

## **Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 08.05.2018**

### **Behandling:**

- Punkt 4.2.1. Kompetanse og grunnlag for lønnsvurdering.

I Leksvik har utdanning fulgt en stige for lønnsforhøyelse, mens i Rissa har dette vært knyttet til lønnsforhandlingene.

I den nye retningslinjen for Indre Fosen er det lagt til grunn en fast stige for lønnsøkning ved kompetanseheving.

- Det ønskes en presisering av følgende punkt:

#### 4.2.1. Kompetanse

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

- Effekten av lønnsoppgjør og lønnsglidning. Kompetansetilleggene vil spise av den prosenten man har til rådighet til lønnsoppgjør.

- Punkt 4.2.2:

Vanskelig å måle.

Hvem vurderer lederen? Medarbeiderundersøkelsen gir et mål om hvordan lederen fungerer.

- Punkt 3.3:

Ang lønssamtale og medarbeidersamtale - er ikke på plass foreløpig. Dette må følges opp av lederne i nivået over om det ikke blir gjennomført.

- Punkt 6.2:

Informasjon og evaluering i etterkant av forhandlingene - orienteres om resultatet fra nærmeste leder.

- Revidering: kompetansetilleggene revideres årlig i drøftingsmøte for lokale lønnsforhandlinger.

- Revideres hvert andre år.

Enstemmig vedtatt.

### **Endelig vedtak:**

Lønnspolitiske retningslinjer for Indre Fosen kommune vedtas som framlagt.