

FRØYA KOMMUNE

MØTEPROTOKOLL

Administrasjonsutvalget:			
Møtested: Frøya herredshus, Kommunestyresalen	Møtedato: 30.05.2017	Møtetid: 09:00 - 09:20	Av utvalgets medlemmer møtte 9 av 9
Fra og med sak:	11/17		
Til og med sak:	14/17		

Faste representanter i Administrasjonsutvalget i perioden 2015 - 2019

<u>Ap/Sv:</u> Berit Flåmo, ordfører Pål Terje Bekken, varaordfører Kristin Reppe Storø Gunn Heidi Hallaren	<u>Frp/Sp/H:</u> Aleksander Søreng Martin Nilsen <u>Venstre:</u> Arvid Hammernes	<u>Arbeidstakerrepresentanter</u> <i>Fagforbundet: pt.</i> Bente Øyen <i>NITO: pt</i> Kitt Julie Hansen
--	--	--

Faste representanter med forfall:

<u>Ap/Sv:</u>	<u>Frp/Sp/H:</u> Aleksander Søreng	<u>Arbeidstakerrepresentanter</u>
----------------------	--	--

Vararepresentanter som møtte:

<u>Ap/Sv:</u>	<u>Frp/Sp/H:</u> Knut Arne Strømøy	<u>Arbeidstakerrepresentanter</u>
----------------------	--	--

Merknader:

1. Innkalling til møte med sakliste ble enstemmig godkjent.

Underskrift:


Berit Flåmo
Ordfører


Pål Terje Bekken
Protokollunderskriver


Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

HOVEDUTSKRIFT

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtedato: 30.05.2017

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr.	Innhold
11/17	17/1479	GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 16.05.17
12/17	17/1384	MORGENDAGENS OMSORG - OMSTILLING TIL NY ORGANISERING
13/17	17/1445	RETNINGSLINJER FOR HELSEFAGLÆRLINGER
14/17	17/343	VURDING AV SKOLEFRUKT

11/17

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 16.05.17

Vedtak:

Protokoll fra møte 16.05.17 godkjennes som framlagt.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 16.05.17 godkjennes som framlagt.

12/17

MORGENDAGENS OMSORG - OMSTILLING TIL NY ORGANISERING

Vedtak:

- Frøya kommunestyre godkjenner vedlagte «plan for omstilling til ny organisering av helse og omsorgssektoren i Frøya kommune». Dette innebærer at alle ansatte som arbeider i pleie og omsorg vil på et gitt tidspunkt få en endringsoppsigelse, og samtidig får garanti for nytt arbeid i den «nye» organisasjonen. De får ingen garanti for samme arbeid og stillingsbetegnelse som tidligere. Endringsoppsigelsene kommer når den nye organisasjonsmodellen, bemanningsplanen og tidspunktet for iverksetting er klar.
- Medarbeiderne orienteres om prosessen så snart avtalen er vedtatt av Frøya kommune, og vedlagte «omstillingsavtale» benyttes i samhandling mellom tillitsvalgte og kommunen som arbeidsgiver.
- Ansatte søker på stilling i den nye organisasjonen gjennom intern utlysning.
- I alle avdelinger skal det foreligge en bemanningsplan som viser de oppgaver og mål som virksomheten har. Antall arbeidstakere (stillinger) virksomheten har for å utføre oppgavene, og beskrivelse av kompetanse ansatte må ha for å kunne utføre oppgavene.
- «Prosedyre for innplassering av ansatte i ny organisering» brukes som et arbeidsverktøy til omstillingsavtalen.
- Virksomhetsleder har ansvar for at prosessen gjennomføres i tråd med disse retningslinjene, og å sørge for god kommunikasjon med tillitsvalgte og fortløpende informasjon til de ansatte – også til de som ikke blir direkte berørt.
- Personalavdelingen har et koordineringsansvar, og bistår virksomhetsleder i iverksetting av prosessen. Personalavdelingen har også ansvar for saksbehandlingen knyttet til den enkelte arbeidstaker.
- Det opprettes en stillingsbank for å sikre at alle som har krav på tilbud om annet arbeid vurderes i forhold til ledige stillinger som de er kvalifisert for. Oppgaver, ansvar og myndighet defineres av rådmann, i samarbeid med tillitsvalgte.

- Det etableres et partssammensatt omstillingsutvalg som skal bidra til at kvaliteten og de arbeidsrettslige og personalpolitiske forhold blir utført på en god måte.
- **Omstillingsutvalgets oppgaver, ansvar og myndighet:**
 - Vurderer alle ledig stillinger, om de skal tilbys overtallige eller gå til intern/ekstern kunngjøring.
 - Har tilsetningsmyndighet ved intern omplassering når stillinger tilbys overtallige.
 - Kan innkalle overtallige til samtale for å drøfte muligheter, ønsker, forslag og evt. avdekke annen kompetanse enn det som er kjent.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

- Frøya kommunestyre godkjenner vedlagte «plan for omstilling til ny organisering av helse og omsorgssektoren i Frøya kommune». Dette innebærer at alle ansatte som arbeider i pleie og omsorg vil på et gitt tidspunkt får en endringsoppsigelse, og samtidig får garanti for nytt arbeid i den «nye» organisasjonen. De får ingen garanti for samme arbeid og stillingsbetegnelse som tidligere. Endringsoppsigelsene kommer når den nye organisasjonsmodellen, bemanningsplanen og tidspunktet for iverksetting er klar.
- Medarbeiderne orienteres om prosessen så snart avtalen er vedtatt av Frøya kommune. og vedlagte «omstillingsavtale» benyttes i samhandling mellom tillitsvalgte og kommunen som arbeidsgiver.
- Ansatte søker på stilling i den nye organisasjonen gjennom intern utlysning.
- I alle avdelinger skal det foreligge en bemanningsplan som viser de oppgaver og mål som virksomheten har. Antall arbeidstakere (stillinger) virksomheten har for å utføre oppgavene, og beskrivelse av kompetanse ansatte må ha for å kunne utføre oppgavene.
- «Prosedyre for innplassering av ansatte i ny organisering» brukes som et arbeidsverktøy til omstillingsavtalen.
- Virksomhetsleder har ansvar for at prosessen gjennomføres i tråd med disse retningslinjene, og å sørge for god kommunikasjon med tillitsvalgte og fortløpende informasjon til de ansatte – også til de som ikke blir direkte berørt.
- Personalavdelingen har et koordineringsansvar, og bistår virksomhetsleder i iverksetting av prosessen. Personalavdelingen har også ansvar for saksbehandlingen knyttet til den enkelte arbeidstaker.
- Det opprettes en stillingsbank for å sikre at alle som har krav på tilbud om annet arbeid vurderes i forhold til ledige stillinger som de er kvalifisert for. Oppgaver, ansvar og myndighet defineres av rådmann, i samarbeid med tillitsvalgte.
- Det etableres et partssammensatt omstillingsutvalg som skal bidra til at kvaliteten og de arbeidsrettslige og personalpolitiske forhold blir utført på en god måte.
- **Omstillingsutvalgets oppgaver, ansvar og myndighet:**
 - Vurderer alle ledig stillinger, om de skal tilbys overtallige eller gå til intern/ekstern kunngjøring.
 - Har tilsetningsmyndighet ved intern omplassering når stillinger tilbys overtallige.
 - Kan innkalle overtallige til samtale for å drøfte muligheter, ønsker, forslag og evt. avdekke annen kompetanse enn det som er kjent.

13/17

RETNINGSLINJER FOR HELSEFAGLÆRLINGER

Vedtak:

Frøya kommune godkjenner vedlagte nye retningslinjer for helsefaglæringer.

Retningslinjene gjelder fra 01.06.17

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Frøya kommune godkjenner vedlagte nye retningslinjer for helsefaglæringer.

Retningslinjene gjelder fra 01.06.17

14/17

VURDING AV SKOLEFRUKT

Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar rådmannens vurdering om skolefrukt til orientering, og ber hovedutvalg for drift igangsette ordningen i henhold til rådmannens tilrådning.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar rådmannens vurdering om skolefrukt til orientering, og ber hovedutvalg for drift igangsette ordningen i henhold til rådmannens tilrådning.