

# MØTEPROTOKOLL

## Administrasjonsutvalet

**Dato:** 19.01.2016 kl. 8:00-10:00

**Stad:** Kommunestyresalen

**Arkivsak:** 15/01276

**Tilstades:** Oddvar Grøthe (Sp), Kjell Erik Skølt (Ap), Olav Støyten (KrF), Maria Jartman (H), Tove Eggen Lien (Sp), Petter Owesen (HBL), Marit Foss (HBL), Fagforbundet v Vita Nymoen,

**Møtande  
varamedlemer:**

**Forfall:** Utdanningsforbundet v/Linn Lysåker Verpe. Ingen vara møtte.

**Andre:** Rådmann Ole Johnny Stavn, personalsjef Marianne Byman Grøthe, helse- og omsorgssjef Borghild Moen

**Protokollfører:** Rådmann Ole Johnny Stavn

SAKSKART			Side
<b>Saker til behandling</b>			
<a href="#">1/16</a>	14/01718-4	Hovedtariffoppgjeret 2016-Innspel	2
<a href="#">2/16</a>	15/01377-1	Godkjenning av protokoll frå møte i administrasjonsutvalet 19.01.2016	5

Hemsedal, 19.01.2016

Oddvar Grøthe  
ordfører

## Saker til behandling

### 1/16 Hovedtariffoppgjeret 2016-Innspel

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalet	19.01.2016	1/16

#### Rådmannen si innstilling:

Rådmannen legg saka fram utan innstilling.

#### Behandling

Rådmann la i møtet fram forslag til innspel for hovedtariffoppgjeret 2016, som administrasjonsutvalet handsama.

#### Votering

Einstemming vedteke

#### Vedtak

1. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks. lokal pott eller generelle tillegg) skal prioriteres?

Hemsedal kommune mener at generelle tillegg skal prioriteres i størst mulig grad.

Hemsedal kommune ønsker en større lønnsdifferensiering mellom «Stillinger uten særskilt krav til utdanning» og «Fagarbeiderstillinger». Det skal lønne seg å ta utdanning.

Eksempelvis ligger arbeidstakere (uten særskilt krav til utdanning) med minimum 20 års lønnsansiennitet på kr. 377.400,-, mens fagarbeider med full lønnsansiennitet etter 10 år, ligger på 381.900,-. Differansen her må økes hvis det skal være motiverende å utdanne seg til fagarbeider.

Viktig å få retta opp overganger fra tidligere lønssystem til det nye lønssystemet.

Vurdere å droppe ansiennitetsopprykket til 20 år for assistenter og i stedet innføre en opprykkstige på 16 år for HTA. kap. 4 B, på samme vis som ansiennitetsstigen på 4 C.

2. Hvilke stillingsgrupper bør eventuelt prioriteres ved sentrale tillegg?

Noen av de mest sårbare høyskolegruppene i HTA. kap. 4 B i forhold til rekruttering er sykepleiere og vernepleiere. De andre høyskolegruppene plassert i HTA. kap. 4 B er ikke fullt så sårbare med henhold til rekruttering, men det har oppstått en lønnskjevhet i forhold til tilsvarende høyskolegrupper plassert i HTA kap. 5 (lokal lønnsdannelse), eksempelvis ingeniører.

Større opprykk ved 4 og 6 års ansiennitetstillegg på HTA. 4B.

3. Er det behov for å bruke deler av disponibel ramme til tilpasninger til det nye lønssystemet?

Se svar under spørsmål 1, det nye lønssystemet kommer skjevt ut, eksempelvis lønsspennet mellom assistenter på full ansiennitet sett i forhold til lønn for fagarbeidere, spennet er for lite. Det skal lønne seg å erverve fagkompetanse. Utjevne utilsikta lønnskjevheter.

4. Hvordan kan Hovedtariffavtalen bli et bedre verktøy for å utvikle en heltidskultur?

Det er ønskelig å redusere omfanget av deltid, da må det endringer til. Med endringer menes en større fleksibilitet og «villighet» begge veier til å gjennomføre alternative turnusordninger eksempelvis (Norsjøturnus), som i sin helhet bidrar til utvikling av heltidskultur. Det gjelder også mulighet for å tilrettelegge turnus/arbeidstid for medarbeidere som er i ulike livsfaser, og ønsker å jobbe mer eller mindre i perioder. Arbeidstakerorganisasjonene må være medspillere i slike prosesser.

Det er også snakk om rekruttering, unge folk som kommer inn på arbeidsmarkedet ønsker heltidsstilling.

5. Er det behov for endringer i hovedtariffavtalens sykkelønsbestemmelser for å oppnå en enklere praktisering av regelverket?

Hvilke sykkelønsbestemmelser skal gjelde for arbeidstakergrupper passert 67 år. Hemsedal kommune ser ingen grunn til å endre hovedtariffavtalens innhold på dette området.

6. Er det behov for endringer i avtaleverket som kan bygge opp under økt nærvær? I så fall hvilke?

I Norge får en 100% lønn fra dag en, hvorav alt utover de første 16 dagene dekkes av staten. Land som har satt en lavere kompensasjon enn 100% har et lavere sykefravær, jf. Sverige. Kan det vurderes innført en karensdag med formål å få redusert korttidsfraværet og øke nærværet? Det gjøres unntak for «kroniske syke».

7. Er denne gjennomgangen av pensjon i samsvar med kommunens/fylkeskommunens synspunkt?

Vurdere å heve arbeidstakerandel. En bør vurdere særaldersgrensene. Grunnet ny teknologi og arbeidsmåter, er det behov for særaldersgrense i samme omfang som tidligere.

Det er ønskelig med at en vurderer å legge til rette for mobilitet mellom offentlig og privat sektor. Slik det fungerer i dag, vurderer de fleste å bli værende i offentlig sektor i seinkarrieren, da en overgang til privat sektor vil redusere pensjonsmulighetene betydelig.

8. Ser kommunen/fylkeskommunen behov for særskilte endringer i særavtalene som har utløp i 2016? I så fall – hvilke endringer?

OU-midlene (SFS 1020) setter kraftige begrensninger for tildeling av midler i forbindelse med gjennomføring av arbeidsgiverrelatert ledelsesutvikling i egen regi. Kriteriene er formulert slik at det er ingen hensikt i å søke OU-midler når kommunen gjennomfører eget opplegg, jf. honorar, reise- og oppholdsutgifter m.m., som ikke er relevante kostnadsfaktorer i denne sammenheng.

Hemsedal kommune mener det bør være en annen fordelingsnøkkel, eller at kommunene tildeles en form for kompensasjon for å gjennomføre arbeidsgiverrelatert opplæring i egen regi.

## 2/16 Godkjenning av protokoll frå møte i administrasjonsutvalet 19.01.2016

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalet	19.01.2016	2/16

### Rådmannen si innstilling:

Protokoll frå møte i administrasjonsutvalet 19.01.2016 vart godkjent

### Behandling

Innstilling vedteke

### Votering

Samrøystes

### Vedtak

Protokoll frå møte i administrasjonsutvalet 19.01.2016 vart godkjent.