

Møteprotokoll

Utvalg: Organisasjonsutvalget
Møtested: Møterom Skjerstad i Postgården
Dato: 14.09.2016
Tidspunkt: 10:00 – 13:20

Til stede:

Navn	Funksjon	Medl.	Varamedl. for
Ingrid Lien	Leder	SP	
Grethe Fjærvoll	Nestleder	H	
Svein Eilif Olsen	Medlem	RØDT	
Morten Melå	Medlem	AP	
Ida Gudding Johnse	Medlem	V	
Trond Tandberg	Medlem	Unio	
Anette Figenschou	Vara	Lo	Ann-Merethe L. Kristensen
Siri Skarvik Pettersen	Observatør	Utdanningsforbundet	
Jørgen Bjørnstad	Observatør	Sykepleierforbundet	

Følgende fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Stephan Skjelvan	HR-sjef
Benedikte Kosmo Nordhaug	Utvalgssekretær

Innkalling, sakliste og møteprotokoll fra 30.05.2016 ble godkjent.

Orientering:

- HR strategi, ved HR-sjef Stephan Skjelvan.
- Rådhusprosjektet inkludert Vollen, ved fagleder HR Eirik Lie.
- Heltidskultur, ved HR-sjef Stephan Skjelvan og kommunaldirektør HO Ingunn Lie Mosti.
- Faste orienteringer, ved HR-sjef Stephan Skjelvan.
 1. Sykefravær
 2. Rekruttering
 3. Omdømme

4. Kompetanseutvikling

Saksliste

Saksnr	Innhold
PS 16/12	Revisjon II av organisasjonsutvalgets mandat og reglement
PS 16/13	Referatsaker
RS 16/4	Organisasjonsendring Oppvekst- og kulturavdelingen

Bodø, 4. oktober 2016

Ingrid Lien
Leder

Benedikte Kosmo Nordhaug
Utvalgssekretær

PS 16/12 Revisjon II av organisasjonsutvalgets mandat og reglement

Organisasjonsutvalgets behandling i møte den 14.09.2016:

Forslag

Fellesforslag:

Tillegg til punkt 4.1.3:
Orientering om arbeidet for likestilling og mot diskriminering.
Pluss andre saker etter behov.

Saken oversendes bystyret for behandling.

Forslag fra Ingrid Lien (Sp):

Tillegg til punkt 4.1.3:
...som berører **en eller** flere avdelinger...

Forslag fra Svein Olsen (R):

Punkt 1.2 - «HR-relaterte saker» blir til «personalpolitiske saker».
Punkt 4.2 - «HR-sjef» blir til «personalsjef».
Punkt 4.8 - «HR-sjef» blir til «personalsjef».
Punkt 4.4 Saksdokumenter. - Utstår til vedtak om reglement for Bystyret.

Votering

Fellesforslag enstemmig vedtatt.

Forslag fra Ingrid Lien (Sp) enstemmig vedtatt.

Forslag fra Svein Olsen (R):

Endring punkt 1.2 – Vedtatt mot en stemme (H).

Endring punkt 4.2 og 4.8 – Falt mot to stemmer (R og Unio)

Punkt 4.4 ble enstemmig vedtatt.

Vedtak

1 Formål og mandat

1.1 Hjemmel

Administrasjonsutvalget er et lovfestet organ med hjemmel i kommunelov av 25. september 1992, §§ 25 og 26 og avtalefestet i Hovedavtalens del B § 4.

1.2 Mandat

Administrasjonsutvalget skal i Bodø kommune hete organisasjonsutvalg, og er kommunens hovedorgan i personalpolitiske saker. Organisasjonsutvalget er et partssammensatt utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte.

2 Sammensetning

2.1 Sammensetning

Organisasjonsutvalget består av 7 medlemmer, 5 velges av bystyret blant formannskapetets medlemmer og 2 velges av og blant de ansattes fagforeninger, jfr. Hovedavtalens del B § 4.

2.1.1 Arbeidsgiverrepresentanter

Arbeidsgiverrepresentantene (de 5 som utgår av bystyret) skal ivareta arbeidsgivers interesser gjennom sitt arbeid i utvalget.

2.1.2 Ansatterepresentanter

Ansatterepresentantene (de 2 som velges blant de ansatte) representerer samtlige ansatte i kommunen uavhengig av organisasjonstilhørighet, og skal ivareta interessene til disse gjennom sitt arbeid i utvalget.

2.2 Observatører

Tillitsvalgte for lokale forhandlingssammenslutninger som ikke er fast representert i organisasjonsutvalget, kan stille med observatører med talerett. Det skal legges til rette for at også andre observatører kan overvære møtene i organisasjonsutvalget, enten fra arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden, da uten talerett.

3 Valg av representanter

3.1 Valg av arbeidsgiverrepresentanter

3.1.1 Valg

Valg av de politiske medlemmene - inkludert leder og nestleder - foretas av bystyret, og velges blant formannskapetets medlemmer. Valget gjennomføres som forholdsvalg såfremt noen krever det.

Bystyret velger personlige varamedlemmer til alle medlemmene.

Det bør ikke velges representanter som er ansatt i Bodø kommune.

3.1.2 Funksjonstid

Arbeidsgiverrepresentantene velges for bystyreperioden. Dersom en representant fratrer vervet, velger Bystyret et nytt medlem for resten av perioden selv om det er valgt varamedlemmer. Fratrer lederen, velger bystyret ny leder for resten av perioden selv om det er valgt nestleder.

3.2 Valg av ansattrepresentanter

3.2.1 Valg

Ansattrepresentantene velges av og blant arbeidstakerorganisasjonene etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv. Fagforeningene velger personlige vararepresentanter til ansattrepresentantene.

3.2.2 Funksjonstid

Ansattrepresentanter velges for perioder på 2 år av gangen. Vararepresentantene overtar fast plass ved varig forfall av de faste representantene.

4 Utvalgets virksomhet

4.1 Saksområde

Det partssammensatte utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling, livsfasepolitikk og inkluderende arbeidsliv. I halvårlige møter drøftes dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer, resultater fra KS' kontakt med statlige myndigheter samt oppfølging av saker fra sentralt kontaktmøte.

4.1.1 Hovedoppgave

Bystyret vedtok gjeldende politisk delegeringsreglement den 16. juni 2016, sak 16/91, og sier dette om organisasjonsutvalgets myndighetsområde:

Organisasjonsutvalget er kommunens administrasjonsutvalg (kompl § 25).

Organisasjonsutvalgets mandat etter loven er å behandle saker som har med kommunen som arbeidsgiver og de ansatte å gjøre. Myndighetsområde utover dette fastsettes i eget reglement.

Utover kommunelovens bestemmelse har bystyret besluttet at organisasjonsutvalget er kommunens likestillingsutvalg og fungerer som godtgjøringsutvalg.

Utvalget skal se til at kommunens forpliktelser etter likestillingsloven og diskriminerings-lovgivningen etterleves. Som likestillingsutvalg delegeres til organisasjonsutvalget følgende myndighet:

- Vedta planer innenfor området til nevnte lover.
- Pålegge rapporteringsplikt rundt iverksatte tiltak og arbeid som drives for å fremme likestilling og mangfold i kommunen.

«Behandle saker som har med kommunen som arbeidsgiver og de ansatte å gjøre» betyr her at organisasjonsutvalget skal:

- Treffe vedtak i saker hvor utvalget er delegert vedtaksmyndighet, jfr kommunens delegeringsreglement.
- Arbeide for å fremme generelle og spesielle personalpolitiske mål i samsvar med de til enhver tid gjeldende bystyrevedtak.
- Følge med i kommunens administrative og organisatoriske utvikling, ta initiativ til undersøkelser og utredningsarbeid, og forøvrig behandle saker som formannskap og/eller Rådmannen bestiller via vanlig saksbehandlingsprosedyre.
- Virke for samordning av tiltak som angår rekruttering, introduksjon, utdanning og vernearbeid, jfr arbeidsmiljøloven.
- Vedta reglement for ansatte i kommunen, herunder arbeidsreglement, etiske retningslinjer, tilsetningsreglement o.l.
- Vedta personalpolitiske prinsipper så som seniorpolitikk, livfasepolitikk, rekrutteringspolitikk, lønnspolitikk o.l.

Utvalget treffer ikke vedtak i saker som gjelder enkeltpersoner.

4.1.2 Høringsorgan

Organisasjonsutvalget skal fortløpende orienteres og gis mulighet til uttalelse om pågående prosesser i organisasjonen innenfor organisasjonsutvalgets saksområde.

4.1.3 Uttalerett/innstillingsrett

Organisasjonsutvalget har innstillingsrett i tilsetnings saker hvor bystyret er beslutningsmyndighet.

Organisasjonsutvalget skal forelegges større organisasjonsendringer som berører en eller flere avdelinger til uttalelse og/eller innstilling før saken forelegges bystyret.

Utvalget skal forelegges saker om organisatoriske endringer innenfor de enkelte avdelinger til orientering. Vedkommende kommunaldirektør har ansvar for framlegging av saken. Rådmannen har ansvar for framlegging av saker om organisatoriske endringer i sentraladministrasjonen. Rådmannen skal sørge for at de som har interesse i saken får uttale seg, og at dette framkommer i saksdokumentene.

På hvert møte skal Rådmannen orientere utvalget om status på følgende HR-områder:

- Sykefravær
- Rekruttering
- Kompetansetiltak
- Saker som gjelder kommunens omdømme
- Orientering om arbeidet for likestilling og mot diskriminering.
- Heltid/ deltid
- Rådhusprosjektet
- HR-strategi
- Pluss andre saker etter behov.

Utvalget kan kreve at administrasjonen orienterer utvalget om pågående prosesser. Rådmannen avgjør hvem som skal uttale seg.

4.2 Sekretariat

Politisk sekretariat er sekretariat for organisasjonsutvalget. HR-sjefen har ansvar for saksforberedelsene til utvalget.

4.3 Møteinnkalling

Organisasjonsutvalget har møter så ofte som utvalgets leder bestemmer, men ikke sjeldnere enn to ganger per halvår. Rådmannen kan be om at leder innkaller til møte. Utvalgets sekretær forestår innkalling til møte når leder ber om det, etter vedtatt møteplan eller når et flertall av utvalgets medlemmer forlanger det. Det innkalles normalt med to ukers varsel.

I spesielle tilfeller kan det innkalles på kortere varsel dersom leder, rådmann eller et flertall av medlemmene finner det nødvendig. Varamedlemmer innkalles ved forfall.

4.5 Møteledelse

Utvalgets leder forestår møteledelse. Nestleder leder møtene ved leders forfall.

4.6 Stemmegivning/Beslutningsdyktighet

Organisasjonsutvalget er beslutningsdyktig når mer enn halvparten av utvalgets medlemmer er tilstede og deltar i avstemmingen.

Beslutning fattes ved alminnelig flertall. Ved stemmelikhet er leders stemme avgjørende.

4.7 Behandling av arbeidsgiversaker

Ansattrepresentantene fratrer organisasjonsutvalget ved behandling av arbeidsgiverrelaterte saker. Utvalget benevnes Arbeidsgiverutvalget. Slike møter lukkes også for observatører.

4.8 Anke

Rådmannen og Ordføreren kan anke organisasjonsutvalgets avgjørelser til bystyret. Krav om anke må framlegges før møtet er slutt, og protokollføres. HR-sjefen kan be om at utvalget tar pause i møtet for å orientere Rådmannen om vedtak for vurdering av anke, dersom Rådmannen selv ikke er tilstede på møtet.

5 Likestillingsutvalg

Organisasjonsutvalget er kommunens likestillingsutvalg.

6 Godtgjøringsutvalg

De politiske medlemmene i organisasjonsutvalget er kommunens godtgjøringsutvalg.

7 Årsrapport

Organisasjonsutvalget fører kontroll med at vedtak innenfor dets arbeidsområde blir gjennomført, og at det blir utarbeidet årsrapport. Bystyret kan gi retningslinjer for rapporten.

8 Lov- og avtalehjemler

8.1 Kommuneleien § 25

§ 25. Partssammensatte utvalg - administrasjonsutvalg.

1. Det skal i alle kommuner og fylkeskommuner opprettes ett eller flere partssammensatte

utvalg - administrasjonsutvalg - for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Utvalg etter første punktum kan erstattes med andre ordninger dersom dette får tilslutning fra minst tre fjerdedeler av de ansatte.

2. Administrasjonsutvalget sammensettes av representanter for kommunen eller fylkeskommunen og de ansatte. De ansattes representanter velges av og blant de ansatte for to år av gangen. Flertallet i utvalget skal bestå av representanter for kommunen eller fylkeskommunen. Kommunestyret og fylkestinget velger selv kommunens eller fylkeskommunens representanter og utvalgets leder og nestleder blant disse.
3. For de ansattes representanter gjelder de vanlige valgbarhetsregler, bortsett fra bostedskravet.
4. For øvrig gjelder de samme bestemmelser som for andre faste utvalg.

8.2 Hovedavtalen § 4

§ 4 Partssammensatte utvalg

Det skal i alle kommuner og fylkeskommuner opprettes et eller flere partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte. Det vises til kommunelovens § 25.

Det partsammensatte utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv.

I halvårlige møter drøftes dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer, resultater fra KS sine kontakter med statlige myndigheter samt oppfølging av saker fra sentralt kontaktmøte. De tilsatte skal være representert i dette/disse utvalg med minst to representanter utpekt av arbeidstakerorganisasjonene/forhandlings sammenslutningene etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv. Nærmere retningslinjer for utvalget(ene) fastsettes gjennom reglement lokalt. Forhandlings sammenslutninger lokalt som ikke er representert i utvalget bør delta med en observatør med møte- og talerett.

PS 16/13 Referatsaker

RS 16/4 Organisasjonsendring Oppvekst- og kulturavdelingen

Organisasjonsutvalgets behandling i møte den 14.09.2016:

Vedtak

Redegjørelse om organisatoriske endringer i Oppvekst- og kulturavdelingen tatt enstemmig til orientering.