

Referat fra møte i hovedtillitsvalgtforum for Bjugn og Ørland kommuner 18.06.19 – drøfting av personalpolitiske retningslinjer for Nye Ørland kommune

Sted og tid: Ungdomsklubben Botngård kl. 12.00 til 14.45.

Tilstede:

Ann-Berit Nervik Fagforbundet Ørland, Øyvind Wiger-Haraldsvik Fagforbundet Bjugn, Roar Olden Utdanningsforbundet Bjugn, Helge Olden NITO Ørland, Rita Sundet Samfunnsviterne Bjugn, Unn-Kristin Sundet Fysioterapeutforbundet Bjugn, Melanie Degen Fysioterapeutforbundet Ørland, Kirsten Aune Delta Ørland, Toril Valstad Delta Bjugn, Wenche Runde Sykepleierforbundet Ørland, Silje Haave Hernes Sykepleierforbundet Bjugn, Ida Helen Pedersen Bibliotekarforbundet Bjugn.

Personal- og organisasjonssjef Arild Risvik (til kl. 13.00), personalrådgiver Gunn Karin Olsen Bjugn, personalrådgiver Marianne Fjellheim-Adsen Bjugn, personalsjef Per Erik Lyngstad Ørland.

Til drøfting:

I henhold til tidligere avtale ble følgende reglement lagt fram til drøfting; Forslag til Arbeidsreglement med notat, Permisjonsreglement med personaltjenestens kommentarer, Rutiner og metodikk for oppfølging sykmeldte, herunder sjekk liste for ansatt og leder. Forslagene oversendt på epost den 11.06.19 (Ansettelsesreglement), 13.06.19 (Rutiner og metodikk for oppfølging av sykmeldte) og 14.06.19 Permisjonsreglement med personaltjenestens merknader).

Videre saksgang:

Det var enighet om følgende:

Med utgangspunkt i de innspill/kommentarer som ble gitt i møtet og skriftlige innspill oversendt i løpet av uke 26, lager personaltjenesten endelige forslag. Ansettelsesreglement og permisjonsreglement sendes på høring med høringsfrist 15 august. Mulig å levere senere uttalelser men disse må da ettersendes til partssammensatt utvalg. Ansettelsesreglement og permisjonsreglement går til behandling i partssammensatt utvalg tirsdag 20. august før de vedtas av Fellesnemnda 29.august.

Rutiner og metodikk for oppfølging sykmeldt vedtas av prosjektleder etter behandling i AMU i begge kommunene.

Innspill arbeidsreglement gitt i møtet:

Innledningsvis refererte Per Erik til innspill fra ledere/andre ansatte i personaltjenesten som også er gitt anledning til å komme med innspill:

- Ønske å ta inn noe om taushetsplikt og krav til politiattest.
- Framheve nulltoleranse for trakassering og mobbing og ansattes plikt til å bruke arbeidstøy og verneutstyr når dette er pålagt.
- Under Punkt 8 Etikk – bokstav b arbeidsmiljø
...alle ansatte i Ørland kommune har ansvar for å bidra til et godt og sikkert arbeidsmiljø...jmf. Aml § 2.3
- Under bokstav c jobbutførelse/ eller et nytt punkt d som omhandler kompetanse
Kompetanse
Ansatte har en plikt til å delta i opplæring som blir igangsatt av arbeidsgiver og har et eget ansvar for å holde seg faglig oppdatert og ivareta kompetanseutviklingen....
Ansatte har nødvendig kompetanse og yter sitt arbeid så effektivt som mulig.

Innspill fra de tillitsvalgte til arbeidsreglementet gitt i møte:

Punkt 2: Tilsetting – alle stillinger skal drøftes med tillitsvalgte.

Habilitet, henvisning til etiske retningslinjer?

Punkt 3: Utbetaling – mer spesifisert lønnslipp (et ønske ikke noe som skal inn i reglement)

Pkt. 3: For ansatte som ikke er medlem i en fagforening ~~fastsettes lønn av arbeidsgiver~~ gis kun sentral bestemte tillegg.

Pkt. 3d) OU fond = organisasjonsutviklingsfondet. Skriv ut alle forkortelser som står i reglementet.

HR kontor = personaltjenesten. Bruk begreper som er gjenkjennbare.

Punkt 4 innledning: «ikke forlater arbeidsstedet i arbeidstiden.» Skal det defineres/tydeliggjøres at mange ansatte har ikke har spisepausen som del av arbeidstiden (ubetalt) og kan derfor forlate arbeidsstedet i pausen? Forslag på endret setning: Utføre sitt arbeid så effektivt og forsvarlig som mulig.

Pkt. 4a: Flexitid. Forslag til endring av setning; «På arbeidssteder hvor det er innført fleksitidsordning gjelder eget reglement.»

Pkt. 4b: Overtid; Overtid – selvpålagt overtid. Må åpne for overtid f.eks. når foreldre er forsinket i barnehage, pasienter som trenger bistand til sykehus. Situasjoner hvor du ikke kan forlate arbeidsplass/ avslutte tjeneste.

Pkt. 5 b) Forslag til endring; «Det forventes at både ledere, verneombud, **tillitsvalgte** og øvrige ansatte tar tak i eventuelle konflikter på et tidlig stadium, for å sikre et best mulig arbeidsmiljø»

Spørsmål om pkt. 5 c) Hva vil dette si i praksis. Fra arbeidsgiver understreket at dette ikke begrenser arbeidstakers ytringsfrihet, se reglementets pkt. 7.

Pkt. 7 varsling; Ved avvik skal det meldes inn i avvikssystemet, kan dette føyes inn? Setning fjernes: «Ansatte plikter ikke å varsle ethvert tilfelle....

Punkt 8: Overføring av ferie – krav til avvikling av ferie men også noe om nyansatte som ikke har opptjent feriepengar. Få med noe om ferie som ikke er avviklet, for eksempel pga sykdom . Overføres uten avtale, jfr. Ferieloven.

Punkt 9: Endring/omskrivning av første setning.

Punkt 12: Tobakk og snus. Vedtak i kommunene om røykfri kommune og at det ikke er anledning til å røyke i arbeidstiden.

Innspill fra de tillitsvalgte til permisjonsreglementet gitt i møte:

Permisjon – turnus. Hvordan kan dette løses.

Velferdspermisjon:

- Ønske om å videreføre Bjugns reglement i forhold til permisjon idrett/kultur.
- Ønske om at det skal innvilges permisjon med mammografi, med bakgrunn i at det ikke va like enkelt å få timer om ettermiddag kveld som tidligere. Med tekst om at hvis mulig skal det legges utenom arbeidstid.

Religiøse høytidsdager – dette er regulert i arbeidsmiljøloven §12-15.

Permisjon 2 år etter maksdato? Stemmer dette? 1 år og en 1 til vurdering?

Oppfølging: reglement standarder for bindingstid.

Det var enighet om at Ann-Berit på vegne av de hovedtillitsvalgte tar ansvar for å sende over skriftlige innspill til permisjonsreglementet i løpet av uke 26, slik at personaltjenesten har de før det utarbeides et forslag som går ut på høring og behandling i partssammensatt utvalg.

Per Erik Lyngstad
Referent