

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalg
Møtested: Kommunehuset
Dato: 07.12.2016
Tidspunkt: 10:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 77 88 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Burfjord 24.11.16

Eirik Losnegaard Mevik
ordfører

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 20/16	Kommunal tilleggspensjon		2016/461
PS 21/16	Nye rutiner i tilsettingssaker		2015/396
PS 22/16	Referatsaker		
RS 128/16	Forlengelse av permisjon i 72 % av stilling fram til 31.01.17.	X	2015/412
RS 129/16	Oppsigelse av 100 % stilling som hjelpepleier på Gargo sykehjem	X	2016/77
RS 130/16	Oppsigelse av stilling som introduksjonskoordinator		2015/483
RS 131/16	Tilsetting av renholdere ved Kjækan skole og Gargo sykehjem		2016/9
RS 132/16	Tilsetting i stillinger i TU.		2016/5
RS 133/16	Oppsigelse av 78 % stilling som hjelpepleier på Gargo sykehjem		2016/72
RS 134/16	Oppsigelse av 14 % stilling på kjøkken Gargo sykehjem		2016/423
RS 135/16	Inntak av lærling i helsearbeiderfag		2016/11
RS 136/16	Tilsetting i ledige stillinger på Gargo sykehjem og sykestue		2016/5
RS 137/16	Tilsetting i vikariat som leder i TU		2016/4
RS 138/16	Innvilgelse av delvis ulønnet permisjon i perioden 17.05.17 - 01.08.17.		2015/769
RS 139/16	Tilsetting av fagarbeider i 100 % fast stilling ved teknisk driftsavdeling		2016/9
RS 140/16	Forlengelse av permisjon fram til 31.07.17.		2015/110
RS 141/16	Oppsigelse av stedfortrederfunksjonen i TU		2016/439
RS 142/16	Fratreden fra 14,08 % stilling ved kjøkken Gargo sykehjem		2015/670
RS 143/16	Oppsigelse fra 50 % stilling som hjemmehjelp		2016/466



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
20/16	Administrasjonsutvalg	07.12.2016
	Kvæningen kommunestyre	

Kommunal tilleggpensjon

Administrasjonssjefens innstilling

Kommunal tilleggpensjon i tillegg til AFP i aldersgruppen 62 – 70 år:

- Gjelder på områder med overtallighet og det er en forutsetning at den ansatte går helt ut av stillingen.
- Gjelder for de som fyller 62 - 69 år i løpet av budsjettåret.
- AFP-dato settes til faktisk dato.
- Utbetaling av kommunal tilleggpensjon med 15 % av lønna i inntil 3 år etter fratreden, men maksimalt fram til fylte 70 år.
- Ved overtallighet for lærere vurderes utvidet bruk av tiltak ifb med Kompetanseløftet.

Saksopplysninger

Kommunal tilleggpensjon er et gunstig verktøy i tider der vi har problemer med overtallighet ifb med nedbemanning. Det blir en form for sluttpakke og fagforeningene har tidligere ønsket at vi skulle se på en ordning med dette. Vi sparer de yngste ansatte ved at vi slipper å si dem opp. En alternativ løsning til å få en del av lønna i inntil 3 år, kan være en engangsutbetaling der man beholder full lønn noen måneder selv om man slipper å jobbe. Dette er en helt frivillig ordning som ikke har noen hjemmel i lov eller avtale. Skjervøy kommune innførte en slik ordning for noen år siden myntet på overtallighet blant lærere. Vi bruker i hovedsak den som mal. Ulempen med en slik ordning er at den kan oppleves som urettferdig. I noen avdelinger vil det aldri oppstå noen overtallighetsproblematikk og ansatte på disse stedene vil dermed aldri kunne få nytte av ordningen. I andre tilfeller kan det være ansatte som akkurat har gått av i forkant av innføringen og som vil føle seg lurt når ordningen innføres.

Opplegget til Skjervøy.

Gavepensjon (egen kommunal tilleggpensjon i tillegg til AFP i aldersgruppen 62, 63 og 64 år). Gjelder på områder med overtallighet.

- Gjelder for de som fyller 62, 63 og 64 år i løpet av budsjettåret.
- AFP-dato settes til 1/8 (de som er født senere på året går «på topp» fram til AFP-dato).
- Utbetaling av kommunal gavepensjon med 15 % av lønna i inntil 3 år (lønnsjusteres hvert år). For lærere blir ordningen selvfinansierende (pga nedsatt lesetid med 3 t/u for lærere over 60 år, sparte vikarutgifter i 6. ferieuke og lavere lønn til yngre lærer som blir igjen).
- Fordelen med ordningen er at man slipper oppsigelser dersom ansatte går av med slik pensjonsavtale.

Vurdering

Fordelen med ordningen er at man slipper oppsigelser dersom ansatte går av med slik pensjonsavtale. Anmode om å la de unge slippe til. Det er vanskelig å beregne hva man «taper» eller

«vinner» ut fra hvilke modeller man velger for uttak av pensjon etter fylte 62 år. Man kan jobbe helt eller delvis samt at man uavhengig av dette kan ta ut deler av pensjonen selv om man fortsatt er i jobb. For de som velger å jobbe i perioden 67 – 70 år så «vinner de» arbeidsinntekten disse årene, mens «de taper» på at de hvert år etter fylte 70 får lavere pensjon.

Saken ble lagt fram på drøftingsmøte med de tillitsvalgte den 22.09.16 og følgende momenter framkom:

- Setningen «I mange tilfeller er vi også avhengig av å ha med videre de yngste arbeidstakerne fordi de innehar den mest oppdaterte kompetansen.» strykes. *Setningen er tatt ut i saksframlegget.*
- Utdanningsforbundet vil ha med at man som et alternativ ved overtallighet for lærere er at vi sender flere til opplæring ved bruk av Kompetanseløftet. *Punktet er tatt inn i innstillingen som siste kulepunkt.*
- Ellers var det ingen motforestillinger til forslaget.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
21/16	Administrasjonsutvalg	07.12.2016
	Kvæningen kommunestyre	

Nye rutiner i tilsettingssaker

Administrasjonssjefens innstilling

Tilsettingsutvalg bestående av to fra arbeidsgiver (begge administrative) og en fra arbeidstaker og at vedtaket er endelig (ikke ankemulighet). Tilsettingsrutinene gjelder alle kommunale stillinger unntatt administrasjonssjef, som tilsettes av kommunestyret.

Saksopplysninger

De avtalemessige bestemmelsene vi fortsatt opererer etter (de tillitsvalgtes rolle) forsvant med revisjonen av Hovedavtalen i 2002. Tidligere var det ankemulighet i tilsettingssaker, men den er også nå tatt bort. Nå er det slik at arbeidsgiver bestemmer, tilsettinger er en del av arbeidsgivers styringsrett og det er ikke krav om medbestemmelse i det hele tatt. De aller fleste kommuner har nå ren administrativ tilsetting uten ankemulighet. Når vi skal endre dette blir det en prosedyreendring etter Hovedavtalens del B § 3-1 og den må drøftes med de tillitsvalgte. Deretter må vi ta det som sak til administrasjonsutvalget og kommunestyret med vedtak om ny tilsettingsprosess og endring i delegasjonsreglementet.

Forslag til ny ordning: Tilsettingsutvalg bestående av to fra arbeidsgiver (begge administrative) og en fra arbeidstaker og at vedtaket er endelig (ikke ankemulighet). Tilsettingsrutinene gjelder alle kommunale stillinger unntatt administrasjonssjef, som tilsettes av kommunestyret.

Alternativ ny ordning: Enten 1) Ren administrativ tilsetting (i praksis kontorsjef sammen med den aktuelle etatsleder og/eller enhetsleder) eller 2) Tilsettingsutvalg bestående av to fra arbeidsgiver (begge administrative) og en fra arbeidstaker med mulighet for mindretallsanke til administrasjonsutvalget. Begge alternativene gjelder alle kommunale stillinger unntatt administrasjonssjef, som tilsettes av kommunestyret.

Bakgrunn for endring: Det er viktig med raske og smidige prosesser for ikke å miste gode søkere samt å gjøre dette så effektivt som mulig. Vi har opp gjennom årene mistet gode søkere grunnet for trege prosesser. Dette kan skape uro i avdelingene, gå ut over arbeidsmiljøet og det gir oss et dårlig omdømme. I motsatt fall har vi også noen ganger fått ros for raske prosesser og i slike tilfeller får søkerne et godt inntrykk av oss og en god start på sin jobb her – slike prosesser må vi få flere av. Det er viktig at de som står nærmest opp til den nye medarbeideren får mest å si i tilsettingssaker. De viktigste grepene som bør gjøres for å få bedre tilsettingsprosesser er at utlysningsteksten ordnes raskt og på dagen i samråd med den aktuelle avdelingen og at det ikke er noen ankeinstans i selve tilsettingen. Det har også blitt rettet kritikk mot oss fordi dokumenter om søkere spres til for mange personer slik systemet er i dag.

Nåværende ordning: I dag har vi slik prosess i tilsettingssaker: Arbeidsgiver lager innstilling og sender den over til aktuell fagforening (Utdanningsforbundet ved lærertilsettinger og

Fagforbundet i alle andre tilsetninger). Dersom fagforeningen sier ja, blir det tilsetting. Dersom fagforeningen sier nei så 1) vi gir etter og følger deres endring dersom det er greit (av og til er det det), 2) vi tar en ny runde med dem for å få dem til å snu om (legge fram nye og/eller forsterkede argumenter) eller 3) saken løftes opp til administrasjonsutvalget. I tillegg har alle utlysningstekster gått innom fagforening til en form for godkjenning før de har gått ut.

Vurdering:

Selv om vi har mulighet til å ta dette som en ren arbeidsgiveravgjørelse kan det være en fordel å ha tilsettingsutvalg med 2+1 som beskrevet ovenfor. Dels fordi et godt samarbeid med fagforeningene har betydning for mye av det vi gjør hele tiden og dels fordi vi også har opplevd at fagforeningene har kommet med nyttige innspill i tilsettingsprosesser. Det viktigste er dog at vi får raske, sikre prosesser der den best kvalifiserte blir tilsatt. Ved å ha 2+1 og ikke ankemulighet vil prosessen være rask. Når det gjelder fagforeningsrepresentant så vil det være greiest å fortsette som nå der Utdanningsforbundet er med ved lærertilsetninger og Fagforbundet i alle andre tilsetninger. Alternativt kunne man ved øvrige tilsetninger ta med den fagforening som er mest aktuell, men ved en slik bestemmelse kan man få uenighet mellom de ulike fagforeningene i de tilfeller der det ikke er helt avklart hva som er den mest aktuelle fagforeningen, f.eks stillinger på kommunehuset og i TU. I dag er det slik at etatsledere, kontorsjef, økonomisjef og kommunelege I tilsettes av administrasjonsutvalget, men det bør delegeres til administrasjonssjef.

Slik gjøres det i de andre Nord-Tromskommunene:

- **Kåfjord kommune:** Vi følger i hovedsak deres nåværende ordning - arb.giver legger frem innstilling etter intervju og fagforeningene godkjenner. Hvis det er uenighet, diskuterer vi saken og dersom vi ikke blir enig så avgjøres saken i adm.utv. Klagen må være begrunnet. Vi forholder oss til de 2 største fagforeningene v/tilsetting, men har totalt de 3 største med, avhengig av kossen saker det er. Vi har revisjon av tilsettingsreglementet på gang og det er foreslått at nåværende ordning beholdes. Vi drøfter og utlysningene, da dette er et krav etter HA - har forenklet drøfingene på de fleste områdene slik at vi drøfter saker pr. epost som hovedregel. Erfaringsmessig hadde vi 4 ankesaker pr 90 saker da vi begynte i 2008 og nå er det vel omkring 1 av 90 som ankes.
- **Lyngen kommune:** Kommunestyret i Lyngen har delegert myndighet til å ansette til rådmannen. Det følger av forvaltningsloven § 3 at vedtak i ansettelsessaker er unntatt fra regle om klage i §§ 28-34 og reglene om omgjøring i § 35 tredje ledd, om ikke vedkommende forvaltningsorgan bestemmer noe annet. Ved utlysning av stillinger utarbeides det søkerliste som oversendes aktuell fagforening, fagforeningene utarbeider da normalt innstilling til ansettelse. Denne innstillingen vil være et hjelpemiddel ved ansettelse, men denne kan fravikes når det foreligger grunn til dette. Fagforeningene er normalt også delaktig i intervju og vurdering av søkere. Dersom det er uenighet mellom rådmannen og vedk. tillitsvalgte ved en ansettelse, kan tillitsvalgte forlange at ansettelsessaken tas opp i PAU til endelig avgjørelse.
- **Storffjord kommune:** Vi har et administrativt tilsettingsutvalg som tilsetter alle faste stillinger opp til etatsjefsnivå. Etatsledere tilsettes av adm.utvalget. Tilsettingsutvalget tilsetter også midlertidig ut over ett år. Midlertidige stillinger inntil 12 måneder – administrasjonen. Tilsettingsutvalget består som regel av kontorsjef/personalsjef, nærmeste leder til den stillingen som skal besettes, og den fagforeninga som organiserer flest innenfor yrkesgruppa – i hovedsak Fagforbundet. Lærere – Utdanningsforbundet. Utvalget intervjuer søkere og drøfter seg frem til en beslutning. Ved uenighet kan både arbeidsgiversiden og fagforeninga anke saka til adm.utvalget. Vi synes det er greit dersom et flertall gjør unntak fra etablerte prinsipper. Hos oss kan for eksempel nærmeste leder og fagforeninga være enig i lønnsforhold, mens personalsjefen er uenig. Rent formelt er det rådmannen som sitter i utvalget, men myndigheten er delegert til personalsjef (kontorsjef hos oss).

- **Nordreisa kommune:** Hos oss gjøres tilsetninger etter følgende rutine, administrativ tilsetning: Tillitsvalgte er med når annonsen utformes. Servicetorget lager søkerliste som sendes aktuell leder, kopi til aktuell(e) fagforening(er) og pers.kons. Innen en gitt frist bes leder ta kontakt med pers.kons for å avtale møte med tillitsvalgt. Sammen med leder finner jeg en møtedato, sender innkalling til TV. I møtet mellom leder, TV og meg går vi gjennom søkerlista og finner fram til den som tilsettes. Vi har hatt denne praksisen i årevis, det har vært uhyre få tilfeller av reell uenighet. TV har ikke ankemulighet, men kan bringe sak til politisk behandling hvis rutinene ikke er fulgt. Ved intervju, møter vi også TV for å plukke ut kandidater.
- **Skjervøy kommune:** Ansettelsesutvalg består av rådmann, angjeldende etatsjef og hovedtillitsvalgt (for lærere er det tillitsvalgt UTD.forb som møter). Utvalget lager innstilling. Kan ikke huske at de ikke har blitt enige, men hvis så blir det flertallsavgjørelse uten ankemulighet. Det er bare ankemuligheter i hh til arbeidsmiljøloven (gjelder søkerne).

Saken ble lagt fram i drøftingsmøte med fagforeningene den 22.09.16 og følgende momenter framkom:

- Arbeidsgiver gjorde oppmerksom på at i slike saker (tilsetninger, adm-utvalg, AMU, o.l) så representerer arbeidstakerrepresentantene alle ansatte, ikke bare ansatte i egen organisasjon.
- Hvem som er tenkt å representere arbeidsgiver i det foreslåtte tilsetningsutvalget er ikke klart, det kan f.eks være angjeldende etatsleder og enhetsleder, angjeldende etatsleder og kontorsjef, eller annen løsning.
- Arbeidsgiver mener et tilsetningsutvalg er bedre enn dagens ordning, fordi man møtes om saken. Det er da viktig at de som møtes har litt «å gå på» og ikke stiller med fastlåst bundet mandat.
- Arbeidsgiver synes det er viktig at nærmeste leder er tett på tilsetningsprosessen. Det er vedkommende som får mest med den nye ansatte å gjøre og da må vedkommende ha noe å si ved tilsetningen.
- Utdanningsforbundet ønsker at de også skal være arbeidstakers representant i alle tilsetninger av pedagogisk personale, ikke bare undervisningsstillinger slik det er i dag.
- Utdanningsforbundet mener at man må bestrebe seg på å få til bedre prosesser for å unngå at saker blir løftet opp til avgjørelse i adm-utvalget.
- Utdanningsforbundet synes det er greit med ny modell 2+1, men det må være ankemulighet opp til adm-utvalget ved uenighet.
- Fagforbundet vil ha det slik det er i dag (at innstilling sendes over til angjeldende fagforening).

PS 22/16 Referatsaker



Kvænanen kommune

Rådmannen

Cornelia Olbrich
Jøkelfjordveien 1272
9163 JØKELFJORD

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 136/16

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/483-6	3309/2016	22038321211	16.11.2016

Oppsigelse av stilling som introduksjonskoordinator

Saksopplysninger:

Viser til oppsigelse datert 13.11.16 der du sier opp din stilling som introduksjonskoordinator med virkning fra 30.11.16. Ut over gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager ifb med prøvetid har vi ingen innvendinger til dette. Vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Oppsigelsen innvilges med virkning fra 30.11.16.
Restferie på 9 dager avvikles i oppsigelsestiden.
Feriepenger opptjent inneværende år utbetales ved opphør av stillingen.

Vi vil benytte anledningen til å takke deg for den tiden du har arbeidet hos oss og vi ønsker deg lykke til videre.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Kristin Anita H, Svein B, Jim H, Lillian K S og Tom Hugo P.



Kvæningen kommune

Rådmannen

Karen Røraas Reiersen, Navit, 9162 SØRSTRAUMEN

Mona Hansen, 9161 BURFJORD

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 123/16

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/9-20	2925/2016	410	14.10.2016

Tilsetting av renholdere ved Kjækan skole og Gargo sykehjem

Saksopplysninger:

Vikariatene ble lyst ledig med søknadsfrist 5/9 og vi mottok 3 søknader til hver av stillingene. Fagforbundet sluttet seg til vår innstilling og vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Karen Røraas Reiersen tilsettes i 60 % vikariat som renholder ved Kjækan skole fram til 31.12.16, med mulighet for forlengelse.

Mona Hansen tilsettes i 42,5 % vikariat som renholder ved Gargo sykehjem fram til 31.12.16, med mulighet for forlengelse.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Jan Inge K, Dag Åsmund F, Terje S, Jim H, Lillian K S, Tom Hugo P og søkerne.



Kvæningen kommune

Rådmannen

Tove Beate Følstad, Alteidet, 9161 Burfjord
Siv Hege Ulvatne, 9163 Jøkelfjord
Aud Abrahamsen, Storbukta, 9162 Sørstraumen
May Lise Reinnøk, 9161 Burfjord
Kari Larsen, 9161 Burfjord
Andrea Berge, Kaasen Gård, 9161 Burfjord
Sunniva Ulvatne, 9163 Jøkelfjord
Ingvill Tuhus Lunde, Bognelvdalen 3, 9545 Langfjordbotn

Delegert vedtak
Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 124/16

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/5-88	2926/2016	410	14.10.2016

Tilsetting i stillinger i TU.

Saksopplysninger:

Stillingene ble lyst ledig med søknadsfrist 20/9 og vi mottok 11 søknader. Fagforbundet sluttet seg til vår innstilling og vi gjør derfor slikt

Vedtak:

- 1) Tove Beate Følstad tilsettes i 60 % fast stilling som miljøterapeut.
- 2) Siv Hege Ulvatne gis midlertidig utvidelse med 30 % stilling fram til 31.07.17 (får 100 % stilling i TU i denne perioden).
- 3) Aud Abrahamsen gis midlertidig utvidelse med 30 % stilling fram til 31.07.17 (får 100 % stilling i TU i denne perioden).
- 4) May Lise Reinnøk tilsettes i 40 % vikariat fram til 31.07.17.
- 5) Kari Larsen tilsettes i 70 % vikariat fram til 14.08.17.
- 6) Andrea Berge tilsettes i 24,41 % vikariat fram til 31.01.17.
- 7) Sunniva Ulvatne tilsettes i 26,76 % vikariat fram til 31.07.17.
- 8) Ingvill Tuhus Lunde tilsettes i 18 % vikariat fram til 31.07.17.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Unni E, Gøril S, Rolf Bjarne J, Jim H, Lillian K S, Tom Hugo P og øvrige søkere.



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Britt Mathisen

9162 SØRSTRAUMEN

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 125/16

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/72-12	3017/2016	20075142006	20.10.2016

Oppsigelse av 78 % stilling som hjelpepleier på Gargo sykehjem

Saksopplysninger:

Viser til oppsigelse datert 10.10.16 der du sier opp din 78 % stilling som hjelpepleier på Gargo sykehjem med virkning fra 01.11.16. Vi har ingen innvendinger til dette og vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Oppsigelsen innvilges med virkning fra 01.11.16.

Vi vil benytte anledningen til å takke deg for den tiden du har arbeidet hos oss og vi ønsker deg lykke til videre som pensjonist.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Unni E, Rickard P, Rolf Bjarne J, Jim H, Lillian K S og Tom Hugo P.



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Alise Jørgensen

9161 BURFJORD

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 127/16

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/423-3	3080/2016	21066847834	26.10.2016

Oppsigelse av 14 % stilling på kjøkken Gargo sykehjem

Saksopplysninger:

Viser til oppsigelse datert 24.10.16 der du sier opp din 14 % stilling som assistent på kjøkken Gargo. Vedrørende oppsigelsesdato er det naturlig å sette denne til 18.12.16. Vi har ingen innvendinger for øvrig og vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Oppsigelsen innvilges med virkning fra 18.12.16.
Restferie på avvikles i oppsigelsestiden.
Feriepenger opptjent inneværende år utbetales ved opphør av stillingen.

Etter ditt ønske så lar vi deg stå på lista som tilkallingsvikar inntil videre.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Unni E, Rickard P, Rolf Bjarne J, Jim H, Lillian K S og Tom Hugo P.



Kvæningen kommune

Rådmannen

Elsa Elise Velle
Navit
9162 SØRSTRAUMEN

Delegert vedtak **Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 128/16**

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/11-6	3081/2016	410	26.10.2016

Inntak av lærling i helsearbeiderfag

Saksopplysninger:

Elsa Elise Velle har ett år med helsefag på videregående skole og ønsker en lære plass etter vekslingsmodellen. Læretiden blir dermed 3 år. Vi har stort behov for helsefagarbeidere i årene som kommer slik at dette er svært velkomment for oss. Fagforbundet sluttet seg til vår innstilling og vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Elsa Elise Velle tilsettes som lærling i helsearbeiderfag fra høsten 2016. Tjenestested blir Gargo sykehjem og sykestue.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Unni E, Rickard P, Rolf Bjarne J, Jim H, Lillian K S og Tom Hugo P.



Kvænanngen kommune

Rådmannen

Trine Emilie Johansen, Alteidet, 9161 Burfjord
Vivian B Jakobsen, Kjækan, 9162 Sørstraumen
Anna Karlsen, Bankenes, 9162 Sørstraumen
Monica Svensson, Storsvikveien 156, 9151 Storslett
Natacha Meyer, Storli Aursfjord, 9321 Moen
Mari Tuhus Lunde, Bognelvdalen 3, 9545 Langfjordbotn
Monitha Hansen, Sekkemo, 9162 Sørstraumen
Anita H Isaksen, 9162 Sørstraumen
Maria Jonassen, 9161 Burfjord

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 129/16

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/5-93	3149/2016	410	01.11.2016

Tilsetting i ledige stillinger på Gargo sykehjem og sykestue

Saksopplysninger:

Stillingene ble lyst ledig sammen med en rekke andre stillinger i helse. Fagforbundet sluttet seg til vår innstilling og vi gjør derfor slikt

Vedtak:

- 1) 70 % fast: Trine Emilie Johansen
- 2) 26,29 % fast: Vivian B Jakobsen
- 3) 20,89 % fast: Anna Karlsen
- 4) 20,89 % fast: Monica Svensson
- 5) 20,49 % fast: Natacha Meyer
- 6) 20,49 % fast: Mari Tuhus Lunde
- 7) 70 % vikariat til 31.07.17: Monitha Hansen
- 8) 70 % vikariat til 28.02.17: Anita H Isaksen
- 9) 50 % vikariat til 31.12.16: Maria Jonassen
- 10) 38,03 % vikariat til 31.03.17: Vivian B Jakobsen (får fast stilling på 26,29 % å gå tilbake til når vikariatet er over).

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Unni E, Rickard P, Rolf Bjarne J, Jan Inge K, Jim H, Lillian K S, Tom Hugo P og øvrige søkere.



Kvæningen kommune

Rådmannen

Gøril Severinsen

9161 BURFJORD

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 131/16

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/4-62	3182/2016	410	03.11.2016

Tilsetting i vikariat som leder i TU

Saksopplysninger:

Stillingen ble lyst ledig med søknadsfrist 10.10.16 og vi mottok 2 søknader. Fagforbundet sluttet seg til innstillingen og vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Gøril Severinsen tilsettes i vikariat som leder TU fram til 31.09.17. Som reserve settes Annie Mikalsen opp.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Unni E, Rolf Bjarne J, Jim H, Lillian K S, Tom Hugo P og Annie Mikalsen.



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Benedikte Steinvik

9161 BURFJORD

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 133/16

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/769-5	3207/2016	21109237415	07.11.2016

Innvilgelse av delvis ulønnet permisjon i perioden 17.05.17 - 01.08.17.

Saksopplysninger:

Viser til søknad mottatt 01.11.16. For permisjoner som innebærer reduksjon av stillingen for en periode ifb med omsorgsbehov har vi fra tidligere en etablert praksis der vi har vært liberale med slike søknader, jfr. Arbeidsmiljølovens § 10-2, pkt 4 om rett til redusert-/tilpasset arbeidstid. Bakgrunnen for dette er at det ligger til grunn et visst omsorgsbehov. Slike omsorgsbehov ikke er klart definert, men det er en tommelfingerregel at foresatte for barn under 12 år bør få tilpasset arbeidsforholdet. Vi har ingen motforestillinger til søknaden og gjør derfor slikt

Vedtak:

Benedikte Steinvik innvilges 50 % permisjon uten lønn for perioden 17.05.17 – 01.08.17. Stillingsstørrelse i denne perioden blir dermed 50 %.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Unni E, Rickard P og Rolf Bjarne J.



Kvæningen kommune

Rådmannen

Roger Blomstereng

9161 BURFJORD

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 132/16

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/9-22	3183/2016	410	03.11.2016

Tilsetting av fagarbeider i 100 % fast stilling ved teknisk driftsavdeling

Saksopplysninger:

Stillingen ble ledig etter at Ole Morten Skum sa opp sin stilling og formannskapet ga i sitt møte den 26/10 grønt lys for å besette den. Roger Blomstereng har vært vikar i stillingen stort sett hele tiden siden 01.03.14. Fagforbundet sluttet seg til vår innstilling i saken og vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Roger Blomstereng tilsettes i 100 % fast stilling som fagarbeider i teknisk driftsavdeling.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Jan Inge K, Dag Åsmund F, Terje S, Svein B, Jim H, Lillian K S og Tom Hugo P.



Kvænanngen kommune

Personalavdeling

Ann-Torill Wiik
Storeng
9161 BURFJORD

Delegert vedtak **Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 130/16**

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/110-10	3163/2016	08075340088	02.11.2016

Forlengelse av permisjon fram til 31.07.17.

Saksopplysninger:

Viser til søknad datert 27.10.16 om videre permisjon fra din stilling som renholder på Gargo sykehjem fram til 31.07.17. I og med at du har passert perioden for sykepengerefusjon (52 uker) er det mest praktisk at det søkes om permisjon uten lønn videre. I praksis har vi i Kvænanngen kommune lagt oss på den linja at det ikke er aktuelt å gå til evt. oppsigelse før det blir avklart fra medisinsk hold at man aldri kan komme tilbake til sin gamle jobb og at vi ikke har noe alternative tilbud dersom det ikke er andre særlige omstendigheter som skulle tilsi noe annet. Videre er din situasjon uforandret og det er naturlig at permisjonen forlenges. I og med at vi har lagt oss på ovennevnte linje gjør vi derfor slikt:

Vedtak:

Ann-Torill Wiik innvilges permisjon uten lønn videre fram til 31.07.17.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Jan Inge K, Dag Åsmund F, Terje S, Wenche I og Svein B.



Kvæningen kommune

Rådmannen

Wenche Tande Pedersen
Skoleveien 66
9161 BURFJORD

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 134/16

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/439-2	3212/2016	19056641044	07.11.2016

Oppsigelse av stedfortrederfunksjonen i TU

Saksopplysninger:

Viser til søknad datert den 01.11.16 der du sier opp stedfortrederfunksjonen i TU med ønske om at dette skulle tre i kraft med virkning fra 03.10.16. Egentlig er det tre måneders oppsigelsesfrist i stillinger. Her er det greit å være lempelig, men vi må ha en avtale der har behov for din hjelp til å løse noen av oppgavene i TU fram til vi har ny stedfortreder på plass. Vi gjør derfor slikt

Vedtak:

Wenche Tande Pedersen sin oppsigelse av stedforetrederstilling i TU (miljøterapeut I) innvilges med virkning fra 03.10.16. Det gjøres avtale om å bistå leder TU med noen av stedefortrederoppgavene inntil ny stedfortreder er på plass.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Unni E, Gøril S og Rolf Bjarne J.



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Unni Johansen
Stajordveien 314
9161 BURFJORD

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 138/16

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/670-2	3395/2016	24064637629	23.11.2016

Fratreden fra 14,08 % stilling ved kjøkken Gargo sykehjem

Saksopplysninger:

Vedtaket gjøres som en følge av administrasjonsutvalgets vedtak den 08.06.16 i sak 9/16: «*Det innføres som fast ordning at Kvæningen kommune bringer til opphør arbeidsforhold ved oppnådd aldersgrense iht Arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen. Ved behov kan det gjøres avtale om fortsatt arbeid etter oppnådd aldersgrense.*» Vedtaket gjøres med hjemmel i Arbeidsmiljøloven kapittel 15. Oppsigelsesfristen er 6 måneder fra den 1. i neste måned. Det ble gjennomført møte om dette den 22.11.16 og det framkom ingen innvendinger. Grunnen til at dette gjøres er at vi får orden og ryddighet rundt punktet der alle som fyller 70 år behandles likt og i samsvar med lov og avtaleverk. Videre er det behov for nedbemanning i deler av kommunens organisasjon som gjør at det er en fordel å få på plass en slik ordning. For å nå kommunestyrets budsjettmessige mål om innsparing må vi noen steder redusere mer enn det vi klarer å ta ved naturlig avgang eller omplassering. Vi gjør derfor slikt

Vedtaket:

Unni Johansen sies opp fra fast 14,08 % stilling som assistent med virkning fra 01.06.17.

Klageadgang:

Vedtaket kan påklages til administrasjonsutvalget. Klagefristen er 3 uker regnet fra den dagen da brevet kom fram til påført adressat. Det er tilstrekkelig at klagen er postlagt innen fristens utløp. Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket, angi vedtaket det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når denne melding kommer frem.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Unni E, Rickard P, Elisabeth B, Rolf Bjarne J, Jim H, Lillian K S og Tom Hugo P.



Kvæningen kommune

Personalavdeling

Dagrunn Josefsen
Jafet Lindebergs vei 211
9162 SØRSTRAUMEN

Delegert vedtak Delegert Administrasjonsutvalg - nr. 139/16

Deres ref:	Vår ref:	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/466-2	3407/2016	16104044453	24.11.2016

Oppsigelse fra 50 % stilling som hjemmehjelp

Saksopplysninger:

Vedtaket gjøres som en følge av administrasjonsutvalgets vedtak den 08.06.16 i sak 9/16: «*Det innføres som fast ordning at Kvæningen kommune bringer til opphør arbeidsforhold ved oppnådd aldersgrense iht Arbeidsmiljøloven og Hovedtariffavtalen. Ved behov kan det gjøres avtale om fortsatt arbeid etter oppnådd aldersgrense.*» Vedtaket gjøres med hjemmel i Arbeidsmiljøloven kapittel 15. Oppsigelsesfristen er 6 måneder fra den 1. i neste måned. Det ble gjennomført ikke gjennomført møte om dette i og med at du takket nei til det. Grunnen til at dette gjøres er at vi får orden og ryddighet rundt punktet der alle som fyller 70 år behandles likt og i samsvar med lov og avtaleverk. Videre er det behov for nedbemanning i deler av kommunens organisasjon som gjør at det er en fordel å få på plass en slik ordning. For å nå kommunestyrets budsjettmessige mål om innsparing må vi noen steder redusere mer enn det vi klarer å ta ved naturlig avgang eller omplassering. Vi gjør derfor slikt

Vedtaket:

Dagrunn Josefsen sies opp fra fast 50 % stilling som hjemmehjelp med virkning fra 01.06.17.

Klageadgang:

Vedtaket kan påklages til administrasjonsutvalget. Klagefristen er 3 uker regnet fra den dagen da brevet kom fram til påført adressat. Det er tilstrekkelig at klagen er postlagt innen fristens utløp. Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket, angi vedtaket det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når denne melding kommer frem.

Med hilsen

Bjørn Ellefsæter
Kontorsjef
Direkte innvalg: 77778812
E-post: bjorn.ellefsater@kvanangen.kommune.no

Kopi til Unni E, Hege K, Rolf Bjarne J, Jim H, Lillian K S og Tom Hugo P.