Indre Fosen kommune

Møteinnkalling

Utvalg:	Administrasjonsutvalget
Møtested:	Teams
Møtedato:	25.05.2020
Tid:	13:00

Forfall meldes på elektronisk skjema. Utvalgssekretær sørger for innkalling av varamedlemmer.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Bjørnar Buhaug	LEDER	IF-SP
Arnar Utseth	NESTL	IF-KL
Knut Ola Vang	MEDL	IF-AP
Elin Kvidal	MEDL	LO
Per Røset	MEDL	UNIO

Observatører med møte- og talerett som blir innkalt:

Navn	Funksjon	Representerer
Marit Kvarmesbakk	Ansatterepresentant	YS
Sissel Grimsrud	Ansatterepresentant	Akademikerne

Orienteringssaker:

- Status for håndtering av koronasituasjonen
- Status sykefravær
- pågående nedbemanningsprosess i barnehage
- Forskriften folkevalgtes økonomiske godtgjøring og permisjoner – oppstart https://www.regjeringen.no/contentassets/a4d5b42a0934433ca68ec69cf0aafe65/hjelpedokument-for-utforming-av-forskrifter.pdf

Saksnr	Sakstittel	Lukket
PS 2/20	Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune	
PS 3/20	Behandling av klage om særskilte lønnstiltak 2019	
DR 4/20	Etiske retningslinjer for Indre Fosen kommune	

Indre Fosen kommune

Saksframlegg

Saksnr	*Utvalg*	*Møtedato*
2/20	Administrasjonsutvalget	25.05.2020

Saksbehandler: Merethe Kopreitan Dahl
Arkivsak: 2020/2054
Dato: 18.05.2020

Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune

Kommunedirektørens 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.

Kommunikasjonstiltak

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

Vedlegg

1 Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune

Indre Fosen kommune

Lønnspolitiske retningslinjer

Vedtatt i administrasjonsutvalget 25.5.2020

Personal

18.05.2020

INNHOLDSFORTEGNELSE

INNHOLDSFORTEGNELSE 2
1. Formål 3
2. Revidering 3
3. Virkeområder 3
2.1. Lederstruktur 3
2.2. Avgrensing 3
4. Generelle føringer for vurdering av lokal lønn 4
4.1. Likestilling og likelønn 4
4.2. Lønnsutvikling 4
4.3. Utviklingssamtale og lønnssamtale 4
4.4. Uorganiserte arbeidstakere 4
5. Prinsipper og kriterier for vurdering av lokal lønn 4
5.1. Forhold knyttet til stilling 5
5.1.1. Faglig ansvar – kriterier 5
5.1.2. Lederansvar – kriterier 5
5.2. Forhold knyttet til person: 5
5.2.1. Kompetanse 5
5.2.2. Innsats 6
6. Forholdene mellom de ulike forhandlingskapitlene 7
7. Retningslinjer og prosess ved lokaleforhandlinger 7
7.1. Lønnspolitisk drøftingsmøte 7
7.2. Informasjon og evaluering i etterkant av forhandlingene 8

1. Formål

Lønnspolitiske retningslinjer skal bidra til:

- At kommunens lønnspolitikk bygger på kjente prinsipper og kriterier slik at den enkelte medarbeider sin 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 rekruttere medarbeidere som har den kompetansen organisasjonen til enhver tid trenger.
- At kommunens lønnspolitikk styrker målene i kommuneplanen og utviklingen av kommunen som tjenesteyter.
- At lokal lønnsutvikling er forankret i kommunens mål og kompetanseplaner.

2. Revidering

Disse retningslinjene skal revideres hvert andre år.

3. 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 det til HTA, lokal stillingsoversikt og lønnspolitiske retningslinjer. Stillinger i HTA kap. 4 avlønnes normalt i henhold til sentral garantilønn.

2.1. Lederstruktur

HTA kap.	Ansvar	Ledernivå
3.4.1	Budsjett-, økonomi- og personalansvar	Kommunedirektør og sektorledere
3.4.2	Budsjett-, økonomi- og personalansvar	Enhetsledere og virksomhetsledere
3.4.3	Budsjett-, økonomi- eller personalansvar	Avdelingsledere i Indre Fosen kommune

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

Ledere i HTA kap. 4 som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede.

2.2. Avgrensing

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.

4. Generelle føringer for vurdering av lokal lønn

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. Utviklingssamtale og lønnssamtale

Utviklingssamtalen mellom leder og medarbeider er en viktig del av arbeidet med å utvikle god tjenesteyting og godt arbeidsmiljø. Stillingsbeskrivelsen, medarbeider og leder sin opplevelse av arbeidshverdagen er utgangspunktet for å konkretisere styrker, forbedringer og utviklingsområder. Samtalen skal resultere i mål og tiltak for den enkelte medarbeider fram til neste utviklingssamtale. Basert på enhetens eller virksomhetens mål og kompetansebehov kan utviklingssamtalen føre til endringer i arbeidsoppgaver eller tiltak for kompetanseheving. Alle ansatte i Indre Fosen skal ha en utviklingssamtale i løpet av året.

Både leder og medarbeider kan be om en lønnssutviklingssamtale. Det er anbefalt at denne blir gjennomført uavhengig av utviklingssamtalen. Justering av lønn utenfor sentrale og lokale lønnsforhandlinger må være begrunnet i vesentlige endringer. For eksempel kan dette være økt ansvar, kompleksitet og/eller kompetanse. Stillingsbeskrivelsen må ligge til grunn for en slik vurdering. I Indre Fosen kommune bør alle ansatte ha en lønnsutviklingssamtale i året med sin leder.

4.4. 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 organisasjonstilknyting får rettmessig lønn ut i fra sin funksjon, kompetanse og innsats.

5. 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:

5.1. Forhold knyttet til stilling

5.1.1. Faglig ansvar – kriterier

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

5.1.2. Lederansvar – kriterier

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

5.2. Forhold knyttet til person:

5.2.1. Kompetanse

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

Kriterier:

- Realkompetanse
- Fagbrev
- Videregående skole
- Fagskole
- 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 garantilønn for "høyskoleutdanning med videreutdanning" i HTA. Det forutsettes at videreutdanningen er i tråd med enhetens gjeldende kompetanseplan. Hovedtariffavtalens bestemmelser gjelder for undervisningspersonale.

Etter- og videreutdanninger som kan gi uttelling i lønn skal være avklart med nærmeste leder på forhånd. Videreutdanning som gir minimum 7,5 studiepoeng og 15 studiepoeng og 30 studiepoeng etter avgitt eksamen gis kronetillegg pr 1.5.2020:

Studiepoeng	Kronetillegg på årslønn
7,5	3 375
15	6 750
30	13 500
60	27 000

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

For etter-/videreutdanninger som fører til endring i stillingskode og stillingsgruppe, gis det ikke ytterligere kompetansetillegg.

Endring av kompetansetilleggene skal bli vurdert årlig i drøftingsmøte mellom arbeidsgiver og hovedtillitsvalgte før lokale lønnsforhandlinger.

ABC-utdanning gir tillegg på årslønn 4500 kr. Denne skal være avklart med arbeidsgiver og del av kompetanseplan.

Forhandlinger om satser/kronetillegg gjennomføres i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

5.2.2. 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 budsjettrammer.
- 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.

6. 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.

7. Retningslinjer og prosess ved lokaleforhandlinger

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

7.1. 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.

7.2. 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. 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 som er lagt til grunn for vurderingen av den ansatte.

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

Indre Fosen kommune

Saksframlegg

Saksnr	*Utvalg*	*Møtedato*
3/20	Administrasjonsutvalget	25.05.2020

Saksbehandler: Merethe Kopreitan Dahl
Arkivsak: 2019/8383
Dato: 18.05.2020

Behandling av klage om særskilte lønnstiltak 2019

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Klagen handler om forståelsen av et sentralt lønnsoppgjør og er en del av kommunedirektørens løpende personalansvar.
2. Personalsjefens avvisning av klagen fra arbeidstakerorganisasjonene til administrasjonsutvalget opprettholdes.
3. Kommunedirektøren er klageinstans for saker som omhandler det løpende personalansvaret.

Oppsummering:

28.11.2019 sendte Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Delta og Sykepleierforbundet i Indre Fosen kommune en klage til administrasjonsutvalget etter drøftingsmøte med kommunedirektøren, ved personalsjefen, om virkningene av særskilte lønnstiltak per 1.7.2019 framforhandlet av de sentrale partene i mellomoppgjøret 2019.

Organisasjonene mener at ordningen med kronetillegg på årslønn etter fullført videreutdanning, som er beskrevet i lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune, skal ha betydning for virkningene av særskilte lønnstiltak etter det sentrale lønnsoppgjøret i 2019. Organisasjonene mener at klagesaken er av prinsipiell betydning siden de lønnspolitiske retningslinjene er vedtatt av administrasjonsutvalget.

Administrasjonsutvalget skal ta stilling til er hvem som er klageinstans i saker som gjelder forståelsen av sentrale lønnsoppgjør.

Saksutredning

Viser til drøftingssak 1/20 i administrasjonsutvalgets møte den 24.2.2020, samt orienteringssak i utvalgsmøtet 30.3.2020 og påfølgende henvendelse til kommunedirektøren fra utvalgsleder på vegne av administrasjonsutvalget den 3.4.2020. Utvalgsleder og kommunedirektøren ble etter dette enige om at de ulike sidene i saken bør belyses i et saksframlegg før administrasjonsutvalget tar beslutning om kommunedirektøren eller administrasjonsutvalget skal behandle klagen, jf. kommunedirektørens svar til utvalget 8.4.2020.

28.11.2019 sendte Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Delta og Sykepleierforbundet i Indre Fosen kommune en klage til administrasjonsutvalget etter drøftingsmøte med personalsjefen

om virkningene av særskilte lønnstiltak per 1.7.2019, framforhandlet av de sentrale partene i mellomoppgjøret 2019.

I forberedelsene av klagesaken kom personalsjefen i samråd med KS fram til at administrasjonsutvalget ikke er klageorgan for saker om forståelsen av et lønnsoppgjør, og at det ville være i strid med kommuneloven å behandle klagen i utvalget. I tråd med Forvaltningslovens § 33, andre avsnitt, om saksforberedelse i klagesak ble klagen avvist. 19.2.2020 ble arbeidstakerorganisasjonene orientert skriftlig om dette.

21.2.2020 mottok leder av administrasjonsutvalget en henvendelse fra arbeidstakerorganisasjonene som sendte klagen om å behandle klagesaken i utvalget. Organisasjonene mener at ordningen med kronetillegg på årslønn etter fullført videreutdanning, som er beskrevet i lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune, skal ha betydning for virkningene av særskilte lønnstiltak etter det sentrale lønnsoppgjøret i 2019. Organisasjonene mener at klagesaken er av prinsipiell betydning siden de lønnspolitiske retningslinjene er vedtatt av administrasjonsutvalget.

Sentrale momenter i saken

Forholdet mellom avtaler og retningslinjer i lønnsforhandlingene

Hovedtariffavtalen (HTA) er toårig og inngått mellom arbeidsgiversiden representert ved KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon representert ved hovedsammenslutningene LO Kommune, YS Kommune, Unio, Akademikerne kommune og frittstående forbund. HTA gjelder for to år om gangen. Hvert annet år blir hele avtalen, både lønns- og avtalebestemmelser, revidert i hovedoppgjøret. HTA har en bestemmelse som hjemler sentrale forhandlinger om eventuelle lønnsreguleringer for andre avtaleår i mellomoppgjøret.

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser med garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet er beskrevet i HTA kapittel 4. Bestemmelser for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger er beskrevet i HTA kapittel 5.

Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune ble vedtatt av administrasjonsutvalget 8.5.2018 og revideres hvert annet år. Retningslinjene beskriver den lokale lønnspolitikken i kommunen og er utviklet iht. HTA kapittel 3.2:

«Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønnspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillings-grupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.»

Kommuneloven og kommunens delegasjonsreglement om arbeidsgiveransvar og behandling av prinsipielle saker
Kommunedirektørens myndighet og oppgaver er beskrevet i Kommuneloven og Delegasjonsreglementet for Indre Fosen kommune 2019-2023..

Kommunelovens § 13-1, sjuende avsnitt:

«Kommunedirektøren har det løpende personalansvaret for den enkelte, inkludert ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed og andre tjenstlige reaksjoner, hvis ikke noe annet er fastsatt i lov.»

Kommunedirektørens generelle myndighet er beskrevet i delegasjonsreglementets punkt 8.2, første kulepunkt:

«Kommunedirektøren gis delegert myndighet til å treffe vedtak i alle saker som ikke har prinsipiell karakter, jf. kommunelovens § 13-1, dersom ikke myndighet ved lov eller reglement er lagt til annet organ. Ved tvil om hvorvidt en sak er av prinsipiell betydning eller ikke, eller dersom det er tvil om hvordan en sak av prinsipiell betydning skal behandles i det politiske system, har ordfører/utvalgsleder og kommunedirektør ansvaret for å avklare dette. Ved uenighet mellom disse avgjør ordfører/utvalgsleder saken.»

Siste kulepunkt i punkt 8.4, om myndighet i personalsaker, beskriver kommunedirektørens ansvar for gjennomføring av lønnsforhandlinger:

«Kommunedirektøren gjennomfører alle lønnsforhandlinger i henhold til lokalt lønnspolitisk reglement.»

Punkt 4.2 i delegasjonsreglementet beskriver administrasjonsutvalgets myndighet:

«I henhold til kommunelovens § 5-3 delegeres til administrasjonsutvalget å treffe avgjørelse på kommunens vegne i følgende saker:

- Overordnede og prinsipielle spørsmål på personalsaksområdet som angår forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og arbeidstakerne og hvor myndighet ikke er delegert andre.
- Drøfte og gi tilrådninger til kommunestyret og kommunedirektøren på det personalpolitiske området.
- Ivareta spørsmål knytta til Hovedavtalen og som ikke er delegert til andre.
- Trekke opp retningslinjer for hvordan administrasjonen skal utøve delegert myndighet i personalsaker.
- Avgjøre tvistespørsmål og tolkning av bestemmelser og regler.»

Forvaltningsloven og Kommuneloven om klagebehandling
Forvaltningsloven § 33, andre avsnitt, om saksforberedelse i klagesak:

«Underinstansen skal foreta de undersøkelser klagen gir grunn til. Den kan oppheve eller endre vedtaket dersom den finner klagen begrunnet. Dersom vilkårene for å behandle klagen ikke foreligger, skal underinstansen avvise saken, jf. dog § 31.»

Kommuneloven § 13-3 om inhabilitet for ansatte, andre avsnitt:

«Når en klage skal behandles etter forvaltningsloven § 28 andre ledd, er en ansatt som har vært med på å forberede eller treffe vedtaket, inhabil til å delta i klageinstansens behandling av vedtaket, eller i forberedelsen av saken for klageinstansen.»

Kommuneloven § 13-4 om møterett for ansattes representanter i folkevalgte organer, andre avsnitt:

«Representanter for de ansatte har ikke rett til å delta i behandlingen av saker som gjelder arbeidsgivers forberedelser av forhandlinger med arbeidstakere, arbeidskonflikter, rettstvister med arbeidstakerorganisasjoner eller oppsigelse av tariffavtaler.»

Kommunedirektørens vurdering

Klagen fra Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Delta og Sykepleierforbundet i Indre Fosen kommune gjelder forståelsen av et sentralt lønnsoppgjør framforhandlet av hovedsammenslutningene på vegne av arbeidstakerorganisasjonene.

Lønnspolitiske retningslinjer gjelder for gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger i Indre Fosen kommune. De sentrale partene var enige om å ikke gjennomføre lokale lønnsforhandlinger i 2019 for arbeidstakere omfattet av lønnskapittel 4 i HTA.

I rundskriv B/04-2019 Mellomoppgjøret fra KS er iverksetting og kommentarer om særskilt lønnstiltak pr. 1.7.2019 beskrevet. Her er følgende presisert:

«Det er ikke sentralt avtalt at eventuelle «lokale lønnsstiger» og andre lokale ordninger skal reguleres opp med tilsvarende beløp som det særskilte lønnstiltaket.»

Både sentrale og lokale lønnsforhandlinger er i prinsippet forhandlinger mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. Kommunedirektøren har iht. Kommunelovens § 13-1 det løpende personalansvaret, og dermed ansvar for at resultatet i sentrale forhandlinger blir fulgt opp iht. til rundskriv fra KS om iverksetting. Spørsmål og tolkning av sentrale lønnsoppgjør skal avklares av de sentrale partene.

De drøftingene som er gjennomført om denne saken mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene, samt i administrasjonsutvalget, har vist at det er behov for å tydeliggjøre at kommunens lønnspolitiske retningslinjer gjelder lokale lønnsforhandlinger. I tillegg kan det være behov for at arbeidsgiver, etter drøftinger med arbeidstakerorganisasjonene, klargjør kriteriene for hvordan økning i real- og formalkompetanse kan gi lønnsuttelling og hvordan sentrale lønnsoppgjør eventuelt kan påvirke dette. Disse kriteriene vil kunne være kommunedirektørens konkrete tiltak iht. lønnspolitikken for å nå kompetansemålene i arbeidsgiverpolitikken.

Iht. delegasjonsreglementet har utvalgsleder og kommunedirektør ansvar for å avklare om en sak er av prinsipiell betydning eller ikke.

Ved en eventuell klagebehandling vil personalsjef og fagleder personal være inhabile i forberedelsene og behandlingen av klagesaken, jf. Kommunelovens § 13-3. Ansatterepresentantene som klager og indirekte part i de sentrale lønnsforhandlingene har iht. Kommunelovens § 13-4 ikke rett til å delta i behandlingen av klagesaken.

Vedlegg:

1. B-rundskriv 04-2019 Mellomoppgjøret pr. 21. mai 2019
2. Klage etter drøftingsmøte ang virkningene av særskilte lønnstiltak
3. Tilbakemelding på klage etter drøftinger om særskilt lønnstiltak

B-rundskriv nr.:	B/4-2019
Dokument nr.:	19/01668-1
Arkivkode:	0
Dato:	20.06.2019
Saksbehandler:	KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

Mellomoppgjøret pr. 1. mai 2019 – iverksetting og kommentarer

I tarifforhandlingene om regulering 2. avtaleår, mellom-oppgjøret, ble det en forhandlingsløsning mellom KS og LO og YS den 1. mai 2019. Oppgjøret mellom KS og Unio og Akademikerne gikk til mekling, og partene ble enige om en meklingsløsning 2 timer før fristen som var ved midnatt 23. mai. Resultatet er avtalt innenfor en økonomisk ramme i 2019 som gir en lønnsvekst i tråd med frontfagsmodellen.

KS' hovedstyre og alle arbeidstakerorganisasjonene har nå vedtatt forhandlings-/meklingsløsningen. Lønnsendringene kan med dette iverksettes.

DEL I – Mellomoppgjøret 2019

Økonomisk ramme for lønnsoppgjøret 2019, HTA kapittel 4 er beregnet slik:

Overheng til 2019	0,6 %
Anslag for lønnsglidning i 2019	0,2 %
Sentrale tillegg pr. 1.5.2019	1,84 %
Særskilte lønnstiltak pr. 1.7.2019	0,31 %
Forhøyet lør-/søndagstillegg pr. 1.1.2019	0,3 %
Beregnet årslønnsvekst (2018-2019)	**3,2 %**

Sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2019 til arbeidstakere omfattet av HTA kapittel 4

Det sentrale tillegget for kapittel 4, slik det framgår av tabellen nedenfor, legges i sin helhet på den enkeltes årslønn med virkning fra 1.5.2019. Også alle arbeidstakere som ligger over laveste utregnet årslønn og arbeidstakere med *mer enn* 16 års ansiennitet skal ha sentralt tillegg.

Stillingsgrupper		**Sentrale lønnstillegg – pr. 1.5.2019**						
		0 år	**2 år**	**4 år**	**6 år**	**8 år**	**10 år**	**16 år**
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 900
	Fagarbeider-stillinger/tilsv. fagarbeider-stillinger	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskole-utdanning	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000	13 000
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	14 000	14 000	14 000	14 000	14 000	14 000	14 000
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	15 000	15 000	15 000	15 500	15 500	16 500	17 000
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utd.	15 000	15 000	15 000	15 500	15 500	16 500	17 000
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	16 000	16 000	16 000	16 500	16 500	18 000	19 500
	Lektor med tilleggsutd.	17 000	17 000	17 000	17 500	17 500	19 000	20 000

Ved ansiennitetsopprykk på samme dato som virkningstidspunkt for sentralt tillegg, altså 1.5.2019, gis først sentralt tillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2019, deretter gis tillegg for ansiennitet. Se eksempel s. 6-7.

Sentralt lønnstillegg pr. 1.5.2019 til ledere, fagledere og arbeidsledere i HTA kapittel 4

Til ansatte i stillingskodene 7003, 7453, 7451, 7951 og 7954 gis et lønnstillegg på 3,0 % beregnet av den enkeltes grunnlønn pr. 30.4.2019. Disse er ikke innplassert i stillingsgruppe, og skal derfor ikke ha sentralt lønnstillegg slik det framgår av tabellen ovenfor.

Særskilt lønnstiltak pr. 1.7.2019

Garantilønna heves ut over det sentrale tillegget for arbeidstakere med 3- eller 4-årig universitets- og høgskoleutdanning i hhv. stillingsgruppene «Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning» og «Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning», samt for arbeidstakere med 10 og 16 års ansiennitet i stillingsgruppene «Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger» og «Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning».

Dette særskilte lønnstiltaket medfører at arbeidstakere som pr. 30.6.2019 har en grunnlønn som er lavere enn garantilønn pr. 1.7.2019, gis et ytterligere lønnstillegg *opp til*, men ikke over, nivåene i tabellen nedenfor.

Stillingsgrupper	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger						420 000	430 000
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning						440 000	450 000
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	410 000	420 000	430 000	440 000	450 000	500 000	505 000
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	450 000	460 000	470 000	480 000	500 000	520 000	530 000

For uttømmende oversikt over stillingskoder omfattet av dette særskilte lønnstiltaket, se vedlegg.

For stillingskoder hvor merknadene til disse åpner for ulik innplassering i ulike stillingsgrupper, jf. HTA vedlegg 1, vil det være kravene til kompetanse og at arbeidstaker faktisk har slik kompetanse som avgjør hvilken garantilønn pr. 1.7. som gjelder.

Ved ansiennitetsopprykk på samme dato som virkningstidspunkt for særskilt lønnstiltak, altså 1.7.2019, gis først særskilt lønnstiltak basert på ansiennitet pr. 30.6.2019, deretter gis tillegg for ansiennitet. Se eksempel s. 6-7.

Det er ikke sentralt avtalt at eventuelle «lokale lønnsstiger» og andre lokale ordninger skal reguleres opp med tilsvarende beløp som det særskilte lønnstiltaket.

Med grunnlønn menes arbeidstakers faktiske lønn, og inkluderer lokalt gitte tillegg som ikke kan bortfalle. Grunnlønn er det som er grunnlaget for utbetaling av overtid. Lokale tillegg, kompetansetillegg, rekrutteringstillegg o.l. er alle tillegg som i utgangspunktet er en del av grunnlønnen. Funksjonstillegg for undervisningspersonalet og variable tillegg inngår ikke i grunnlønnen.

Avhengig av hvordan lønnsnivået for stillingene omfattet av det særskilte lønnstiltaket er i den enkelte kommune, kan kostnadene ved årets lønnsoppgjør, med innretningen av det særskilte lønnstiltaket, variere fra kommune til kommune og fra fylkeskommune til fylkeskommune.

Ny tabell for garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet (se vedlegg) gjøres gjeldende først fra 1.7.2019. Det gjøres oppmerksom på at tabellen pr. 1.5.2018 gjelder fram til

1.7.2019, og at det er denne som brukes ved tillegg for ansiennitet fram til 1.7.2019. Se eksempler på s. 6-7. Arbeidstakere som har en lønn som utgjør en viss prosent av garantilønnstabellen (f.eks. unge arbeidstakere og lærlinger) vil derfor få automatisk lønnsendring med virkning fra 1.7.2019.

Særskilt om «sikringsbestemmelser»:
Det gjøres oppmerksom på at ledere *i kapittel 4* omfattet av HTA kap. 4 pkt. 4.0, innledende merknad nr. 5, og som etter årets oppgjør har en grunnlønn på samme nivå eller under arbeidstakere de er satt til å lede, vil ha tariffrettslig krav på å få løftet grunnlønnen med virkning fra 1.7.2019. Dette kan ikke avvente til lokale lønnsforhandlinger 2020.

Det samme gjelder pedagogiske ledere i stillingskode 7637, jf. merknad til stillingskoden i HTAs vedlegg 1. Pedagogisk leder i stillingskode 7637 skal lokalt avlønnes høyere enn grunnstillingen 6709 barnehagelærer. Dette betyr at de som er plassert i stillingskoden 7637 pedagogisk leder skal avlønnes høyere enn den garantilønn vedkommende hadde hatt krav på dersom vedkommende hadde vært innplassert i kode 6709 barnehagelærer. Det er arbeidsgiver som fastsetter størrelsen på lønnstillegget for pedagogisk leder («ped.ledertillegget»). Tillitsvalgte skal være informert om denne lønnsfastsettelsen for pedagogiske ledere i kommunen. KS ønsker ikke å legge føringer på beløpets størrelse. Dette vurderes og fastsettes lokalt.

Beregningseksempler:

Eksempel 1: Fagleder i stillingskode 7453.

Grunnlønn pr. 30.4.2019	530 000
Sentralt lønnstillegg på 3,0 % av grunnlønn pr. 30.4.2019	15 900
Ny grunnlønn pr. 1.5.2019	**545 900**

Eksempel 2: Sykepleier i stillingskode 7174 (stillingsgruppe «Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning»), med ansiennitet fra 1.1.2009

Grunnlønn pr. 30.4.2019	446 800
Sentralt lønnstillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2019	14 000
Ny grunnlønn pr. 1.5.2019	460 800
Særskilt lønnstiltak pr. 1.7.2019 (differanse mellom nytt laveste garantilønnsnivå iht. tabell pr. 1.7. og grunnlønn pr. 30.6)	39 200
Ny grunnlønn pr. 1.7.2019	**500 000**

Eksempel 3: Helsesøster i stillingskode 6185 (stillingsgruppe «Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning»), med ansiennitet fra 1.12.1999.

Grunnlønn pr. 30.4.2019	510 000
Sentralt lønnstillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2019	17 000
Ny grunnlønn pr. 1.5.2019	527 000
Særskilt lønnstiltak pr. 1.7.2019 (differanse mellom nytt laveste garantilønnsnivå iht. tabell pr. 1.7. og grunnlønn pr. 30.6)	3 000
Ny grunnlønn pr. 1.7.2019:	**530 000**

Eksempel 4: Barnehagelærer i stillingskode 6709 (stillingsgruppe «Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning»), med ansiennitet fra 1.5.2009

Grunnlønn pr. 30.4.2019	426 600
Sentralt lønnstillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2019	14 000
Ansiennitetsopprykk pr. 1.5 iht. tabell pr. 1.5.18 i HTA 2018-2020. Tillegg for ansiennitet:	20 200
Ny grunnlønn pr. 1.5.2019	460 800
Særskilt lønnstiltak pr. 1.7.2019 (differanse mellom nytt laveste garantilønnsnivå iht. tabell pr. 1.7. og grunnlønn pr. 30.6)	39 200
Ny grunnlønn pr. 1.7.2019:	**500 000**

Eksempel 5: Vernepleier i stillingskode 6455 (stillingsgruppe «Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning»), med ansiennitet fra 1.10.2003

Grunnlønn pr. 30.4.2019	490 000
Sentralt lønnstillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2019	14 000
Ny grunnlønn pr. 1.5.2019	504 000
Særskilt lønnstiltak pr. 1.7.2019 (differanse mellom nytt laveste garantilønnsnivå iht. tabell pr. 1.7. og grunnlønn pr. 30.6)	0
Ansiennitetsopprykk pr. 1.10.2019 iht. tabell pr. 1.7. Tillegg for ansiennitet:	5 000
Ny grunnlønn pr. 1.10.2019:	**509 000**

Eksempel 6: Fagarbeider i stillingskode 7175 tiltrådt stillingen 13.5.2019, med ansiennitet fra 1.6.2003:

Grunnlønn pr. 13.5.2019 iht. garantilønnstabellen pr. 1.5. i HTA 2018-2020	402 300
Ansiennitetsopprykk pr. 1.6. iht. tabell pr. 1.5.18 i HTA 2018-2020. Tillegg for ansiennitet:	6 900
Ny grunnlønn pr. 1.6.2019	409 200
Særskilt lønnstiltak pr.1.7.2019 (differanse mellom nytt laveste garantilønnsnivå iht. tabell pr. 1.7. og grunnlønn pr. 30.6)	20 800
Ny grunnlønn pr. 1.7.2019:	**430 000**

Eksempel 7: Sosionom i stillingskode 7534 (stillingsgruppe «Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning»), med ansiennitet fra 1.7.2015

Grunnlønn pr. 30.4.2019	400 000
Sentralt lønnstillegg basert på ansiennitet pr. 30.4.2019	14 000
Ny grunnlønn pr. 1.5.2019	414 000
Ansiennitetsopprykk pr. 1.7.2019 iht. tabell pr. 1.7. Tillegg for ansiennitet:	10 000
Særskilt lønnstiltak pr. 1.7.2019	6 000
Ny grunnlønn pr. 1.7.2019:	**430 000**

ANDRE LØNNSREGULERINGER:

Avlønning av alderspensjonister, jf. HTA kapittel 1 pkt. 12.5
Med virkning fra 1.5.2019 er timelønnen økt til kr. 207,-.

Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, jf. HTA kap. 3.5
Minimumsavlønning av hoved-/fellestillitsvalgt med hel permisjon i henhold til Hovedavtalen del B § 3.3 bokstav c) heves til kr. 443 500 med virkning fra 1.5.2019.

SGS 2020 PENSJONSORDNINGER

Partene har opprettet ny sentral generell særavtale om pensjonsordninger (SGS 2020 Pensjonsordninger), som skal gjelde fra 1.1.2020. Opprettelse av SGS 2020 medfører at hovedtariffavtalen kapittel 2 og vedlegg 4 og 5 bortfaller fra samme tidspunkt, og at enkelte andre bestemmelser i HTA endres. Det vil bli utarbeidet et eget rundskriv om SGS 2020 Pensjonsordninger i løpet av høsten.

DEL II – Lokale lønnsforhandlinger

Det er avtalt at av disponible midler ved hovedtariffoppgjøret i 2020, avsettes om lag 1/3 til lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 4, pkt. 4.2.1. Virkningstidspunkt og sentrale føringer avtales endelig under forhandlingene i 2020.

Det kan ha oppstått utilsiktede lønnsskjevheter lokalt som følge av særskilt lønnstiltak pr. 1.7.2019. Det kan være hensiktsmessig for kommuner og fylkeskommuner å gjennomgå lokale lønnsrelasjoner i forkant av lokale lønnsforhandlinger 2020, og drøfte dette i lønnspolitisk drøftingsmøte. Vi viser ellers til hovedtariffavtalens vedlegg 3 for gjennomføring av lønnspolitisk drøftingsmøte, og for gjennomføring av forhandlingene etter kapittel 4 pkt. 4.2.1.

Alle kommuner og fylkeskommuner kan bestille en statistikkpakke laget på bakgrunn av data fra PAI-registeret, som bl.a. inneholder informasjon om lønn, lønnsutvikling, forskjeller mellom kjønn o.l. For flere opplysninger, se www.ks.no/statistikkpakken.

Vi minner også om den nye drøftingsbestemmelsen som kom inn i pkt. 3.2 i HTA – Lokal lønnspolitikk:

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutterings-situasjonen og om framtidig kompetansebehov/ kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.

Lokale forhandlinger etter HTA kap. 3.4 og kap. 5
Lokale forhandlinger etter HTA kap. 3.4 og kap. 5 bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1. mai og 1. oktober hvert år. Virkningsdato er 1. mai, med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting.

I henhold til HTA 3.4.0, pkt. 4 og kap. 5.1, 2. ledd gjennomføres forhandlingene innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen/fylkeskommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariff-områder.

På KS' nettsider er det utarbeidet beregningsmodeller som kan brukes som et hjelpemiddel ved forhandlinger etter HTA kap. 3.4 og kap. 5. I tillegg kan kommuner og fylkeskommuner bestille egne beregninger knyttet til overheng og glidning for kap. 3.4 og kap. 5 ved å benytte bestillingsskjemaet på www.ks.no/nokkeltall, alternativt ved henvendelse til PAI-avdelingen ved gunnar.owren@ks.no.

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Kjersti Myklebust
spesialrådgiver

Vedlegg: Vedlegg 1 fra protokoll fra mellomoppgjøret 2019

VEDLEGG 1

Det særskilte lønnstiltaket pr. 1.7.2019 gjelder for følgende arbeidstakergrupper:

Arbeidstakere med 3- eller 4-årig universitets- og høgskoleutdanning i hhv. stillingsgruppene *«Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning»* og *«Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning»* i følgende stillingskoder:

Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning:		**Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning:**	
6709	barnehagelærer	7962	adjunkt
6508	barnevernspedagog	7495	distriktsmusiker
7026	bibliotekar	6185	helsesøster
7495	distriktsmusiker	7592	klinisk barnevernspedagog
6517	ergoterapeut	7619	klinisk sosionom
7066	fysioterapeut	7714	klinisk spesialist i sykepleie
6559	konsulent	7713	klinisk vernepleier
7715	kostøkonom	6814	musikk- og kulturskolelærer
7961	lærer	7249	pedagogisk-psykologisk rådgiver
6675	miljøterapeut	7617	spesialfysioterapeut
6684	miljøveileder/-konsulent	7522	spesialpedagog
6814	musikk- og kulturskolelærer	7523	spesialsykepleier
7637	pedagogisk leder	7710	tverrfaglig spesialutdanning med høgskole
7249	pedagogisk-psykologisk rådgiver		
7531	saksbehandler		
7168	sosialkurator		
7534	sosionom		
7174	sykepleier		
7175	tannpleier		
6455	vernepleier		

Arbeidstakere med 10 og 16 års ansiennitet i stillingsgruppene *«Fagarbeiderstilling/tilsv. fagarbeiderstilling»* og *«Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning»* i følgende stillingskoder:

Fagarbeiderstilling/tilsv. fagarb.stilling:		**Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutd.:**	
7024	barnepleier	7718	fagarbeider med fagskoleutdanning
7237	brannkonstabel	7719	fagarbeider med fagskoleutdanning (med særaldersgrense)
7517	fagarbeider		
6986	fagarbeider (med særaldersgrense)		
7716	fagarbeider med spesialutdanning		
6910	fotterapeut		
7520	førstesekretær		
7199	helsesekretær		
7076	hjelpepleier/helsefagarbeider		
6559	konsulent		
7960	lærer uten godkjent utdanning		
6684	miljøveileder/-konsulent		
6863	sekretær		
7249	pedagogisk-psykologisk rådgiver		
7681	spesialhjelpepleier		
7100	tannhelsesekretær		

Indre Fosen, 28.11.2019

Til

Administrasjonsutvalget i Indre Fosen kommune.

Klage etter drøftingsmøte ang virkningene av særskilte lønnstiltak pr 01.07.2019.

Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Delta og Sykelpleierforbundet ba 05.11.2019 om drøftinger ang virkningene av særskilte lønnstiltak pr 01.07.2019. Drøftinger ble gjennomført 18.11.2019.

Organisasjonenes krav var at lønnstillegg gitt i lokale forhandlinger på bakgrunn av kompetanse, som for eksempel Demensomsorgens ABC, fagskole, studiepoeng fra høgskole og annet, måtte komme i tillegg til ny garantilønn pr. 01.07.2019.

I drøftingene ble dette avvist av arbeidsgiver.

Det er to grunner til dette kravet fra organisasjonene:

1. Hvis ikke disse tilleggene kommer i på toppen av garantilønn pr. 01.07.19, vil det slå urettferdig ut om en sammenligner de som har tatt tilleggsutdanning før 01.07. og de som tar samme utdanning etter 01.07.
2. Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune slår fast at dette skal være kronetillegg på årslønn.

Organisasjonenes argumenter:

1. **<u>Uheldig og urettferdig virkning:</u>**
   Eksempel for ansatt med 3-årig høgskole- eller universitetsutdanning, 10 års ansiennitet:

Har fra før tillegg for 30 stp tilleggsutdanning:	kr. 13.500,-
Garantilønn pr. 01.05:	kr. 460.800,-
Samlet lønn pr. 01.05:	kr. 474.300,-
Garantilønn pr. 01.07. (og lønn pr 01.01.20)	**kr. 500.000,-**

Fullfører 30 stp tilleggsutdanning høsten 2019:	
Garantilønn pr. 01.07. (og lønn pr 01.01.20)	kr. 500.000,-
Tillegg for 30 stp tilleggsutdanning:	kr. 13.500,-
Lønn pr. 01.01.20:	**kr. 513.500,-**

   Dette fører til at to ansatte med samme kompetanse og ansiennitet har ulik lønn, og det oppleves som svært urettferdig.

2. **<u>Lønnspolitiske retningslinjer:</u>**
   Pkt 4.2.1. i Lønnspolitiske retningslinjer vedtatt i Administrasjonsutvalget 08.05.2018 slår fast at slikt tillegg skal gis som kronetillegg på årslønn.
   Organisasjonene hevder at dette sikrer at tillegg gitt etter disse retningslinjer skal komme på toppen av den lønn den enkelte ellers ville hatt, uavhengig av hva som skjer i sentrale forhandlinger. Dette var en forutsetning da retningslinjene ble vedtatt.

På denne bakgrunn ber arbeidstakerorganisasjonene Administrasjonsutvalget behandle dette som en klagesak etter drøftingen som ble gjennomført 18.11.2019.

På vegne av:

Flere arbeidstakerorganisasjoner i Indre Fosen:

Fagforbundet Utdanningsforbundet Sykelpleierforbundet Delta

Med hilsen,

Per Røset,

Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet Indre Fosen.

Vedlegg: Saksfremlegg og utdrag, Lønnspolitiske retningslinjer.

Indre Fosen kommune

Vår referanse: 2019/8383
Dato: 19.02.2020
Org: 944305483

UTDANNINGSFORBUNDET INDRE
FOSEN
Håggåveien 3
7120 LEKSVIK

Tilbakemelding på klage etter drøftinger om særskilte lønnstiltak

Først vil jeg beklage at jeg ikke har gitt tilbakemelding på denne klagen før nå.

For å være sikker på at vi behandler denne saken i henhold til den nye kommuneloven, som i vår kommune trådte i kraft 3.10.2019, ba vi om en vurdering fra KS.

KS sin tilbakemelding er at saker som gjelder forståelsen av et lønnsoppgjør er en del av det løpende personalansvaret. Jf. §13-1 i den nye kommuneloven er det kommunedirektøren som skal ta avgjørelser i saker som dette. I §13-4 andre ledd står det omtalt at representanter for de ansatte har ikke rett til å delta i behandlingen av saker som gjelder arbeidsgivers forberedelser av forhandlinger med arbeidstakere, arbeidskonflikter, rettstvister med arbeidstakerorganisasjoner eller oppsigelse av tariffavtaler.

KS er klar på at det er arbeidsgiver som tolker reglementet i kommunen og at lønnspolitiske retningslinjer er et styringsdokument som ikke er bindende på samme måte som en tariffavtale.

På bakgrunn av at det er i strid med kommuneloven å behandle denne klagen i administrasjonsutvalget, avvises klagen.

Vi står fast på vår tolkning av ordningen med kronetillegg på årslønn etter fullført formell kompetanseheving i lønnspolitiske retningslinjer. Og mener det ikke er grunnlag for å etablere et prinsipp om at lokale lønnstillegg skal komme i tillegg til sentrale lønnsoppgjør.

Det sentrale oppgjøret i 2019 er et resultat hovedorganisasjonene har vært med på å bestemme og det har ikke vært noe tvil om hvordan oppgjøret skal forstås. En tredjedel av potten for 2020 er satt av til lokale forhandlinger, blant annet for å rette opp eventuelle lokale skjevheter etter det sentrale oppgjøret i 2019.

Med hilsen
Ola Andreas Stavne
personal- og kommunikasjonssjef
ola.andreas.stavne@indrefosen.kommune.no
Tlf: 90014887

Dokumentet er elektronisk og har ingen fysisk signatur.

Hvis du ønsker å svare på dette brevet, send inn sikkert via dette skjemaet
https://svarut.ks.no/edialog/mottaker/944305483
Oppgi gjerne dette saksnummeret i skjemaet: 2019/8383

Du kan også kontakte oss per post til:
Indre Fosen kommune
Rådhusveien 13, 7100 RISSA
Sentralbord: 74 85 51 00

Intern kopi:

Vigdis Bolås

Merethe Kopreitan Dahl

Indre Fosen kommune

Drøftingssak

Saksnr	*Utvalg*	*Møtedato*
4/20	Administrasjonsutvalget	25.05.2020

Saksbehandler: Merethe Kopreitan Dahl
Arkivsak: 2020/3382
Dato: 18.05.2020

Drøfting - Etiske retningslinjer for Indre Fosen kommune

Drøftingstema:

Revidering av etiske retningslinjer for Indre Fosen kommune

Bakgrunn:

Med bakgrunn i interpellasjon framlagt av Kommunelista ved kommunestyremøte 14.05.20. tas de etiske retningslinjene for Indre Fosen kommune opp til drøfting.

Vedlegg:

1 Etiske retningslinjer for Indre Fosen kommune

Indre Fosen kommune

Etiske retningslinjer for Indre Fosen kommune

Vedtatt i kommunestyret 11.12.2018

Folkevalgte og ansatte blir daglig utfordret til å ta stilling til etiske dilemmaer. Disse retningslinjene skal bevisstgjøre og oppfordre til etisk refleksjon blant folkevalgte og ansatte i Indre Fosen kommune. Som forvalter av samfunnets fellesgoder, samt ved utøvelse av makt og myndighet, stilles det spesielt høye krav til folkevalgte og ansatte.

Retningslinjene skal brukes til å reflektere over hvordan etikken treffer hver og en av oss, og hvordan den skal påvirke valg, atferd og vår profesjonskultur i alt vi gjør.

Disse retningslinjer skal legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard.

Alle ledere i Indre Fosen kommune har gjennom ord og handlinger stor innflytelse på kulturen og normene for adferd i organisasjonen. Det er lederne sitt ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent for alle ansatte og at det blir gjennomført etisk refleksjon.

1. Generelt

Folkevalgte og ansatte i Indre Fosen kommune skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdigrunnlag og politiske vedtak. Vi opptrer på en måte som gir tillit i befolkningen og som ikke skader kommunens omdømme. Vi er redelige, ærlige og åpne i enhver sammenheng.

2. I møte med andre og hverandre

Vår atferd og holdninger danner grunnlaget for innbyggernes tillit til kommunen.

Vi behandler brukere, kolleger og andre vi kommer i kontakt med gjennom arbeid eller arbeidsrelaterte aktiviteter, med høflighet og respekt. Vi er åpne og tydelige, samt bidrar til gode løsninger. Vi opptrer på en måte som ikke krenker menneskeverdet og tar aktivt avstand fra enhver uetisk praksis.

Vi lytter til innbyggernes interesser og sikrer likebehandling.

Vi opptrer med et godt skjønn i sosiale medier, jf. retningslinjer og rutiner for bruk av sosiale medier i Indre Fosen kommune.

Når vi er usikre på hva som er riktig å gjøre, vil vi rådføre oss med kolleger eller nærmeste leder. Nye og vanskelige situasjoner kan oppstå uten forvarsel, og det er verken ønskelig eller mulig å ha regler som dekker alle eventualiteter. Som medarbeider og politiker vil vi utvikle skjønn og ta selvstendig ansvar for at vi handler på en riktig og god måte.

3. Åpenhet

Vi bidrar til at Indre Fosen kommune er en åpen organisasjon. I en åpen organisasjon er offentlighet og ytringsfrihet viktige prinsipper for å sikre innsyn og kontroll med kommunens virksomhet. Vi bidrar til at kommunen i enhver sak vurderer offentlighet, ut over det som følger av lover og regler, jf. § 11 om merinnsyn i Offentlighetsloven.

4. Habilitet

Kommunens folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser. Dette gjelder også forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsbestemmelsene i lovgivningen (se kapittel II i Forvaltningsloven og § 40 pkt. 3 i Kommuneloven).

Dersom spesielle personlige interesser likevel kan påvirke avgjørelsen i en sak du har faglig ansvar for, eller for øvrig deltar i saksbehandlingen eller forberedende saksbehandling i, skal du ta dette opp med overordnet.

Folkevalgte og ansatte oppfordres til å registrere opplysninger om styreverv/ økonomiske interesser i Styrevervregisteret.

Rådmannens ledergruppe bør ikke delta aktivt i partipolitisk virksomhet.

I de tilfeller hvor rådmannen selv er inhabil fattes alle beslutninger og vedtak i saken av det nærmeste kompetente politiske organet. Ordføreren må i slike tilfeller vurdere om sakens art tilsier at saksforberedelse bør foretas av en annen kommune.

Hvis spesiallovgivningen tillegger vedtakskompetansen til en bestemt stilling, og personen som innehar denne stillingen er inhabil, oppnevner rådmannen en kompetent stedfortreder for denne personen.

5. Forvaltning av samfunnets fellesmidler

Vi forvalter fellesskapets midler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Kommunens ressurser ivaretas på den mest hensiktsmessige og rasjonelle måte.

Vi skal ikke bruke kommunes eiendeler privat eller tilegne oss personlige fordeler av kommunens ressurser.

6. Integritet og omdømme

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den kan påvirke beslutningsprosesser eller kan gi andre saklig grunn til å tro det.

Ansattes reise-, opphold og kurskostnader i faglig sammenheng kan bare dekkes av kommunen selv, en annen kommune, staten, KS, fagforening o.l. Reiser og opphold skal i alle tilfeller avklares med nærmeste overordnede i forkant.

Folkevalgte orienterer ordfører rutinemessig i forkant om reiser som dekkes av andre enn kommunen, en annen kommune, staten, KS, eget politiske parti o.l. Unntatt fra dette er kostnadsdekning i forbindelse med oppdrag som naturlig følger av vervet. Ordføreren orienterer formannskapet om slike saker. Folkevalgte som er i tvil om reiseutgiftene kan dekkes av andre kan få saken fremlagt for formannskapet for beslutning.

Ordfører og rådmann kan beslutte unntak fra hovedregelen for eget vedkommende, men skal da i etterkant orientere formannskapet om dette.

Folkevalgte og ansatte skal ikke akseptere fritidsreiser betalt av bedrifter, organisasjoner o.l. som han/hun på vegne av kommunen har kontakt med.

7. Bekjempelse og forebygging av korrupsjon

Gaver kan bevisst eller ubevisst skape en form for lojalitet, uansett størrelse. Vi unngår personlige fordeler som kan påvirke saksforberedelser eller vedtak eller utøvelse av tjenester, eller kan gi andre saklig grunn til å tro dette. Dette gjelder alle typer fordeler som gaver, personlige rabatter og lignende. Dette gjelder likevel ikke oppmerksomhet i form av konfekt, blomster o.l.

Ved tilbud om gaver som har et omfang som går ut over kommunens retningslinjer, skal nærmeste overordnet kontaktes. Slike gaver returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette. Kopi av returbrevet sendes Kommunerevisjonen.

I alle typer kontakt og nettverksbygging er vi bevisst på grensen mot kameraderi, smøring og korrupsjon og beveger oss ikke mot denne grensen. Det er derfor viktig å ha et avklart forhold til hva som menes med å ha ”gode relasjoner” til leverandører, forretningspartnere og beslutningstakere.

Se Kommunal- og moderniseringsdepartementet sin veileder om gaver i tjenesten for utdypende lesning: https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Veileder-om-gaver-i-tjenesten/id757296/sec2

8. Reklame

Kommunen som organisasjon, folkevalgte eller ansatte deltar ikke i reklameøyemed for leverandører som har levert produkter eller tjenester til kommunen.

9. Lobbyvirksomhet

Folkevalgte, herunder også varamedlemmer, oppfordres til å ikke drive lobbyvirksomhet mot folkevalgte organer i saker hvor de har en økonomisk og/eller personlig interesse.
Folkevalgte bør heller ikke utføre betalte oppdrag med hensikt å påvirke andre folkevalgte.