

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Indre Fosen kommunehus i Leksvik, kommunestyresalen
Møtedato: 08.05.2018
Tid: 12:00-14:00

Forfall meldes på [elektronisk skjema](#). Utvalgssekretær sørger for innkalling av varamedlemmer.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Steinar Saghaug	LEDER	IF-HØ
Liv Darell	NESTL	IF-SP
Harald Fagervold	MEDL	IF-PP
Knut Ola Vang	MEDL	IF-AP
Line Marie Rosvold Fjeldahl	MEDL	IF-V
Audgunn Nilsen	MEDL	
Per Røset	MEDL	
Marit Kvarmesbakk	MEDL	
Elin Kvidal	MEDL	

Orienteringssaker:

- Digitalisering
- Arbeidsgiverpolitikk – strategisk kompetanseplanlegging og seniorpolitikk
- GAT-soft – nytt verktøy for administrering av variable møter

Saksnr	Sakstittel	Lukket
PS 4/18	Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune	
PS 5/18	Reglement for oppmerksomhet og heder i Indre Fosen kommune	



Saksframlegg

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
4/18	Administrasjonsutvalget	08.05.2018

Saksbehandler: Ola Andreas Stavne

Arkivsak: 2018/4483

Dato: 02.05.2018

- 1 Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune

Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune

Rådmannens forslag til vedtak:

Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune vedtas som framlagt.

Oppsummering:

De lønnspolitiske retningslinjene er et viktig styringsverktøy for å sikre at kommunen når sine mål for god tjenesteyting. Retningslinjene skal bidra til en mest mulig rettferdig og forutsigbar lønnsutvikling for medarbeidere og ledere, samt styrke kommunen som en god arbeidsgiver for eksisterende og nye medarbeidere.

Saksutredning

Bakgrunn for saken

Retningslinjene bygger på erfaringer fra Leksvik og Rissa kommuner. For å sikre en enhetlig praksis av lønnspolitiske spørsmål må retningslinjene for Indre Fosen kommune være vedtatt før gjennomføringen av lokale forhandlinger i 2018.

Økonomi

Under retningslinjenes punkt 4.2.1., om kompetanse, er det beskrevet hvordan videre- og etterutdanning kan gi grunnlag for økt årslønn. Økt lønnskostnad som følge av kompetanseheving inngår i lønnsglidningen fra ett år til det neste og dekkes midlene som er avsatt i budsjettet til lønnsoppgjøret.

Uttalelse fra andre utvalg

JA/NEI

Ungdomsrådet	Nei
Eldrerådet	Nei
Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	Nei
Andre råd eller utvalg	Nei

Kommunikasjonstiltak

Lønnspolitiske retningslinjer blir umiddelbart etter vedtak gjort tilgjengelig i kommunens kvalitetssystem og arkivsystem. Sektor-, enhets- og virksomhetsledere og hovedtillitsvalgte orienteres spesielt.



Utkast

INNHOLDSFORTEGNELSE

INNHOLDSFORTEGNELSE	2
1. Formål	3
2. Virkeområder	3
2.1. Lederstruktur	3
2.2. Avgrensing	3
3. Generelle føringer for vurdering av lokal lønn	4
3.1. Likestilling og likelønn	4
3.2. Lønnsutvikling	4
3.3. Lønns- og medarbeidersamtalen	4
3.4. Uorganiserte arbeidstakere	4
4. Prinsipper og kriterier for vurdering av lokal lønn	4
4.1. Forhold knyttet til stilling	5
4.1.1. Faglig ansvar – kriterier	5
4.1.2. Lederansvar – kriterier	5
4.2. Forhold knyttet til person:	5
4.2.1. Kompetanse	5
4.2.2. Innsats	6
5. Forholdene mellom de ulike forhandlingskapitlene	6
6. Retningslinjer og prosess ved lokaleforhandlinger	7
6.1. Lønnspolitisk drøftingsmøte	7
6.2. Informasjon og evaluering i etterkant av forhandlingene	7

1. Formål

Lønnspolitiske retningslinjer skal bidra til:

- At kommunens lønnspolitikk bygger på kjente prinsipper og kriterier slik at den enkelte lønnsutvikling oppleves forståelig, forutsigbar og rettferdig.
- En forutsigbar og god prosess for lokale forhandlinger.
- Å motivere til kompetanseutvikling etter behov for å kunne yte gode tjenester til innbyggerne og ansatte.
- Å beholde og kunne rekruttere de ansatte organisasjonen til enhver tid trenger.
- At kommunens lønnspolitikk bygger opp under målene i kommuneplanen og i utvikling av kommunen som tjenesteyter.
- At kommunens mål og kompetanseplaner ligger i bunn for lokallønn når det kommer til automatikk i lønn og kompetanseheving.

2. Virkeområder

Lønn fastsettes lokalt ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen (HTA). HTAs bestemmelser om lokal lønnsfastsetting forutsetter en lokal lønnspolitikk. Kommunens lønnspolitiske retningslinjer skal utdype HTAs forhandlingsbestemmelser i lønnskapitlene (kap.) 3, 4 og 5. Ved fastsetting av lønn ved tilsettinger vises til "Rutine for ansettelser i Indre Fosen kommune".

2.1. Lederstruktur

HTA kap.	Ansvar	Ledernivå
3.4.1	Budsjett-, økonomi- og personalansvar	Rådmann og sektorledere
3.4.2	Budsjett-, økonomi- og personalansvar	Enhetsledere og virksomhetsledere
3.4.3	Budsjett-, økonomi- eller personalansvar	Avdelingsledere i helse og omsorg og inspektører i skole

For øvrige gjelder HTA, henholdsvis kap 4 eller kap. 5 avhengig av hvor stillingene er innplassert.

2.2. Avgrensning

Lønnspolitiske retningslinjer skal være utgangspunkt for ordinære lokale forhandlinger etter HTA kap. 4.2.1, kap. 5.1, kap. 3.4.1, kap. 3.4.2. og kap 3.4.3.

For øvrige tas det utgangspunkt i kriterier beskrevet i Hovedtariffavtalen under det enkelte kapittel.

3. Generelle føringer for vurdering av lokal lønn

3.1. Likestilling og likelønn

Indre Fosen kommune har som mål å ha en mest mulig lik avlønning mellom ansatte med sammenlignbar kompetanse, stilling og funksjon. Ved påviste ulikheter, skal dette tilstrebes rettet opp.

3.2. Lønnsutvikling

Ved lokale forhandlinger skal det legges vekt på at alle sikres en naturlig lønnsutvikling. For ansatte organisert i HTA kap 4 skal hoveddelen av lønnsutviklingen komme gjennom sentralt gitte tillegg. Lokale forhandlinger vil da kun være et supplement.

3.3. Lønns- og medarbeidersamtalen

Lønns- og medarbeidersamtalen er en viktig del av grunnlaget for vurdering av lokal lønn. I lønssamtalen bør man gå igjennom den enkelte ansattes stillingsbeskrivelse for å kunne dokumentere endringer i arbeidsoppgaver. Endringer i arbeidsoppgaver er en indikasjon på at lønnsnivået må endres. I Indre Fosen kommune bør alle ansatte ha minst en lønssamtale i året med sin leder. Alle ansatte i Indre Fosen skal ha en medarbeidersamtale i løpet av året. Denne samtalen kan føre til endringer i arbeidsoppgaver eller videre- og etterutdannings behov for den ansatte med tanke på enhetens behov og mål.

3.4. Uorganiserte arbeidstakere

Indre Fosen kommune ønsker at flest mulig ansatte organiserer seg i en arbeidstakerorganisasjon. Uorganiserte har ingen forhandlingsrett i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver skal likevel påse at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning får rettmessig lønn ut i fra sin funksjon, kompetanse og innsats.

4. Prinsipper og kriterier for vurdering av lokal lønn

Vurdering av lokal lønn baseres på **prinsipper** som bygger på bestemmelsene i HTA. Prinsippene er knyttet til forhold ved:

- Stilling
- Person

For å få et konkret vurderingsgrunnlag er det nødvendig å bryte ned prinsippene til **kriterier**. Kriteriene skal være etterprøvbare, konkrete og dokumenterbare. Bruken av kriteriene skal dokumenteres på en slik måte at berørte ledere og ansatte kan få innsikt i hva som er lagt til grunn for den lønnsvurderingen som er gjennomført.

Følgende prinsipper for vurdering av lokal lønn dekker alle forhandlingsbestemmelsene i HTA:

4.1. Forhold knyttet til stilling

4.1.1. Faglig ansvar – kriterier

- Kompetansekrav.
- Grad av selvstendighet.
- Omfang av eventuelt personalansvar
- Økonomisk ansvar
- Grad av forutsigbarhet i oppgavene
- Faglig kompleksitet i stillingen

4.1.2. Lederansvar – kriterier

- Antall ansatte
- Størrelse på budsjett
- Kompleksitet i ansvar
- Organisatorisk plassering

4.2. Forhold knyttet til person:

4.2.1. Kompetanse

For at kompetansen skal gjøres gjeldende i lønnsvurderingen er det en forutsetning retningslinjene for videre- og etterutdanning er fulgt. Utdanningen må være etterspurt av arbeidsgiver og at den må kunne anvendes i den funksjon arbeidstakeren har. Utdanningen må være godkjent av nærmeste leder og være dokumentert i en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Det skal dokumenteres om det er bindingstid, utdanningspermisjon, dekning av kostnader i forbindelse med videre- og etterutdanningen og hvilke stillingskode/utdanningskode/lønnsøkning en bestått eksamen i utdanningen vil medføre.

Kriterier:

- Realkompetanse
- Fagbrev
- Videregående skole
- Utdanning fra høyskole eller universitet.

Utdanningens varighet må tas med i vurderingen. For å bli innplassert i gruppen «høyskoleutdanning» i HTA bestemmelser i kap 4.1 – Sentralt lønns- og stillingsregulativ, må utdanningen være av minimum 3 års varighet.

Ansatte med 1 års videreutdanning etter fullført høyskolestudium (3-årig) skal avlønnes etter minstelønn for "høyskoleutdanning med videreutdanning" i HTA. Det forutsettes at videreutdanningen er i tråd med enhetens gjeldende kompetanseplan. Hovedtariffavtalens bestemmelser gjelder for undervisningspersonale.

Videreutdanning som gir minimum 7,5 studiepoeng og 15 studiepoeng og 30 studiepoeng etter avgitt eksamen gis kronetillegg pr 1.5.2018:

Studiepoeng	Kronetillegg på årslønn
7,5	3375
15	6 750
30	13 500

Fagskolepoeng gis i helårsstudie og halvårsstudier med hhv.: 20 000 kroner og 10 000 kroner.

Hvis utdanningen utløser tillegg i årslønn etter hovedtariffavtalens bestemmelser gis det ikke kronetillegg iht. denne lokale avtalen.

Drøftingsmøte før lokale forhandlinger vurderer om kompetansetilleggene skal justeres i kroner.

4.2.2. Innsats

Forhold knyttet til innsats er nedfelt i alle forhandlingskapitlene i HTA.

Generelle kriterier

- Oppnådde mål i forhold til kommunens styringsdokumenter.
- Meransvar ut over det som naturlig tilligger stilling og funksjon.
- Særlige bidrag til utvikling av tjenestene i tråd med kommunens mål.
- Utvikling av økt kompetanse gjennom etter- og videreutdanning og enhetens kompetanseplan.
- Særlige bidrag til å utvikle et godt arbeidsmiljø.

Kriterier ledelse

- At lederen er synlig og troverdig som arbeidsgiver og opptrer i samsvar med kommunens mål, herunder vedtatte budsjettammer.
- Etablering og utvikling av samarbeid basert på medvirkning, åpenhet og tillit.
- Effektivt drift og organisering slik at oppgavene løses best mulig.
- Motivering av medarbeidere og medvirkning til at de kan utvikle sin kompetanse.
- Evne og vilje til tverrfaglig arbeid.
- Utvikling i enhetens-/avdelingens nærvær.
- Gode resultat i arbeidsmiljøundersøkelser og brukerundersøkelser.

5. Forholdene mellom de ulike forhandlingskapitlene

De samme lønnspolitiske prinsippene og kriteriene skal ligge til grunn for lokale forhandlinger i både kapittel 3, 4 og 5.

Kapittel 3 og 5 skiller seg imidlertid ut på følgende måte:

- Det er ikke fastsatt noen egen pott for forhandlingene.
- Som beskrevet i HTA kap. 3.4.0 (4) og kap. 5.1 skal: «Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og

krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder».

- Arbeidsgiver har likevel som utgangspunkt at ansatte Indre Fosen kommune skal ha en omtrentlig lik lønnsutvikling, uavhengig av forhandlingskapittel.
- Ledere i kapittel 3 vurderes i større grad ut i fra prestasjon og innsats enn ansatte i kapittel 4 og 5.

6. Retningslinjer og prosess ved lokaleforhandlinger

Lokale forhandlinger i Indre Fosen kommune følger i hovedsak vedlegg 3 til HTA: «Retningslinjer for lokale forhandlinger - god forhandlingsskikk».

6.1. Lønnspolitisk drøftingsmøte

Arbeidsgiver skal innkalle til lønnspolitisk drøftingsmøte i forkant av alle lokale forhandlinger for henholdsvis kap. 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3, 4.2.1 og 5.1. Så langt det er mulig bør drøftingsmøtet avholdes senest 10. september.

Formålet med møtet er å:

- Bidra til godt forhandlingsklima.
- Komme fram til et felles utgangspunkt for forhandlingene.
- Avtale videre prosess og avklare praktiske spørsmål.
- Sikre god informasjonsflyt mellom partene.

For å ha et mest mulig felles utgangspunkt for forhandlingene skal partene på drøftingsmøtet søke å enes om felles kriterier for forhandlingene. Dette er spesielt viktig under forhandlingene i kapittel 4. Kriteriene vil bli styrende for arbeidsgivers første tilbud og de prioriteringer som gjøres under forhandlingene.

De årene det er lokale forhandlinger i kap. 4.2.1 skal det på møtet oppnevnes et beregningsutvalg som får myndighet til å beregne størrelsen på den lokale potten i kap 4.2.1, i samsvar med retningslinjer fra de sentrale partene.

Det fastsettes på drøftingsmøtet også en tidsplan med frister for innsending av krav, tilbud, evaluering m.m.

Evt. bruk av tvisteordning drøftes der avtaleverket åpner for dette (pendelvoldgift / lokal nemnd.).

Arbeidstakerorganisasjonene får i forkant av drøftingsmøtet tilsendt en liste over hvilke medlemmer arbeidsgiver har registrert i deres organisasjon og deres lønnsopplysninger. I tillegg sendes det ut en liste med stilling og årslønn på alle kommunens ansatte. Denne skal behandles fortrolig.

Arbeidsgiver utformer maler for elektronisk innsending av krav /tilbud.

Arbeidstakerorganisasjonene oppfordres til å benytte anledningen til en muntlig gjennomgang av kravene ved overlevering.

6.2. Informasjon og evaluering i etterkant av forhandlingene

Ved lokale forhandlinger etter kap. 4 skal det snarest mulig etter avsluttede forhandlinger avholdes et fellesmøte med involverte arbeidstakerorganisasjoner hvor fordeling av pott kontrolleres og protokoller underskrives.

Ansatte skal orienteres om resultatet av nærmeste leder og tillitsvalgt. Får en ansatt lønnsøkning i forhandlingene vil han/hun få beskjed om dette fra nærmeste leder. Så langt det er mulig skal lønnsøkningen varsles ved et brev, som inneholder informasjon om hvilke kriterier den ansatte har blitt vurdert opp mot. Brevet sendes med svar ut til de ansatte.

Arbeidsgiver kaller inn til et evalueringsmøte med hovedtillitsvalgte innen en måned etter avholdte forhandlinger.

Saksframlegg

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
5/18	Administrasjonsutvalget	08.05.2018

Saksbehandler: Ola Andreas Stavne

Arkivsak: 2018/4507

Dato: 02.05.2018

- 1 Reglement for oppmerksomhet og heder i Indre Fosen kommune

Reglement for oppmerksomhet og heder i Indre Fosen kommune

Rådmannens forslag til vedtak:

Reglement for oppmerksomhet og heder i Indre Fosen kommune vedtas som framlagt.

Oppsummering:

Reglementet er viktig for å sikre en enhetlig praksis for oppmerksomhet og heder til medarbeidere i Indre Fosen kommune. For den enkelte medarbeider er det viktig å bli sett ved at runde fødselsdager blir markert og lang og tro tjeneste blir anerkjent av kommunen som arbeidsgiver.

Saksutredning

Leksvik og Rissa kommuner hadde ulikt reglement for oppmerksomhet og heder til sine medarbeidere, og reglementene er ikke revidert på mange år. Reglementet for Indre Fosen kommune er basert på reglementene fra Leksvik og Rissa kommuner.

Uttalelse fra andre utvalg

JA/NEI

Ungdomsrådet	Nei
Eldrerådet	Nei
Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	Nei
Andre råd eller utvalg	Nei

Kommunikasjonstiltak

Reglementet blir umiddelbart etter vedtak gjort tilgjengelig i kommunens kvalitetssystem og arkivsystem. Sektor-, enhets- og virksomhetsledere blir orientert spesielt.



REGLEMENT FOR OPPMERKSOMHET OG HEDER I INDRE FOSEN KOMMUNE

Vedtatt i Administrasjonsutvalget DD.MM.ÅÅ

02.05.2018



1. Omfang

Reglementet gjelder for alle fast ansatte som er omfattet av Hovedtariffavtalens bestemmelser.

2. Tjenestetid

Som tjeneste regnes den tid vedkommende får utbetalt ordinær lønn fra kommunen, inkludert sykelønn og lønn i forbindelse med foreldrepermisjon.

3. Oppmerksomhet ved fødselsdager

Ved 50, 60 og 70 år: Gave eller blomster til ca. kr 1000.

Den enkelte virksomhet sørger for bestilling og dekker kostnadene.

4. Oppmerksomhet ved fratreden

Etter 5 års tjeneste: Blomster eller gave til ca. kr 500

Etter 10 års tjeneste. Blomster eller gave til ca. kr 1500

Etter 20 års tjeneste: Blomster eller gave til ca. kr 2500

Den enkelte virksomhet sørger for bestilling og dekker kostnadene.

5. Oppmerksomhet ved tjenestejubileer

Ved 30 års tjeneste i kommunen: Gavekort til en verdi av kr 5000,- samt blomsterbukett

Ved fratreden kort tid før 30 års tjenestetid er oppnådd gjelder følgende retningslinjer:

- Når vilkårene nesten er oppfylt ved fratreden pga. sykdom.
- Andre spesielle forhold vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle og avgjøres av virksomhetsleder i samråd med enhetsleder og personalsjef.

Bestilling og innkjøp av gave koordineres mellom den ansattes virksomhet og rådmann v/personalsjef. Kostnaden til gave dekkes av virksomheten den ansatte tilhører.

6. Oppmerksomhet for lang og tro tjeneste

Etter innstilling fra rådmannen og Administrasjonsutvalget kan Formannskapet iht. KS sine vedtekter om hedersbevis søke om tildeling av KS medalje eller hedersmerke.

Ved overrekkelse av medalje eller hedersmerke gis en oppmerksomhet fra Indre Fosen kommune til en verdi av kr. 1000.

7. Oppmerksomhet ved begravelser

Ved begravelse etter ansatt som går bort før fratreden gis krans eller båretbukett til ca. kr 500.

I tilfelle blomster ikke ønskes, kan pengebeløpet bli gitt til et eventuell ønsket formål.

Den enkelte virksomhet sørger for bestilling og dekker kostnadene.

8. Ansvar for utdeling av oppmerksomhet

Virksomhetsleder er ansvarlig for at ansatte får den oppmerksomhet de skal ha iht. dette reglementet.

Ved jubileum etter 30 års tjeneste:

- Virksomhetsleder, enhetsleder eller rådmann sørger for å overrekke blomster og gavekort.
- Virksomhetsleder har i samråd med enhetsleder og/eller rådmann ansvar for å finne en passende anledning for markeringen. For eksempel kan dette skje ved en enkel tilstelning i virksomheten eller i forbindelse med møte i formannskapet eller kommunestyret på slutten av året.