



MØTEPROTOKOLL

Utval: Administrasjonsutvalet
Møtestad: Voldsfjorden, Volda rådhus
Dato: 12.01.2016
Tid: 14:00-15:20

Faste medlemmer som møtte:

Namn	Funksjon	Representerer
Jørgen Amdam	Leiar	AP
Fride Schjølberg Sortehaug	Medlem	V
Sølvi Dimmen	Medlem	SP
Margrete Bjerkvik	Medlem	KRF
Oddbjørg Yksnøy	Medlem	Fagforbundet
Rangsæter		

Faste medlemmer som ikkje møtte:

Namn	Funksjon	Representerer
Odd Arne Folkestad	Medlem	FRP
Sirikit Vågen	Medlem	Utdanningsforbundet

Varamedlemer som møtte:

Namn	Møtte for	Representerer
Cathrin Fremmerlid	Sirikit Vågen	Utdanningsforbundet

Frå administrasjonen møtte:

Namn	Stilling
Birgitte Sævik Pedersen	sekretær

SAKLISTE

Saksnr.	Sak
PS 1/16	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 2/16	Godkjenning av møteprotokoll frå forrige møte
PS 3/16	Retningsliner for spesialbriller til bruk ved skjermterminal
PS 4/16	Debattheft - KS spør. Hovudtariffoppgjeret 2016

PS 1/16 Godkjenning av innkalling og sakliste

Røysting:

Innkalling og sakliste vart samrøystes godkjent.

PS 2/16 Godkjenning av møteprotokoll frå forrige møte

Røysting:

Møteprotokollen frå sist møte, 17.12.2015, vart samrøystes godkjent.

PS 3/16 Retningsliner for spesialbriller til bruk ved skjermterminal

Tilråding i administrasjonsutvalet - 17.12.2015 til formannskapet:

Administrasjonsutvalet tilrår at "Retningsliner for spesialbriller til bruk ved skjermterminal" vert vedteke som dei ligg føre. Verknadstid frå vedtaksdato. Retningsliner, sist tilpassa ny organisering per 01.01.01, går ut frå same dato.

Administrasjonsutvalet bed om at det på skjema vert teke med ei vurdering om bruk av bedriftshelsetenesta ved eigenmåling.

Administrasjonsutvalet rår til at tilskot til innfatning vert sett til kr. 1500.-

Handsaming:

Ordføraren informerte om at administrasjonsutvalet skal gjere vedtak i saka, ikkje tilrå til formannskapet. Det vart gjort slik redaksjonell endring i tilrådinga til vedtak:

Administrasjonsutvalet ~~tilrår at~~ vedtek "retningsliner....."

Administrasjonsutvalet ~~rår til~~ vedtek at tilskot til innfatning vert sett til kr. 1500.-

Røysting:

Tilråding frå administrasjonsutvalet til formannskapet 17.12.2015, vart samrøystes vedteken.

Vedtak i administrasjonsutvalet - 12.01.2016:

Administrasjonsutvalet vedtek "Retningsliner for spesialbriller til bruk ved skjermterminal" vert vedteke som dei ligg føre. Verknadstid frå vedtaksdato. Retningsliner, sist tilpassa ny organisering per 01.01.01, går ut frå same dato.

Administrasjonsutvalet bed om at det på skjema vert teke med ei vurdering om bruk av bedriftshelsetenesta ved eigenmåling.

Administrasjonsutvalet vedtek at tilskot til innfatning vert sett til kr. 1500.-

PS 4/16 Debatthefte - KS spør. Hovudtariffoppgjeret 2016

Handsaming:

Drøftingar i administrasjonsutvalet:

1.Administrasjonsutvalet drøfta vidare arbeid i Volda kommune vedkomande tariff og lønsforhandlingar

Volda kommune sin lønspolitiske plan er frå 2005. Det er nedsett eit partsamansett utval som skal jobbe med planen. Målet er å få på plass ein plan før hovudforhandlingane hausten 2016. Prosess, tema og den lønspolitiske planen skal handsamast i administrasjonsutvalet.

Fagforbundet og utdanningsforbundet gjekk frå møtet før drøftingane – del 2.

2.Administrasjonsutvalet, utan arbeidstakarorganisasjonane, drøfta debatheftet i møte 12.01.2016. og vedtok desse innspela til ”Debattheftet 2016 ” frå Volda kommune

Pkt. 1. Generelle tillegg eller lokal pott

Dersom dei store gruppene skal løftast, må generelle tillegg prioriterast.

Pkt. 2. Prioritering av stillingsgrupper ved sentrale tillegg

Dei store gruppene, som fagarbeidarar og høgskuleutdanna. Det er vanskeleg å gjere noko for desse i lokale forhandlingar dersom lokal pott vert på same storleik som den har vore dei siste åra.

Det er svært liten lønsdifferanse mellom assistent med 20 års ansiennitet og fagarbeidar. Skal ein klare å motivere til kompetanseauke, at fleire tek fagbrev, må ein prioritere å gjere differansen større. Kompetanse må lønne seg.

Pkt. 3 Behov for tilpassing til nytt lønssystem av disponibel ramme.

Ved gjennomgang lokalt ser ein nokre uheldige konsekvensar. Å utjamne dette lokalt vil føre til ein så stor kostnad at det umoglege let seg gjere, då det vil ha ein dominoeffekt på andre yrkesgrupper. Det vil utifrå vårt syn vere betre å leve med dei skeivskapane som er.

Ein ser og ei utfordring med lokal lønsfastsetjing for dei med låg ansiennitet, nettopp fordi påslaget vert teke med i åra frametter. Dette kan føre til at ein dei neste oppgjera må nyte pott til å utjamne det som tidlegare har vore gjeve om ein ikkje lokalt, som ein del av lønspolitikken, har plan om at differensiert lønsfastsetjing er hovudregelen.

Pkt. 4. Heiltidskultur og rekruttering

Det er vanskeleg for kommunane å imøtekome heiltidskultur, med tanke på å dekkje opp vaktene i turnus og helgearbeid

Det er viktig for kommunal personalpolitikk, rekruttering og heiltids- / deltidspromblematikk at dette vert satt på dagsorden.

Ein bør ha strategi som ser på betre tilpassing i høve arbeidsutfordring og arbeidsorganisering. T.d. kan oljeturnus utredast. Når det gjeld rekruttering til kommunal sektor av m.a. sjukepleiarar, er det mulig ein må sjå korleis helgearbeid er lagt opp og at det ikkje vert meir enn kvar tredje helg.

Pkt. 5. Sjukelønnsordning

Lønsauke som er gjeve i sjukmeldingsperioden bør ikkje tilfalle arbeidstakar før vedkomande er attende i arbeid. Dersom vedkomande er delvis sjukmeldt, bør berre lønsauka betalast ut på den delen av stillinga som vedkomande er i arbeid. Bakgrunn: Vi får ikkje refusjon med Nav på lønsauke gjeve i sjukmeldingsperiode. Arbeidsgjevar taper såleis pengar.

Høgtids-/heilagdagstillegga bør ikkje kome til utbetaling dersom vedkomande er sjukmeldt. Same grunn som over.

For turnusarbeidarar som set seg opp på tilfeldige vakter, bør ikkje laurdags-/søndagstillegg samt kvelds - /natt tillegg kome til utbetaling dersom arbeidstakar melder seg sjuk/vert sjukmeld. Også dette av same grunn som over.

Pkt. 7. Pensjonsgjennomgang

Vi ser fram til å få betre tilpassing mellom offentleg og privat sektor.

Pkt. 8. Generelt

Verknadsdato for sentrale og lokale tillegg til uorganiserte bør setjast til same dato som for organiserte, også ved streik eller brot i lokale forhandlingar. Slik det er i dag, kan uorganiserte ved ein streik få sentralt tillegg per 01.05, medan dei streikande t.d. ikkje får tillegg før etter at mekling er gjennomført.

Røysting:

Drøftinga frå administrasjonsutvalet vart samrøystes vedteken.

Vedtak i administrasjonsutvalet - 12.01.2016 :

1.Administrasjonsutvalet drøfta vidare arbeid i Volda kommune vedkomande tariff og lønsforhandlingar

Volda kommune sin lønspolitiske plan er frå 2005. Det er nedsett eit partsamansett utval som skal jobbe med planen. Målet er å få på plass ein plan før hovudforhandlingane hausten 2016. Prosess, tema og den lønspolitiske planen skal handsamast i administrasjonsutvalet.

2.Administrasjonsutvalet, utan arbeidstakarorganisasjonane, drøfta debattheftet i møte 12.01.2016. og vedtok desse innspela til "Debattheftet 2016 " frå Volda kommune

Pkt. 1. Generelle tillegg eller lokal pott

Dersom dei store gruppene skal løftast, må generelle tillegg prioriterast.

Pkt. 2. Prioritering av stillingsgrupper ved sentrale tillegg

Dei store gruppene, som fagarbeidarar og høgskuleutdanna. Det er vanskeleg å gjere noko for desse i lokale forhandlingar dersom lokal pott vert på same storleik som den har vore dei siste åra.

Det er svært liten lønsdifferanse mellom assistent med 20 års ansiennitet og fagarbeidar. Skal ein klare å motivere til kompetanseauke, at fleire tek fagbrev, må ein prioritere å gjere differansen større. Kompetanse må lønne seg.

Pkt. 3 Behov for tilpassing til nytt lønssystem av disponibel ramme.

Ved gjennomgang lokalt ser ein nokre uheldige konsekvensar. Å utjamne dette lokalt vil føre til ein så stor kostnad at det umoglege let seg gjere, då det vil ha ein dominoeffekt på andre yrkesgrupper. Det vil utifrå vårt syn vere betre å leve med dei skeivskapane som er.

Ein ser og ei utfordring med lokal lønsfastsetjing for dei med låg ansiennitet, nettopp fordi påslaget vert teke med i åra frametter. Dette kan føre til at ein dei neste oppgjera må nyte pott til å utjamne det som tidlegare har vore gjeve om ein ikkje lokalt, som ein del av lønspolitikken, har plan om at differensiert lønsfastsetjing er hovudregelen.

Pkt. 4. Heiltidskultur og rekruttering

Det er vanskeleg for kommunane å imøtekome heiltidskultur, med tanke på å dekkje opp vaktene i turnus og helgearbeid

Det er viktig for kommunal personalpolitikk, rekruttering og heiltids- / deltidsproblematikk at dette vert satt på dagsorden.

Ein bør ha strategi som ser på betre tilpassing i høve arbeidsutfordring og arbeidsorganisering. T.d. kan oljeturnus utredast. Når det gjeld rekruttering til kommunal sektor av m.a. sjukepleiarar, er det mulig ein må sjå korleis helgearbeid er lagt opp og at det ikkje vert meir enn kvar tredje helg.

Pkt. 5. Sjukelønnsordning

Lønsauke som er gjeve i sjukmeldingsperioden bør ikkje tilfalle arbeidstakar før vedkomande er attende i arbeid. Dersom vedkomande er delvis sjukmeldt, bør berre lønsauka betalast ut på den delen av stillinga som vedkomande er i arbeid. Bakgrunn: Vi får ikkje refusjon med Nav på lønsauke gjeve i sjukmeldingsperiode. Arbeidsgjevar taper såleis pengar.

Høgtids-/heilagdagstillegga bør ikkje kome til utbetaling dersom vedkomande er sjukmeldt. Same grunn som over.

For turnusarbeidarar som set seg opp på tilfeldige vakter, bør ikkje laurdags-/søndagstillegg samt kvelds - /natt tillegg kome til utbetaling dersom arbeidstakar melder seg sjuk/vert sjukmeld. Også dette av same grunn som over.

Pkt. 7. Pensjonsgjennomgang

Vi ser fram til å få betre tilpassing mellom offentleg og privat sektor.

Pkt. 8. Generelt

Verknadsdato for sentrale og lokale tillegg til uorganiserte bør setjast til same dato som for organiserte, også ved streik eller brot i lokale forhandlingar. Slik det er i dag, kan uorganiserte ved ein streik få sentralt tillegg per 01.05, medan dei streikande t.d. ikkje får tillegga før etter at mekling er gjennomført.

Møtet slutt 15:20
Rett utskrift, personal- og organisasjon
20.01.2016

Birgitte Sævik Pedersen
konsulent