rustjenesten, psykisk helse, skolehelsetjenesten med flere, samt spesialisthelsetjenesten.

Målgruppen psykologen skal arbeide mot er mennesker med psykiske problemer og/eller rusmiddelproblemer, barn og unge som står i fare for, eller har falt ut av skolen. Målgruppen skal omfatte barn, unge, og voksne inkludert eldre. Dette gjelder både enkeltindivider, familier, pårørende, grupper og lokalmiljø.

Rekruttering: Det kan, for Storfjord kommune alene, være utfordrende å rekruttere en psykolog i 50 % stilling, derfor er det drøftet og planlagt et samarbeid med LHL klinikkene Skibotn, som også har behov for en psykolog i 50 % stilling. Ved et samarbeid vil Storfjord kommune samlet sett kunne rekruttere psykolog til kommunen i 100 % stilling.

Tilskudd/økonomi:

Ved å ha psykolog i full stilling/halv stilling kan kommunen få følgende maksimums tilskudd:

1. driftsår: kr 500 000,- / 250 000,-
2. driftsår: kr 400 000,- / 200 000,-
3. driftsår: kr 250 000,- /125 000,-
4. 4.-6. driftsår kr 200 000,- /100 000,- pr år

Det er søk om tilskudd på kr 250 000,- (psykolog i 50 % stilling). Dette vil ikke kunne dekke alle utgiftene da avlønning vil overstige kr 250 000. I tillegg vil det påløpe driftsutgifter.

Ut fra beregninger mht avlønning vil lønnskostnadene inkludert pensjon for psykolog (50 %) utgjøre ca kr 370 000,- + kr 20 000 i driftsutgifter.

Utgifter 1. driftsår, vil dermed utgjøre ca kr 390 000, minus kr 250 000 i tilskudd, og kommunens egenandel vil derfor påløpe seg til ca **kr 140 000,-**.

Utgifter 2. driftsår vil utgjøre ca kr 385 000 minus kr 200 000 i tilskudd, kommunens egenandel ca **kr 185 000,-**.

Utgifter 3. driftsår vil utgjøre ca kr 400 000 minus kr 125 000 i tilskudd, kommunens egenandel ca **kr 275 000,-**.

Kostnadene øker 2. og 3. driftsår på grunn av at det statlige tilskuddet reduseres for hvert år. I tillegg er det beregnet pensjon og lønnsvekst.

Finansiering:

Kommunens kostnader i forbindelse med prosjektet tas med i budsjettarbeidet 2016 og økonomiplan 2016-2019.

Vurdering:

Fagpersoner som arbeider med barn og unge har gitt tilbakemelding om at det er behov for å kunne tilby psykologtjenester, og at kommunen med denne kompetansen kan bidra til å forebygge at utsatt barn og unge utvikler varige psykiske problemer. Det vil være en god forebyggende investering, både for det enkelte menneske og også sett i et samfunnsperspektiv. Dette henger nært sammen med tidlig innsats, og om kommunen også klarer å gi bedre og raskere tjenester innen barnevernet samt få ned antall barnevernssaker, vil man raskt kunne se gevinster – ikke bare forhold til forebygging - men også i forhold å «spare inn» hva stillingen koster økonomisk. Det å gi barnevernstjenester krever betydelige ressurser, det er uforutsigbart og det er ofte knyttet stor kompleksitet til sakene. Desto viktigere blir det å jobbe forebyggende for å unngå de store komplekse sakene, og her vil en psykolog kunne gi hjelp til barn, unge og foreldre ut i fra et forebyggende perspektiv (tidlig innsats).

Videre kan fokuset være å hjelpe ungdom som ikke klarer å fullføre videregående skole, slik at de kommer seg videre i livet og at de klarer å ta vare på seg selv som voksen. Det kan ikke måles i penger hva det betyr for det enkelte individ.

Noen betraktninger og tilbakemeldinger fra tverrfaglige fagressurser vedrørende kommunalpsykolog tas også med i saken:

- Ressurs med hensyn til at tilbudet skal være et lavterskel tilbud til kommunens innbyggere
- Både barnevern og helsesøster erfarer at det er vanskelig å få bistand ifra BUP, når det henvises dit delegerer ofte BUP ansvaret for oppfølgingen tilbake til kommunen
- Ungdommer som blir henvist til BUP kvier seg for å ta imot tilbudet pga reiseavstanden medfører stort fravær fra skole

- Oppfølging av psykolog i et tidlig stadium, eks ved skolevegring i barne- og ungdomsskole, kan bidra til å redusere frafall fra videregående skole
- En psykologisk kartlegging/utredning vil kunne si noe mer konkret om hva behovet er etter en individuell vurdering, og en vil kunne iverksette mer målrettede tiltak
- Det vil være gunstig for et barn at utfordringer knyttet til psykisk helse fanges opp så tidlig som mulig og på et lavest mulig nivå, slik at en kan arbeide med forebygging på et tidlig stadium
- Effekten av tidlig intervensjon av barn og unges psykiske helse kan være forebyggende med tanke på psykiske problemer og rusproblematikk
- Et lavterskel tilbud i forhold til psykolog kan dempe belastninger og utfordringer for barnet og familien, og kan bidra til at en eventuell omsorgsplassering ikke blir det eneste alternativet
- Kommunepsykolog kan bidra til å styrke kunnskapsutviklingen innen rus og psykisk helse, ved blant annet å formidle psykologisk kunnskap til beslutningstakere, kommunale tjenester og brukere
- Tilby lokal behandling av pasienter som vegrer seg mot spesialisthelsetjenesten
- Bidra til å kvalitetssikre henvisninger spesielt mot BUP, der man i dag har store utfordringer med tanke på deres prioriteringer
- Veilede kommunalt personell, delta i nettverksfora (eks sjumilssteget, barnenettverk og andre interne tverrfaglige samarbeidsfora)
- Være en åpenbar ressurs i forhold til kommunens kriseberedskap
- Kort ventetid/avstand til psykolog er en svært viktig
- Oppfølging av bosatte flyktninger – her vil en kunne anta et økende behov framover
- Brukerne vil kunne få direkte hjelp uten henvisning, venting og lang saksbehandlingstid
- Brukere uten betalingsevne vil kunne benytte ordningen
- Innbyggere i Storfjord vil få tilnærmet like gode helse og omsorgstjenester for rus og psykiske problemer som for somatiske plager, lett tilgjengelig psykologtilbud er viktig
- Mulighet for å kunne benytte psykologen i kommunens sykefraværs/nærværsarbeid, f.eks generell veiledning til ledere i forhold til oppfølging av ansatte som har psykiske utfordringer/problem
- Det er en viss bekymring for at opprettelse av en kommunalpsykolog på sikt vil undergrave behovet for lokal poliklinikk på Storsteinnes
- Utfordring er kostnadene knyttet til kommunens egenfinansiering

Rådmannens innstilling:

1. Storfjord kommune ønsker å benytte seg av tilskuddsordningen og tilsetter kommunepsykolog i 50 % stilling i inntil 3 år forutsatt innvilget søknad om ekstern/statlig tilskudd. Oppstart 2016.
2. Kommunens egenandel finansieres slik:
 - innarbeide kostandene i økonomiplan 2016-2019.
3. Stillingen plasseres organisatorisk i ny Forebyggende avdeling.
4. Det er en intensjon om å samarbeide med LHL Klinikkene Skibotn om felles rekruttering av psykolog for til sammen å oppnå en 100 % stilling. Storfjord kommune har arbeidsgiveransvaret for 50 % stilling psykolog og LHL Skibotn for de resterende 50 %.

Saksprotokoll i Storfjord formannskap - 12.03.2015

Behandling:

Konstituert helse- og omsorgssjef Anne-Lena Dreyer orienterte i saken.

Forslag fra Ap v/ Inger Heiskel:

Saken utsettes.

Forslaget fra Ap v/ Inger Heiskel ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Saken utsettes.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
5/15	Storfjord administrasjonsutvalg	22.04.2015

Arbeidstidsordningen sommertid-vintertid

Vedlegg

- 1 Adm.utvalgsvedtak sak 13 i møte 31.10.14
- 2 Brev fra Fagforbundet av 12.11.14
- 3 E-post fra KS-advokatene av 16.01.15

Saksopplysninger

Denne saken ble behandlet i adm.utvalgets møte 31.10.14. Samlet saksfremstilling følger saken som vedlegg. Flertallsvedtaket endret arbeidstiden slik:

15.september – 14. mai: kl. 08.00 – 15.45
15. mai - 14. september: kl. 08.00 – 15.00 (tidligere kl. 14.45)

Saken ble av Fagforbundet anket til kommunestyret.

Fagforbundet Kompetansesenteret for Nord Norge har i etterkant av adm.utvalgets møte, i brev av 12.11.14 gitt uttalelse til bestemmelsen i hovedtariffavtalen og rettspraksis fra tidligere dommer i arbeidsretten. Brevet følger saken som vedlegg.

I tillegg har rådmannen bedt KS om å bekrefte at Stjørdal-dommen er noe KS følger i slike saker. Tilsvar er gitt i e-post av 16.01.15. Se vedlegg.

Vurdering

Etter drøfting med ordfører, foreslås saken behandlet på nytt i adm.utvalget. Begrunnelsen er at endring av arbeidstiden for kommuneadministrasjonen tidligere er prøvd for Arbeidsretten, jfr. konklusjoner i Stjørdalsdommen av 1988 og senere dommer nevnt av både Fagforbundet Nord

Norge og KS. Rådmannen mener å huske at argumentasjonen for flertallsvedtaket bl.a. var at Storfjord kommune gjerne prøver vedtaket for rettssystemet. Etter rådmannens syn vil en ny prøving av arbeidsgivers ensidige endring av arbeidstiden for kommuneadministrasjonen i Arbeidsretten være fånyttig, og neppe føre til endring/oppheving av tidligere dommer.

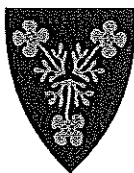
Rådmannens innstilling

Adm.utvalgets vedtak sak 13/14 i møte 31.10.14 oppheves.

Det gjøres ingen endringer i ordningen med vinter- og sommertid for kommuneadministrasjonen. Arbeidstiden fortsetter slik:

15.09.-14.05. - kl. 08.00 – 15.45

15.05.-14.09. - kl. 08.00 – 14.45



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
13/14	Storffjord Administrasjonsutvalg	31.10.2014

Arbeidstidsordningen sommertid - vintertid

Vedlegg

1 Kommunenes Sentralforbund – epost av 21.05.14

Saksprotokoll i Storffjord Administrasjonsutvalg - 31.10.2014

Behandling:

Forslag fra Solveig Sommerseth:

Heltidsansatte i Storffjord kommune har arbeidsavtale på 37.5 timer pr uke, og årslønnen er basert på dette. Det er ikke snakk om å øke den ukentlige avtalte arbeidstiden, men å justere denne til tariff og å få en korrekt beregning av gjennomsnittlig arbeidstid over hele året.

Nåværende sommertid avviker fra det som er vanlig i stat og kommune. Innføring av sommer-/vintertid var i sin tid for enkelte kommuner basert på statlige bestemmelser. De statlige bestemmelsene er oppdaterte siden den gang. Det har ikke lyktes å finne selve innføringsvedtaket for X antall år siden om sommer/vintertid for Storffjord kommune. Det som da evt. var grunnlaget for redusert arbeidstid for kommuneadministrasjonen, antas å ikke lenger være relevant, jf. endringer og utviklingen i arbeidstidsordningene fram til i dag.

Uten innføringsvedtaket kan det likegodt legges til grunn at beregningen av sommertid var gjort på feilt grunnlag. Ved tariffrevisjon i 1986 ble det med virkning fra 01.01.1987 vedtatt en arbeidstidsreduksjon fra 40 t til 37.5 t pr. uke. Sannsynligvis ble denne nedjusteringen i Storffjord enten basert på regnefeil eller misforståelse mht kjernetid. Det er en times forskjell i kjernetid sommer/vinter, det kan derfor tenkes at normalarbeidstiden ble definert ut fra dette, altså en potensiell feil konklusjon om at det også måtte være en times forskjell i normaltiden sommer/vinter.

Hovedtariffavtalens formål med § 4.2.1 fremkommer ikke av tilgjengelig informasjon, men det presiseres at nevnte paragraf nok var likelydende da Storffjord kommune innførte sommer-/vintertid (nevnte paragraf var f.eks. likelydende i 1980). Denne vernebestemmelsen betyr at arbeidstiden ikke kan endres for administrasjonen. Hvorvidt man ved innføringen kunne endre

arbeidstiden til gunst for de administrativt ansatte, kan det da stilles spørsmål om. I tillegg må man i ettertid kunne rette opp en følge-/beregningsfeil.

For å unngå ulik arbeidstid for ansatte i Storfjord kommune, utgår forslaget om at ordningen kun skal gjelde kommuneadministrasjonen. Avtale om kortere/lengre arbeidstid sommer/vinter gjelder alle ansatte, med unntak av de arbeidstakere som av tjenstelige grunner ikke kan komme inn under ordningen (eksempelvis turnusarbeid, undervisningspersonell mv.).

For at ordning med sommer-/vintertid i Storfjord kommune skal brutto-beregnes riktig, jf inngåtte arbeidsavtaler, må arbeidstiden på sommeren justeres. For å faktisk jobbe 37,5 timer i gjennomsnitt for hele året, må normalarbeidstiden i Storfjord kommune med virkning fra 01.01.2015 være slik:

15. september – 14. mai: kl 08.00 – 15.45

15. mai – 14. september: kl 08.00 – 15.00

Forslag fra Jill Fagerli, Fagforbundet:

Endre fra kommuneadministrasjonen til kontoradministrasjonen, jf. HTA kap 1 § 4.2.1.

Det ble først votert over forslag fra Jill Fagerli, Fagforbundet.

Forslag fra Jill Fagerli ble enstemmig vedtatt.

Deretter ble rådmannens innstilling med endring satt opp mot forslag fra Solveig Sommerseth. Forslag fra Solveig Sommerseth ble vedtatt med 4 mot 3 stemmer.

Saken ble av Fagforbundet anket til kommunestyret.

Fagforbundet Storfjord vil anke resultatet i sak 13/14 arbeidstidsordning til kommunestyret.

Vi viser til tariffbestemmelsen (HTA kap 1, 4.2.1) og minner om at dette er en sikringsbestemmelse.

Vi viser også til at rådmannens innstilling med fagforbundets endringsforslag er i tråd med HTA og dermed lovlig rett.

Vedtak:

Heltidsansatte i Storfjord kommune har arbeidsavtale på 37.5 timer pr uke, og årslønnen er basert på dette. Det er ikke snakk om å øke den ukentlige avtalte arbeidstiden, men å justere denne til tariff og å få en korrekt beregning av gjennomsnittlig arbeidstid over hele året.

Nåværende sommertid avviker fra det som er vanlig i stat og kommune. Innføring av sommer-/vintertid var i sin tid for enkelte kommuner basert på statlige bestemmelser. De statlige bestemmelsene er oppdaterte siden den gang. Det har ikke lyktes å finne selve innføringsvedtaket for X antall år siden om sommer/vintertid for Storfjord kommune. Det som da evt. var grunnlaget for redusert arbeidstid for kommuneadministrasjonen, antas å ikke lenger være relevant, jf. endringer og utviklingen i arbeidstidsordningene fram til i dag.

Uten innføringsvedtaket kan det likegodt legges til grunn at beregningen av sommertid var gjort på feilt grunnlag. Ved tariffrevisjon i 1986 ble det med virkning fra 01.01.1987 vedtatt en arbeidstidsreduksjon fra 40 t til 37.5 t pr. uke. Sannsynligvis ble denne nedjusteringen i Storfjord enten basert på regnefeil eller misforståelse mht kjernetid. Det er en times forskjell i kjernetid sommer/vinter, det kan derfor tenkes at normalarbeidstiden ble definert ut fra dette, altså en potensiell feil konklusjon om at det også måtte være en times forskjell i normaltiden sommer/vinter.

Hovedtariffavtalens formål med § 4.2.1 fremkommer ikke av tilgjengelig informasjon, men det presiseres at nevnte paragraf nok var likelydende da Storfjord kommune innførte sommer-/vintertid (nevnte paragraf var f.eks. likelydende i 1980). Denne vernebestemmelsen betyr at arbeidstiden ikke kan endres for administrasjonen. Hvorvidt man ved innføringen kunne endre arbeidstiden til gunst for de administrativt ansatte, kan det da stilles spørsmål om. I tillegg må man i ettertid kunne rette opp en følge-/beregningsfeil.

For å unngå ulik arbeidstid for ansatte i Storfjord kommune, utgår forslaget om at ordningen kun skal gjelde kommuneadministrasjonen. Avtale om kortere/lengre arbeidstid sommer/vinter gjelder alle ansatte, med unntak av de arbeidstakere som av tjenstelige grunner ikke kan komme inn under ordningen (eksempelvis turnusarbeid, undervisningspersonell mv.).

For at ordning med sommer-/vintertid i Storfjord kommune skal brutto-beregnes riktig, jf inngåtte arbeidsavtaler, må arbeidstiden på sommeren justeres. For å faktisk jobbe 37,5 timer i gjennomsnitt for hele året, må normalarbeidstiden i Storfjord kommune med virkning fra 01.01.2015 være slik:

15. september – 14. mai:	kl 08.00 – 15.45
15. mai – 14. september:	kl 08.00 – 15.00

Saken ble av Fagforbundet anket til kommunestyret.

Fagforbundet Storfjord vil anke resultatet i sak 13/14 arbeidstidsordning til kommunestyret.

Vi viser til tariffbestemmelsen (HTA kap 1, 4.2.1) og minner om at dette er en sikringsbestemmelse.

Vi viser også til at rådmannens innstilling med fagforbundets endringsforslag er i tråd med HTA og dermed lovlig rett.

Rådmannens innstilling

Det gjøres ingen endringer i ordningen med vinter- og sommertid for kommuneadministrasjonen. Arbeidstiden fortsetter slik:

15.09.-14.05. - kl. 08.00-15.45

15.05.-14.09. - kl. 08.00-14.45

Saksopplysninger

I forbindelse med administrasjonsutvalgets behandling av retningslinjene for fleksibel arbeidstid i møte den 19.05.14, ble sommer-vintertidsordningen drøftet. Det lagt frem et forslag om endret/økt arbeidstid for kommuneadministrasjonen, slik at arbeidstiden skulle endres fra kl. 14.45 til kl. 15.00 i tiden 15.05.-14.09. Dette ville gi en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 37,5 timer, noe som er maksimal arbeidstid etter hovedtariffavtalen.

Saken ble utsatt. Retningslinjer for fleksibel arbeidstid blir fremmet på nytt som egen sak, bl.a. fordi at en slik rettighet etter arbeidsmiljøloven ikke kan være avhengig av en sommer-vintertidsordning i arbeidsforholdet.

Forslaget fra Solveig Sommerseth i adm.utvalgets møte den 19.05.14:

Et brutto årsverk for arbeidstaker i full stilling (37,5 t/uke) utgjør 1950 timer. Fleksibel arbeidstid innebærer at arbeidstiden regnet i gjennomsnitt over hele året blir 37,5 timer pr uke. Dagens retningslinjer for Storfford kommune tilsier at arbeidstaker i full stilling i gjennomsnitt arbeider 37,08 timer pr uke (til sammen 1928,32 timer pr. år). Storfford kommune har ikke økonomi til å yte 100 % lønn, for ansatte som i realiteten arbeider 98.88%. Pr ansatt i 100 % stilling tilsvarer dette nesten 3 arbeidsdager pr år (1 time og et kvarter pr uke i sommerperioden på 4 måneder). For at den gjennomsnittlige arbeidstiden for arbeidstakere i Storfford kommune også skal bli på 37,5 timer, og ellers harmonere med de som har tilsvarende arbeidstidsordning, foreslås følgende:

Pkt 3.1 om normalarbeidstid endres til:

Normalarbeidstid for tidsrommet 15.09 - 14.05 er kl 08.00 - 15.45

Normalarbeidstid for tidsrommet 15.05 - 14.09 er kl 08.00 - 15.00

Kjernetid for hele året er kl 09.00 - 14.30.

Endringen innføres så snart som praktisk mulig mtp avregning.

Tillegg til pkt 5.5:

Eventuell minustid ved fratredelse trekkes i lønn.

I dette møtet viste rådmannen til Hovedtariffavtalens § 4.2.1 (om arbeidstid):

Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte kommune, (dog ikke ut over 37,5 timer).

Rådmannen har forespurt KS om kommunen kan endre/øke arbeidstiden ved særskilt vedtak, og om dette vedtaket i tilfelle kan være i strid med § 4.2.1. Det vises til vedlegg – svar fra KS: *Arbeidsgiver kan ikke fravike HTA ved særskilt vedtak. Jeg oppfatter deg dit hen at den ukentlige arbeidstiden skal økes. Dette er det i utgangspunktet ikke anledning til. I noen tilfeller.....(les videre i vedlegg).*

Vurdering

Rådmannen finner å følge KS-tolkningen om at økt arbeidstid for kommuneadministrasjonen vil være i strid med sikringsbestemmelsen i tariffavtalens § 4.2.1. Saken legges derfor frem med innstilling om at nåværende årlige arbeidstid for kommuneadministrasjonen blir å fortsette som følge av bestemmelsene i hovedtariffavtalen.



FAGFORBUNDET

Kompetansesenteret for Nord-Norge

TRL

Fagforbundet Storfjord
Rådhuset
Hatteng
9046 OTEREN

Konfidensielt

Deres ref.

Vår ref / Saksbehandler
14/7235-2 403
Ole Gustav Haavold / tlf.

Dato:
12.11.2014

FAGFORBUNDET, STORFJORD - HTA KAP 1§4.2.1

Viser til mail av 4.november 2014.

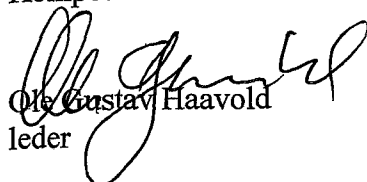
Kompetansesenteret ønsker at dere benytter det saksbehandlingsskjemaet som er sendt ut når der vil at vi skal vurdere – behandle en sak. Likeså hadde det vært ønskelig med kopi av det som måtte forefinnes skriftlig.

Når det gjelder det konkrete spørsmålet om utvidelse av kontoransattes arbeidstid så fremkommer begrensningene i HTA kap. 1, § 4.2.1.
Den innebærer at arbeidsgiver ikke kan utvide arbeidstiden for kontoransatte uten at det foreligger en enighet mellom partene.

Denne problemstillingen har vært gjenstand for behandling i forbundet en rekke ganger. Forbundets standpunkt bygger på Arbeidsrettens dom av 4.5.1988 som kom på bakgrunn av en konkret sak i Stjørdal kommune i forbindelse med arbeidstids forkortelsen pr 1.januar 1987. I korte trekk går dommen ut på at den arbeidstiden som gjaldt før pr 1.januar 1987 er den som skal være gjeldene, dersom den var 37.5 timer eller lavere. Er ikke adgang til å utvide arbeidstiden uten at det foreligger enighet og skriftlig avtale.

Håper svaret er avklarende

Med hilsen
FAGFORBUNDET
Kompetansesenteret for Nord-Norge


Ole Gustav Haavold
leder

Post Storfjord

Fra: Trond-Roger Larsen**Sendt:** 16. januar 2015 14:47**Til:** Post Storfjord**Emne:** FW: (ejTag:79138) Arbeidstid kommuneadministrasjonen - HTA § 4.2.1**Journalføring**

From: medlemsservice@ks.no [mailto:medlemsservice@ks.no]**Sent:** Friday, January 16, 2015 2:38 PM**To:** Trond-Roger Larsen**Subject:** (ejTag:79138) Arbeidstid kommuneadministrasjonen - HTA § 4.2.1

Hei

Ja, det følger av Stjørdalsdommen samt senere dommer at arbeidstiden som utgangspunkt ikke kan endres for kontoradministrasjonen. Unntaket er nærmere omtalt i personalhåndboken pkt. 5.5. Vi prøvde å fjerne bestemmelsen i 2014 oppgjøret, men vi nådde dessverre ikke frem.

Med vennlig hilsen

Hege Øhrn

fagleder

KS Forhandling

I Storfjord har vi en sak gående om arbeidstid kommuneadministrasjonen. Vi har hatt nåværende arbeidstid siden før 01.01.87. Nå ønsker arbeidsgiver å endre denne, dvs. øke denne fra 37, 1 til 37,5 time pr. uke i gjennomsnitt.

Fagforbundet har uttalt at et slikt ensidig vedtak er tariffstridig og viser til Arbeidsrettens dom av 4.5.1988 – Stjørdal kommune.

Legger også KS til grunn at denne Arbeidsrettsdommen er bestemmende for andre kommuner i samme situasjon?



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
6/15	Storfjord administrasjonsutvalg	22.04.2015

Tilsetting rådmann

Vedlegg

- 1 Utlysningstekst
- 2 Utvidet søkerliste/søknader UO

Saksopplysninger

Stillingen som rådmann har vært lyst ut med søknadsfrist 25. februar 2015.

Ved søknadsfristens utløp var det kommet inn 9 søknader.

3 av søkerne hadde bedt om at deres søknad skulle unntas offentlighet, og fikk dette innvilget.

1. Jan Håvard Selseng, Stjørdal
2. John Arve Skarstad, Krokeldalen
3. Unntatt offentlighet
4. Monica Amundsen, Bodø
5. Unntatt offentlighet
6. Oddbjørn Nilsen, Kvaløysletta
7. Trond Skotvold, Tromsø
8. Unntatt offentlighet
9. Eva Larsen, Harstad

Etter søknadsfristens utløp, har søker nr. 5 trukket sin søknad.

Det er benyttet eksternt konsulentfirma, Bedriftskompetanse, i rekrutteringsprosessen.

Administrasjonsutvalget valgte i møte 12. februar ett intervjuutvalg, bestående av ordfører, Arvid Lilleng, Hallgeir Naimak og HTV Fagforbundet. Fra administrasjonen bistår personalavd.

Det blir foretatt intervju av 3 søkere den 17. april, og da vil intervjuutvalget lage innstilling til administrasjonsutvalget.

Intervjuuvalgets innstilling

Intervjuutvalgets innstilling ettersendes.

Fulltekstannonse til bruk på nettmedier:

Innerst i Lyngenfjorden ligger Storfjord kommune. Kommunen byr på kulturelt og språklig mangfold gjennom sine 1900 norske, kvensk/finske og samiske innbyggere, og kan attpåtil skilte med å være det stedet i Norge med flest klarværsdager. Beliggenheten gir nærhet til så vel urbane Tromsø, som aktivitetsmuligheter i spektakulære omgivelser på norsk, svensk og finsk side. I tillegg nyter innbyggerne godt av å være bosatt i den sørligste kommunen i tiltakssonen for Nord-Troms og Finnmark. Vi ønsker velkommen til en kommune med stabilt folketall, gode tjenester, solid fagkompetanse og utviklende samspill mellom politisk og administrativ ledelse!

RÅDMANN

Vi søker en tydelig og handlingsdyktig rådmann som sammen med politikere og medarbeidere vil ta ansvaret for å videreutvikle Storfjord kommune som en framtidsrettet organisasjon og samfunnsaktør.

Viktige arbeidsområder vil være:

- Strategisk styring og overordnet ledelse
- Utvikling av kommunalt tjenestetilbud og forvaltning
- Forberedelse av saker og gjennomføring av politiske vedtak
- Økonomistyring
- Kommunikasjon og samhandling med politikere, innbyggere, næringsliv og øvrige samarbeidspartnere

Det er viktig for oss at du har ledererfaring, herunder god personal- og økonomiforståelse, gjerne i form av erfaring fra kommunal økonomi. Kjennskap til kommunal sektor og offentlig forvaltning vil være en fordel. Det er også ønskelig med relevant høyere utdanning, men tilstrekkelig erfaring fra ledelse og kommunal sektor kan veie opp for manglende utdanning. Av personlige egenskaper verdsetter vi tydelighet, utviklingsfokus, gjennomføringsevne, gode kommunikasjons- og samarbeidsevner, samt evne til å prioritere og delegere.

Vi tilbyr en givende stilling i en mangfoldig kommune med fokus på muligheter og utvikling. Stillingen avlønnes etter avtale.

Nærmere opplysninger om stillingen fås ved henvendelse til fungerende ordfører Inger Heiskel, tlf. 970 21 955, eller Bedriftskompetanse AS ved seniorrådgivere Linn Sollund-Walberg, tlf. 99 00 63 18, og Marthe T. Borchgrevink, tlf. 93 44 29 24.

Vi gjør oppmerksom på at opplysninger om søker kan bli offentliggjort selv om søker anmodet om ikke å bli ført opp på søkerlisten. Dersom anmodningen ikke blir tatt til følge, vil søker bli varslet om dette.

Søknad og CV registreres [her](#).

Søknadsfrist 25. februar 2015