

MØTEINNKALLING

Partssammensatt utvalg

Møtested: Rådhuset - møterom Lågen
Møtedato: 12.06.2018 **Tid:** 08:30 - 09:30

Habilitet og interessekonflikter:

Et medlem skal i god tid før møtet ta opp spørsmål om egen habilitet med organets leder, leder kaller eventuelt inn varamedlem.

Eventuelt forfall meldes til tlf. 61 26 81 13 eller til jaila.odden@oyer.kommune.no

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Kl 09.15-09.30 Heltidskultur i Øyer kommune v/sectorleder for Helse og omsorg Mike Görtz

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr. Tittel
4/18	18/1233 RUTINER FOR VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD
5/18	18/1236 LØNNSPOLITISK PLAN 2018- 2021

Brit K. Lundgård
Leder

RUTINER FOR VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD

Saksbehandler: Annikken Reitan Borgestrand Arkiv: 030
Arkivsaksnr.: 18/1233

Saksnr.: Utvalg **Møtedato**
4/18 Partssammensatt utvalg 12.06.2018

Vedlegg:

1. Rutiner for varsling av kritikkverdige forhold i Øyer kommune
2. Høringsuttalelse fra enhet Eiendom.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ytringsfrihet og varsling – en veileder for kommuner og fylkeskommuner (KS)

Sammendrag:

Kommunene har plikt til å utarbeide retningslinjer for varsling. Forslag til retningslinjer for Øyer kommune er utarbeidet i samarbeid med organisasjonene og legges fram for kommunestyret for endelig vedtak.

Saksutredning:

Varslingsreglene er hjemlet i arbeidsmiljølovens kapittel 2A. En varsling er en ytring som gjelder kritikkverdige forhold i virksomheten og kommunene skal i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser ha rutiner for varsling.

Det har vært satt ned en arbeidsgruppe som har hatt ansvaret for å utarbeide rutinene for varsling for Øyer kommune. Arbeidsgruppa har bestått av Kåre Nordby - hovedtillitsvalgt for Delta, Lars Høglien – enhetsleder Aurvoll skole og Annikken Reitan Borgestrand, leder for HR og IKT (sekretær for arbeidet). Rutinene har vært sendt ut til høring til organisasjonene og til enhetsledere og ved høringsfristens utløp har det kommet inn en høringsuttalelse. Denne er vedlagt.

Vurdering:

Kommunen forvalter fellesskapets ressurser og løser viktige samfunnsoppdrag. Åpenhet er med på å sikre at oppdraget løses til det beste for innbyggerne og er en forutsetning for å avdekke og rette opp feil. Gode rutiner for varsling vil bidra til at eventuelle kritikkverdige forhold raskt vil kunne avdekkes og stoppes. Det vil også kunne være med på å sikre gode tjenester, et godt arbeidsmiljø og god samhandling mellom ledere og medarbeidere.

Det har kommet inn en høringsuttalelse. Denne har i stor grad blitt hensyntatt i endelig forslag til rutiner, med unntak av punkt 2 – sanksjoner. Arbeidsgruppa mener at sanksjoner vil variere i stor grad fra sak til sak og at det er vanskelig å si noe generelt om dette da det må vurderes konkret i den enkelte sak.

Rådmannens forslag til innstilling:

Kommunestyret vedtar retningslinjer for varsling i Øyer kommune i henhold til vedlegg 1.

Ådne Bakke
Rådmann

Anniken Reitan Borgestrand

LØNNSPOLITISK PLAN 2018- 2021

Saksbehandler: Annikken Reitan Borgestrand Arkiv: 081
Arkivsaksnr.: 18/1236

Saksnr.: Utvalg Møtedato
5/18 Partssammensatt utvalg 12.06.2018

Vedlegg:

1. Lønnspolitisk plan for Øyer kommune 2018 – 2021
2. Høringsuttalelser

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Lønnspolitisk plan for Øyer kommune 2007 – 2011.

Sammendrag:

Kommunestyret bes å vedta lønnspolitisk plan for Øyer kommune 2018 - 2021

Saksutredning:

Lønnspolitisk plan for Øyer kommune har blitt utarbeidet av en arbeidsgruppe bestående av Gro Helen Kristensen – hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet, Ingrid Rugsveen – enhetsleder Øyer helsehus, Ådne Bakke – rådmann og Annikken Reitan Borgestrand – leder for HR og IKT (sekretær for arbeidet). Gruppen har hatt fire arbeidsmøter og planen har vært sendt på høring til organisasjonene, sektorledere og enhetsledere. Det har kommet ni høringsuttalelser. Høringsuttalelsene er vedlagt.

Vurdering:

Den lokale lønnspolitikken må sees i sammenheng med Øyer kommunes overordnede mål og strategier og skal være en integrert del av kommunens arbeidsgiverstrategi som ble vedtatt av kommunestyret 25.01.18. Arbeidsgruppa har med utgangspunkt i vedtatt arbeidsgiverstrategi forsøkt å forme en lønnspolitisk plan som er forståelig og mest mulig presis, slik at det skal være lett både for arbeidstakere og for ledere å skjønne hva som kreves for å kunne oppnå en bedre lønnsutvikling.

Arbeidsgruppa har gjennomgått alle høringsuttalelser og har hensyntatt de fleste av de innspillene som har kommet. Det er kun et prinsipielt punkt som er tatt opp og som prosjektgruppa ikke har tatt hensyn til. Dette knytter seg til vedlegg 1: «Tillitsvalgte informerer på vegne av sin organisasjon sine medlemmer om forhandlingsresultat». Dette mener prosjektgruppa prinsipielt er riktig – da det er organisasjonen som tar i mot krav, gjør sine prioriteringer og deretter forhandler på vegne av sine medlemmer. Prosjektgruppa mener derfor det er riktig at organisasjonene også har ansvaret for å informere om dette resultatet. Arbeidsgiver har ansvaret for å informere ledere i egen organisasjon.. På den måten blir forholdet mellom partene ryddig. Dette kan sammenlignes med hvordan det praktiseres blant partene i arbeidslivet for øvrig, blant annet ved sentrale forhandlinger.

Rådmannens forslag til innstilling:

Kommunestyret vedtar lønnspolitisk plan for Øyer kommune 2018 - 2021 i henhold til vedlegg 1.

Ådne Bakke
Rådmann

Annikken Reitan Borgestrand