



Dyrøy kommune

Den lærende kommune

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Møterom 1, Kommunehuset
Dato: 14.02.2019
Tidspunkt: 09:30

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 18 92 00.

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed, som gis pr. telefon.

Saksliste

Utvalgs- saksnr	Innhold	Unntatt offentlighet	Arkiv- saksnr
PS 1/19	Referat sak		
RS 1/19	Fast arbeidsavtale - kommunalsjef oppvekst og kompetanse		2018/981
PS 2/19	10 faktor medarbeiderundersøkelse		2019/132
PS 3/19	Ny IA avtale for perioden 2019-2022		2019/78

ordfører/utvalgsleder

PS 1/19 Referat sak /



Håvard Johnsen
Helsesenterveien 20
9300 Finnsnes

Deres ref.:
Vår ref.: **2018/981**
Saksbehandler: **Ikke fordelt til saksbehandler**
Saksbeh. tlf.:
Klassering:

Dato: **26.10.2018**

Fast arbeidsavtale

1 Arbeidsavtalens parter

Denne avtale er inngått mellom Dyrøy kommune og

Navn: Håvard Johnsen
Fødselsnr.: 13.07.1979.
Adresse: Helsesenterveien 20, 9300 Finnsnes.

Håvard Johnsen tilsettes som kommunalsjef oppvekst og kompetanse i Dyrøy kommune.

2 Tiltredelse – arbeidssted – prøvetid

Håvard Johnsen tiltrer stillingen som kommunalsjef oppvekst og kompetanse i Dyrøy kommune den 01.01.2019.

For stillingen gjelder seks måneders prøvetid, jfr. Aml § 15-6(3) og § 14-6 f. Dersom arbeidstaker har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Arbeidsgiver må skriftlig orientere arbeidstaker om eventuell forlengelse innen utløpet av prøvetiden, jfr § 15-6 (4).

Kommunens administrasjon har kontorer på kommunehuset, Dyrøytunet 1, 9311 Brøstadbotn.

3 Arbeidstid

Ordinær arbeidstid for administrasjonen er iht. Hovedtariffavtalen 37 ½ time pr. uke med daglig arbeidstid fra kl. 0800 til kl. 1545 (vintertid 16.09-14.05) og kl. 0800 til kl. 1500 (sommertid 15.05-15.09) og gjeldende reglement.

Det utbetales ikke tillegg for overtid og ubekvem arbeidstid, jf. HTA kap. 1 pkt. 6.3. Imidlertid gis det 10 dager ekstra fridager pr. år som kompensasjon for merarbeid og møtevirksomhet utenfor vanlig arbeidstid, jf. HTA kap. 1 punkt 6.3 siste avsnitt.

4 Ansvars- og myndighetsområde

Kommunalsjef oppvekst og kompetanse er direkte underlagt rådmannen og er øverste administrative leder av oppvekst og kompetansesektoren i Dyrøy kommune.

Stillingen som kommunalsjef oppvekst og kompetanse i Dyrøy kommune innehar det ansvars- og de arbeidsoppgaver som rådmannen til enhver tid tillegger stillingen.

5 Lønn

Håvard Johnsen avlønnes i SKO 9440 kommunalsjef med årslønn kr 740.000 pr. år. Lønnen utbetales den 12. i måneden.

Det utbetales ikke tillegg for overtid og ubekvem arbeidstid, ei heller skal det avspaseres for overtid, jfr HTA pkt. 6.3 og aml kap. X.

Lønnen er gjenstand for årlig vurdering og skal minimum følge den årlige lønnsutviklingen i kommunal sektor, lokale tillegg inkludert. Lønnssamtalen gjennomføres 1. gang pr. 1. mai 2019. Det gjennomføres årlig medarbeidersamtale med rådmannen.

6 I tillegg til dekning av lønn dekkes utgifter til:

- Mobiltelefon

7 Evaluering (Resultatkrav)

Rådmannen følger opp resultatkrav med ofte og tett dialog og oppfølging. I prøveperioden gjennomføres minimum to oppfølgingssamtaler.

8 Samtykke til offentliggjøring av visse personopplysninger

Håvard Johnsen samtykker i at Dyrøy kommune publiserer hans CV med bilde, samt kontaktinformasjon som e-postadresse, telefonnummer etc. på kommunens hjemmeside på internett.

9 Taushetsplikt

Håvard Johnsen skal bevare taushet om det vedkommende får kjennskap til av taushetsbelagte opplysninger i forbindelse med tjenesten eller arbeidet, jfr forvaltningsloven § 13 flg.

10 Næringsvirksomhet, verv og bistillinger

Dersom arbeidstaker ønsker å drive egen næringsvirksomhet, påta seg lønnete styreverv, annet lønnet arbeid eller andre verv, som kan få betydning for arbeidsforholdet/arbeidsytelsen, må dette skje etter avtale med arbeidsgiver og overensstemmende med gjeldende arbeidsreglement og etiske retningslinjer.

11 Oppsigelsesfrister mv.

Ved oppsigelse i prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager.

Ved fast ansettelse gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 3 måneder med mindre lengre oppsigelsestid følger av aml § 15-3.

12 Pensjon

Gjeldende pensjonsordning som pr. i dag innebærer:

Aldersgrensen for stillingen som kommunalsjef er 67 år.

Pensjon dekkes i h.h.t. kommunens pensjonsordning. Fra lønnen trekkes 2% tilskudd som arbeidstakerens andel.

13 Øvrige arbeidsvilkår

Feriepenger beregnes og utbetales iht. ferielovens bestemmelser. Arbeidsforholdet reguleres av Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen, sentrale generelle særavtaler, lokale avtaler og tilsettings og permisjonsreglement.

14 Offentlighet om avtalen

De økonomiske betingelser i avtalen er offentlige.

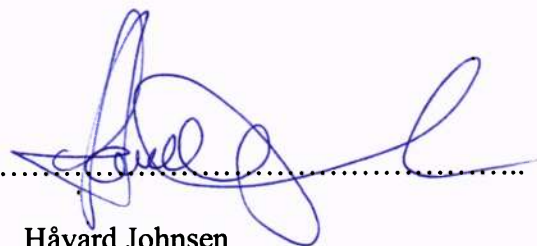
Avtalen sendes elektronisk, og du må selv skrive den ut i 2 eksemplarer hvor det ene returneres rådmannen innen 1 uke.

....., den

Dyrøy, den 26/10-18

*Dette dokumentet er godkjent elektronisk
og krever ikke signatur av arbeidsgiver.*

.....



Håvard Johnsen

Dyrøy kommune
Tore Uthaug
rådmann

**Saksframlegg****10 faktor medarbeiderundersøkelse**

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalget	2/19	14.02.2019

Saksopplysninger

Det har vært gjennomført KS 10 faktor medarbeiderundersøkelse i 2018. Svarfrist 14.11.18 med to purringer med svarfrist 28.11.18 og 14.12.18. Det er ikke mulig å overføre undersøkelsen med ytterligere purringer i 2019. Totalt svarprosent for Dyrøy kommune i 2018 er 53%. Dette er noe lavere enn landsgjennomsnittet svarprosent på 67%.

arbeidssted	svar	Planlagte svar	Svar %
Totalt for Dyrøy kommune	78	147	53%
administrasjonen	22	29	76%
barnehagen	7	11	64%
PLO hjemmetjenesten	12	25	48%
PLO sykehjemmet	18	31	58%
skolen	15	32	48%
teknisk	4	19	21%

Undersøkelsen skal gi grunnlag for lederutvikling, medarbeiderutvikling, organisasjonsutvikling.

Variabler som måles er: oppgavemotivasjon, mestringsstro, selvstendighet, bruk av kompetanse, mestringsorientert ledelse, rolleklarhet, relevant kompetanseutvikling, fleksibilitetsvilje, mestringsklima, nytteorientert motivasjon.

Administrasjonens vurdering

Rapporter fra 10 faktorundersøkelsen er sendt rådmann, kommunalsjefer og enhetsledere til oppfølging på personalmøter på enhetene. Ledermøte 01.02.2019. HTV møte 11.02.2019.

Sluttrapport mars 2019 skal omfatte

- Trinn 2 – målsetting for utviklingsarbeidet
- Trinn 3 – gjennomføring av tiltak

Oppsummering av tallene i undersøkelsen:

Landsgjennomsnittet i parentes.

Enheter som er for små eller har for få svar til å få ut egen rapport er fordelt på administrasjonen og skolen.

Faktor/ arbeidssted	Totalt Dyrøy kommune	Administrasjon Sentraladm., servicetorg, øk.avd., teknisk adm og uteseksjon/brann, kultur, NAV	Dyrøy Barnehage	Elvetun skole, Kultur- skolen	PLO syke- hjem	PLO hjemme- tjenesten
1 Oppgave motivasjon (Indre motivasjon)	4,2 (4,3)	4,3 (4,3)	4,1 (4,3)	4,1 (4,3)	4,3 (4,3)	4,3 (4,3)
2 Mestringstro	4,3 (4,3)	4,3 (4,3)	4,1 (4,3)	4,3 (4,3)	4,4 (4,3)	4,4 (4,3)
3 Selvstendighet (Autonomi)	4,2 (4,2)	4,7 (4,2)	3,5 (4,2)	4,1 (4,2)	4,3 (4,2)	4,3 (4,2)
4 Bruk av kompetanse	4,1 (4,2)	4,4 (4,2)	3,7 (4,2)	3,8 (4,2)	4,3 (4,2)	4,4 (4,2)
5 Mestrings- orientert ledelse	3,7 (4,0)	3,9 (4,0)	2,6 (4,0)	3,7 (4,0)	4,0 (4,0)	3,8 (4,0)
6 Rolleklarhet	4,2 (4,3)	4,2 (4,3)	4,0 (4,3)	4,0 (4,3)	4,4 (4,3)	4,4 (4,3)
7 Relevant Kompetanse- utvikling	3,7 (3,7)	3,7 (3,7)	3,2 (3,7)	3,1 (3,7)	4,2 (3,7)	3,9 (3,7)
8 Fleksibilitets- vilje	4,5 (4,5)	4,7 (4,5)	4,1 (4,5)	4,6 (4,5)	4,5 (4,5)	4,5 (4,5)
9 Mestrings- klima	4,0 (4,1)	4,2 (4,1)	3,6 (4,1)	4,1 (4,1)	4,2 (4,1)	3,9 (4,1)
10 Nytteorientert Motivasjon (Prososial Motivasjon)	4,7 (4,7)	4,7 (4,7)	4,9 (4,7)	4,8 (4,7)	4,8 (4,7)	4,8 (4,7)

Faktorer til videre oppfølging på enhetene eller felles for alle enheter der behovet tilsier det. Der gjennomsnittsverdien er lavere enn landsgjennomsnittet er markert med mørk skrift og skyggelegging i skjemaet over.

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar 10 faktorundersøkelsen til orientering.

Tore Uthaug
rådmann

Elin Meleng Blomseth
personalleder



Saksframlegg

Ny IA avtale for perioden 2019-2022

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Administrasjonsutvalget	3/19	14.02.2019

Saksopplysninger

Statsråd Anniken Hauglie og partene i arbeidslivet signerte 18.12.18 ny avtale om et Inkluderende Arbeidsliv for perioden 2019-2022.

Partene er enige om to nasjonale målsettinger:

- Sykefraværet skal reduseres med 10% sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018
- Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres

Innsatsen er forebyggende arbeidsmiljøarbeid og lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Man trenger ikke lenger inngå en egen IA-avtale for å få bistand fra Arbeidslivssenteret. Ordningen med IA-bedrifter og egne avtaler for hver virksomhet opphørte med den forrige avtalen. Som en følge av dette, vil kommende kurs fra NAV Arbeidslivssenter Troms og Finnmark være tilgjengelig for alle virksomheter i regionen.

Bedrifter som hadde egne kontaktpersoner ved NAV Arbeidslivssenter Troms og Finnmark under den forrige IA-avtalen, kan fortsatt velge å benytte disse kontaktpersonene med mindre virksomhetskontakten kan ivaretas på en annen og bedre måte.

Nye virkemidler erstatter tilskudd.

De økonomiske virkemidlene forebyggings- og tilretteleggingstilskudd, samt tilskudd til bruk av bedriftshelsetjeneste, er avvirket i den nye avtalen. Man kan derfor fra 01.01.19 ikke lenger søke om slike tilskudd fra NAV Arbeidslivssenter. Det søkes refusjon på allerede innvilgede søknader.

Nye økonomiske tilskudd med andre bruksområder som det kommende ekspertilskuddet, samt nye bransjeprogrammer vil erstatte disse i en spisset innsats for å nå IA-avtalens mål. Hva dette betyr for Dyrøy kommune og hvordan disse nye tilskuddene skal brukes vil avklares mer tidlig i 2019.

Det tas i tillegg sikte på å etablere en samlet nettbasert løsning/portal for å formidle kunnskap og kompetanse om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer/sektorer og virksomheter. Portalen vil bli knyttet til Arbeidstilsynets nettsider.

Mål for prioritert bransjer og sektorer. Avtalepartene er enige om å målrette innsatsen og sette egne mål for prioriterte bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall. Det er partene som skal komme frem til hvilke bransjer og sektorer som skal prioriteres i avtaleperioden, og hvordan de skal følge dette opp.

Det kjøres IA-webinar innen arbeidsmiljø, sykefravær, livsfasepolitikk og rekruttering. IA-podden er en podkastserie fra NAV med tips og råd om hva som skal til for å skape et mer inkluderende arbeidsliv (IA). Arbeidsmiljø og inkludering, rus, konflikter, ledelse og om hvordan man kan få ned sykefraværet blant gravide. Idebanken.org.

Egenmeldingsordningen etter ny IA-avtale

Det inngås ikke lenger ny IA samarbeidsavtale lokalt. KS anbefaler medlemmene å videreføre IA egenmeldingsordningen fordi dette har vært et godt virkemiddel for dialog om sykefravær på arbeidsplassen. Dessuten bidrar det til å avlaste helsevesenet med oppfølging av korttidssykefravær.

Dagens regler om egenmelding i folketrygdlovens §8-24 gir arbeidsgiver rett til å kreve legeerklæring etter 3 dager med egenmelding. Arbeidsgiver kan imidlertid bestemme at egenmelding kan benyttes for en lengre periode innenfor arbeidsgiverperioden, det vil si inntil 16 dager.

Partene i IA-avtalen foreslår at denne muligheten presiseres i folketrygdloven. IA-partene foreslår videre å lovfeste en plikt for arbeidsgiver til å drøfte utvidet rett til egenmelding med de tillitsvalgte. Det ligger i dag ikke et krav i loven om avtale for å ha utvidende egenmeldingsordninger. Det er opp til arbeidsgiver å avgjøre dette så lenge det er innenfor arbeidsgiverperioden.

Det er viktig å skape mest mulig forutsigbarhet og trygghet rundt dette for ansatte og ledere. Derfor anbefaler KS følgende:

- Egenmeldingsordningen fra IA avtalen videreføres.
- Eventuelle endringer i egenmeldingsordningen drøftes med de tillitsvalgte, enten i eget møte, AMU eller medbestemmelsesutvalg.
- Egenmeldingsordningen inntas i administrative retningslinjer, personalreglement eller liknende, for et avgrenset tidsrom f.eks. til 31.12.22 (IA-avtalens slutt), eller til det tidspunkt retningslinjene eller personalreglementet skal revideres. Det er ikke nødvendig med egen avtale om dette.
- Ordningen kommuniseres tydelig til ansatte og ledere.

Administrasjonens vurdering

IA kontakt for Dyrøy kommune i perioden juni 2018-31.12.18 Elin Rognmo fra Målselvkontoret inviteres til AMU møtet for å orientere om den nye IA avtalen.

Rådmannen foreslår at ordningen med IA kontakt videreføres for Dyrøy kommune.

Rådmannen har fattet administrativt vedtak om at ordningen med inntil 8 egenmeldingsdager pr. sykdomstilfelle etter den gamle IA avtalen gjelder for Dyrøy kommune inntil annet blir vedtatt i arbeidsmiljøutvalget. Etter gammel IA avtale var det et øvre tak på 24 egenmeldingsdager pr. år.

Rutinebeskrivelse og sjekklister til bruk for ledere og sykemeldte vedtatt i AMU 13.09.18 gjelder fortsatt som sykefraværsoppfølging i Dyrøy kommune.

Dyrøy kommune har i årenes løp hatt lite egenmeldinger. Det er i hovedsak enkeltpersoner med langtidsfravær som har trukket opp statistikken. Det har ikke vært økning av antall egenmeldinger etter at Dyrøy kommune ble IA bedrift fra 13.05.2002.

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar ny avtale om et Inkluderende Arbeidsliv mellom regjeringen og partene i arbeidslivet for perioden 2019-2022 til etterretning.

Tore Uthaug
rådmann

Elin Meleng Blomseth
personalleder