

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Teams
Møtedato: 24.08.2020
Tid: 13:00 – 15:00

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

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Bjørnar Buhaug	LEDER	IF-SP
Trude Randa	NESTL	IF-KL
Knut Ola Vang	MEDL	IF-AP
Elin Kvidal	MEDL	
Per Røset	MEDL	

Observatører med møte- og talerett som blir innkalt:

Navn	Funksjon	Representerer
Marit Kvarmesbakk	Ansattrepresentant	YS
Sissel Grimsrud	Ansattrepresentant	Akademikerne

Orienteringssaker:

- Status Covid-19
- Status sykefravær

Saksnr	Sakstittel	Lukket
PS 4/20	Forskrift om folkevalgtes godtgjøring og velferdsgoder i Indre Fosen kommune	
PS 5/20	Klage på lønnspolitiske retningslinjer	

Saksframlegg

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
4/20	Administrasjonsutvalget	24.08.2020

Saksbehandler: Merethe Kopreitan Dahl

Arkivsak: 2020/5544

Dato: 18.08.2020

Forskrift om folkevalgtes godtgjøring og velferdsgoder i Indre Fosen kommune

Forslag til vedtak:

1. Forskriften sendes over til kommunestyret for behandling før den legges ut på høring.

Oppsummering:

Den 5.11.2020 ble det i sak PS 104/2019 vedtatt revidering av reglement for godtgjøring og utgiftsdekning for folkevalgte i Indre Fosen. Godtgjøringene for inneværende kommunestyreperiode ble vedtatt som et reglement, og ikke som en forskrift slik det skulle vært. Ny kommunelov som trådte i kraft høsten 2019, krever at kommunestyret eller fylkestinget skal gi forskrift om folkevalgtes rett til dekning av utgifter og økonomisk tap (§ 8-3), arbeidsgodtgjøring (§ 8-4), ettergodtgjøring (§ 8-6) og permisjoner (§ 8-10).

Formålet med saken er å få nåværende godtgjøringsregler over i forskrifts form. Saken handler ikke om godtgjøringens nivå, og det forslås ingen realitetsendringer.

Saksutredning

Forslag til forskrift er utarbeidet i henhold til Kommunal- og moderniseringsdepartementets brev og hjelpedokument dat. 04.12.2019, jf. vedlegg 2 og 3, og ny kommunelov kap. 8, Rettigheter og plikter for folkevalgte. Forslaget utgjør i hovedsak kap. 10 i nåværende folkevalgtreglement, men det er laget nye paragrafer om formål, virkeområde og permisjoner for folkevalgte som har vervet som hovedbeskjeftigelse. Teksten i paragrafene i nåværende godtgjøringsreglement er endret noe, bl.a. i forhold til formkravene til forskrifter. I tillegg er medlemmer av medvirkningsrådene (eldrerådet, kommunalt samarbeidsråd for personer med funksjonsnedsettelse og ungdomsrådet), som etter ny kommunelov regnes som folkevalgte på lik linje med andre som sitter i politiske organer, tatt med i forslaget § 4. I kommuneloven § 8-3 tredje ledd kreves det at kommunestyret gir forskrift om erstatning for tap av inntekt, både for dokumenterte og ikke-dokumenterte tap. Dette er derfor tatt med i forslag til forskrift § 5 første ledd der det foreslås å bruke prosentsats av beregningsgrunnlaget for dekning av tap av inntekt inntil et visst beløp pr. dag, for dokumenterte og ikke-dokumenterte tap. Det nye lovkravet om forskrift medfører at forslaget må sendes på høring i tråd med reglene i forvaltningsloven § 37. Det betyr at forslaget skal

sendes til de forskriften skal gjelde for eller hvis interesse særlig berøres, og at disse gis anledning til å uttale seg før forskriften blir utferdiget, endret eller opphevet. Så langt det trengs for å få saken allsidig opplyst, skal uttalelse også søkes innhentet fra andre. Forvaltningsorganet bestemmer på hvilken måte forhåndsvarslingen skal foregå og kan sette frist for å gi uttalelse. (Forvaltningsloven i kommunene, veiledning og kommentarer, kap. VII Om forskrifter, s. 597).

Referanser i saken:

- Kommuneleken kap. 8, Rettigheter og plikter for folkevalgte
- Arbeidsmiljøloven kap. 12, Rett til permisjon
- Forvaltningsloven kap. 7, Om forskrifter

Vedlegg

- 1 Reglement for godtgjøring og utgiftsdekning for folkevalgte vedtatt 5.11.19
- 2 Forskrift om folkevalgtes godtgjøring og velferdsgoder i Indre Fosen kommune

Reglement for godtgjøring og utgiftsdekning for folkevalgte i Indre Fosen kommune

Vedtatt i fellesnemnda 11.05.2017 PS 26/17, revidert i kommunestyret 5.11.2019.

Godtgjøring og utgiftsdekning for folkevalgte er regulert av kapittel 8 i kommuneloven. Dette reglementet skal sikre at folkevalgte får en rimelig kompensasjon for sin arbeidsinnsats, erstatning for tapt arbeidsinntekt og dekking av utgifter.

Folkevalgte er etter kommunelovens § 5-1 medlemmer av kommunestyret og personer som et folkevalgt organ har valgt inn i et folkevalgt organ eller et annet kommunalt organ etter § 5-2.

1. Tapt arbeidsfortjeneste

Alle folkevalgte med verv i Indre Fosen kommune har krav på å få dekket tapt arbeidsinntekt. Dette gjelder i forbindelse med møter i folkevalgte organer, andre kommunale organer eller andre oppdrag som folkevalgt, jf. pkt. 4.4.1. Tapt arbeidsfortjeneste må kreves skriftlig.

1.1. Legitimerte tap

- 1.1.1. For folkevalgte som får tap i arbeidsinntekt på grunn av kommunale verv, dekker kommunen dette tapet på grunnlag av arbeidsattest fra arbeidsgiver. Denne skal omfatte trekk i lønn, tapte feriepenger og eventuelt tapt pensjonsgrunnlag. Øvre grense for krav per dag er inntil dagslønn for ordfører.
- 1.1.2. For lønnstakere kan det inngås avtale med arbeidsgiver til vedkommende om at den ansatte utbetales full lønn under deltakelse i folkevalgte møter, og at Indre Fosen kommune refunderer arbeidsgivers lønn- og sosiale utgifter direkte til arbeidsgiver etter samlet krav.
- 1.1.3. Folkevalgte som er ansatt i offentlig eller privat virksomhet og som ikke blir trukket i lønn for fravær ved ivaretagelse av kommunale verv, vil ikke få vederlag for tapt arbeidsinntekt.
- 1.1.4. Hvis andre enn folkevalgte ønskes til fellesmøter eller drøftinger i regi av kommunen, kan disse etter godkjenning av ordfører få refundert tapt arbeidsfortjeneste fullt ut etter regning.

1.2. Ulegitimerte tap

- 1.2.1. Hjemmearbeidene, studenter, frilansere og andre som har ulegitimert tap av inntekt pga. kommunale verv, kan etter skriftlig krav få godtgjort kr 155 per time, inntil kr 1 240 per møtedag uten dokumentasjon.
- 1.2.2. Yrkesaktive som er selvstendig næringsdrivende eller ansatt i bedrifter hvor de er medeier, styremedlem eller daglig leder, og som ikke kan dokumentere direkte tapt arbeidsfortjeneste kan etter skriftlig krav få godtgjort kr 275 per time, inntil kr 2 200 per møtedag uten dokumentasjon.

2. Vederlag til utgifter til omsorgsarbeid

Folkevalgt som har omsorg for barn, syke, eldre og funksjonshemmede, får etter regning dekt utgifter til tilsyn og pleie.

3. Reiseutgifter

Godtgjøring utbetales etter den til enhver tid gjeldende reiseregulativ for fast ansatte i kommunen. Reisene må være mest mulig samordnet, både av økonomiske og miljømessige hensyn.

Krav om dekking av reiseutgifter skal leveres etter hvert møte, og senest innen tre måneder.

Kommunen dekker reiseregninger på inntil kr 2 000 per møte. Folkevalgte som på grunn av studier, arbeid eller andre årsaker har midlertidig bosted i en annen kommune, har anledning til å inngå egen avtale med kommunedirektøren for å få dekt reiseregninger som overstiger kr 2 000 per møte.

4. Godtgjøring til folkevalgte

Godtgjøring til folkevalgte skal fastsettes ut i fra den arbeidsbelastning en antar vervet medfører, uavhengig av viktigheten av de enkelte verv.

4.1. Ordfører

Ordføreren frikjøpes i 100 prosent stilling. Som godtgjøring utbetales lønn tilsvarende 100 prosent av stortingsrepresentantens grunnlønn. Ordføreren gis verken fast- eller møtegodtgjøring som leder eller medlem av folkevalgte organer eller andre kommunale organer. Ordfører tilknyttes egen pensjonsordning for folkevalgte.

4.2. Varaordfører

Varaordfører blir frikjøpt i inntil 50 prosent stilling. Som godtgjøring blir det utbetalt lønn tilsvarende 90 prosent av ordfører sin grunnlønn. Varaordføreren gis verken fast- eller møtegodtgjøring som leder eller medlem av folkevalgte organer eller andre kommunale organer. Tapt arbeidsfortjeneste dekkes etter gjeldene satser dersom samlet arbeidsfravær overstiger 50 prosent stilling per år. Ved ordførers fravær i forbindelse med ferieavvikling, skal varaordfører ikke tiltrå i høyere stillingsprosent. Ved behov kan det likevel gjøres unntak av denne bestemmelsen. Behov vurderes fortløpende av ordfører og/eller Formannskapet.

4.3. Faste godtgjøringer

- 4.3.1. Formannskapets medlemmer mottar årlig fast godtgjøring på 2,7 prosent av ordførers godtgjøring.
- 4.3.2. Ledere av arealutvalget, helse- og omsorgsutvalget, kontrollutvalget, kulturutvalget og oppvekstutvalget mottar årlig en fast godtgjøring på 2,7 prosent av ordførers godtgjøring.

Fravær med mer enn $\frac{1}{4}$ av møtene fører til 25 prosent reduksjon i den faste godtgjøringen.

4.4. Møtegodtgjøring

- 4.4.1. Godtgjøringen for møter i formannskap, utvalg og råd valgt etter kommuneloven settes til 1 ‰ av ordførers godtgjøring. Dette gjelder også arbeidsutvalg, ad hoc-komiteer og møter hvor folkevalgte deltar på vegne eller i regi av Indre Fosen kommune. Slik deltakelse skal på forhånd godkjennes av ordfører.
- 4.4.2. Godtgjøring for møter i kommunestyret settes til 1,5 ‰ av ordførers godtgjøring per møte.
- 4.4.3. Møteledere i andre kommunale organer oppnevnt av kommunestyret, som ikke mottar fast godtgjøring, gis et tillegg på kr. 300,- per møte.
- Dette gjelder også for nestledere eller setteledere i møter hvor disse fungerer som ledere.
- 4.4.4. Medlemmene i ungdomsrådet gis en møtegodtgjørelse på kr 200 per gjennomført møte, for inntil åtte møter per kalenderår.
- 4.4.5. Der flere møter faller på samme dag, utbetales godtgjøring kun for ett møte. Godtgjøringens størrelse bestemmes av det møtet som gir den høyeste sats/godtgjøring.

For møter med en varighet på inntil to timer blir det utbetalt halv møtesats.

4.5. Godtgjøring for bruk av egen pc eller eget nettbrett

Indre Fosen kommune har en klar målsetting om å være mest mulig papirløs.

Faste medlemmer i kommunestyret, med unntak av ordfører og varaordfører og andre som får tildelt kommunal pc/nettbrett, gis dekning av utgifter til dette med inntil kr. 5 000 per valgperiode. Det forutsettes at man leverer kvittering, og at man ikke får saksdokumentene på papir.

Varamedlemmer mottar denne godtgjøringen etter følgende fordeling:

- Partigruppe på 1-4 representanter i kommunestyret: 1. vara
- Partigruppe på 5-9 representanter i kommunestyret: 1. og 2. vara
- Partigruppe på 10 eller flere representanter i kommunestyret: 1., 2. og 3. vara

4.6. Gruppeledere i kommunestyret

Gruppeledere fra partigrupperinger i kommunestyret gis en årlig fast godtgjøring på kr 3 000 med kr 275 i tillegg per fast medlem i kommunestyret.

5. Pensjon, sykelønn og feriepenger

5.1. Pensjon

Folkevalgte som mottar godtgjøring beregnet ut fra minst 20 prosent stilling blir innmeldt i kommunens pensjonsordning for folkevalgte.

5.2. Rett til sykepenger

Ordfører og varaordfører har samme rett til sykepenger som ansatte i kommunen.

For folkevalgte omfatta av pkt. 6.1 vil det ved fravær grunnet sykdom meldt i samsvar med NAV sine regler for sykelønn, ikke foretas reduksjon i de faste godtgjøringene.

5.3. Feriepenger

Folkevalgte omfattes ikke av ferieloven, men årlig fritid beregnes tilsvarende ferielovens bestemmelser. For slik fritid utbetales ordinær månedslønn.

For å kompensere tapet av et beløp tilsvarende feriegodtgjøring året etter fratreden for folkevalgte i 60 prosent stilling eller mer, utbetales ved fratreden en ekstra månedslønn.

6. Utbetaling av godtgjøring og erstatning

6.1. Utbetaling av fast godtgjøring og tapt arbeidsinntekt

Folkevalgte som godtgjøres på hel- og deltid får årlig fast godtgjøring utbetalt som 12 like store deler. Andre som har fast godtgjøring, får utbetalt godtgjøringen etterskuddsvis 2 ganger per år.

6.2. Utbetaling av møtegodtgjøring

Møtegodtgjøringer blir i hovedsak utbetalt i påfølgende måned. I møter hvor det ikke er kommunal sekretær tilstede, har møteleder ansvar for å innrapportere møtedeltakelse. Ved andre representasjonsoppdrag som utløser krav om møtegodtgjøring må hver enkelt selv innrapportere dette til kommuneadministrasjonen. Krav må sendes inn fortløpende og senest innen tre måneder.

6.3. Utbetaling av erstatning for tapt arbeidsinntekt

Som hovedregel skal kravet leveres etter hvert møte, og senest innen tre måneder.

7. Ettergodtgjøring

Ved valgperiodens utløp gis etter søknad ettergodtgjøring i inntil tre måneder for folkevalgte i verv på 60 prosent eller mer.

Ettergodtgjøring opphører det tidspunkt vedkommende trer inn i lønnet arbeid. Ved overgang til deltidsstilling reduseres ettergodtgjøringen tilsvarende stillingsprosenten i ny stilling.

Ordningen med en måneds ettergodtgjøring som kompensasjon for tapte feriepenger kommer i tillegg.

8. Tilskudd til politiske partier

Politiske partier og grupperinger som er representert i kommunestyret i valgperioden får følgende tilskudd per år i perioden 2019-2023:

- Grunnbeløp kr 3 565
- Tillegg per faste kommunestyremedlem kr 1 280

Politiske ungdomspartier som leverer årsmøteprotokoll får kr 2 000,- i årlig tilskudd.

9. Regulering av satser

Der det ikke er beskrevet noe annet gjelder satsene i dette reglementet fra og med 5.11.2019.

Ordførerens godtgjøring, og følgelig kommunens satser for møtegodtgjøringer, blir regulert fortløpende etter stortingsrepresentantenes grunnlønn. Andre timesatser og godtgjøringer ligger fast for hele perioden. Avtroppende kommunestyre har ansvar for at dette reglementet blir revidert på slutten av hver valgperiode og i god tid før nytt kommunestyre blir konstituert.

10. Fortolkninger og lignende

Reglement for godtgjøring til folkevalgte administreres av kommunedirektøren.

Hvis det oppstår uklarheter om tolkning av bestemmelsene i dette reglement legges saken fram for formannskapet.

Formannskapet gis fullmakt til å avgjøre tvilsspørsmål omkring dette reglementet. Saker om tolkning kan av folkevalgte påklages til kommunestyret.

Forskrift om folkevalgtes godtgjøring og velferdsgoder, Indre Fosen kommune, Trøndelag

Hjemmel: Fastsett av Indre Fosen kommunestyre (dato og år) med hjemmel i [lov 22. juni 2018 nr. 83](#) om kommuner og fylkeskommuner (kommuneloven) § 8-3, § 8-4, § 8-5 og § 8-6.

§ 1. Generelle bestemmelser

§ 1-1. Formål og virkeområder

Forskriftens formål er å regulere rettigheter og plikter etter kommuneloven kapittel 8 for folkevalgte i Indre Fosen kommune.

§1-2. Folkevalgtes rett og plikt til å delta i møte

Medlemmene i kommunens folkevalgte organ plikter å delta i organets møter hvis de ikke har gyldig forfall. Gyldig forfall er sykdom eller andre hindringer som gjør det uforholdsmessig vanskelig å møte.

Melding om forfall skal gis til organets leder eller organets sekretær i kommunens administrasjon.

§ 2. Folkevalgtes rett til godtgjøring

§ 2.1 Møtegodtgjøring

Alle folkevalgte i kommunen, har krav på godtgjøring for sitt arbeid. Møtegodtgjøring er en kompensasjon for møtevirksomhet og forberedelser til møter. Godtgjøringen fastsettes ut ifra den arbeidsbelastning en antar vervet medfører, uavhengig av viktigheten av de enkelte verv.

Folkevalgte er etter kommunelovens § 5-1 medlemmer av kommunestyret og personer som et folkevalgt organ har valgt inn i et folkevalgt organ eller et annet kommunalt organ etter § 5-2.

§ 2-2. Frikjøp som møtegodtgjøring

Ordfører og varaordfører frikjøpes fra ordinært arbeid, og mottar en fast godtgjøring i stedet for arbeidsgodtgjøring etter kommuneloven § 8-4 samt dekning av tapt inntekt etter kommuneloven § 8-3.

Folkevalgte som frikjøpes har ikke krav på arbeidsgodtgjøring og dekning av tapt i inntekt, utover den faste godtgjøringen.

§ 2-3. Ordfører

Ordføreren frikjøpes i 100 prosent stilling.

Som godtgjøring utbetales lønn tilsvarende 100 prosent av stortingsrepresentantens grunnlønn.

Ordfører tilknyttes egen pensjonsordning for folkevalgte.

§ 2-4. Varaordfører

Varaordfører frikjøpes i inntil 50 prosent stilling.

Som godtgjøring blir det utbetalt lønn tilsvarende 90 prosent av ordførers grunnlønn.

Varaordføreren gis verken fast- eller møtegodtgjøring som leder eller medlem av folkevalgte organer eller andre kommunale organer. Tapt arbeidsfortjeneste dekkes etter gjeldene satser dersom samlet arbeidsfravær overstiger 50 prosent stilling per år. Ved ordførers fravær i forbindelse med ferieavvikling, skal varaordfører ikke tiltrå i høyere stillingsprosent. Ved behov kan det likevel gjøres unntak fra denne bestemmelsen. Behov vurderes fortløpende av ordfører og/eller formannskapet.

§ 3. Satser godtgjøring, reduksjon mv.

Ordførers godtgjøring, og følgelig kommunens satser for møtegodtgjøringer, blir regulert fortløpende etter stortingsrepresentantenes grunnlønn. Andre timesatser og godtgjøringer ligger fast for hele perioden.

§ 3-1. Faste godtgjøringer

- a) Formannskapets medlemmer mottar årlig fast godtgjøring på 2,7 prosent av ordførers godtgjøring.
- b) Ledere av arealutvalget, helse- og omsorgsutvalget, kontrollutvalget, kulturutvalget og oppvekstutvalget mottar årlig en fast godtgjøring på 2,7 prosent av ordførers godtgjøring.
- c) Gruppeledere fra partigrupperinger i kommunestyret gis en årlig fast godtgjøring på kr 3 000 med kr 275 i tillegg per fast medlem i kommunestyret.
- d) Politiske partier og grupperinger som er representert i kommunestyret i valgperioden får følgende tilskudd per år i perioden 2019-2023:
 - Grunnbeløp kr 3 565
 - Tillegg per faste kommunestyremedlem kr 1 280

Politiske ungdomspartier som leverer årsmøteprotokoll får kr 2 000,- i årlig tilskudd.

§ 3-2. Møtegodtgjøring pr. møte

- a) Godtgjøringen for møter i formannskap, utvalg og råd valgt etter kommuneloven settes til 1 % av ordførers godtgjøring. Dette gjelder også arbeidsutvalg, ad hoc-komiteer og møter hvor folkevalgte deltar på vegne eller i regi av Indre Fosen kommune. Slik deltakelse skal på forhånd godkjennes av ordfører.
- b) Godtgjøring for møter i kommunestyret settes til 1,5 % av ordførers godtgjøring per møte.
- c) Møteledere i andre kommunale organer oppnevnt av kommunestyret, som ikke mottar fast godtgjøring, gis et tillegg på kr. 300,- per møte.
- d) Medlemmene i ungdomsrådet gis en møtegodtgjørelse på kr 200 per gjennomført møte, for inntil åtte møter per kalenderår.

§ 3-3 Godtgjøring for bruk av egen pc eller eget nettbrett

Faste medlemmer i kommunestyret, med unntak av ordfører og varaordfører og andre som får tildelt kommunal pc/nettbrett, gis dekning av utgifter til dette med inntil kr. 5 000 per valgperiode. Det forutsettes at man leverer kvittering, og at man ikke får saksdokumentene på papir.

Varamedlemmer mottar denne godtgjøringen etter følgende fordeling:

- Partigruppe på 1-4 representanter i kommunestyret: 1. vara
- Partigruppe på 5-9 representanter i kommunestyret: 1. og 2. vara
- Partigruppe på 10 eller flere representanter i kommunestyret: 1., 2. og 3. vara

§ 3-4. Reduksjon av godtgjøring

Fravær med mer enn $\frac{1}{4}$ av møtene fører til 25 prosent reduksjon i den faste godtgjøringen.

Der flere møter faller på samme dag, utbetales godtgjøring kun for ett møte. Godtgjøringens størrelse bestemmes av det møtet som gir den høyeste sats/godtgjøring.

For møter med en varighet på inntil to timer blir det utbetalt halv møtesats.

§ 4. Erstatning for tap av inntekt og dekning av utgifter

§ 4-1. Tapt arbeidsfortjeneste

Alle folkevalgte med verv i Indre Fosen kommune har krav på å få dekket tapt arbeidsinntekt. Dette gjelder i forbindelse med møter i folkevalgte organer, andre kommunale organer eller andre oppdrag som folkevalgt, jf. pkt. 4.4.1. Tapt arbeidsfortjeneste må kreves skriftlig.

§ 4-2. Legitimert tap

- a) For folkevalgte som får tap i arbeidsinntekt på grunn av kommunale verv, dekker kommunen dette tapet på grunnlag av arbeidsattest fra arbeidsgiver. Denne skal omfatte trekk i lønn, tapte feriepenger og eventuelt tapt pensjonsgrunnlag. Øvre grense for krav per dag er inntil dagslønn for ordfører.
- b) For lønnstakere kan det inngås avtale med arbeidsgiver til vedkommende om at den ansatte utbetales full lønn under deltakelse i folkevalgte møter, og at Indre Fosen kommune refunderer arbeidsgivers lønn- og sosiale utgifter direkte til arbeidsgiver etter samlet krav
- c) Folkevalgte som er ansatt i offentlig eller privat virksomhet og som ikke blir trukket i lønn for fravær ved ivaretagelse av kommunale verv, vil ikke få vederlag for tapt arbeidsinntekt.
- d) Hvis andre enn folkevalgte ønskes til fellesmøter eller drøftinger i regi av kommunen, kan disse etter godkjenning av ordfører få refundert tapt arbeidsfortjeneste fullt ut etter regning.

§ 4-3 Ulegitimert tap

- a) Hjemmearbeidene, studenter, frilansere og andre som har ulegitimert tap av inntekt pga. kommunale verv, kan etter skriftlig krav få godtgjort kr 155 per time, inntil kr 1 240 per møtedag uten dokumentasjon.

- b) Yrkesaktive som er selvstendig næringsdrivende eller ansatte i bedrifter hvor de er medeier, styremedlem eller daglig leder, og som ikke kan dokumentere direkte tapt arbeidsfortjeneste kan etter skriftlig krav få godtgjort kr 275 per time, inntil kr 2 200 per møtedag uten dokumentasjon.

§ 4-4. Skyss-, kost- og overnattingsgodtgjøring for reiser

Folkevalgte i kommunen har krav på skyss-, kost- og overnattingsgodtgjøring i forbindelse med tillitsvervet. Godtgjøringen gjelder for alle reiser over 3 km.

Godtgjøring gis etter satser i Statens reiseavtaler (Statens reiseregulativ).

Reisene må være mest mulig samordnet, både av økonomiske og miljømessige hensyn. Godtgjøring gis etter satser i Statens reiseregulativ.

Kommunen dekker reiseregninger på inntil kr 2 000 per møte. Folkevalgte som på grunn av studier, arbeid eller andre årsaker har midlertidig bosted i en annen kommune, har anledning til å inngå egen avtale med kommunedirektøren for å få dekt reiseregninger som overstiger kr 2 000 per møte.

§ 4-5 Vederlag til utgifter til omsorgsarbeid

Folkevalgt som har omsorg for barn, syke, eldre og funksjonshemmede, får etter regning dekt utgifter til tilsyn og pleie.

§ 5. Utbetaling av godtgjøring, utgifter og tapt inntekt

§ 5-1 Krav om dekning av utgifter og tapt inntekt

Krav om dekning av utgifter og tap av inntekt skal fremsettes for politisk sekretariat så snart som mulig, og senest innen 3 måneder etter at kravet har oppstått og møtet har funnet sted.

§ 5-2. Utbetaling av møtegodtgjøring mv.

Møtegodtgjøringer blir i hovedsak utbetalt i påfølgende måned. I møter hvor det ikke er kommunal sekretær til stede, har møteleder ansvar for å innrapportere møtedeltakelse. Ved andre representasjonsoppdrag som utløser krav om møtegodtgjøring må hver enkelt selv innrapportere dette til politisk sekretariat. Krav må sendes inn fortløpende og senest innen tre måneder.

Folkevalgte som godtgjøres på hel- og deltid får årlig fast godtgjøring utbetalt som 12 like store deler. Andre som har fast godtgjøring, får utbetalt godtgjøringen etterskuddsvis 2 ganger per år.

§ 6. Ettergodtgjøring, pensjon og yrkesskade

§ 6-1. Ettergodtgjøring ved fratredelse av verv

Ved valgperiodens utløp gis etter søknad ettergodtgjøring i inntil tre måneder for folkevalgte i verv på 60 prosent eller mer.

Ettergodtgjøring opphører det tidspunkt vedkommende trer inn i lønnet arbeid. Ved overgang til deltidsstilling reduseres ettergodtgjøringen tilsvarende stillingsprosenten i ny stilling.

Ordningen med en måneds ettergodtgjøring som kompensasjon for tapte feriepenger kommer i tillegg.

§ 6-2. Pensjonsordning folkevalgte

Folkevalgte som mottar godtgjøring beregnet ut fra minst 20 prosent stilling blir innmeldt i kommunens pensjonsordning for folkevalgte.

§ 6-3. Rettigheter ved yrkesskade

Kommunen skal sørge for at folkevalgte som godtgjøres for 1/3 av full stilling eller mer, blir meldt inn i kommunens poliser for yrkesskadetrygd og eventuelle andre tilleggsforsikringer som ansatte i kommunen har rettigheter til.

§ 3. Pensjonsrettigheter, sykelønnsordning og feriepenger

Kommunelovens § 8-8 pålegger kommunene å sørge for at folkevalgte som har vervet som sin hovedbeskjeftigelse, har samme rett til sykepenger som ansatte i kommunen.

Kommunestyret kan fritt om de ønsker å inkludere folkevalgte i kommunens pensjonsordning for ansatte. Dersom adgangen benyttes, følger det av forskrift 22. april 1997 nr. 375 om pensjon for folkevalgte i kommune § 1 at en eventuell pensjonsordning skal omfatte alle folkevalgte med verv av en viss størrelse.

a. Pensjon

Folkevalgte oppfyller innmeldingskravet til pensjonsordningen når vedkommende har en godtgjørelse som tilsvarer 1/3 av en full godtgjørelse (80 % av ordførerens årsgodtgjøring).

b. Rett til sykepenger jf. kommunelovens § 8-8

Ordfører og andre med fastgodtgjøring tilsvarende 50 % verv eller mer, må ved sykdom kreve sykepenger direkte fra NAV. Kommunen dekker arbeidsgiverperioden ved en sykemelding, samt det mellomliggende beløp mellom normal godtgjøring og beløpet som dekkes fra NAV i sykerettighetsåret.

c. Feriepenger

Folkevalgte omfattes ikke av ferieloven, men årlig fritid tilsvarende ferielovens bestemmelser avvikles i samråd med ordføreren. For slik fritid utbetales ordinær månedsgodtgjørelse.

§ 8. Permisjoner folkevalgte

§ 8-1. Rett til permisjoner

Folkevalgte som godtgjøres med 1/3 av full stilling eller mer, har krav på permisjoner etter kommuneloven (2018) § 8-10.

Permisjonsrettighetene er knyttet til permisjoner etter arbeidsmiljøloven § 12-1 til § 12-10, § 12-12 og § 12-15, og følger i hovedsak ansattes rettighet til permisjon i forbindelse med sykdom, fødsel og omsorg.

§ 8-2. Søknad om permisjon

Søknad om permisjon avgjøres av kommunestyret selv.

§ 8-3. Godtgjøring under permisjon

Under permisjonen beholder den folkevalgte godtgjøringen i inntil to uker, med mindre den folkevalgte gir avkall på den.

Under svangerskapspermisjon, omsorgspermisjon, fødselspermisjon, foreldrepermisjon og permisjon ved barns og barnepassers sykdom har likevel den folkevalgte rett til å beholde den faste godtgjøring etter samme regler som gjelder for ansatte i kommunen, for tilsvarende permisjoner.

§ 9. Ikrafttreden

§ 9-1. Ikrafttreden

Forskriften trer i kraft 1. januar 2020.

Saksframlegg

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
5/20	Administrasjonsutvalget	24.08.2020

Saksbehandler: Ørjan Dahl

Arkivsak: 2020/2054

Dato: 18.08.2020

Klage på lønnspolitiske retningslinjer

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

1. Klagen tas ikke til følge

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. Endelig vedtak i møtet 25.05 ble:

1. Klagen handler om forståelsen av et sentralt lønnsoppgjør i møte med lokale lønnspolitiske retningslinjer, og administrasjonsutvalget mener dens innhold er av prinsipiell karakter.
2. Personalsjefens avvisning av klagen fra arbeidstakerorganisasjonene til administrasjonsutvalget tas ikke til følge og klagen behandles i administrasjonsutvalget.

Klagen legges derfor frem igjen for administrasjonsutvalget.

Saksopplysninger:

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. Dette ble avvist av Indre Fosen kommune. Hovedgrunnene til at organisasjonene ønsket dette var:

1. Hvis ikke disse tilleggene kommer 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.

KS har i et runnskriv «**Mellomoppgjøret pr. 1. mai 2019 – iverksetting og kommentarer**» kommentert dette problemet. I skrivet så står det: «Alle skal heves til samme garantilønn og garantilønnen skal inkludere arbeidstakers faktiske lønn og lokalt gitte tillegg som ikke kan bortfalle. Lokale tillegg, kompetansetillegg, rekrutteringstillegg o.l. er alle tillegg som i utgangspunktet er en del av grunnlønnen.». Det er dette kommunen har forholdt seg til og er derfor uenig i fortolkningen til organisasjonene. Det er ingenting som tilsier at grunnlønnen ikke skal inneholde disse tilleggene og det er derfor vanskelig å se hvorfor det skal gjøres unntak for dette. Det var en betydelig økning i grunnlønnen og alle har fått vesentlig høyere lønn etter dette oppgjøret og en endring slik organisasjonene mener, vil få store økonomiske konsekvenser for kommunen.

Kommunen mener de lokale lønnsforhandlingene kan gi tillegg til de som mener de ikke har fått belønning for sin utdanning.

Vedlegg

- 1 Klage på lønnspolitiske retningslinjer
- 2 Svar på klage på lønnspolitiske retningslinjer
- 3 Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune
- 4 Protokoll fra saken i administrasjonsutvalget 25.5.20

Til

Administrasjonsutvalget i Indre Fosen kommune.

Klage etter drøftingsmøte ang virkningene av særskilte lønnstiltak pr 01.07.2019.

Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Delta og Sykepleierforbundet 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 høyskole 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. Uheldig og urettferdig virkning:

Eksempel for ansatt med 3-årig høyskole- 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. Lønnspolitiske retningslinjer:

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.



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



Vedtatt i administrasjonsutvalget 25.5.2020

INNHALDSFORTEGNELSE

INNHALDSFORTEGNELSE	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 lønnsamtale	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 lønssamtale

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 lønnsutviklingssamtale. 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 organisasjonstilknytning 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.

Lønnstillegg gitt for kompetanse skal alltid komme som et tillegg til årslønn uavhengig av lønnsendringer som skjer etter sentrale oppgjør.

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 gis etter avlagt eksamen et kronetillegg i henhold til tabellen under:

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, som endring i stillingskode og stillingsgruppe, gis det ikke kronetillegg iht denne lokale avtalen.

ABC-utdanningens tre permer gir 4500 kr i tillegg på årslønn. Ytterligere permer gir uttelling på 1500 kr pr perm. Denne tilleggsutdanningen 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 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.

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.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 25.05.2020

Ansattrepresentanter og administrasjon er part i saken og er ikke med i behandlingen av saken.

Behandling:

Forslag til nytt vedtak fra Knut Ola Vang (AP):

1: Klagen handler om forståelsen av et sentralt lønnsoppgjør i møte med lokale lønnspolitiske retningslinjer, og administrasjonsutvalget mener dens innhold er av prinsipiell karakter.

2: Personalsjefens avvisning av klagen fra arbeidstakerorganisasjonene til administrasjonsutvalget tas ikke til følge og klagen behandles i administrasjonsutvalget.

Knut Ola Vangs forslag til vedtak ble enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

1: Klagen handler om forståelsen av et sentralt lønnsoppgjør i møte med lokale lønnspolitiske retningslinjer, og administrasjonsutvalget mener dens innhold er av prinsipiell karakter.

2: Personalsjefens avvisning av klagen fra arbeidstakerorganisasjonene til administrasjonsutvalget tas ikke til følge og klagen behandles i administrasjonsutvalget.