

## Svar på spørsmål tilknyttet budsjett 2022 - 07.12.2021

### Spørsmål fra Helga Pedersen av 3. desember 2021

#### 1. *Hva er elevgrunnet på den enkelte grunnskole i Tana?*

Deanu sameskuvla:

2021/22. 82 elever

2022/21. 84 elever

Tanabru skole:

2021/22. 108 (3 elever fra Boftsa fra 02.01.22)

2022/23. 104 elever

Boftsa skole:

2021/22. 29 elever fra 02.01.22

2022/23. 26 elever

Sirma skole:

2021/22. 5 elever

2022/23. 4 elever

Inneværende skoleår 224 elever

2022/23 218 elever ( i tillegg 2 elever fra bh i Austertana)

#### 2. *Hva er årsak til at ledelse i Sirma er satt til 0,6 årsverk?*

Administrasjonsressurs/rektorresdurs på små skoler og skoler uten ungdomstrinn er ikke 100% og er blitt beregnet ut i fra elevgrunnet. Sirma har fått 60% på grunn av grensesamarbeid. Størrelsen er fastsatt lokalt men ut i fra lovverk og forskrift om at alle skoler skal ha en rektor som kan ha den daglige oppfølging av skoledriften både den pedagogiske, administrative og utviklingsarbeid.

#### 3. *Er det vurdert felles rektor på sameskolen og Sirma skole?*

Felles rektor Sirma/Deanu sameskuvla er vurdert som uaktuell blant annet på grunn av avstand.

Det vises i den sammenheng til forarbeidene til opplæringsloven hvor det i Ot. prp. nr. 67 (2002 -2003) står på s. 23: ”Dette inneber at alle skolar skal vere underlagde ein rektor med ansvar for opplæringa, og at det vil vere tillate for skolar å ha felles rektor, men berre så langt det da vil vere mogleg for rektor å halde seg fortruleg med den daglege verksemda, med det for auget at denne kan vidareutviklast.”

### Spørsmål fra ordfører Helga Pedersen av 1. desember 2021

4. *Hvem skal ivareta Per Øyvind sine arbeidsoppgaver etter at han slutta? (som f eks å ferdigstille budsjettet etter at kommunestyret har vedtatt det, sende inn til statsforvalteren, begynne på regnskapet osv)*

Tidligere budsjettrådgiver Per Øyvind Paulsen er tilgjengelig for oss i en overgangsperiode og vil da arbeide ved siden av sin nye jobb.

5. *Hvor skal kommunestyrets medlemmer sende sine budsjettspørsmål i forkant av kommunestyremøtet 9. desember?*

Til kommunedirektør og Per Øyvind Paulsen

6. *Hvordan skal bemanningen være på lønn etter 1. januar, og er personellet på plass?*

Personell er ikke på plass, men vi jobber med saken. Vi mister en midlertidig ansatt til en annen virksomhet slik at hun er ikke en kandidat som kan forlenges. Foreløpig har kommunedirektør godkjent bruk av 3 måneders engasjement regnet fra nyttår og nå ser vi etter erstattere.

7. *Er det noen som tar ansvar for å legge om rutinene fra manuelt arbeid til digitale systemer?*

Noe rutiner utarbeides fortløpende av fagleder i økonomi, men i en situasjon med et faglig vakuum etter at budsjettrådgiver har sluttet og kompetanseheving på fagleder vil det ikke være kapasitet til annet enn de mest prekære driftsoppgaver.

8. *Hvordan har man tenkt å ta tak i arbeidet med innkreving?*

Det henger sammen med det som er svart ovenfor. Det er en viktig oppgave som vi bare kan få jobbet med dersom vi har tilstrekkelig kapasitet. Oppgaven krever en del kompetanse.

9. *Er de ansatte informert om hvordan arbeidsoppgavene som ligger til de vakante stillingene er tenkt løst?*

For ordens skyld er det bare én stilling som er vakant og det er budsjettrådgiver sin. Så er fagleder økonomi sykmeldt 50 % en måned framover (og har vært delvis sm et par måneder). De ansatte vet at det jobbes med løsninger og at det er krevende. Den ekstrastilling på lønn som vi har hatt i et år er ikke en fast stilling. Den ble oppretta desember 2020 som et midlertidig strakstiltak for å bøte på den belastning som oppstod når staben var nysammenslått, svindel oppdaget og øk.sjef akkurat sluttet. I ettertid har ikke saker normalisert seg slik en skulle ønske.

Det jobbes med bedre struktur og samhandling med de ansatte. Fagleder skal holde ukentlige møter med de ansatte, og stabsleder faste møter minst 1 gang i måneden. Det er i personalmøter diskutert hvordan oppgavene skal løses, og de ansatte har bidratt til å finne løsninger.

Spørsmål fra Eirin Utsi av 3. desember 2021

*10. Antall stillinger i fht antall lønnskjøringer ( antall som skal ha lønn ) sammenlignet med andre sammenlignbare kommuner ?*

Kommunene er ulikt organisert mht. hvilke lønnsoppgaver som gjøres sentralt slik Tana har det, og kommuner der de enkelte virksomhetene gjør dette arbeidet ute i virksomhetene. Sammenligninger må ta høyde for dette. Et mer entydig og godt svar må administrasjonen komme tilbake til.

*11. Slik jeg forstår det så går mye av tida på lønn med til å punche manuelle lønnslisters ? Det påstås at systemet for elektronisk registrering finnes – men brukes ikke ? Kun noen steder*

Det er riktig at system for elektronisk registrering finnes, men ikke brukes av alle. Per i dag er det kun helse (turnus) og dagarbeidere som benytter Visma. Brann, teknisk vakt, skoler, barnehager og støttekontakter leverer timelister på papir. For å få disse inn i Visma, kreves det å tilpasse oppsett til deres avdeling, med tilhørende lønnsarter etc. Det kreves en del ressurser og opplæring for å få lagt inn dataene, og få avdelingene til å ta Visma i bruk.

*12. Det skal visstnok kjøpes inn et program som gjør noe av jobben enklere ? Men at nytt system ikke snakker med arkiv systemet ?? Så man vil fremdeles sitte men en del arbeid i fht arkivering av kontrakter mm*

HR-systemet ville i alle fall gjort jobben til lønn enklere. Mye av ansvaret for akkurat lønnsarbeid tydeliggjøres hos den enkelte virksomhetsleder. Det er et budsjettspørsmål for å kunne gå til innkjøp av systemet og det er også en forutsetning at systemet har integrasjon mot kommunens saksbehandlingssystem Elements. HR-system vil også gi alle ledere et godt verktøy for å følge opp ansatte. Slikt verktøy har en ikke i dag.

*13. Det er uklare ansvarsområder på økonomi så mye av f.eks rett pensjonsgrunnlag – korrigeres nå pga feil grunnlag tidligere ( når man ansetter og lønner folk )*

Økonomiavdelingen har ikke inntrykk av uklare ansvarsområder her, men det er riktig at rapportering til SPK og KLP tidligere ikke har blitt helt korrekt på alle ansatte. Vi henter ut rapport fra Xledger og dette datagrunnlaget er ikke optimalt. Xledger har sagt at de jobber med saken. Saksbehandler bruker derfor en del tid på å gå gjennom om det er rapportert korrekt på ansatte som har søkt pensjon, og det tar cirka 3 arbeidsdager å rapportere til KLP (gjøres hver 3. måned) pga. en del feil og rettinger i rapporten.

*14. Det sies at det brukes mye tid på å rette opp feil i arbeidskontrakter / å veilede virksomhetene omkring kontrakt. Er ikke dette en HR jobb ? Om det er utfordringer i virksomheten i fht kontrakter så må man kanskje se på hvorfor man må bruke tid på dette ?*

Kontrakten mottas på lønn. Ved feil og mangler tar lønn kontakt med rette virksomhet for å avklare uklarheter/feil/mangler i kontrakten. Lønn retter ikke kontrakten, men ber om at det skrives ny. Kontrakter bærer ofte preg av å være «klipp og lim» med en del feil. Siden det er lønn som kontakter virksomhetene vedrørende feil, er det også lønn som forklarer hvordan kontrakten må skrives. Det tar noen ganger tid å få avklaring og det må purres på svar og nye

kontrakter. Dette fører igjen til at ansatte kontakter lønn for å etterlyse sin utbetaling, men her henviser økonomiavdelingen til virksomhetsleder. Feil i kontrakter som lønn ikke har mulighet til å oppdage, fører igjen til feilutbetalinger og rettinger i ettertid.