



Notat

Til Reglementskomitéen

Fra Rådmann Trine Christensen

Saksbehandler Wenche Vedhugnes

Vår ref. 18/00834-1 Dato 07.03.2018

Notat - Delegering til rådmann

Henvising:

Kommunelovens §23 Administrasjonssjefens oppgaver og myndighet.
Ås kommunes reglementer dvs reglement for folkevalgte organ og rådmann.
Ås kommunes arbeidsgiverpolitikk.

Bakgrunn for saken:

Rådmannen er i sin utviklingssamtale med formannskapetets utvalg, oppfordret til å komme med innspill på hvilke virkemidler som er nødvendig for å drifte effektivt.

I denne saken tas derfor spesielt opp delegering knyttet til reglementets pkt. 2.2 *Rådmannens rolle* og pkt. 9.3 *Rådmannens myndighet som arbeidsgiver* dvs innen organisasjon- og personalområdet.

Fakta i saken

Ås kommunes delegering til rådmann innen dette området bygger på beslutninger gjort tidlig på 1990-tallet, i forbindelse med organisasjonsendringen i 2002/3 og senere endringer i kommunens reglementer. De vesentligste endringer ble gjort tidlig på 1990-tallet da mange oppgaver ble delegert fra kommunestyret til rådmann og/eller til andre folkevalgte organ. Siden 1990-tallet har lov, hovedavtaler m.m blitt endret og tilpasset mer dagens utfordringer og ledelsesmodeller.

I dagens reglement er rådmannens rolle beskrevet i reglementet pkt. 2.2. Delegering til rådmann må ses i lys de forventninger som fremkommer ifht organisasjons- og kvalitetsutvikling, samordning og ledelse av administrasjonens arbeid.

Utdrag av reglementets pkt. 2.2:

«Organisasjons- og kvalitetsutvikling

- Videreutvikle organisasjonen med sikte på rasjonell og kostnadseffektiv tjenesteyting av god kvalitet og som oppfyller krav til åpenhet og politisk styring

Vår ref.: 18/00834-1

Postadresse

Postboks 195
1431 Ås

post@as.kommune.no

Besøksadresse

Rådhusplassen 29
1430 ÅS

www.as.kommune.no

Telefon

64 96 20 00

Telefaks

.

Org.nr.

964 948 798

Bankgiro

1654.07.99605

- *Utøve en arbeidsgiverpolitikk som sikrer at kompetansen i organisasjonen brukes*
- *Ivareta en felles organisasjonskultur preget av samarbeid, åpenhet og læring*

Samordning og ledelse av administrasjonens arbeid

- *Fastsette mål, lede og resultatvurdere i henhold til disse*
- *Samordne virksomheten med sikte på tverrsektorielt samarbeid, samordning og helhetlig ledelse*
- *Myndiggjøre/ansvarliggjøre medarbeidere*
- *Kontinuerlig vurdere og prioritere bruken av kompetanse og ressurser for å oppnå størst mulig fleksibilitet og ressursutnyttelse»*

Utdrag av reglementets pkt. 9.1

«Rådmannens har ansvar for:

- *Iverksette kommunens arbeidsgiverstrategi i samsvar med kommunestyrets vedtak*

Utdrag av reglementets pkt. 9.3

«Rådmannen har myndighet til å:

- *tilsette i alle stillinger, med de unntak som følger av lovgivningen og med unntak for stillinger hvor myndigheten er lagt til andre organer. Under utøvelsen av denne myndighet skal Hovedavtalens medbestemmelsesregler legges til grunn.*
- *konstituere i alle stillinger unntatt rådmann.*
- *foreta suspensjon, oppsigelse og avskjed for de stillinger der Rådmannen har ansettelsesmyndighet.*
- *innvilge permisjoner for alle ansatte i samsvar med permisjonsbestemmelsene*
- *avgjøre omplasseringer for ansatte i de stillinger der Rådmannen har ansettelsesmyndighet*
- *tiltre Forhandlingsutvalget med fulle rettigheter «*

Utdrag av KS personalhåndbok:

«Enhver virksomhet i offentlig sektor har et budsjett som fastlegger de økonomiske rammene for driften, bl.a. antall stillinger/årsverk og andre utgifter og inntekter. Tidligere var det ikke uvanlig at også antall stillinger ble formelt vedtatt av kommune-/fylkestyret eller styret i selskapet fordelt etter type kompetanse. Dette er nå for en stor del endret, slik at administrasjonen har myndighet til å opprette og ev. avvikle stillinger, jf. kommuneloven.

Det må være en forutsetning for en rasjonell og god drift - enten det er tjenesteproduksjon eller saksbehandling/forvaltning - at den som er ansvarlig leder, har inngående og fullstendig oversikt over tilgjengelige ressurser. I de fleste tilfellene vil de ansatte utgjøre det alt vesentlige av disse ressursene.»

Saksutredning og vurdering:

Rådmann ønsker å gi innspill på følgende områder der det er ønskelig å ha tilstrekkelig virkemidler for å drifte effektivt. Det tas derfor utgangspunkt i reglementets pkt. 9.3 knyttet til følgende områder:

Ansettelsesmyndighet

Dagens myndighet er slik:

- Kommunestyret
 - ansetter rådmann

- Formannskapet
 - ansetter etatsjefstillinger, rådmannens stabssjefer og andre stillinger som direkte er underlagt rådmann
 - innstiller ved ansettelse av rådmann og revisor, samt fastsette rådmannens lønns- og arbeidsvilkår

- Administrasjonsutvalget
 - ansetter to stillinger i politisk sekretariat som har ansvar for formannskap og kommunestyre
 - dersom administrasjonsutvalget ber spesielt om det, ansetter de enhetsledere (rådmann skal orientere ved ledighet)

- Rådmann
 - ansetter i alle øvrige stillinger i administrasjonen

Rådmannens myndighet er videredelegert til etatsjef og øvrige ledere. Dette fremkommer i eget videredelegeringsreglement fra rådmann.

Tillitsvalgte har mulighet til å anke beslutning foretatt av rådmann og øvrige ledere til administrasjonsutvalget.

Vurdering:

Kommunestyrets krav og forventninger til rådmannens resultater fremkommer i reglementet. Dette bør gjenspeiles fullt ut i de fullmakter som delegeres til rådmann. For at dette i større grad skal samsvare er det ønskelig for rådmann å få utvidet sine fullmakter til å gjelde alle stillinger under rådmannsnivå. Dette ville gitt kommunestyret større mulighet til resultatkrav overfor rådmann og også gitt rådmann større mulighet til resultatkrav overfor sine ledere. Samt gitt rådmann større mulighet til å videreføre/utvikle en organisasjon ut fra det kommunestyret til enhver tid vedtar og/eller har forventninger om.

Dagens regler/praksis bør endres slik at rådmann har full ansettelsesmyndighet og at ankebestemmelsen bør avvikles. (Se kommentaren under permisjonsbestemmelsen til anke).

Permisjonsmyndighet

Dagens myndighet fremkommer i eget reglement, men kan oppsummeres slik:

- Velferdspermisjoner i tråd med avtaleverket
- Permisjoner i tråd med eller regulert i lov og avtaleverk
- Utdanningspermisjoner inntil 4 år
- Permisjoner i forbindelse med overgang til ny jobb
- Permisjoner for å følge ektefelle ved oppdrag – inntil 2 år.

Rådmannens myndighet er videredelegert til etatsjef og øvrige ledere. Dette fremkommer i eget videredelegeringsreglement fra rådmann.

Tillitsvalgte har mulighet til å anke beslutning foretatt av rådmann og øvrige ledere til administrasjonsutvalget.

Vurdering:

Tidlig på 1990-tallet ble hovedavtalen endret ved at ankebestemmelsen ble fjernet. Det antas at de fleste kommuner i etterkant at dette har revidert sine reglementer og tatt ut ankebestemmelsen som var hjemlet i hovedavtalen.

Ankebestemmelsen brukes imidlertid svært sjelden. Men det at et organ bestående av politikere og tillitsvalgte kan overprøve rådmannen eller den som er delegert fullmakt, den som igjen skal ha ansvar for arbeidstakerne og resultater er uvanlig. I en organisasjon med over 1000 årsverk er dette en politisk detaljstyring som ikke står i forhold til ansvaret delegert ledere og kunnskapen politikerne har/ skal ha til detaljer i driften.

Dagens regler/praksis bør helst endres slik at rådmann har full permisjonsmyndighet, men dagens regler/praksis kan videreføres. Ankebestemmelsen bør imidlertid avvikles.

Omplassering, suspensjon, oppsigelse, avskjed og arbeidsmiljø saker

Rådmann ivaretar arbeidsgiveransvaret i henhold til arbeidsmiljøloven og annen gjeldende lovning og hvor myndigheten ikke er delegert til annet organ.

Dvs myndigheten følger ansettelsesmyndigheten.

Rådmannens myndighet er videredelegert til etatsjef og øvrige ledere. Dette fremkommer i eget videredelegeringsreglement fra rådmann.

Vurdering:

Dagens regler/praksis med at dette følger ansettelsesmyndigheten bør videreføres.

Lønnsforhandlinger

- Formannskapet
 - fastsetter rådmannens lønns- og arbeidsvilkår
- Forhandlingsutvalget – dersom myndighet ikke er delegert til annet folkevalgt organ eller til rådmann

- forbereder, gjennomfører og avslutter lokale lønnsforhandlinger/drøftinger for alle stillinger med unntak av lønn til rådmann
- avgjør spørsmål om lønns-, kompensasjons- og arbeidsordninger
- avgjør rammer for lønnsfastsettelse for alle stillinger
- videredelegere oppgaver til rådmann
- Rådmann
 - lønnsfastsetter ved ansettelse der rådmannen har ansettelsesmyndighet og innenfor de rammer som er godkjent av forhandlingsutvalget/lokal lønnspolitikk

Ås kommune er en del av Osloregionens arbeidsmarked og det er krevende å rekruttere og beholde kompetente arbeidstakere. Det siste året har det ved jevne mellomrom vært utfordrende å beholde og å få tak i den/de kommunen ønsker å tilsette. Ved flere anledninger har kommunen «mistet» aktuelle kvalifiserte ut fra konkurranse med andre arbeidsgivere. Tidsaspektet for å kunne imøtekomme lønnskrav kan være avgjørende. Enkelte ganger har kommunen ikke klart å være raske nok til å avklare lønsspørsmål eller ha konkurransedyktig lønn. Dette har medført vakanser over kortere perioder i tjenesten og kan ha økt press på de som er igjen på arbeidsplassen. Dette er særlig krevende for kommunen som opplever stor vekst i antall innbyggere/brukere.

Vurdering:

Det er ressurskrevende for ledere og administrasjonen for øvrig å saksbehandle lønnsaker i flere ledd og så avvente behandlinger/avgjørelser i forhandlingsutvalget. Stram bemanning gjør at denne type saker får større plass på bekostning av andre gjøremål fordi en må prioritere en del saksbehandling, skriftlighet og møteadministrasjon. Tidsaspektet er i noen saker svært avgjørende for om man får tid til å lage en rekruttere/beholdesak slik at man får rekruttert/holdt arbeidstaker.

Rådmann ønsker å få utvidet fullmakt til lønnsfastsettelse ved rekruttere/beholdesaker. Fullmakten kan evt begrenses slik at den til enhver tid må være innen budsjettammen. Det kan rapporteres i tertial.

Administrativ organisering

I dag skal kommunestyret selv fastsette hovedtrekkene i kommunens administrative organisering, herunder etatsinndeling jf reglementets pkt. 4.2.

Rådmannens fullmakter knyttet til omstilling og videreutvikling av kommunens administrative organisering fremkommer ikke i dag under rådmannens delegerte myndighet.

Opprettelse/nedleggelse/endring av stillinger er heller ikke formalisert/tydeliggjort i reglementet. Rådmann v/oppvekst- og kulturetaten har imidlertid over mange 10-år praktisert en rammemodell der veksten i antall elever/brukere styrer antall/endringer/kompetanse i stillingene.

Rådmann v/teknisk sjef fikk følgende fullmakt i kommunestyresak 33/17:

«Det iverksettes en prøveordning for Teknisk etat i 2018, der etaten gis frihet til å omprioritere midler mellom ulike ansvar. Dette gjelder også omdisponering mellom drifts-

og lønnsmidler og mulighet til å ansette på prosjektbasis for å gjennomføre politiske bestillinger. Alle endringer skal skje innenfor vedtatte totalbudsjett for etaten og i tråd med politiske mål. Det redegjøres kvartalsvis til HTM om gjennomførte omprioriteringer og andre disponeringer. Ordningen evalueres før budsjettbehandlingen 2020.»

Øvrige må fremme et evt behov for opprettelse/nedleggelse/endring til politisk behandling selv om det er budsjettmessig dekning innen administrasjonens rammer.

Vurdering:

Rådmannens fullmakter knyttet til omstilling og videreutvikling av kommunens administrative organisering bør formaliseres og tas inn i reglementet pkt. 9.3. Videre bør opprettelse/nedleggelse/endring av stillinger delegeres fullt ut til rådmannen innenfor rammen av budsjettet. Dette bør gjøres slik at det harmonerer med kommunestyrets krav og forventninger til rådmann, jfr pkt. 2.2.

Enhver delegert fullmakt kan trekkes tilbake dersom kommunestyret mener rådmannen ikke utøver delegasjonen etter forutsetningene.

Alternativer:

Dersom det i denne runden ikke er rom for endringer, vil rådmannen ta saken opp igjen ved neste reglementsrevidering som starter rett etter valget i 2019.

Konklusjon med begrunnelse:

Fremkommer i saksutredningen

Notatet følger saken.

Med hilsen

Trine Christensen
Rådmann

Dokumentet er elektronisk godkjent