

Administrasjonsutvalget (Administrasjonsutvalget
(14.06.2021))

14.06.2021 09:30 - 09:30

Kommunestyresalen

Møteinnhold

Kategori - Saker til behandling

Sak 3/21: Reglement for erkjentlighetsgaver.....	1
Sak 4/21: Lokale retningslinjer for heltidskultur.....	2

Sak 3/21: Reglement for erkjenthetsgaver

Arkivsak-dok. 13/00693-2
Saksbehandler Roald Pedersen

Saksgang
Administrasjonsutvalget

Møtedato

Formannskap

Kommunestyret

REGLEMENT FOR ERKJENTLIGHETSGAVER

Forslag til vedtak/innstilling:

Fremlagte forslag til revidert reglement for erkjenthetsgaver vedtas.

Vedlegg:

1. Forslag til reglement for erkjenthetsgaver.
2. Reglement for erkjenthetsgaver (gammelt).
3. Referat fra drøftingsmøte 19.05.2021 – Sak 2.

Kort beskrivelse av saken

Gjeldende retningslinjer for tildeling av erkjenthetsgaver er fra januar 2012. Det er nå behov for en revidering av retningslinjene.

Fakta i saken

Fra 1. januar 2021 er det nye regler og grenser for gaver i arbeidsforhold.

Vurdering

Det er ikke skatteplikt på gaver til ansatte inntil 5.000 kr. pr. ansatt i løpet av inntektsåret. Gaven må bestå i annet enn et pengebeløp. Gavekort, under forutsetning av at dette ikke kan veksles inn i penger, er godtatt.

Under forutsetning av at gaven består av annet enn pengebeløp, kan det også gis skattefrie gaver innenfor gitte beløpsgrenser ved enkelte spesielle anledninger. For jubileums- eller oppmerksomhetsgaver er denne beløpsgrensen fastsatt til 4 000 kr.

Det kan også gis en skattefri gave i anledning av at mottakeren har minst 20 års tjenestetid. Deretter kan det gis gave skattefritt etter hvert 10 års tjenestetid. Fritaket gjelder i slike tilfeller for verdier inntil 8.000 kr

Oppmerksomhetsgaver av bagatellmessig verdi, for eksempel blomster, konfekt, (rimelig) vinflaske mv. vil normalt ikke anses som skattepliktig for mottaker. Slike gaver er skattefrie, selv om det i samme året ved andre anledninger er gitt andre skattefrie gaver innenfor beløpsgrensen på 5 000 kr pr. ansatt i løpet av inntektsåret.

Ved utarbeiding av reglementet er ovenstående retningslinjer lagt til grunn, samtidig har man sett på tilsvarende reglement i omkringliggende kommuner og forsøkt å harmonere med disse.

Følgende forhold skal alltid vurderes:

Helse og miljø: *Ikke vurdert*

Personell: *Ikke vurdert*

Økonomi: *Ikke vurdert*

Samfunnsplanen: *Ikke vurdert*

Kommunedirektørens konklusjon

Kommunedirektøren anbefaler at det vedlagte forslag til reglement for erkjentlighetsgaver vedtas.



Reglement for erkjentlighetsgaver Ibestad kommune

1. Reglementet gjelder for alle fast tilsatte i Ibestad kommune.
2. All lov- og avtafefestet permisjon (etter tiltredelse i kommunen) regnes i denne sammenheng med som kommunal tjeneste.
3. Erkjentlighetsgaver belastes den enkelte enhets budsjett.
4. Enhetsleder er ansvarlig for at reglementet følges opp.

Anledning

Åremålsdag 50 og 60 år.
Det tilstås ikke erkjentlighetsgaver fra Ibestad kommune for øvrige «runde» år.

Tjenestejubileum

Fratreden ved pensjonsalder

Alvorlig sykdom

Dødsfall

Oppmerksomhet

Gave/blomster inntil 1.000,- kr.

Når en arbeidstaker har tjenestegjort i kommunen i 25 år, tilstås en gave til en verdi av 3.000,- kr.

Etter 10 års tjeneste i kommunen tilstås gave/blomster til en verdi av 1.000,- kr.
Etter 20 års tjeneste i kommunen tilstås gave/blomster til en verdi av 2.000,- kr.
Etter 30 års tjeneste i kommunen tilstås gave/blomster til en verdi av 4.000,- kr.

Ved alvorlig sykdom gis en blomsterhilsen til en verdi av ca. 500,- kr.

Når en arbeidstaker dør skal det sendes en blomsterhilsen, fortrinnsvis krans eller båretbukett til avdødes bære til en verdi av inntil 1.000,- kr. Kommunen skal under begravelssermonien være representert ved avdødes nærmeste leder.

Arkivsak-dok. 21/00220-1
Saksbehandler Roald Pedersen

Saksgang
Administrasjonsutvalget

Møtedato

LOKALE RETNINGSLINJER FOR HELTIDSKULTUR

Forslag til vedtak/innstilling:

Administrasjonsutvalget vedtar «Retningslinjer for heltidskultur i lbestad kommune».

Vedlegg:

1. Forslag til «Lokale retningslinjer for heltidskultur i lbestad kommune».
2. Referat fra drøftingsmøte 19. mai 2021, sak 4.

Kort beskrivelse av saken

Høy andel deltidsansatte er en av de største arbeidsgiverutfordringer kommunene står ovenfor, dette ifølge KS årlige arbeidsgivermonitor. Kommunene står også ovenfor en kommende utfordring med behov for økt kompetanse- og arbeidskraft, samtidig som andel innbyggere i arbeidsfør alder er synkende.

Deltidsansatte står for et arbeidskraftpotensial som kan imøtekomme kommende utfordringer ved økte stillingsstørrelser og flere i hele stillinger.

Kommunesektoren skal gi tjenester av høy kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø, noe blant annet heltidskultur vil bidra til. Hovedtariffavtalen (HTA) § 2.3 legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i full stilling, og at det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte.

Fakta i saken

Under fjorårets sentrale forhandlinger ble følgende avtalt:

«Partene sentralt samarbeider om en FoU som skal se nærmere på hva som hemmer og fremmer utlysning av heltidsstillinger. Prosjektet skal blant annet utvikle kunnskap og verktøy som lokale parter kan benytte i sitt arbeid.»

Partene sentralt ber lokale parter drøfte kommunens utlysningspraksis innen 1. juni 2021. Kunnskap fra FoU prosjektet vil være nyttig grunnlag for drøftingene. Drøftingen bør legge grunnlag for videre samarbeid om en utlysningspraksis som fremmer heltidskultur, samt klargjøre roller, ansvar og forventninger. Det fremgår av

HTA kap.1 § 2, pkt. 2.3.1 at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte. Utlysingspraksis bør være ett av temaene i retningslinjene.»

Vurdering

Hovedmålet med heltidskultur er å øke kvaliteten på de kommunale tjenester som leveres innbyggerne i lbestad kommune. Medarbeiderne er den viktigste faktoren for å øke kvaliteten på tjenestene. For å oppnå økt kvalitet må andelen heltidsmedarbeidere økes. Heltidskultur er et mål for hele kommunen.

Vi ser at antallet mindre deltidsstillinger er innen Helse- sosial og omsorg (HSO) som i 2020 hadde 36 deltidsstillinger under 80%. Til sammenligning var det i Oppvekst 19 stillinger under 80%.

lbestad kommune har ikke tidligere utarbeidet retningslinjer for heltidskultur.

Følgende forhold skal alltid vurderes:

Helse og miljø: Heltid gir bedre forutsetninger for å utvikle gode fagmiljøer og tilby tjenester av god kvalitet, da små stillinger gir lite forutsigbarhet både for ansatte og arbeidsgiver. Det er lettere å bli inkludert å påvirke arbeidsmiljøet når en er tilstede hver dag, noe som også vil være med på å øke trivselen på jobb.

Personell: Deltagelse i arbeidslivet er en sentral verdi i vårt samfunn. Heltidsarbeid har betydning for den enkeltes økonomi og er med å fremme selvstendighet, tilhørighet og evnen til å mestre eget liv.

Økonomi: Økt andel heltid og heltidskultur vil ha mange positive driftsmessige konsekvenser, også økonomiske; redusert kontrollspenn for den enkelte leder, færre rekrutteringsprosesser, mindre ressurser til opplæring og veiledning, sterkere eierskap til arbeidet, lavere turnover, forutsigbar arbeidstid for både ansatte og leder, økt kontinuitet og faglig kvalitet i arbeidet. Alle de nevnte effektene vil påvirke nærværet positivt, og sykefraværet går ytterligere ned.

Samfunnsplanen: Ikke vurdert

Kommunedirektørens konklusjon

Kommunedirektøren mener at det framlagte forslaget til «Retningslinjer for heltidskultur i lbestad kommune» vedtas.

Lokale retningslinjer for heltidskultur



Ibestad kommune

Innholdsfortegnelse

Målsetting.....	3
Begrensninger	3
Reglement, lov- og avtaleverk.....	3
Hvorfor heltidskultur?	3
Overordnede prinsipper for heltidskultur.....	4
Utlysningspraksis.....	4
Ansvar.....	4

Målsetting

Ibestad kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg tilstrekkelig og kvalifisert arbeidskraft. Heltidsarbeid skal være hovedregelen.

- Stillingsutlysninger skal som hovedregel være 100%.
- Ved stillingsutlysninger under 80 % skal det foretas en vurdering av behovet (jfr. HTA kap. 1, §2.3.1).
- Øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse årlig.
- Redusert innleie/vikarbruk.
- Færre deltidsstillinger.

For å få til en kulturendring må dette forankres både i leder- og personalgruppene. Dette innebærer at alle enheter i Ibestad kommune skal til enhver tid ha fokus på heltidskultur, og ha god oversikt over tilstand og utvikling på dette området.

Begrensninger

Retningslinjene skal ikke være til hinder for å ansette/beholde ansatte med redusert arbeidsevne, eller til hinder for ansettelse i rekrutteringsstillinger/deltid i forbindelse med utdanning.

Reglement, lov- og avtaleverk

Det er flere bestemmelser om deltidsstillinger i lov- og avtaleverk, samt interne reglement. Bestemmelsene beskriver rettigheter for deltidsansatte til å utvide sin stilling, og hvordan dette skal skje.

- Arbeidsmiljøloven [§ 14-3](#) Fortrinnsrett for deltidsansatte:
- Arbeidsmiljøloven [§ 14-4 a](#) Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid
- Hovedtariffavtalen [kap. 1, § 2-3](#) Heltids/deltidsstillinger

Interne reglement:

- Lønnspolitisk plan pkt. 1.6
- Tilsettingsreglementet pkt. 3.7

Hvorfor heltidskultur?

Forskning på området viser at heltidskultur gir følgende effekter:

- ✓ Bedrer arbeidsmiljøet
- ✓ Høyere kvalitet i tjenestene gjennom økt tilstedeværelse og bedre kontinuitet
- ✓ Økt trygghet og forutsigbarhet for tjenestemottakerne
- ✓ Fremmer et lærende arbeidsmiljø
- ✓ Økt kompetanse/nok hender
- ✓ En lønn å leve av/bedre pensjon
- ✓ Attraktiv arbeidsgiver/ omdømmebygging

- ✓ Fremmer likestilling mellom kjønnene
- ✓ Mer tid til ledelse
- ✓ Frigjorte midler, flere faste ansatte i større stillinger er lønnsomt
- ✓ Bedre og mer hensiktsmessig organisering og drift

Overordnede prinsipper for heltidskultur

- Enhetslederne kartlegger ståsted for egen enhet.
- Enhetene skal ta i bruk ulike virkemidler for å skape heltidskultur.
- Vurdere alternative turnusordninger som ivaretar større og hele stillinger.
- Alle ledige deltidsstillinger skal vurderes i forhold til å oppnå større stillingsandeler ved enheten (eventuelt forsøke å tilrettelegge for å kombinere med en stilling på annen enhet).
- Gjennomføringen skjer i nært samarbeid mellom enhetsleder, medarbeidere og tillitsvalgt, gjennom gode prosesser med klare målsettinger.
- Ledige deltidsstillinger meldes inn til personal for utlysning innenfor gitte frister. Dette for å sikre at en kan vurdere å kombinere stillinger fra flere arbeidssteder til større stillinger.
- Heltid oppnås innenfor vedtatt budsjett.
- Ledige stillinger lyses ut og tilsettes, som hovedregel i 100%. Med «hovedregel» menes, i de aller fleste tilfeller.
- Unntaksvis kan en lyse ut og tilsette i lavere stilling. Ved utlysning under 80 % skal dette foretas etter HTA kap. 1, §2.3.1.
- Arbeidsgiver og tillitsvalgte bidrar sammen til at en har tilgjengelig spisskompetanse på turnus med fokus på heltid.

Utlysningspraksis

- Internutlysning skal vurderes for å gi deltidsansatte mulighet til økt stilling.
- Utlysningene skal inneholde informasjon om at lbestad kommune er en kommune med fokus på heltidskultur.
- Det lyses som hovedregel ut heltids stillinger, og unntaksvis lavere enn 80%.
- Vurdere stillinger på flere enheter for å kunne tilby større stillingsdel til ansatte. Deltidsstillinger lyses ikke ut før det er sjekket om en gjennom samhandling på tvers av flere enheter kan skape en større stilling.
- Ved utlysning av 100% stilling skal ikke denne deles opp ved tilsetting i stillinga.
- Informere om i utlysningsteksten om rekrutteringstiltak/motiveringstiltak kommunen har som er aktuelle for den konkrete stilling.

Ansvar

Enhetsleders ansvar:

1. Ta initiativ til kulturendring på egen avdeling/enhet – jobbe med heltidskultur
2. Gjennomføre virkemidlene i sin enhet i samarbeid med tillitsvalgte og øvrige ansatte.
3. Søke samarbeid, samordning, bistand og løsninger på tvers av avdelinger og enheter.

4. Kartlegge deltidsansattes ønsker gjennom intervju og ha rutiner som fanger opp meldinger fra deltidsansatte om de ønsker utvidet stilling, og til enhver tid ha en oppdatert liste over disse.
5. Avgi årlig tilbakemelding om antall deltidsstillinger og antall ansatte som har fått økt opp sin stilling.
6. Oversende oppdatert liste over ansatte som ønsker utvidet stilling til personalavdelingen ved endring.
7. Være ekstra oppmerksom på å veilede ansatte som ønsker kompetanseheving for å fylle aktuelle kvalifikasjonskrav for å komme i posisjon til å få utvidet stilling

Den ansattes ansvar:

1. Melde skriftlig til nærmeste overordnede ved ønske om større stilling.
2. Samarbeide med arbeidsgiver og tillitsvalgt om å finne løsninger, blant annet gjennom forsøk og utprøving av nye tiltak og turnusløsninger.
3. Delta i enhetens kartlegging knyttet opp til kommunens mål om å redusere antall deltidsstillinger.
4. Bidrar til å endre kulturen på egen arbeidsplass i retning en heltidskultur.

Verneombudenes ansvar:

1. Delta i planlegging og gjennomføring av tiltak.
2. Sørge for at arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt ved endringer og endringsprosesser.

Tillitsvalgtes ansvar:

1. Samarbeide med arbeidsgiver for å finne gode løsninger.
2. Følge opp og støtte vedtatte løsninger, bidrar til evaluering og utvikling.
3. Bidra til en kulturendring der alltid blir det selvfølgerlige valget.

Personalkontorets ansvar:

1. Påse at de enkelte enheter følger retningslinjene.
2. Vurdere deltidsproblematikk opp mot ledige stillinger og stillingsutlysninger.
3. Innkaller til årlige drøftingsmøter med tillitsvalgte om deltidsstillinger.
4. Evaluerer utlysingspraksis og utvikling av hel/deltidsstillinger.
5. Bidrar til å legge til rette for/være pådriver for heltidskultur i hele organisasjonen.

IBESTAD KOMMUNE



Referat fra drøftingsmøte

Dato: 19.05.2021 kl. 10:00 – 11:30

Sted: Ibestad kommune – Kommunestyresalen

Til stede:

Fra administrasjonen: Kommunedirektør Hildegunn Thode Dalsnes
Ass. kommunedirektør/personalsjef Roald Pedersen.

Fra Fagforbundet: Monica Simonsen

Fra FO: Solbjørg Hind

Fra Utdanningsforbundet: Susann Myrvang (til kl. 11:00)
Yngve Lange

Andre: Lill Grethe Fosshaug, hovedverneombud (kun sak 1)

Referent: Roald Pedersen

Sak 1:

Organisasjonsstruktur.

Kommunedirektøren innleder møtet. Hun orienterer om det som er skjedd siden forrige møte, og presenterer det endelige forslag til ny struktur.

Kommunedirektøren går gjennom hver enhet i endelig forslag og gir et mer inngående beskrivelse av disse, og også eventuelle endringer som er foreslått i forhold til tidligere.

Ny organisasjon skal formelt iverksettes 1. januar 2022.

Tillitsvalgte har ingen innvendinger til den foreslåtte løsningen.

Sak 2:

Reglement for erkjentlighetsgaver.

Det var enighet mellom tillitsvalgte og administrasjonen om vedlagte «Reglement for erkjentlighetsgaver og oppmerksomhet ved merkedager» (Vedlagt referatet).

Sak 3:

Krav om uttak fra streik (omgjort fra forhandling til drøfting)

Det ble enighet om at følgende funksjoner unntas fra streik/plassfratredelse ved en eventuell arbeidskamp i forbindelse med mellomoppgjøret pr 1.05.2021.

- Enhetsleder sykehjem
- Enhetsleder hjemmetjenesten
- 2 ansatte med arbeidsoppgaver knyttet til vaksinasjon (covid 19).

Arbeidsgiver kan søke om dispensasjon for navngitte arbeidstakere som er tatt ut i streik og som på grunn av fare for liv og helse eller andre vitale hensyn må være til stede eller tas inn igjen i arbeid.

Sak 4:

Lokale retningslinjer for heltidskultur

Det var enighet mellom tillitsvalgte og administrasjonen om vedlagte «Retningslinjer for heltidskultur – Ibestad kommune (Vedlagt referatet).

Roald Pedersen
referent