# Møteinnkalling

| | |
|---|---|
| **Utvalg:** | **Storfjord administrasjonsutvalg** |
| **Møtested:** | Møterom 3 Otertind, Storfjord rådhus |
| **Dato:** | 31.08.2016 |
| **Tidspunkt:** | 12:00 |

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 21 28 00, eller pr. e-post til post@storfjord.kommune.no

Vararepresentanter møter kun etter nærmere beskjed.

Hatteng, 23.08.2016

Hanne Braathen (s.)
leder

Klara Steinnes
sekretær

# Saksliste

| Utv.saksnr | Sakstittel | U.Off | Arkivsaksnr |
|---|---|---|---|
| PS 1/16 | Referatsaker administrasjonsutvalget 31. august | | 2016/595 |
| PS 2/16 | Opprettelse av ny fastlegehjemmel | | 2016/571 |
| PS 3/16 | Arbeidstidsordningen  sommertid-vintertid | | 2015/284 |
| PS 4/16 | Lønnspolitisk plan - rullering | | 2016/320 |
| PS 5/16 | IT-reglement for Nord-Troms kommunene | | 2016/506 |

# Storfjord kommune

Arkivsaknr: 2016/595 -1
Arkiv: 033
Saksbehandler: Klara Steinnes
Dato: 23.08.2016

# Saksfremlegg

| Utvalgssak | Utvalgsnavn | Møtedato |
|---|---|---|
| 1/16 | Storfjord administrasjonsutvalg | 31.08.2016 |

## Referatsaker administrasjonsutvalget 31. august

### Saksopplysninger

1. Delegerte vedtak administrasjonsutvalget t.o.m 30. august 2016
2. Oppsigelser av stillinger i perioden 01.01.2016 - 30.08.2016

### Rådmannens innstilling

Sakene ble referert.

# Storfjord kommune

Arkivsaknr: 2016/571 -1
Arkiv: G21
Saksbehandler: Anne Rasmussen
Dato: 18.08.2016

# Saksfremlegg

| Utvalgssak | Utvalgsnavn | Møtedato |
|---|---|---|
| 2/16 | Storfjord administrasjonsutvalg | 31.08.2016 |
| | Storfjord levekårsutvalg | |
| | Storfjord kommunestyre | |

## Opprettelse av ny fastlegehjemmel

Henvisning til lovverk: Det vises til rammeavtalen mellom KS og Dnlf for allmennlege i fastlegeordningen i kommunen, samt andre sentrale avtaler og forskrifter som regulerer tjenesten og samarbeidet.

### Saksopplysninger

Fremtidens legetjeneste i Storfjord kommune er drøftet i etaten på bakgrunn av høy arbeidsbelastning på legene og stor utskifting i kommunelege II stillingen over de siste årene. Det fremkommer behov for en legehjemmel til for å få reduserte listestørrelser og få til en annen fordeling av de kommunale tilpliktede oppgavene.

Storfjord kommune har per i dag 2 fastlegehjemler og en turnuslegehjemmel med kontorsted Storfjord legesenter, Oteren. Kommuneoverlegen har 40 % kommunal fast stilling med tillegg av 8% for veiledning av turnuslege, og kommunelege II har 30%. Fastlegene har et listetak på 1200 personer på sine lister, med en gjennomsnittlig listestørrelse på 925 personer på hver liste. Dette er et forholdsvis høyt gjennomsnitt av listepasienter i forhold til mange distriktskommuner i Troms.

Tidligere praksis var at kommunene måtte søke om å kunne få opprettet ny avtalehjemmel. Dette ansvaret for opprettelse ligger nå på kommunalt nivå og etter avtale i samarbeidsutvalget som er et samarbeidsutvalg mellom fastlegen og kommunen.

I samarbeidsutvalget den 23.06.16 ble følgende faglige begrunnelser drøftet, jfr. vedlegg:

- Redusert listestørrelse for den enkelte lege og dermed bedret arbeidsbelastning. Det forespeiles en fordeling til 600 – 650 listepasienter pr. lege.
- Stabilisere legedekningen ved at tjenesten blir mer attraktiv. Storfjord må i fremtiden også påregne pendlende leger i større grad (fra by til distrikt).
- Større fagmiljø.
- Større og flere statlige krav til legetjenesten.
- Øke kapasiteten og dermed kvaliteten på kommunale oppgaver som sykehjem, hjemmetjeneste, rus/psykiatri, helsestasjon, NAV m.m. Det anbefales å øke den

kommunale tiden med 12% stilling slik at fordeling mellom tre leger vil utgjøre 30% på hver. I dette inngår veiledning av turnuslege med 8% som kan gå på omgang mellom legene.

Følgende økonomiske vilkår vil gjelde ved opprettelse av ny kommunal fastlegeavtale:

- **Basistilskudd**: Kommunen utbetaler til allmennlegen den til enhver tid gjeldende basistilskudd per registrert person på legens liste. Basistilskuddet er p.t. kr. 442,- per person på listen. Ved opprettelse av ny fastlegehjemmel vil listepasienter fordeles på 3 leger mot 2 i dag, og det vil dermed ikke påføre kommunen merutgifter.
- **Utjevningstilskudd**: I kommuner med mindre enn 5000 innbyggere skal det i tillegg utbetales utjevningstilskudd til fastleger dersom gjennomsnittlig listelengde i kommunen er lavere enn 1200 personer. Differansen mellom 1200 og gjennomsnittlig listelengde for hjemmelen skal utjevnes per capita med p.t. kr. 442,-.
  Utjevningstilskuddet reguleres i henhold til folketall pr.01.01. i året.
  Ved opprettelse av ny fastlegehjemmel vil utjevningstilskuddet øke med kr. 500 000,- i årlig utgift for kommunen.
- **Praksiskompensasjon**: Fastsatt årlig honorarsats for fravær av allmennpraksis på grunn av offentlig legearbeid, det vil si for den avtalte tid legen har til kommunale tilpliktede oppgaver. Her foreslås det en økning på 4,5 timer pr. uke til kommunale oppgaver som vil medføre økt årlig utgift på kr. 40 000,-
- **Fast 12% stilling** inkl. feriepenger og pensjon: kr. 90 000,- i årlige lønnsutgifter.
- **Husleie**: I henhold til avtale om økonomiske vilkår for fastlegehjemmel dekker fastlegen delvis utgiftene til drift av legepraksisen gjennom årlig husleie. Rådmannen forutsetter samme husleie for den nye hjemmelen som de eksisterende fastlegene har i dag. Dette utgjør p.t. en inntekt på 400 000,- per hjemmel. Husleien reguleres årlig i henhold til gjeldende konsumprisindeks. Det er ikke behov for å øke helsesekretærressurs.

Årlig kostnad ved opprettelse av ny fastlegehjemmel beregnes til kr. 250 000,-

**Vurdering**

Fastlegerollen er i stadig endring som følge av statlige føringer for helsetjenesten. Her kan nevnes Samhandlingsreformen, oppfølging via NAV, deltakelse i ansvarsgrupper, stadig større behov for involvering i sykehjem, hjemmetjeneste og andre kommunale tjenester som rus/psykiske helse og forebyggende helsearbeid. (helsestasjon) Storfjord kommune har dessuten et asylmottak og har bosatt flyktninger hvor flere har fått familiegjenforening.
Det vurderes som svært viktig å ivareta pasienters tilgang til sin fastlege ved mindre bruk av vikarleger, og at det er tilgjengelige plasser på listene for innbyggerne. Store lister kombinert med stadig utvidede oppgaver gir et uforholdsmessig arbeidstrykk på fastlegene. Fremtidens legetjeneste bør bestå av stabile leger som har spesialisering innenfor ulike områder.
Rådmannen vurderer det derfor som svært viktig å opprette en ny fastlegehjemmel for å beholde stabilitet i tjenesten.

**Rådmannens innstilling**

Administrasjonsutvalget tilrår Kommunestyret å fatte slikt vedtak:

1. Storfjord kommunestyre oppretter en ny fastlegehjemmel fra 01.01.17. Det forutsettes lik listestørrelse på alle hjemlene med 600 – 650 personer på hver liste.
2. I forbindelse med avtaleinngåelse med ny fastlege skal alle eksisterende fastlegeavtaler reforhandles i Storfjord kommune.
3. Kostnadene for ny fastlegehjemmel innarbeides i budsjett og økonomiplan for 2017.
4. Kommunestyret godkjenner at tilsettingsprosessen starter umiddelbart.

**Storfjord kommune**
**Behandlende avdeling**

**Notat**

| | |
|---|---|
| **Til:** | Trond Roger Larsen |
| **Fra:** | Anne Rasmussen |

**Referanse**
2016/453-1

**Dato**
24.06.2016

## Referat møte samarbeidsutvalg - legetjenesten

Det ble avholdt møte i samarbeidsutvalget 23.06.16.
Tilstede på møtet var: rådmann, ordfører, kommuneoverlegen (Waldahl) og avdelingsleder.

Temaet var drøfting omkring opprettelse av ny fastlegehjemmel.
Det fremkom følgende faglige begrunnelser for en slik hjemmel:

- Redusert listestørrelse for den enkelte lege og dermed bedret arbeidsbelastning. I dag har de gjennomsnittlig 950 pasienter på hver sin liste. Det forespeiles en fordeling til ca. 650 pr. lege.
- Større fagmiljø.
- Stabil legedekning – gjøre tjenesten mer attraktiv. Må dessuten påregne pendlende leger i stor grad (fra by til distrikt) – med eksempel fra Balsfjord kommune.
- Øke kvaliteten på kommunale oppgaver/oppfølginger (sykehjem, rus/psyk. helsestasjon, NAV m.m.)
- Større og flere statlige krav til legetjenesten.

Det ble drøftet litt omkring økonomiske konsekvenser. Det anbefales fra legetjenesten å øke den kommunale, tilpliktede tiden med 12% slik at fordeling mellom tre leger vil utgjøre 30% på hver. I dette inngår veiledning av turnuslege med 8% - noe som kan gå på omgang mellom legene. Det er ikke behov for økning av helsesekretærressurs.
Det skaffes oversikt over de totale kostnader.

Det avtales i møtet å arbeide videre med saken med mål om å kunne opprette hjemmelen fra januar 2017.

Videre ble det sett på ulike praktiske løsninger i forhold til spiserom/personalrom og overbygg tak ambulanseinngang.

Med hilsen

Anne Rasmussen
Avdelingsleder

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevet signatur.*

# Storfjord kommune

Arkivsaknr: 2015/284 -13
Arkiv: 400
Saksbehandler: Inger Heiskel
Dato: 11.07.2016

# Saksfremlegg

| Utvalgssak | Utvalgsnavn | Møtedato |
|---|---|---|
| 3/16 | Storfjord administrasjonsutvalg | 31.08.2016 |
| | Storfjord kommunestyre | |

## Arbeidstidsordningen sommertid-vintertid

Henvisning til lovverk:
Hovedtariffavtalen/Hovedavtalen/Arbeidsmiljøloven

Vedlegg

1 Særutskrift Arbeidstidsordningen sommertid-vintertid

2 Brev av 25.5.16 fra KS advokatene – arbeidstid for kontoradministrasjonen i Storfjord kommune

3 k.sak 223/88 Innføring av fleksitid/ekspedisjonstid

4 Retningslinjer for fleksibel arbeidstid

5 sak 22/87 adm.utv. - Gjennomføring av avtale om arbeidstidsforkortelser

**Saksopplysninger**

Saken om arbeidstidsordningen for kontoradministrasjonen ble sist behandlet i kommunestyret 30.04.15 i sak 23/15.

I vedtaket i k.sak 23/15 heter det:
«Mulig utsettelse:
Basert på forslaget til S.S. bes administrasjonen redegjøre for hvordan beregningen av arbeidstid ble utført og hvordan vedtak/særavtale om arbeidstid sommer/vinter kom i stand. Det bes innhentet synspunkter fra KS og evt. Fylkesmannen i Troms når det gjelder muligheter til å rette opp feil begått for mange år siden, basert på faktum i saken – og ikke kun henvisning til HTA 4.2.1
Saken utsettes.»
***Vedtaket i kommunestyret vedlegges.***

I tillegg til det som er gjort tidligere har administrasjonen oversendt saken til KS, og fått en vurdering av KS advokatene. ***Vurderingen fra KS advokatene vedlegges saken.***
Det er ikke innhentet opplysninger fra Fylkesmannen da vi ikke anser han som en part i Hovedtariffavtalen.

I utsettelsesforslaget ble det blant annet bedt om en redegjørelse for hvordan beregningen av arbeidstid ble utført, og hvordan vedtak/særavtale om arbeidstid sommer/vinter kom i stand.

**Redegjørelse:**
Innføring av fleksitid/ekspedisjonstid ble behandlet av kommunestyret første gang i sak 223/88. Da ble det vedtatt en prøveordning med selvkontroll i ett år. Etter ett år, 15.09.89, skulle det vurderes om det skulle innføres stemplingsur/fremmøteprotokoll. Ordningen med fleksitid er fortsatt som den var i 1989. Ansatte registrer på skjema når de kommer og går. Etter 8 uker leveres skjema inn til nærmeste leder.

Hvordan selve beregningen av timeantallet ble gjort står det ingenting om i saksdokumentene som saksbehandler har tilgjengelig. Det som står i saksdokumentene er om kjernetida og ekspedisjonstida. Det legges til grunn at lengden av arbeidstida i seg selv ikke ble berørt ved innføring av sommer/vintertid. ***Vedtaket vedlegges saken.***

**Oversikt som viser arbeidstid pr. år:**
Pr. i dag er det i Storfjord kommune 4 mnd. med sommertid, 6,75 t/dag, og 8 mnd. med vintertid, 7,75 t/dag. Dvs. at avtalt arbeidstid er 37,1 t/u i gjennomsnitt for kontoradministrasjonen. (se beregning nedenfor).
Årstimeverket er 1950 t i hht avtaleverket, dvs. 7,5 t/dag. ( 1950 t : 260 dager)
Antall uker pr. mnd.: 52 uker : 12 mnd.= 4,33 uker pr. mnd
Slik ordningen er i dag, jobber de som kommer inn under kontoradministrasjonen følgende:

Sommertid i: 4 mnd: 4,33 uker x 4 mnd.= 17,33 uker
Vintertid i 8 mnd.: 4,33 uker x 8 mnd.= 34,67 uker

Totalt antall timer sommertid: 6,75 t x 5 x 17,33= 584,8875
Totalt antall timer vintertid: 7,75 t x 5 x 34,67= 1343,4625
Totalt antall timer pr. år: 1928,35

Avvik i hht avtaleverket: minustimer år. år: 21,65

Med en årslønn på eks. kr. 420.000 betyr det at den ansatte får utbetalt ***kr. 4.663,08*** pr. år for mye i forhold til arbeidede timer. Dersom 30 ansatte følger denne arbeidstida vil kostnadene ved ordningen være **kr. 139.892,31** pr. år

For å komme opp i 1950 t/år, må altså arbeidstida *øke med 0,25 t pr. dag i tidsrommet med sommertid, alternativt endre til samme arbeidstid som de øvrige Nord-Troms kommunene.* Årstimeverket vil da gå ut i 0, dvs. 1950 t/år.

Det er stilt spørsmål om hvem som kommer inn under begrepet «kontoradministrasjonen» i Storfjord . Pr. i dag er det alle som jobber i administrative stillinger i alle etater. Når det gjelder fleksitidsordningen står det i «Retningslinjer for fleksibel arbeidstid at det omfatter alle arbeidstakere i kommunen dersom tjenesten tillater det, og det ellers er praktisk mulig. Disse retningslinjene ble revidert og vedtatt av administrasjonsutvalget, gjeldende fra 31.10.14.
**Retningslinjene vedlegges saken.**

Når det gjelder *gjennomføring av avtale om arbeidstidsforkortelser* ble det vedtatt 9.2.87, sak 22/87, i administrasjonsutvalget. I denne saken ble det vedtatt at «...Ansatte ellers skal ha netto arbeidstid på 37,5 t/uke. Dersom arbeidstakerne har fått en gunstigere arbeidstid, så skal denne beholdes» Videre heter det bl.a. i vedtaket: «Storfjord kommune opprettholder nåværende arbeidstid slik at kontorene er åpent for publikum i spisepausene.» ***Vedtaket vedlegges saken.***

I vurderinga fra KS advokatene av 25.5.16 vises det til bestemmelsen i HTA pkt. 4.2.1 som lyder: «Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte kommune, dog ikke utover hva som følger av pkt. 4.2.»
Denne bestemmelsen har vært inntatt i HTA/HA i alle fall tilbake til 1960 tallet. Frem til tariffoppgjøret i 1980 var bestemmelsen ledsaget av en protokolltilførsel hvor det fremkom at «endringer i gjeldende arbeidstid for kontoradministrasjonen i den enkelte kommune kan i tilfelle fastsettes i særoverenskomst.» Det vil si at frem til da kunne det inngås avtale med lokale tillitsvalgte om arbeidstida. Etter dette er det kun de sentrale avtaleparter som kan endre på dette; jfr. Hovedavtalen del A § 4-5.
Det eneste man kan gjøre uten at det er tariffstridig er å benytte adgangen i Hovedavtalen del A § 4-6 til å inngå forsøksordning med arbeidstakerorganisasjonene lokalt. Dette krever imidlertid enighet lokalt, og faller bort ved avtaleperiodens utløp.

På KS tariffkonferansen i mai 2016, opplyste KS at de ved tariffoppgjøret 2014 og nå i 2016 har forsøkt å få endret på bestemmelsen om arbeidstid i HTA, uten at det har ført frem.

**Arbeidstid i øvrige Nord-Troms kommuner**
I kommunene Nordreisa, Lyngen, Skjervøy og Kåfjord har de sommer- og vintertid slik; jfr. deres hjemmesider:
Sommertid: 01.04 – 30.09: kl. 08-15
Vintertid. 01.10 – 31.3.: kl. 08-16

Med denne ordningen har de 1950 t pr. år. Altså i hht avtaleverket.

**Vurdering**

Ut fra en total vurdering av tilgjengelige vedtak og avtaler, vil det være tariffstridig å gjøre endringer av arbeidstida. Det som vil være mulig er å innføre en forsøksordning, men som nevnt tidligere i saken betinger dette enighet med tillitsvalgte, og kan ikke innføres ensidig av arbeidsgiver.
På den andre siden vil det å jobbe 15 minutter lengre hver dag i sommertidsperioden ikke ha så stor betydning for den enkelte. Dette handler mer om prinsipp enn om tid.
Et alternativ kan være å følge samme arbeidstid som de øvrige Nord-Troms kommunene.

**Rådmannens innstilling**

1. Arbeidstida for kontoradministrasjonen i Storfjord kommune blir som den er i dag; jfr. HTA pkt. 4.2.1.
2. For Storfjord kommune betyr det følgende arbeidstid:
   15.09. – 14.05.: kl. 08.00 – 15.45
   15.05. – 14.09.: kl. 08.00 – 14.45
3. Storfjord kommune vil i forbindelse med de sentrale tariffoppgjørene sende inn forslag om at punktet om arbeidstidsbestemmelsene i avtaleverket endres.

# Storfjord kommune

Arkivsaknr: 2015/284 -2
Arkiv: 400
Saksbehandler: Trond Roger Larsen
Dato: 26.03.2015

# Saksfremlegg

| Utvalgssak | Utvalgsnavn | Møtedato |
|---|---|---|
| 5/15 | Storfjord administrasjonsutvalg | 22.04.2015 |
| 23/15 | Storfjord kommunestyre | 30.04.2015 |
| | Storfjord kommunestyre | |

## Arbeidstidsordningen sommertid-vintertid

Vedlegg

1 Adm.utvalgsvedtak sak 13 i møte 31.10.14

2 Brev fra Fagforbundet av 12.11.14

3 E-post fra KS-advokatene av 16.01.15

### Saksopplysninger

Denne saken ble behandlet i adm.utvalgets møte 31.10.14. Samlet saksfremstilling følger saken som vedlegg. Flertallsvedtaket endret arbeidstiden slik:

15.september – 14. mai: kl. 08.00 – 15.45
15. mai - 14. september: kl. 08.00 – 15.00 (tidligere kl. 14.45)

Saken ble av Fagforbundet anket til kommunestyret.

Fagforbundet Kompetansesenteret for Nord Norge har i etterkant av adm.utvalgets møte, i brev av 12.11.14 gitt uttalelse til bestemmelsen i hovedtariffavtalen og rettspraksis fra tidligere dommer i arbeidsretten. Brevet følger saken som vedlegg.

I tillegg har rådmannen bedt KS om å bekrefte at Stjørdal-dommen er noe KS følger i slike saker. Tilsvar er gitt i e-post av 16.01.15. Se vedlegg.

### Vurdering

Etter drøfting med ordfører, foreslås saken behandlet på nytt i adm.utvalget. Begrunnelsen er at endring av arbeidstiden for kommuneadministrasjonen tidligere er prøvd for Arbeidsretten, jfr.

konklusjoner i Stjørdalsdommen av 1988 og senere dommer nevnt av både Fagforbundet Nord Norge og KS. Rådmannen mener å huske at argumentasjonen for flertallsvedtaket bl.a. var at Storfjord kommune gjerne prøver vedtaket for rettssystemet.
Etter rådmannens syn vil en ny prøving av arbeidsgivers ensidige endring av arbeidstiden for kommuneadministrasjonen i Arbeidsretten være fånyttig, og neppe føre til endring/oppheving av tidligere dommer.

**Rådmannens innstilling**

Adm.utvalgets vedtak sak 13/14 i møte 31.10.14 oppheves.
Det gjøres ingen endringer i ordningen med vinter- og sommertid for kommune-administrasjonen. Arbeidstiden fortsetter slik:
15.09.-14.05. - kl. 08.00 – 15.45
15.05.-14.09. - kl. 08.00 – 14.45

**Saksprotokoll i Storfjord administrasjonsutvalg - 22.04.2015**

**Behandling:**

Forslag fra Solveig Sommerseth:

Administrasjonsutvalgets vedtak i sak 13/14 opprettholdes. For at kommunestyret skal ha et godt nok grunnlag til å behandle Fagforbundets anke, må følgende momenter besvares i saksframstillingen til kommunestyret:

- Hva er avtalt arbeidstid i Storfjord kommune for dagarbeidere, 37.1 eller 37.5 t. pr uke? Arbeidstid er definert som den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. I arbeidsreglementet vedtatt i 2014 vises det til Hovedtariffavtalens bestemmelser og arbeidsmiljøloven (dvs. 37.5). Inngåtte arbeidsavtaler viser også at arbeidstiden skal være 37.5 t. pr uke. I arbeidsreglementet fra før 2014, sto det at ukentlig arbeidstid skal være på 37.5 (som begge parter da må ha vært enige om)

- Det er avvik mellom arbeidsreglement/arbeidsavtalene (37.5) og reglement for sommer-/vintertid (37.1). Dette må rettes opp, enten ved at arbeidsreglement/arbeidsavtalene settes ned eller at gjennomsnittlig arbeidstid blir 37.5 over hele året. Dersom arbeidsavtalene settes ned til 37.1, må det stilles spørsmål om lønnen også skal justeres ned til faktisk arbeidstid. Det bør synliggjøres for både Fagforbundet og kommunestyret hva dette avviket utgjør beløpsmessig pr årsverk.

- Hvem regnes som «kontoradministrasjonen», dvs. hvor mange årsverk i Storfjord kommune kommer *egentlig* inn under vernebestemmelsen i HTA 4.2.1?

- Fagforbundet bør gis anledning til å begrunne/forsvare årsaken til at kontoransatte (jf. forrige punkt) skal ha kortere arbeidstid enn de øvrige ansatte i kommunen. Vernebestemmelsen er såpass gammel at dens intensjon neppe gjør seg gjeldende i

dag. Det er ikke snakk om å øke arbeidstiden, men å justere den til dagens tariff, slik at de ansatte jobber 100% = 37.5 t/uka.

- Noen kilder har nevnt at arbeidstiden i sin tid (på 80-tallet?) for de ansatte på Rådhuset trolig ble regnet ut feil. En slik feil må kunne rettes opp i ettertid. Har denne potensielle feilen spredt seg utover i organisasjonen i ettertid, slik at flere enn «kontoradministrasjonen» har jobbet mindre enn det de får betalt for? Rådmannen bør gå i dialog med de ansatte/Fagforbundet om å komme til enighet om å justere arbeidstiden til 37.5 timer, slik at det ikke blir noe forskjellsbehandling av de ansatte i kommunen.

- Vedtaket/grunnlaget for å fastsette arbeidstiden til 37.1 må legges fram for kommunestyret. Dersom Rådmannen skal forespørre KS ytterligere, må KS få kjennskap til hva som var grunnlaget for at kontoradministrasjonen skulle ha en normalarbeidstid lavere enn 37.5, samt få avklart om man i ettertid kan rette opp en evt. feil beregning av arbeidstiden. Det vises ofte til arbeidsrettsdommer hvor tema har vært betalt/ubetalt spisepause, vår problemstilling gjelder ikke dette? Eller kan det tenkes at det var pga. mangel på spiserom at arbeidstiden ble fastsatt lavere enn 37.5, men da betyr det at dette forholdet er rettet opp ved at rådhuset nå har kantine, og da har KS i tilsvarende saker gått god for at arbeidstiden kan oppjusteres, også for kontoradministrasjonen, jf. HTA 4.2.1.

Evt. Utredes også denne muligheten:
Arbeidstidsordning sommer-/vintertid oppheves og utgår med virkning fra 01.01.2015. Reglement for fleksitid oppdateres. Det gjeninnføres flat arbeidstid, dvs. at arbeidstiden skal være fra kl 08.00 til kl 15.30 året rundt. Arbeidstid etter kl 15.30 fra 01.01.2015 legges til som opparbeidet fleksitid, jf. at arbeidstiden hittil i 2015 har vært til kl 15.45.

Rådmannens innstilling ble satt opp mot forslaget fra Solveig Sommerseth
Rådmannens innstilling ble vedtatt med 6 mot 1 stemme.

**Vedtak:**

Administrasjonsutvalgets vedtak sak 13/14 i møte 31.10.14 oppheves.
Det gjøres ingen endringer i ordningen med vinter- og sommertid for kommune-administrasjonen. Arbeidstiden fortsetter slik:
15.09.-14.05. - kl. 08.00 – 15.45
15.05.-14.09. - kl. 08.00 – 14.45

Anke fra Solveig Sommerseth:
Utover det som er innhentet av opplysninger/dokumentasjon i saken, bes Rådmannen lete fram vedtaket om kortere normalarbeidstid enn 37.5 timer for kontoradministrasjonen. Dette vedtaket er faktisk grunnlaget for hele saken. Dersom det viser seg at arbeidstiden er beregnet feil, ved

eksempelvis å ha tatt hensyn til ferie, helligdager, spisepauser osv, må KS medlemsservice gi en betraktning på om dette er grunnlag for å endre arbeidstiden, også for kontoradministrasjonen.

For øvrig vises det til forslaget som kun fikk en stemme i dagens administrasjonsutvalg.

For at kommunestyret skal ha et godt nok grunnlag til å behandle anken, må følgende momenter besvares i saksframstillingen til kommunestyret:

- Hva er avtalt arbeidstid i Storfjord kommune for dagarbeidere, 37.1 eller 37.5 t. pr uke? Arbeidstid er definert som den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. I arbeidsreglementet vedtatt i 2014 vises det til Hovedtariffavtalens bestemmelser og arbeidsmiljøloven (dvs. 37.5). Inngåtte arbeidsavtaler viser også at arbeidstiden skal være 37.5 t. pr uke. I arbeidsreglementet fra før 2014, sto det at ukentlig arbeidstid skal være på 37.5 (som begge parter da må ha vært enige om).

- Det er avvik mellom arbeidsreglement/arbeidsavtalene (37.5) og reglement for sommer-/vintertid (37.1). Dette må rettes opp, enten ved at arbeidsreglement/arbeidsavtalene settes ned eller at gjennomsnittlig arbeidstid blir 37.5 over hele året. Dersom arbeidsavtalene settes ned til 37.1, må det stilles spørsmål om lønnen også skal justeres ned til faktisk arbeidstid. Det bør synliggjøres for både Fagforbundet og kommunestyret hva dette avviket utgjør beløpsmessig pr årsverk. Som Robek-kommune kan ikke Storfjord se seg råd til å lønne en gruppe ansatte mer enn de faktisk arbeider.

- Hvem regnes som «kontoradministrasjonen», dvs. hvor mange årsverk i Storfjord kommune kommer *egentlig* inn under vernebestemmelsen i HTA 4.2.1?

- Fagforbundet bør gis anledning til å begrunne/forsvare årsaken til at kontoransatte (jf. forrige punkt) skal ha kortere arbeidstid enn de øvrige ansatte i kommunen. Vernebestemmelsen er såpass gammel at dens intensjon neppe gjør seg gjeldende i dag. Det er ikke snakk om å øke arbeidstiden, men å rette den opp til dagens tariff, slik at de ansatte jobber 100% = 37.5 t/uka.

- Noen kilder har nevnt at arbeidstiden i sin tid (på 80-tallet?) for de ansatte på Rådhuset trolig ble regnet ut feil. En slik feil må kunne rettes opp i ettertid. Har denne potensielle feilen spredt seg utover i organisasjonen i ettertid, slik at flere enn «kontoradministrasjonen» har jobbet mindre enn det de får betalt for? Rådmannen bør gå i dialog med de ansatte/Fagforbundet om å komme til enighet om å justere arbeidstiden til 37.5 timer, slik at det ikke blir noe forskjellsbehandling av de ansatte i kommunen. En mulig løsning vil være å gjeninnføre flat arbeidstid, dvs. arbeidstid fra kl 08.00 til 15.30 året rundt. Ved å oppdatere reglementet for fleksitid, vil de ansatte selv kunne styre sin arbeidstid ut over året. Fagforbundet bør gis anledning til å drøfte en slik løsning.

- Vedtaket/grunnlaget for å fastsette arbeidstiden til 37.1 må legges fram for kommunestyret. Dersom Rådmannen skal forespørre KS ytterligere, må KS få kjennskap til hva som var grunnlaget for at kontoradministrasjonen skulle ha en normalarbeidstid lavere enn 37.5, samt få avklart om man i ettertid kan rette opp en evt. feil beregning av arbeidstiden. Det vises ofte til arbeidsrettsdommer hvor tema har vært betalt/ubetalt spisepause, vår problemstilling gjelder ikke dette? Eller kan det tenkes at det var pga. mangel på spiserom at arbeidstiden ble fastsatt lavere enn 37.5, men da betyr det at dette forholdet er rettet opp ved at rådhuset nå har spiserom, og da har KS i tilsvarende saker gått god for at arbeidstiden kan oppjusteres, også for kontoradministrasjonen, jf. HTA 4.2.1.

**Behandling:**

Inger Heiskel ba om at hennes habilitet ble tatt opp til vurdering.
Inger Heiskel ble enstemmig erklært habil.

Forslag fra Solveig Sommerseth:
Historikk:
Fram til 01.01.1987 var normalarbeidstiden til kommunalt ansatte 40 t. pr uke, dvs. 8 timers normalarbeidsdag. Ved innføring av «Gro-dagen» fra 1982, var ferien på 4 uker og 1 virkedag, dvs. til sammen 21 arbeidsdager.

Vedr. beregning av arbeidstid sommer:
Normal beregningsmåte for arbeidstid vinter/sommer er at kortere arbeidstid på sommeren må kompenseres med en tilsvarende forlengelse ellers i året, slik at snittet over året blir 37.5. Kommuner som har nøyaktig samme periode med sommertid, har en arbeidstid på 7 timer pr dag i perioden 15.mai til 14. september.

Ettersom vedtaket om beregning av arbeidstid for vinter-/sommertid for Storfjord ikke følger saken, er utregningen som ble gjort på 1980-tallet forsøkt rekonstruert. Flere kilder har opplyst at arbeidstiden antakeligvis ble fastsatt feil, fordi man ved utregningen trakk fra ferien med full normalarbeidstid pr dag. Det var ikke vanlig å feriere over hele året på 80-tallet, og ettersom ferien for de få ansatte som da arbeidet på Rådhuset ble avviklet på sommeren, mente man at det ikke var riktig at disse ukene skulle ha lavere uttelling en den avtalte normalarbeidstiden.

For Storfjord:
Ved arbeidstid 37.1, mangler 0.4 timer pr uke i snitt, dvs. til sammen ca 21 timer pr år (0.4 x52 uker). Differansen er antakeligvis den ene timen pr dag for 21 feriedager, hvor Storfjord kommune sannsynligvis la til grunn 8 timers normalarbeidsdag, istedenfor 7 t for ferieavvikling på sommeren.

Beregningen av arbeidstiden for sommermånedene har vært feil, og må rettes opp nå i ettertid, i tråd med vedtaket til adm.utvalget i sak 13/14.

For øvrig er det bedt om utskrift av vedtaket om sommertid/vintertid. Administrasjonen har ikke klart å finne dette vedtaket. Det kan derfor stilles spørsmål om det også kan være snakk om en feil administrativ avgjørelse, som ikke har vært behandlet politisk i sin tid.

Vedr. HTA pkt 4.2.1 – kontoradministrasjonens arbeidstid:
Rådmannen viser til arbeidsrettsdommer, hvor tema har vært spisepauser innregnet som arbeidstid og/eller tilfredsstillende spiserom. KS henviser til personalhåndboken pkt 5.5, som omhandler «hvilepauser/spisepauser». Det har aldri vært tale om at den forkortede arbeidstiden på sommeren for Storfjord kommunes del, relaterer seg til problematikk rundt spisepauser. Det ville jo vært oppsiktsvekkende om det ble avtalt lengre spisepauser på sommeren, når arbeidstiden var kortere – og ikke på vinteren! KS har for øvrig ikke fått framlagt forespørsel om å rette opp en feil beregning av gjennomsnittlig arbeidstid, gjort forut for 01.01.1987.

Forslag fra Solveig Sommerseth, uavhengig representant:

Vedtak/særavtale om arbeidstid lavere enn 100% er basert på feil utregning av gjennomsnittlig arbeidstid for året sett under ett, og er dermed ugyldig. Etter forvaltningsloven kan ugyldige vedtak omgjøres, det er ingen tidsfrister for dette. Vedtaket fra administrasjonsutvalget i sak 13/14 gjøres gjeldende, dvs. at arbeidstidsordning sommer-/vintertid skal være:

15.05 – 14.09: kl 08.00 – 15.00
15.09 – 14.05: kl 08.00 – 15.45

Forslag fra Senterpartiet v/Hanne Braathen:
Mulig utsettelse:
Basert på forslaget til S.S. bes administrasjon redegjøre for hvordan beregningen av arbeidstid ble utført og hvordan vedtak/særavtale om arbeidstid sommer/vinter kom i stand. Det bes innhentet synspunkter fra KS og evt. Fylkesmannen i Troms når det gjelder muligheten til å rette opp feil begått for mange år siden, basert på faktum i saken – og ikke kun henvisning til HTA 4.2.1

Forslag fra Senterpartiet ble tatt opp til votering.
Forslag fra Senterpartiet ble vedtatt med 10 mot 7 stemmer.

**Vedtak:**

Mulig utsettelse:
Basert på forslaget til S.S. bes administrasjon redegjøre for hvordan beregningen av arbeidstid ble utført og hvordan vedtak/særavtale om arbeidstid sommer/vinter kom i stand. Det bes innhentet synspunkter fra KS og evt. Fylkesmannen i Troms når det gjelder muligheten til å rette opp feil begått for mange år siden, basert på faktum i saken – og ikke kun henvisning til HTA 4.2.1

Saken utsettes.

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON - KS ADVOKATENE - Advokater MNA

Tor Allstrin – avd.dir.
Elisabeth Aasheim
Kristine Røed Brun
Gry Brandshaug Dale
Mårten Brandsnes Faret
Øyvind Gjelstad
Solfrid Vaage Haukaas
Anne-Lise Hellebostad
Beatrice Dankertsen Hennyng
Hakon Huus-Hansen
Erna Larsen
Øyvind Renslo
Jostein Selle
Cecilie R. Sæther
Silje Tangen
Siri Tofte
Kristine Vigander
Geir S. Winters
Frode Lauareid
Sabrina Becher (adv.sek.)
Linda Hansen (adv.sek.)

IH
kopi: TRL

Storfjord kommune
v/ personalleder Inger Heiskel
Hatteng
9046 OTEREN

Vår referanse: 16/00886-2
Ansvarlig advokat: Øyvind Gjelstad
Deres referanse:

Dato: 25.05.2016

## Arbeidstiden for kontoradministrasjonen i Storfjord kommune

Det vises til tidligere kontakt i anledning arbeidstiden for kontoradministrasjonen i Storfjord kommune. I tillegg til våre diskusjoner pr telefon ønsker kommunen en skriftlig vurdering av om og i hvilken grad det kan gjøres endringer i arbeidstidsordningen for kontoradministrasjonen i kommunen.

Jeg legger følgende faktum til grunn:

Storfjord kommune har siden før 1987 hatt en arbeidstid for kontoradministrasjonen som er 37,1 t/u i gjennomsnitt pr. år. Dette inkluderer spisepause. De kontoransatte skal være tilgjengelig i spisepausen. Det betyr at dersom det er noen som skal ha tak i en ansatt på for eksempel økonomiavdelingen når vedkommende har spisepause, så skal vedkommende avbryte pausen, og betjene vedkommende. I forbindelse med arbeidstidsforkortelsen 1.1.87 ble saken behandlet i administrasjonsutvalget 9.2.87, og det ble vedtatt at Storfjord kommune opprettholder nåværende arbeidstid, slik at kontorene er åpent for publikum i spisepausen.

Arbeidstiden for kontoradministrasjonen, som for øvrig ansatte i kommunen, er regulert av hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 1 § 4 punkt 4.2 som fastslår at den ordinære arbeidstid ikke skal overstige gjennomsnittlige 37,5 timer pr uke. Jeg legger for ordens skyld til grunn at ingen i Storfjord kommunes kontoradministrasjon arbeider i en turnus- eller skiftordning som berettiger til nedsatt ukearbeidstid etter HTA 4.2.2 eller 4.2.3. For kontoradministrasjonen gjelder imidlertid en spesiell regel om arbeidstid, pkt 4.2.1, som lyder:

> "Kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid skal være den som nå gjelder i den enkelte kommune, dog ikke ut over hva som følger av pkt 4.2."

Denne bestemmelsen har vært inntatt i Hovedtariffavtalen/Hovedoverenskomsten i alle fall tilbake til 1960 tallet. Frem til tariffoppgjøret i 1980 var bestemmelsen ledsaget av en protokolltilførsel hvor det fremkom at "endring i gjeldende arbeidstid for kontoradministrasjonen i den enkelte kommune kan i tilfelle fastsettes i særoverenskomst".

Ut fra administrasjonsutvalgets vedtak i 1987 legger jeg til grunn at dagens arbeidstidsordning for kontorpersonalet er en videreføring av den arbeidstidsordning som gjaldt før 1987 og at dette også gjelder for ordningen med spisepauser. Jeg legger også til grunn at kontorpersonalet også før 1987 hadde tilfredsstillende spiserom slik at spisepausen arbeidstidsmessig regnes som fritid i alle fall i forhold til kvaliteten av spiserommet.

Som følge av at hjemmelen for å inngå lokal særavtale i 1980 ble fjernet fra tariffavtalen, vil lokale parter i dag ikke kunne inngå en lokal protokoll som har den konsekvens at netto



KS ADVOKATENE
Besøksadr.: Haakon VIIs gate 9
Postadr.: Postboks 1378. Vika. 0114 Oslo
Nettside: www.ks.no
E-post: ksadvokatene@ks.no
Telefon: +47 24 13 26 00
Org.nr.: 971 032 146

arbeidstid for kontoradministrasjonen endres. Dette følger av Hovedavtalen del A § 4-5 første ledd som uttaler at lokal særavtale bare kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Bestemmelser i lokal særavtale som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig. Imidlertid har man en mulighet gjennom lokale forsøksordninger, jf hovedavtalen del A § 4-6, som jeg kommer tilbake til.

Jeg har fått opplyst at kommunen praktiserer et tilgjengelighetsprinsipp i spisepausen. Dette praktiseres slik at publikum også i spisepausen kan henvende seg til ansatte som da må avbryte pausen for å betjene vedkommende. Jeg har også forstått at dersom en ansatt skal gjøre ærende utenfor arbeidsplassen f.eks tannlege, lege, verkstedtime med bil osv. må vedkommende i henhold til reglementet søke om permisjon til dette. Jeg er usikker på om dette strekker seg så langt at en ansatt ikke kan foreta en kort turer ut, f.eks. for å handle noe, og som kan gjøres godt innenfor tidsrammen for spisepausen. Jeg har forstått det slik at det nok innimellom er noen som ikke følger dette fullt opp, men at det likevel er riktig å si at tilstedeværelsesplikten/ tilgjengelighetsplikten håndheves relativt strengt.

Under tariffoppgjøret i 1986 var partene enige om at det var «lovstridig» å pålegge arbeidstakere å stå til arbeidsgivers disposisjon i spisepauser dersom dette ikke er nødvendig ut fra hensynet til tjenestens kvalitet og/eller forsvarlighet. Generelt vil det være vanskelig å hevde at det for kontorpersonalet er nødvendig av hensyn til tjenesten å stå til arbeidsgivers disposisjon i spisepausen. Det kan imidlertid for enkelte grupper kontoransatte tenkes at det ikke er mulig/forsvarlig enten å stenge kontoret i pausen eller spise på omgang. I den grad enkelte kontoransatte faller inn under denne kategorien regner jeg med at det ikke er aktuelt å endre deres arbeidstidsordning. Imidlertid vil dette nå kunne være en gruppe ansatte hvor det kan vurderes å gjøre om spisepausen fra aktiv arbeidstid til fritid ved å fjerne pålegget om å være tilgjengelig i spisepausen. Dog vil en slik omgjøring illustrere at det muligens ikke var nødvendig at de tidligere sto til arbeidsgivers disposisjon i spisepausen.

For den videre fremstilling legger jeg til grunn at kommunens pålegg om at de kontoransatte skulle stå til arbeidsgivers disposisjon i spisepausen og derav ikke fritt kunne forlate arbeidsplassen er tariffstridig. I forbindelse med arbeidstidsreduksjonen pr 1. januar 1987 var kommunen i en posisjon hvor arbeidstidsordningen for kontoransatte kunne endres gjennom en omgjøring av spisepausen til fritid med tilsvarende økning av arbeidstidens ytre ramme dvs brutto arbeidstid. Forutsetningen for å kunne gjøre dette i forbindelse med arbeidstidsreduksjonen var at spisepausen av arbeidsgiver ble håndhevet som arbeidstid slik at denne ikke reelt hadde vært arbeidstakers fritid. I Stjørdaldommen fra 1988 hadde kontoransatte følgende tilstedeværelsesplikt:

> «Arbeidstiden for de kontoransatte i kommunen, som saken her gjelder, var da fastsatt til 39 timer pr. uke inklusive spisepauser på tilsammen 2 1/2 timer. De ansatte hadde tilstedeværelsesplikt i pausene i henhold til en kontorinstruks fra 1962: De skulle ikke oppholde seg i kontorene, men normalt i rådhusets kantine. De hadde imidlertid ikke plikt til å oppholde seg i kantinen, men kunne ikke forlate rådhuset uten særskilt tillatelse fra overordnet.»

Dette var ikke en tilstrekkelig tilstedeværelsesplikt til at Arbeidsretten anså pausetiden til å være arbeidstid. Stjørdal kommune kunne dermed ikke gjøre om pausetiden til fritid – det var fritid allerede.

Det må her foretas en konkret vurdering av om de kontoransattes tilgjengelighetsplikt/ tilstedeværelsesplikt i spisepausen hos dere er av en slik art og omfang at det reelt må regnes som arbeidstid. Etter min oppfatning synes situasjonen i Storfjord kommune å ligge i nærheten av den ordningen som Stjørdal praktiserte. Selv om den ansatte innimellom må være tilgjengelig for kommunens innbyggere i lunsjpausen legger jeg til grunn at pausetiden for det vesentligste innebærer fritid for den ansatte. Hvis det jevnlig er slik at den ansatte spiser mens arbeidet utføres kan situasjonen stille seg annerledes. Min vurdering er derfor at lunsjpausen for de kontoransatte hos dere må regnes som fritid med den konsekvens at dere ikke vil kunne endre arbeidstidsordningen for de kontoransatte.

Storfjord kommune vil dermed hverken ensidig eller gjennom enighet med arbeidstakerorganisasjonene, kunne endre arbeidstiden for kontoradministrasjonen i kommunen.

Selv om situasjonen skulle være slik at lunsjpausen i 1987 var arbeidstid og kunne endres den gang, vil også det faktum at endringen i så fall skal gjennomføres nå 25 år senere være et moment i saken som tilsier at en endring i arbeidstidsordningen for de kontoransatte blir vanskelig.

HTA § 4.2.1 verner "netto" arbeidstid. Dette har den konsekvens at kommunen vil kunne gjøre endringer i brutto arbeidstid, det vil si endringer som ikke påvirker kontoradministrasjonens netto arbeidstid. Arbeidsgiver vil derfor innenfor sin styringsrett kunne endre fordelingen av arbeidstiden ut over året. Så lenge samlet netto arbeidstid ikke berøres er det ikke tariffstridig å endre foredlingen av arbeidstiden ved f.eks å endre sommertidsordningen osv.

Alternativt vil kommunen kunne benytte adgangen i Hovedavtalen del A § 4-6 til å inngå en lokal forsøksordning med arbeidstakerorganisasjonene lokalt. Dette krever imidlertid enighet lokalt og faller bort uten ettervirkning når avtaleperioden er utløpt.

Sikringsbestemmelsen i HTA 4.2.1 omfatter kontoradministrasjonens ordinære arbeidstid og er ikke knyttet til individene som til enhver tid arbeider i kommunen. Dette innebærer at dere ikke kan skille mellom eksisterende ansatte og ansatte som blir tilsatt i fremtiden. Alle må behandles likt.

En annen problemstilling vil kunne være hvem i kommunen som faller inn under definisjonen «kontoradministrasjonen». Tradisjonelt har dette gjerne vært knyttet til de som har sin arbeidsplass på rådhuset. Begrepet «kontorpersonalet» er imidlertid gjerne i utvikling dvs at flere virksomheter/avdelinger også utenfor rådhuset adopterer kontoradministrasjonens arbeidstid. Selv om dere skulle ha flere grupper «kontoransatte» er det ikke noe i veien for å ha forskjellige arbeidstidsordninger for grupper av kontoransatte dersom dette er historisk forankret hos dere. For de virksomheter/avdelinger som i ettertid har adoptert arbeidstidsordningen for kontorpersonalet står dere fritt til å endre dette tilbake til den ordningen de hadde tidligere dvs ikke betalt spisepause.

Jeg håper at det ovennevnte dekker Storfjord kommunes behov for avklaring. Skulle det være

noen spørsmål eller uklarheter regner jeg med at dere tar kontakt.

Med vennlig hilsen

Øyvind Gjelstad
advokat

Tlf. dir. innvalg 24 13 29 61
Oyvind.Gjelstad@ks.no

21

K-styret 1988 sak 223

221/88

11/8-88

SEKRETÆR FOR GRENSEKOMMUNENE.

Grensekommun. Samarbeide

Nordkalottkomiteen

Ark. 033

F.sak 294/88.
Storfjord formannskap vedtok 24.5.1988 F.sak 294/88 at stillinga burde utlyses snarest. Enontekiø kommune ber i brev av 8.6.1988 at de 10 grensekommunene forplikter seg til å betale sin del av kostnadene med en sekretær.
I og med at Nordkalottkomiteen betaler 50 % av totalkostnadene, vil utgiftene bli ca kr. 10.000,- på hver kommune.

F. 357/88

Enstemmig innstilling til vedtak:
Storfjord kommune vil dekke sin andel av utgiftene til felles sekretær for grensekommunene.Kostnaden innarbeides i budsjettet ved første behandling.

Enst. vedtak:

Formannskapets innstilling tiltres.

222/88

11/8-88

~~SAK NR. 361/88~~

De valgte

Skibsbr. Markedssenter

VALG AV STYRE FOR INDUSTRIBYGG A/S.
K.sak 99/88.
Kommunen har overtatt alle aksjene i Industribygg a/s og skal ha alle styremedlemmene.

Enstemmig innstilling til vedtak: F. 361/88

Ark. 620

Som 3. medlem velges Bente Finnstø Rasmussen.
Som 2. varamedlem velges Sigmund Seppola.
Styret blir da å bestå av:Bjørnar Seppola,Ingvald Eriksen og Bente Finnstø Rasmussen.
Varamedlemmer:Gunhild Johansen og Sigmund Seppola.

Enst. vedtak:

Formannskapets innstilling tiltres.
Ingvald Eriksen velges som ~~formann~~ leder.
Bjørnar Seppola velges som nestleder.

223/88

10/8-88

INNFØRING AV FLEKSITID/EKSPEDISJONSTID.

Ordene

SKF

Ark. 031

Brev fra Malvin Nygård av 16.04.86.
Sak 1/87 i Arbeidsmiljøutvalget.
Brev fra kommunelegene av 20.03.87.
Sak 9/87 i teknisk utvalg.
Særutskrift fra Storfjord SV i møte 09.03.88.

Saken ble tatt opp av daværende hovedverneombud M.Nygård som i sitt brev til AMU ber om utvalgets vurdering.

Begrunnelsen var at den kommunale kontortiden med mange henvendelser/besøk oppstykket arbeidstiden og ble tildels uproduktiv.
Dette vil kunne rettes på ved innføring av fleksitid foreksempel mellom kl 0700 -1800.
Samtidig måtte det innføres kjernetid fra 0900-1400 hvor samtlige arbeidstakere var tilstede.
Alternativ var ekspedisjonstid fra 0900-1400 slik at man på morgenen og ettermiddag fikk uforstyrret ro til saksbehandling.
AMU behandlet saken i møte 6.2.1987 og der ble det vedtatt å sende saken ut til høring blandt ansatte og politiske partier.
Responsen har vært dårlig,jamfør ovennevnte skriv.
De som har svart,er positiv til ordningen.

Karlsøy har hatt en undersøkelse blandt fylkets kommuner om dette og kan vise til følgende:
Av fylkets 24 kommuner har 15 kommuner innført fleksitid, og flere er på tur.Kjernetid er henholdsvis 0900-1400 sommerstid og 0900 -1500 vinterstid.
Samtlige kommuner har positive erfaringer hvor 8 kommuner baserer ordningen på selvkontroll,1 kommune har stemplingsur og resterende har andre ordninger (fremmøteprotokoll).

For Storfjord kommune vil en anta at erfaringene blir positiv om en innfører fleksitid.En vil naturligvis forstå at om arbeidstakeren jobber utenom "kontortiden", er det ingen forstyrrende elementer og arbeidet blir således effektiv og produktiv. Det vil selvsagt kreves at ansatte er på arbeide i ekspedisjonstiden , altså fra 0900 -1400 sommertid og 0900 -1500 vintertid. Samtidig som det skapes effektivitet for kommunen,bidrar også fleksibel arbeidstid til bedre arbeidsforhold for de ansatte. En slik trivsel gir seg utslag i produktiviteten , og generelt vil dette også bidra til å beholde viktige nøkkelstillinger i kommunen.

Administrasjonen vil ut fra dette tilrå at det innføres en prøveordning på 1 år med selvkontroll,hvorpå erfaringer høstes og en permanent ordning kan vurderes.

Innstilling til vedtak:

Idet en viser til ovennevnte,vil Storfjord kommune som en prøveordning fra 15.09.1988 innføre fleksibel arbeidstid ved de kommunale kontorer med ytre arbeidstid 0700-1630 heile året.Kjernetid/ekspedisjonstid settes til 0900 -1400 sommertid og 0900-1500 vintertid. I prøveperioden innføres selvkontroll,men vil bli vurdert med eventuelt stemplingsur/fremmøteprotokoll etter 15.09.1989.
I henhold til generelle ordninger ellers er følgende grupper utenfor ordningen:
Turnuspersonell,personell omfattet av vaktordninger,barnehage,renholdere,vaktmestere,utearbeidere,personell i hjemmesykepleien,legekontoret.

Adm. utv. 170/88

Enstemmig innstilling til vedtak:

Rådmannens innstilling tiltres.

## 3.11 RETNINGSLINJER FOR FLEKSIBEL ARBEIDSTID

Storfjord kommune praktiserer fleksibel arbeidstid der dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for driften. Med fleksibel arbeidstid menes forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstiden. Etter den nye arbeidsmiljøloven har alle arbeidstakere lovfestet rett til fleksibel arbeidstid. Hensikten er å imøtekomme arbeidstakernes ønske om større innflytelse over egen arbeidstid. Ordningen gir arbeidstakeren mulighet til selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges, innenfor visse rammer. Fleksitid kan også innebære at arbeidstakerne kan innarbeide ekstra arbeidstid som så kan avspaseres på et senere tidspunkt, i samråd med arbeidsgiver. Fleksitidsavtalen innebærer at det ikke utbetales for eksempel kveldstillegg eller overtid.

1. OMRÅDE

1.1 Fleksibel arbeidstid omfatter alle arbeidstakere i kommunen dersom tjenesten tillater det, og det ellers er praktisk mulig.

VILKÅR

2.1 Den enkelte arbeidstaker kan ikke etablere særskilt arbeidstid som fast ordning utenom normalarbeidstiden.
2.2 Den enkelte etat/avdeling skal bestrebe å opprettholde best mulig service.
2.3 Alle arbeidstakere som omfattes av adgangen til fleksibel arbeidstid skal ha et registreringssystem for avregning og kontroll med arbeidstiden.
2.4 Personalet i ordningen er solidarisk ansvarlige for tilfredsstillende bemanning i normalarbeidstiden.

INDRE OG YTRE ARBEIDSTID

Storfjord kommune har innført arbeidstidsordning med sommer- og vintertid (15.05.-14.09. og 15.09.-14.05.) på flere arbeidsplasser som har normal dagarbeidstid.

3.1 Indre arbeidstid (kjernetid) for tidsrommet 16.09. – 15.05. er kl. 09.00 – kl. 15.00.
Kjernetid for tidsrommet 16.05. – 15.09. er kl. 09.00 – kl. 14.00.

3.4 Ytre arbeidstid
Ytre arbeidstid for hele året er kl. 07.00 – kl. 20.00.

REGISTRERINGSSYSTEM

4.1 Arbeidstiden registreres hver dag av den enkelte arbeidstaker. Registreringsskjema skal være tilgjengelig for etats- eller avdelingsansvarlig.

AVREGNING

5.1 Avregningsperioden skal være 8 uker.
5.2 Det er som hovedregel tillatt å overføre maksimalt pluss 40 timer og minus 20 timer i avregningsperioden. I særlige tilfeller kan det avtales annen ordning for en kortere periode med nærmeste leder.
5.3 Umiddelbart ved slutten av hver avregningsperiode foretas oppgjør med eventuelle overføringer av tid til neste avregningsperiode.
5.4 Tid utover 40 plusstimer strykes. Tid utover 20 minustimer medfører trekk i lønn.
5.5 Etter særskilt avtale med nærmeste leder gis det anledning til, hvis tjenesten tillater det, å avspasere inntil 40 timer i sammenheng.
5.6 Når en arbeidstaker slutter skal tidssaldoen være 0.

FRAVÆR FRA ARBEIDSPLASSEN

6.1 Ved fravær fra arbeidsplassen ved tjenestereiser, kurs og lignende registreres arbeidstiden som normaltid. Reisetid kommer i tillegg.

6.2 Permisjoner, sykdom registreres som normaltid.

OVERTIDSARBEIDE

7.1 Overtidsarbeid skal på vanlig måte være pålagt og attestert i hvert enkelt tilfelle.

7.2 Godtgjørelser for pålagt overtid i henhold til gjeldende hovedtariffavtale, utbetales bare for arbeidstid utover normaltid.

7.3 Pålagt overtidsarbeid utført innen rammen av ytre arbeidstid kan etter den enkelte arbeidstakers valg benyttes til å oppfylle arbeidstid i avregningsperioden, og at overtidstillegget utbetales.

***Vedtatt av administrasjonsutvalget og gjelder fra 31.10.14.***

# Særutskrift

av møtebok for ADMINISTRASJONSUTVALGET

i møte den 9. februar 1987

Av 7 medlemmer var 6 til stede (medregnet varamenn).

Sak nr. 22/87

GJENNOMFØRING AV AVTALE OM ARBEIDSTIDSFORKORTELSER.

B-rundskriv 37/86 fra NKS.

Etter at arbeidstidsforkortelsen trådte i kraft 01.01.87 blir arbeidstiden slik:

Ansatte som arbeider etter turnusplan, skal ha 35,5 t/uke netto arbeidstid.
Ansatte ellers skal ha netto arbeidstid på 37,5 t/uke.
Dersom arbeidstakerne har fått en gunstigere arbeidstid, så skal denne beholdes.

Forslag fra Trond R. Larsen:

Storfjord kommune opprettholder nåværende arbeidstid, slik at kontorene er åpent for publikum i spisepausene.
Av driftsmessige grunner skal de stillinger som er opprettet og utregnet etter årstimeverk, beholde sitt timetall. Her nevnes bl.a. kirketjenere/organist som har fått sin stilling utregnet etter forventet kirkelige handlinger.
Når det gjelder arbeidstiden for utearbeiderne, innkalles det til møte mellom arbeidsgiveren og de tillitsvalgte om mulig endring av arbeidstiden til kl. 15.30 om vinteren og kl. 15.00 om sommeren.
Ansatte som arbeider etter turnusplan, skal ha henholdsvis 35,5 og 33,6 t/uke.

Når det gjelder arbeidstiden ved kontoradministrasjonen vises til HOK. § 4.21.

ENSTEMMIG VEDTAK:

Adm. innstilling tiltredes.

ENSTEMMIG VEDTAK:

Trond R. Larsens forslag tiltredes.

Rett avskrift:
STORFJORD KOMMUNE

Oddvar Ørnebakk

Utskrift 12.02.87 sendt:
Etatene
Storfjord komm. forening
Tillitsvalgte
Arkiv 031

# Storfjord kommune

Arkivsaknr: 2016/320 -4
Arkiv: 520
Saksbehandler: Inger Heiskel
Dato: 11.07.2016

# Saksfremlegg

| Utvalgssak | Utvalgsnavn | Møtedato |
|---|---|---|
| 4/16 | Storfjord administrasjonsutvalg | 31.08.2016 |

Vedlegg:

## Lønnspolitisk plan - rullering

Vedlegg

1 Lønnspolitisk plan - revidert 2014

### Saksopplysninger

Lønnspolitisk plan skal rulleres hvert andre år. Siste rullering var i 2014. Planen har nå vært ute på høring blant fagforeningene og avdelingsledere/ledere.
Vi har fått inn tre høringssvar:

- Utdanningsforbundet
- NITO
- Oteren barnehage

I tillegg er det gitt tilbakemelding fra hjemmetjenesten om at dokumentet har ligget ute i avdelingen, men at det ikke er kommet inn merknader.

### Vurdering

Det vil bli gitt en felles vurdering av innspillene under.
**Innspill fra Utdanningsforbundet:**

- De lurer på om pkt. som omhandler «livsfasetilpassete kommunale særordninger» eksisterer?
- Funksjonstillegg skal tillegges større vekt enn personvurdering. (Mener vi har fått beskjed om at vi ikke får opprette flere funksjoner. Hele planen fokuserer på personvurderinger og så kommer denne setningen. Rart synes vi.)

**Innspill fra NITO:**

- Relatert til dette er det i dag utarbeidet kartleggingsmetoder og målemetoder for å få fram hvor produktiv eller effektiv en arbeidstaker er. ???????? Denne ønsker NITO å se. Disse er imidlertid lite brukt i kommunene.

- En mest mulig lik og rettferdig lønn basert på stillingens oppgave- og ansvarsnivå, herunder et nivå som er sammenlignbar over etatsgrenser. ????? Dette må utdypes. Hva betyr dette. Hvem sammenlignes ingeniører med i andre etater? NITO vil at punkt 2 stopper etter komma. Det betyr at «herunder et nivå som er sammenlignbar.....» fjernes. Det er etter NITOs syn ikke formålstjenlig å sammenligne over etatsgrense.

- For å sikre likebehandling av ansatte i små og store arbeidstakerorganisasjoner, kan ingen ansatte få forhandle for seg selv. Små organisasjoner må etablere forhandlingsutvalg innenfor forhandlingssammenslutningen slik at habiliteten ivaretas. Det gjøres ikke unntak fra denne bestemmelsen. NITO stiller seg undrende til arbeidsgivers strenge handheving av denne bestemmelsen. NITO ønsker begrunnelse for hvorfor arbeidsgiver mener at likebehandling står i fare ved mulighet for å forhandle for seg selv. Ved å melde seg inn i en stor organisasjon vet man at man overlater forhandlingsmuligheten til sin tillitsvalgte. Som eneste medlem i en organisasjon i kommunen Denne praktiseringen synes mer som arbeidsgivers måte å distansere seg fra arbeidstaker, da det er lettere for arbeidsgiver å si nei til en stor gruppe enn til en enkelt ansatt. Vi ser ikke at dette handler om likebehandling.
- Funksjonstillegg skal tillegges større vekt enn personvurdering. Er denne setningen nødvendig?
- Det vises flere ganger til livsfasepolitikk i lønnspolitisk plan. NITO kan ikke se at dette innbefatter andre enn seniorer. NITO mener at arbeidsgiver burde se videre på dette begrepet og omfatte alle livsfaser og legge bedre tilrette for for eksempel småbarnsfamilier.
- hen (hun/han)
- Med ledere etter denne bestemmelse menes leder som rapporterer direkte til ledere etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.1 og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og eventuelt personalansvar.
- NITO ønsker begrunnelse for hvorfor Storfjord kommune vil sette relativt strenge krav til å imøtekomme krav etter kap. 4.A.2.
- Tilsatte som er i permisjon på forhandlingstidspunktet, gis vanligvis ikke opptrykk i lokale forhandlinger. Dog gis personer i fødselspermisjon og foreldrepengeperioden (fedrekvote, mødrekvote og fellesperiode) opprykk i lokale forhandlinger.

**Innspill fra Oteren barnehage:**

- Den lokale lønnspolitikken skal være del av Storfjord kommunes personalpolitiske plan. Storfjord kommune skal føre en lønnspolitikk som gjør det mulig å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte arbeidstakere, og slik bidra til å ivareta et godt tjenestetilbud. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. Ikke alle yrker det er så lett å måle.
- En aktiv lønnspolitikk forutsetter at de ansatte selv kan påvirke sitt lønnsnivå og sin
- lønnsutvikling – først gjennom sin ansettelseskontrakt og deretter gjennom prestasjoner og
- resultater i arbeidssituasjonen. Bare på ledernivå? Det er da nødvendig å ha ordninger hvor et viktig element i
- lønnsutvikling er resultater og individuelle prestasjoner.
- Til personvurdering: Utfordrende der det er mange ansatte på «lavt nivå», erfaringsmessig er det de som får minst. Vanskelig for ledere å skille ansatte. Fare for «trynetillegg». Kan man f.eks ha en lokal lønnsstige som sier noe om tillegg etter lang tjeneste, 15-20 år.
- Funksjonstillegg skal tillegges større vekt enn personvurdering.
  Barn med spesielle behov/ tilrettelegging; også sykdom

- **Kriterier for individuelle lønnstillegg**

Følgende kriterier kan vurderes, og er satt opp i uprioritert rekkefølge.
Faglig innsats:

- Godt faglig, teknisk eller praktisk arbeide
- God saksbehandling og innsikt i lov- og regelverk
- Aktiv innsats for faglig utvikling, kvalitetsutvikling og egen kompetanseutvikling
- Aktiv innsats for effektivisering i form av jobbutvikling, etablering av nye rutiner og prosedyrer, ny teknologi
- Evne til problemløsning, til å arbeide selvstendig og til å ta ansvar
- Evne til omstilling/fleksibilitet/nytenkning
- Mestring av nye oppgaver
- Prosjektkompetanse
- Arbeidstaker som har jobbet lenge på samme arbeidsplass
- Arbeidstakere som tar seg særlig godt av sine brukere

- Opplever at det er mye arbeid med lokale lønnsforhandlinger. Ansattes personlige tillegg blir ofte fort «spist opp» av sentrale forhandlinger

**Saksbehandlers vurdering av innspillene:**

a) Punktet i Lønnspolitisk plan som omhandler *«Livsfasetilpassete kommunale særordniner» utgår* (s. 6). Punktet kan evt. tas inn igjen i planen på et senere tidspunkt etter at «seniorpolitisk plan» er gjennomgått/evaluert.

b) Om Funksjonstillegg (s. 7) i planen foreslås det at alt strykes etter første punktum, og at tillegget i KS Vedlegg til protokoll datert 30.5.16, pkt. m) inntas i planen; dvs. *Ved eventuell nedlegging av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht tidligere HTA kap 4.A.1, nå HTA kap 4.2.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.* Etter første setning tas inn: *Et evt. funksjonstillegg skal vurderes nøye, og gis som et årlig kronetillegg. Tildeling av funksjonstillegg skjer kun i forbindelse med årlige lokale forhandlinger.(med unntak av det som er inntatt i sentrale særavaler)*

c) Det er det viktig for arbeidsgiver å tilstrebe en mest mulig likebehandling av ansatte med tanke på en stillings oppgave- og ansvarsnivå. Vi har det på ledernivå, og ønsker også å holde fast ved dette på øvrig nivå i organisasjonen. (s. 6, pkt. 2 under «Lønnspolitikken skal sikre:»)

d) Når det gjelder punkt 6 under Lønnspolitikken skal sikre: (s.6) så opprettholdes punktet uendret. Dette er helt i tråd med bestemmelsen i Hovedavtalen som partene sentralt er enige i; jfr. rundskriv B 5/2015 fra KS

e) Om kjønnsbenevnelse han/hun eller evt. hen (generelt i planen), foreslås at Storfjord kommune *beholder kjønnsbenevnelsen som i dag.*

f) NITO har foreslått at *eventuelt* personalansvar (kulepkt 2 øverst på s. 9 i planen) tas inn i planen. Det foreslås at *punktet beholdes som i dagens plan.*

g) Forslag til tillegg under «Generelle kriterier for lokale lønnstillegg (øverst s. 11) om «Tilsatte som er i permisjon på forhandlingstidspunktet, gis vanligvis ikke opptrykk i lokale forhandlinger. *Dog gis personer i fødselspermisjon og foreldrepengeperioden (fedrekvote, mødrekvote og fellesperiode) opprykk i lokale forhandlinger.»* Forslaget tas inn i planen.

h) *Til personvurdering s. 7 i planen:* Utfordrende der det er mange ansatte på «lavt nivå», erfaringsmessig er det de som får minst. Vanskelig for ledere å skille ansatte. Fare for «trynetillegg». Kan man f.eks ha en lokal lønnsstige som sier noe om tillegg etter lang tjeneste, 15-20 år. *I forbindelse med tariffoppgjøret 2016 er alle lønnsstigene satt til 16 år (ans.tillegg).*

i) Det er foreslått to nye kulepunkt under Kriterier for individuelle lønnstillegg (s. 11 i planen): a) Arbeidstaker som har jobbet lenge på samme arbeidsplass og b)

Arbeidstakere som tar seg særlig godt av sine brukere. Punktene tas ikke med da alle ansatte i Storfjord kommune har i sitt tilsettingsforhold med *Foreløpig arbeidssted* . Det betyr at arbeidsgiver ønsker å kunne endre arbeidssted hvis det er hensiktsmessig, f.eks. ved nedbemanning, omorganisering osv. Da er det ikke hensiktsmessig å ta dette punktet med i planen. Forslaget om at arbeidstakere som tar seg særlig godt av sine brukere dekkes av punktet om godt faglig, teknisk eller praktisk arbeide

j) Generelt: Planen vil bli justert med rett henvisning til HTA og de endringer som kom i forbindelse med tariffoppgjøret 2016.
k) Punktet vedrørende Lønnsfastsetting for seniorer (s. 8 i planen): 2.setning strykes
l) På s. 10 i planen inntas et nytt pkt som heter **Gjennomført relevant**

**etter/videreutdanning**; jfr. HTA § 4.A.4 om **Kompetanse** der det heter: Partene lokalt

kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en

arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Kommer partene ikke til

enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

**Rådmannens innstilling**

Det gjøres følgende endringer/tillegg i Lønnspolitisk plan:

a) Punktet i Lønnspolitisk plan som omhandler *«***Livsfasetilpassete kommunale særordniner»** *utgår* (s. 6).
b) Punktet **«Funksjonstillegg»** (s.7) endres til: Funksjonslønn er et tillegg for spesielle funksjoner eller særlig ansvar. Et evt. funksjonstillegg skal vurderes nøye, og gis som et årlig kronetillegg. Tildeling av funksjonstillegg skjer kun i forbindelse med årlige lokale forhandlinger (med unntak det som er inntatt i sentrale særavtaler) . Ved eventuell nedlegging av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht tidligere HTA kap 4.A.1, nå HTA kap 4.2.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.
c) Under punktet **Generelle kriterier for lokale lønnstillegg** (øverst på s. 11) tas følgende inn: Dog gis personer i fødselspermisjon og foreldrepengeperioden (fedrekvote, mødrekvote og fellesperiode) opprykk i lokale forhandlinger.
d) Punktet vedrørende **Lønnsfastsetting for seniorer** (s. 8 i planen): 2.setning strykes
e) På s. 10 i planen inntas et nytt pkt som heter **Gjennomført relevant etter-/videreutdanning**; jfr. HTA § 4.A.4 om **Kompetanse** der det heter: Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.
f) **Generelt:** Planen vil bli justert med rett henvisning til HTA/HA og de endringer som kom i forbindelse med tariffoppgjøret 2016.
g) Lønnspolitisk plan for Storfjord kommune vedtas med de endringer/tillegg som følger av punktene a) til f).

# LØNNSPOLITISK PLAN

# FOR

# STORFJORD KOMMUNE

**Vedtatt i Storfjord administrasjonsutvalg 16.06.14**

## INNHOLDSLISTE


| | Side: |
|---|---|
| Innledning | 3 |
| Utviklingstrekk | 3 |
| Mål og generelle prinsipper i lønnspolitikken i Storfjord kommune | 4 |
| Lønnspolitiske virkemidler | 5 |
| Lønnspolitiske utfordringer | 5 |
| Lønnsoppbyggingen | 6 |
| Hva omfatter lønnspolitikken | 6 |
| Lønnspolitikken skal sikre | 6 |
| Kompetanseheving | 7 |
| Personvurdering | 7 |
| Funksjonstillegg | 7 |
| Lønnsfastsettelse utover grunnlønnsplassering | 7 |
| Lønnsfastsetting for seniorer | 8 |
| Lønnsforskjeller mellom kjønn/likelønnsprinsippet | 8 |
| Lønn for vikarer | 8 |
| Ledere - kap. 3.4 | 8 |
| Arbeidsgivers prosess ved innhenting av info til lokale lønnsforhandlinger | 9 |
| Lokal fastsetting av lønn foretas av følgende organer | 9 |
| Kommunens forhandlingsutvalg/delegasjon | 9 |
| Lokale forhandlinger | 10 |
| Lønnstilleggene | 11 |
| Generelle kriterier for lokale lønnstillegg | 11 |
| Spesielle kriterier for Storfjord kommune | 11 |
| Kriterier for individuelle lønnstillegg | 12 |
| Rullering av planen | 13 |

## Innledning

Gjennomgående kan vi fastslå at kommunal lønnspolitikk, både sentralt og lokalt, i stor grad har hatt betegnelsen "solidarisk" der utdanning og ansiennitet har vært det viktigste kriterium for lønnsfastsettinga, og at den kommunale arbeidsgiverpolitikken i stor grad har vært preget av sikkerhet for arbeidsplassen, sosial trygghet og gode medbestemmelsesordninger.

I de senere år er imidlertid også kommunesektoren stilt ovenfor nye utfordringer hvor utviklinga er preget av målstyring framfor regelstyring. Dette har medført krav om et mer fleksibelt avtaleverk, bedre muligheter til å honorere innsats og effektivitet, og også utfordringer om å bruke lønn for å beholde og rekruttere spesielle yrkesgrupper og særlig godt kvalifiserte arbeidstakere.

Relatert til dette er det i dag utarbeidet kartleggingsmetoder og målemetoder for å få fram hvor produktiv eller effektiv en arbeidstaker er. Disse er imidlertid lite brukt i kommunene.

Hovedutfordringa både for organisasjonene og kommunen som arbeidsgiver blir å beholde det beste fra det "gamle", og finne kriterier og vinne erfaringer i å bruke lønn som et aktivt personalpolitisk virkemiddel.

Dette innebærer blant annet at ledere i kommunen både gis mulighet for, og tar i bruk mulighetene som gis, i å vurdere det arbeid de enkelte arbeidstakere gjør som grunnlag for lønnsopprykk.

Selv om det er behov for en klarere lokal lønnspolitikk, skal avtaleverket allikevel sikre at grunnleggende arbeidsvilkår er felles for samtlige kommunale arbeidstakere gjennom et sett av generelle bestemmelser.
Dette er også et sentralt element i lønnsfastsettinga i kommunesektoren, der det vesentligste av lønnstillegg fortsatt gis i sentrale forhandlinger.

### Utviklingstrekk

Det lønnspolitiske arbeidet i kommunesektoren har i de senere år ført til en omlegging av forhandlingssystemet, slik at stadig flere lønnsplasseringer nå må skje på lokalt plan innenfor de rammer som blir avtalt sentralt. Det gjelder ikke minst de unormerte stillingene.

Denne utviklingen har ført til at betydningen av de lokale lønnstillegg blir stadig viktigere for de ansatte. Ut fra de krav til omstilling og rasjonell drift som stilles til kommunene i dag, må derfor lønn sees på som ett av flere virkemidler i en helhetlig arbeidsgiverpolitikk.

Denne prosessen har ført til en erkjennelse blant partene i arbeidslivet, om at det er behov for et mer fleksibelt og rammepreget avtaleverk, som gir større rom for lokale tilpasninger i den enkelte kommune.

Konsekvensene av en slik omlegging av lønnspolitikken innebærer at arbeidsgiver, i sterkere grad enn hittil, må ha en planmessig og gjennomtenkt lønnspolitikk for sine ansatte.

Strategien i en lønnspolitisk plan må være forankret i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen, og satsingsområdene må være knyttet opp mot kommunens visjon og overordnete mål. Videre vil kommunens arbeidsgiverpolitiske retningslinjer med sine personalpolitiske mål være førende for arbeidet.

**Mål og generelle prinsipper i lønnspolitikken i Storfjord kommune:**

**I Storfjord kommune skal avlønning motivere og inspirere til effektivitet, endringsvilje og god samhandling . Det er også et mål å bruke lønn som et viktig virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte.**

Storfjord kommune vil stille krav om gode kommunikasjons- og samarbeidsevner til de ansatte, at de har "stå på humør", at de er kreative og brukerorienterte.

Kommunen vil ha engasjerte medarbeidere som setter seg høye mål, tar ansvar, og er stolte av sitt arbeidssted.
Samarbeid og kommunikasjon skal være et hovedverktøy internt i Storfjord kommune.
Storfjord kommune vil tilby sine ansatte gode arbeidsforhold og et godt arbeidsmiljø gjennom medbestemmelse, medinnflytelse og samarbeid. Kommunen vil stille krav til sine ansattes jobbutførelse, sett i forhold til serviceytelse og lojalitet. Kommunen vil også tilby systematiske og målrettede personalutviklingstilbud i samsvar med kommunens nåværende og framtidige kompetansebehov gjennom en vedtatt kompetanseutviklingsplan.

Den lokale lønnspolitikken skal være del av Storfjord kommunes personalpolitiske plan.
Storfjord kommune skal føre en lønnspolitikk som gjør det mulig å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte arbeidstakere, og slik bidra til å ivareta et godt tjenestetilbud. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.

Storfjord kommune skal ha en hensiktsmessig organisasjon og arbeidstakere som i antall, sammensetning og kompetanse kan bidra til å løse dagens og morgendagens utfordringer.

Den enkelte leder skal ha innsikt i hvordan avlønning best kan brukes som virkemiddel for å oppnå mål og resultater. Dette innebærer at lederne på ulike nivå får sterkere innvirkning på lønnsutviklingen for sine medarbeidere, for eksempel gjennom deltakelse i Tilsettingsutvalget med myndighet til å fastsette lønn ved ansettelse og til å delta i de lokale lønnsforhandlingene.

En aktiv lønnspolitikk forutsetter at de ansatte selv kan påvirke sitt lønnsnivå og sin lønnsutvikling – først gjennom sin ansettelseskontrakt og deretter gjennom prestasjoner og resultater i arbeidssituasjonen. Det er da nødvendig å ha ordninger hvor et viktig element i lønnsutvikling er resultater og individuelle prestasjoner.

Belønning i arbeidssituasjonen er ikke et spørsmål om lønnsnivå alene. Like viktig vil det være med jobbutvikling, kompetanseutvikling, karriereutvikling og ulike former for velferds-ordninger.
En aktiv arbeidsgiverpolitikk forutsetter at alle disse virkemidlene brukes bevisst.

Storfjord kommunes lønnspolitikk skal være i h.h.t. den vedtatte lønnspolitiske handlingsplanen.

**Lønnspolitiske virkemidler**
Hensikten med å utarbeide en lønnspolitisk plan for Storfjord kommune, er å ta standpunkt til hvilken lønnspolitikk som skal føres. Videre skal en lønnspolitisk plan vise at lønn kan være ett av flere personalpolitiske virkemiddel.

Andre virkemidler kan være:

- Muligheter for opplæring-/kompetanseutvikling
- Hospitering og nettverksbygging
- Medarbeidersamtaler
- Permisjonsordninger
- Fokus på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet
- Oppfølging av IA-avtalen
- Fleksible arbeidstidsordninger
- Livsfasetilpassete arbeidsvilkår
- Ulike velferdstilbud
- Tilgang på faglitteratur
- Barnehageplass/bolig
- Mulighet for retrettstillinger

Dette kan igjen bidra til:
- Å rekruttere å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Å stimulere til effektivitet
- Å stimulere til å ta utdanning/heve kompetansen som igjen øker kvaliteten på tjenestene som skal utføres
- Å stimulere til bedre arbeidsmiljø/bedriftskultur
- Redusere sykefraværet.

Disse moment viser at lønn ikke er det eneste virkemiddel for å oppnå god personalpolitikk som gir inspirasjon til innsats for å oppnå de arbeidsmål som er satt for organisasjonen. Det må bli interessant å strekke seg faglig, og være med å bidra til andre og mer effektive arbeidsrutiner.

**Lønnspolitiske utfordringer.**
Lønnssystemet bør brukes som et aktivt virkemiddel i Storfjord kommune. Samfunnsmessige endringer stiller nye krav til både enkeltmennesket og til kommunen.

Det må være samsvar mellom de krav som stilles til kommuneorganisasjonen og de betingelser som gis gjennom politiske vedtak.
Dersom man forventer og stiller krav til service, effektivitet og tjenesteyting på et høgt nivå i forhold til våre brukere, må også de som er ansvarlig for dette gis reelle virkemidler i arbeidet med å løse oppgavene.

**Lønnsoppbyggingen.**
Lønnsmessige forskjeller mellom overordnede og underordnede innenfor samme tariffområde er et nedfelt prinsipp. I et slikt system er arbeids- og ansvarsområde større jo høyere opp i hierarkiet en beveger seg, og det skal man også krediteres for. Det skal "lønne seg" å påta seg lederansvar. Utfra dette skal ledere i Storfjord kommune som hovedregel lønnes høyere enn underordnede arbeidstakere.
Ut fra dette prinsippet skal rådmannen som øverste leder ha høyest lønn av de kommunalt ansatte. Dernest bør det være en rimelig avstand mellom de ulike nivåene/ansvarsområdene.

**Hva omfatter lønnspolitikken**
Storfjord kommune er gjennom sitt medlemsskap i KS bundet av å følge de sentrale lønnsoppgjørene og de avtaler som regulerer disse. Dette skjer i første rekke gjennom Hovedtariffavtalen (HTA) og Hovedavtalen.

Den lokale lønnspolitikken skal omfatte:
- Lønnsfastsettelse ved tilsetting
- Lønnsfastsettelse ved interne opprykk
- Lønnspolitisk drøftingsmøte etter hovedtariffavtalen (HTA) pkt. 3.2.1 minst en gang pr. år
- Lokale lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 4.A.1 etter sentralt fastsatt lønnsprosent
- Lokale forhandlinger på særskilt grunnlag etter HTA pkt. 4.A.2
- Rekruttere og beholde arbeidstakere etter HTA pkt. 4.A.3
- Lokale forhandlinger etter HTA pkt. 5.2 og 5.3
- Lederlønn etter HTA kap 3.4 en gang pr. år
- Rett til lønnssamtale etter HTA pkt. 3.2.2
- Livsfasetilpassete kommunale særordninger

**Lønnspolitikken skal sikre:**
1. At alle medarbeideres lønnsnivå skal gjennomgås og drøftes årlig, jfr. HTA kap. 3.2.1.
2. En mest mulig lik og rettferdig lønn basert på stillingens oppgave- og ansvarsnivå, herunder et nivå som er sammenlignbar over etatsgrenser.
3. Lik avlønning mellom kjønnene.
4. Ingen enkeltlønn skal endres uten at medarbeiderens tillitsvalgte har hatt anledning til å forhandle, eventuelt uttale seg. Endringer i uorganisertes lønn skal også fremlegges for de aktuelle tillitsvalgte til informasjon.
5. At engasjerte medarbeidere gjennom prestasjoner og resultater kan påvirke sin egen lønnsutvikling i Storfjord kommune. Medarbeiderne skal vite og erfare at det mulig å påvirke sin egen jobb- og lønnsutvikling.
6. For å sikre likebehandling av ansatte i små og store arbeidstakerorganisasjoner, kan ingen ansatte få forhandle for seg selv. Små organisasjoner må etablere forhandlingsutvalg innenfor forhandlingssammenslutningen slik at habiliteten ivaretas. Det gjøres ikke unntak fra denne bestemmelsen.
7. Uorganiserte arbeidstakere har ikke forhandlingsrett. Krav må fremmes via lønnssamtale med nærmeste overordnede.

**Kompetanseheving**
Det er et mål for Storfjord kommune til enhver tid å ha den kompetansen som skal til for å gi gode og riktige tjenester.
Etter- og videreutdanning som er relevant for stillingen og som på forhånd er avtalt med arbeidsgiver, skal danne grunnlag for forhandlinger om lønnsøkning. Her gjelder veiledende norm kr. 20.000,- for 60 studiepoeng. Dersom arbeidsgiver dekker utgiftene til studiet, gjelder veiledende norm kr. 10.000,- for 60 studiepoeng.
Medarbeidere som tar fagbrev skal ha fagarbeiderlønn når fagbrevet er relevant i forhold til vedkommendes arbeidsoppgaver.

**Personvurdering**
Personlig vurdering inngår i det helhetlige lønnstilbudet som arbeidsgiver gir i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

Personvurdering er å vurdere den enkelte ansatte i forhold til stillingen - med andre ord hva arbeidstakeren får ut av de oppgaver stillingen er pålagt og hvilke resultatmål den enkelte medarbeider eller gruppe av medarbeidere oppnår i forhold til de forventninger til måloppnåelse som er satt.

Ansatte som viser engasjement og initiativ som direkte virker til kvalitetsheving av de kommunale tjenester, skal danne grunnlag for lønnsøkning. Mulige kriterier kan være; iderikdom, beslutningsevne, arbeidsprestasjoner, evne til å sette seg inn i nye oppgaver, aktiv støtte til kommunens beslutninger, initiativ, innsats, motivasjon, evne til å finne praktiske løsninger, pålitelighet, evne til å kommunisere og samarbeide med andre, stabilitet, fleksibilitet og serviceinnstilling.
Medarbeiderne skal vite og erfare at det er mulig å påvirke sin egen lønnsutvikling i Storfjord kommune.

Ved vurdering av lønn i forhold til jobben som gjøres, trekkes de nærmeste lederne med i vurderingen. Nærmeste leder har best innsikt i den enkeltes arbeid og er den som best kan vurdere kvaliteten i det arbeidet som utføres i forhold til de forventninger eller bestillinger som er gitt den enkelte medarbeider eller tjenestested.

**Funksjonstillegg**
Funksjonslønn er et tillegg for spesielle funksjoner eller særlig ansvar. Tillegget knyttes til spesielle funksjoner og gis for den perioden dette varer. Dette gis som kronetillegg i form av T-trinn. Tildeling av funksjonstillegg skjer i forbindelse med årlige lokale forhandlinger.

Funksjonstillegg skal tillegges større vekt enn personvurdering.

**Lønnsfastsettelse utover grunnlønnsplassering.**
Det bør med jevne mellomrom utarbeides oversikt over hvilke stillinger i sektorene som bør være avansementsstillinger. Dette må drøftes med organisasjonene og fastsettes i administrasjonsutvalget.

- Avansementsstillinger kan vurderes innafor en avdeling.
- Det kan også være mulig å vurdere avansementsstillinger etter funksjon innafor store faggrupper.
- Det kan også være aktuelt å bruke avansementsstilling som et ledd i seniorpolitikken, ved lang tjeneste i kommunen i forbindelse med lokale forhandlinger.

**Lønnsfastsetting for seniorer.**
Alle tilsatte, uansett kategori, har krav på en særskilt gjennomgang av lønns- og arbeidsvilkår det året de fyller 60 år. De tiltak som arbeidsgiver vil sette inn for seniorer, skal være utarbeidet i en livsfasepolitikk for arbeidstakere vedtatt av kommunestyret.

**Lønnsforskjeller mellom kjønn/likelønnsprinsippet**.
Det foreligger mengder med statistikk og opplysninger om lønnsforskjeller mellom mann og kvinne. Også i vår kommune er dette et aktuelt tema, og må være en naturlig del av vår lønnspolitiske plan.

Med likelønn menes at lønn fastsettes på samme måte for kvinner og menn, uten hensyn til kjønn. Dette er hjemmel i Likestillingsloven § 5 hvor det blant annet heter: *"Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi"*

**Lønn for vikarer**
Vikarer skal gis lønnsfastsettelse uavhengig av den personlige lønnsvurdering som er undergitt stillingens innehaver. Dette kan medføre at en vikar kan avlønnes bedre eller dårligere enn den hun/han vikarierer for. Det må spesielt tas hensyn til lengden av vikariatet og kommunens behov for å få vikariatet besatt.

**Ledere - kap. 3.4**
Følgende stillinger i Storfjord kommune defineres innenfor begrepet ledere og skal for tiden omfattes av Hovedtariffavtalen **kapittel 3.4.1**:

- rådmannen, kontorsjefen, etatssjefene og økonomisjef

Følgende stillinger i Storfjord kommune defineres innenfor begrepet ledere og skal etter nærmere drøftinger omfattes av Hovedtariffavtalen **kapittel 3.4.2**:

- Omfatter mellomledere som inngår i ledergruppen til ledere i h.h.t. 3.4.1.
- Med ledere etter denne bestemmelse menes leder som rapporterer direkte til ledere etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.1 og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar.

**Arbeidsgivers prosess ved innhenting av informasjon til lokale lønnsforhandlinger**
Arbeidsgiver innhenter informasjon fra de ulike nivå slik:

Rådmann
↓
Etatsledere
↓
Mellomledere
↓
Ansatte

**Lokal fastsetting av lønn foretas av følgende organer:**
- Kommunestyret, ved tilsetting i de stillinger der tilsettingsmyndigheten ikke er delegert til andre organ. Kommunestyret vedtar lønnspolitisk plan, og foretar delegasjon.
- Administrasjonsutvalget etter delegasjon fra kommunestyret.
- Tilsettingsutvalget etter delegasjon fra kommunestyret.
- Rådmannen etter delegasjon fra kommunestyret. Rådmannen gis fullmakt til å godkjenne protokoller fra lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalen.

**Kommunens forhandlingsutvalg/delegasjon**
1. Kommunestyret delegerte i sak 48/11 myndighet til rådmannen å forhandle lønn- og arbeidsvilkår på kommunens vegne i hht den til enhver tid gjeldende Hovedtariffavtale.
2. Delegering av denne fullmakten gjelder fra 01.09.2011.

**LOKALE FORHANDLINGER**

**Forhandlinger om lønn til toppledere kap. 3.4.1:**
- Toppledergruppen i Storfjord kommune består av rådmannen, kontorsjefen, etatssjefene og økonomisjef
- Forhandlinger gjennomføres en gang pr. år.
- Rådmannens lønn fremforhandles av formannskapet.
- Rådmannen forestår forhandlingene for øvrige toppledere.

**Forhandlinger om lønn til andre ledere kap. 3.4.2:**
- Omfatter mellomledere som inngår i ledergruppen til ledere i h.h.t. 3.4.1.
- Med ledere etter denne bestemmelse menes leder som rapporterer direkte til ledere etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.1 og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar.

- Forhandlinger gjennomføres en gang pr. år.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

**Lokale forhandlinger, kap. 4.A.1:**
- Gjennomføres i henhold til sentralt avtalte frister *og* rammer.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

**Særskilte forhandlinger, kap. 4.A.2:**
- Storfjord kommune vil sette relativt strenge krav til å imøtekomme krav etter kap. 4.A.2.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

**Beholde og rekruttere arbeidstakere, kap. 4.A.3:**
- Storfjord kommune vil ved behov forhandle om endret lønnsplassering for å beholde godt kvalifiserte arbeidstakere. Det samme gjelder når det er snakk om å hente inn og rekruttere nødvendig kompetanse til virksomheten.
- Denne type forhandlinger må skje raskt slik at eventuelt tilbud om endret lønnsplassering kan bli presentert i tide.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

**Årlig lønnsregulering, kap. 5.2:**
- Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.
- Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg.
- Partene lokalt kan avtale at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

**Annen lønnsregulering, kap. 5.3**
- Storfjord kommune vil ved behov forhandle om endret lønnsplassering for å beholde godt kvalifiserte arbeidstakere. Det samme gjelder når det er snakk om å hente inn og rekruttere nødvendig kompetanse til virksomheten.
- Denne type forhandlinger må skje raskt slik at eventuelt tilbud om endret lønnsplassering kan bli presentert i tide.
- Forhandlingene gjennomføres av rådmannen.

**LØNNSTILLEGGENE**

- Lønn skal være gjenytelse for arbeid og innsats.

- Lønn skal være et personalpolitisk virkemiddel for å oppnå
  - Trivsel og bedre arbeidsmiljø
  - Produktivitet
  - Effektivitet
  - Kvalitet på tjenestene
  - Stabilitet i personalgruppa og av fagpersonell

- Lønn gis som årsbeløp og er inklusive eventuelle særtillegg. Særtillegg bortfaller dersom tilleggsfunksjoner bortfaller.

**Generelle kriterier for lokale lønnstillegg**
Opprykk ved lokale forhandlinger kan omfatte alle tilsatte. Det er opp til partene i forhandlingene å gjøre fortløpende prioriteringer mellom midlertidig og fast tilsatte. Vikarer gis opprykk i lokale forhandlinger, dersom de bidrar til lønnspotten. Tilsatte som er i permisjon på forhandlingstidspunktet, gis vanligvis ikke opptrykk i lokale forhandlinger. Dog gis kvinner i lønnet fødselspermisjon opprykk i lokale forhandlinger. Tilsatte som har fått stillingsopprykk, vil ikke kunne få opprykk ved lokale forhandlinger basert på de samme forhold som ga stillingsopprykket. Dersom arbeidsgiver velger å gi lønnstillegg til uorganiserte arbeidstakere, skal slike tillegg informeres om i forkant av de lokale forhandlinger.

Lønn skal fastsettes ut fra følgende generelle kriterier:

- Formell utdanning og tilleggsutdanning, praksis, erfaring og realkompetanse
- Lederansvar/personalansvar
- Budsjettansvar/økonomisk ansvar
- Faglig ansvar/teknisk ansvar/veiledningsansvar
- Likestilling og likelønn
- Særlige utfordringer i jobben/spesielle ulemper og/eller belastninger
- Andre forhold

**Spesielle kriterier for Storfjord kommune**

- Kompetanseheving i form av etter- og videreutdanning som er relevant for stillingen og som kommunen har behov for
- Funksjonstillegg gis ansatte som er tillagt nødvendige tilleggsfunksjoner
- Veiledningsansvar/kursledelse
- Innsats og oppnådde resultater
- Arbeidsmiljøbelastning/ubekvem arbeidstid
- Tillitsvalgt/verneombud
- Livsfasetilpasset lønn - seniorer
- Prosjektarbeid

**Kriterier for individuelle lønnstillegg**
Følgende kriterier kan vurderes, og er satt opp i uprioritert rekkefølge.
Faglig innsats:

- Godt faglig, teknisk eller praktisk arbeide
- God saksbehandling og innsikt i lov- og regelverk
- Aktiv innsats for faglig utvikling, kvalitetsutvikling og egen kompetanseutvikling
- Aktiv innsats for effektivisering i form av jobbutvikling, etablering av nye rutiner og prosedyrer, ny teknologi
- Evne til problemløsning, til å arbeide selvstendig og til å ta ansvar
- Evne til omstilling/fleksibilitet/nytenkning
- Mestring av nye oppgaver
- Prosjektkompetanse

Generell arbeidsinnsats:

- Evne til samarbeid og samhandling
- Selvstendighet og initiativrik
- Serviceinnstilling overfor våre brukere, ansatte og samarbeidspartnere
- Konstruktivt engasjement og aktiv deltakelse i ulike sider av kommunens virksomhet
- Lojalitet
- Likestillingsarbeid
- Etterspurt spesialkompetanse
- Spesielt lang og omfattende arbeidserfaring
- Spesielt fagansvar
- Økonomisk sans
- Utviklings- og endringsevne og vilje
- Bidrar til å styrke kommunen innad, miljøskapende arbeid
- Deltakelse i arbeidsgrupper, utvalg, prosjekt m.m.
- Tillitsverv/verneombud

For ledere vektlegges særlig:

- Samarbeidsevner, evne til å skape et godt arbeidsmiljø
- Evne til å motivere og utvikle medarbeiderne
- Evne til å administrere, delegere og fordele arbeidsoppgaver
- Evne til å planlegge og organisere helhetlig
- Evne til å skape enhet og vi-følelse i kommunen
- Dyktighet til å utvikle kommunens velferdstjenester innen sitt ansvarsfelt
- Evne til konflikthåndtering

**Rullering av planen**

Lønnspolitisk plan skal revideres/rulleres hvert andre år, slik at den er ferdig behandlet i god tid før 3.2.1-drøftinger avholdes det året den rulleres.

# Storfjord kommune

Arkivsaknr: 2016/506 -1
Arkiv: 064
Saksbehandler: Inger Heiskel
Dato: 12.07.2016

# Saksfremlegg

| Utvalgssak | Utvalgsnavn | Møtedato |
|---|---|---|
| 5/16 | Storfjord administrasjonsutvalg | 31.08.2016 |

## IT-reglement for Nord-Troms kommunene

Vedlegg

1 IT-reglement for Nord-Troms kommunene

### Saksopplysninger

Det er utarbeidet felles IT-reglement for Nord-Tromskommunene Kvænangen, Nordreisa, Skjervøy, Kåfjord og Storfjord.
Formålet med reglementet er å bidra til at all bruk av kommunens dataanlegg skal foregå på en sikker og forsvarlig måte, og at de av Nord-Troms kommunene som har IKT samarbeid også har felles reglement.

Reglementet er forelagt vår IT-avdeling for evt. endringer/tilføyelser. IT-avdelingen har gitt tilbakemelding om at pkt. 2.16 må strykes da det ikke gjennomføres i Storfjord.

### Rådmannens innstilling

Det vedlagte felles IT-reglement for Nord-Troms kommunene godkjennes med unntak av pkt. 2.16 som ikke gjøres gjeldende for Storfjord kommune

# IT-Reglement for

Nordtroms kommunene

Kvænangen, Nordreisa, Skjervøy, Kåfjord og Storfjord kommune.

Utgitt 25.01.2016

**IT-Reglement for Nordtroms kommunene**

**1. Formål og virkeområde**

1.1. Formålet med reglementet er å bidra til at all bruk av kommunens dataanlegg[1] skal foregå på en sikker og forsvarlig måte. Dette ved at den enkelte bruker kjenner til det ansvaret som følger ved innvilget tilgang og ved lån av kommunens datautstyr.

1.2. Enhver bruker av kommunens dataanlegg[1] herunder elevnettet, administrasjonsnettet, frittstående PC-er og annet IT-utstyr er forpliktet til å følge bestemmelsene i dette reglementet.

**2. Tilgang og bruk**

2.1. All bruk av kommunens datautstyr skal foregå på en forsvarlig og sikker måte. Dette gjelder også stasjonært datautstyr som er tilgjengelig for alle ansatte (skrivere, tynnklienter mv.).

2.2. Den ansatte er selv ansvarlig for utdelt datautstyr, og dette utstyret skal kun benyttes av den ansatte selv. Ved innkjøp av fellesutstyr til avdelinger o.l. skal det være avklart hvem som skal ha ansvar for utstyret.

2.3. Tilganger opprettes etter mottatt skjema (*Skjema for oppretting / opphør av ident og datatilganger*).

Skjemaet skal være fylt ut av den ansattes overordnede, og skal signeres av begge parter innen bruker-ident/passord utleveres den ansatte.

2.4. Eget brukernavn og passord skal ikke gjøres kjent for andre og kan heller ikke benyttes for å gi andre tilgang til dataanlegget. Ingen skal urettmessig søke å gjøre seg kjent med andres brukernavn og passord.

2.5. Dersom ansatte ikke innehar nødvendig kompetanse for å bruke kontorstøttesystemer eller datautstyr, kontaktes nærmeste overordnede for opplæring.

2.6. Enhver form for innbrudd (hacking) på kommunens dataanlegg, er ulovlig *(viser til pkt. 5)*

2.7. Systemansvarlig ved IT-avdelingen har rett til å gjøre seg kjent med alt som lagres på kommunens dataanlegg, herunder på brukernes tildelte hjemmeområder på servere og det som er lagret på den enkelte PC.

2.8. Kommunen har rutiner for sikkerhetskopiering av alt som lagres på nettverksstasjonene. Det tas ikke sikkerhetskopi av lokal disk på arbeidsstasjonene (c:), så alle oppfordres til å benytte lagringsplassen på nettverksstasjonene som hjemmekataloger, evt. avdelingsområde). Disse områdene skal heller ikke benyttes til å lagre private bilder o.l.
Lagringsenhetene på den enkelte elevPC kan uten forvarsel slettes av systemansvarlig.

2.9. Brukere har plikt til å rapportere til IT om forhold de blir kjent med som har betydning for anleggets sikkerhet, for eksempel at uvedkommende har tilegnet seg adgang til kommunens datanett, tyveri av eller hærverk på kommunens datautstyr.

2.10. Det er ikke tillatt å flytte på stasjonært utstyr i kommunens dataanlegg[1], eller koble private PC-er til kommunens datanett, uten tillatelse fra IT-avdeling. *Viser forøvrig til pkt. 4. som omhandler privat utstyr.*

2.11. Kommunens anlegg må ikke brukes til å fremsette diskriminerende, usømmelig eller ærekrenkende uttalelser, krenke privatlivets fred eller oppfordre eller medvirke til annen aktivitet som er i strid med norsk lov.

2.12. Det er ikke tillatt å bruke kommunens datautstyr til å laste ned, lese eller spre pornografisk, rasistisk eller annen materiale som kan oppfattes som krenkende eller som er i strid med norsk lov.

2.13. Kommunens datautstyr skal ikke brukes til noen form for privat næringsvirksomhet eller annet inntektsgivende arbeid, uten tillatelse fra nærmeste overordnede.

2.14. Bruk av kommunens e-postadresse i og ved registrering av private bestillingssider[4] og sosiale medier[3] skal unngås.

2.15. Det er ikke tillatt å benytte private eksterne medier[2] til lagring av kommunens dokumenter. De skal helles ikke benyttes i kommunens dataanlegg[1] uten klarering med IT.
Kommunens egne minnepenner (usb-penner) kan brukes til lagring av presentasjoner, intern flytting av filer mv.

1

2.16. Ved skoleårets slutt (juni) blir alle elev-PCer og lærer-PCer hentet på skolene for å settes opp på nytt. Backup av lokal disk (c:) vil ikke bli prioritert av IT, så den enkelte ansatte må selv sørge for at ikke viktige dokumenter går tapt under formatering, viser til pkt. 2.7. IT er behjelpelig med veiledning i forkant.

2.17. Før opphør av ansettelsesforholdet plikter ansatte å «rydde» etter seg. Dvs. flytte over dokumenter som kan ha betydning for kommunen, og videresende til nærmeste leder / lagre dette på fellesområder.
E-postkontoen skal også stenges, og arbeidsgiver må derfor sørge for at virksomhetsrelatert informasjon er sortert ut og arkivert før kontoen lukkes ned.
Videre skal innhold i e-postkontoen, som ikke er nødvendig for den daglige driften av virksomheten, slettes innen rimelig tid.

[1] Med kommunens dataanlegg, menes det utstyret/nettverket som eies og driftes av kommunen. Det vil si utstyr/nettverk på alle kommunale tjenestesteder.
[2] Med private eksterne medier menes minnepenn, skytjenester som f.eks. dropbox, ekstern harddisk, CD-plate mv. som ikke er kommunens eiendom.

2.18. Dersom en annen ansatt skal «overta» store mengder dokumenter fra annen, bør IT-personell inkluderes i flyttingen. Dette for å sikre overføringen, samt passe på at lagringsmengden ikke overstiger godtatt lagerkapasitet.

## [1]. Programvare og oppsett

3.1. Det er ikke tillatt å installere ny programvare på PC-er eller servere uten at det på forhånd er avtalt med kommunens IT avdeling.
Oppdateringer utover standardprogrammer som bl.a. java og adobe skal også avklares med IT. [5] *(se kommentarfelt).*

3.2. Nedlastning, kopiering eller distribuering av programvare via kommunens nettverk er ikke tillatt. Herunder også spill, filmer og musikkfiler til private formål.

3.3. Kun IT-avdelingen har tillatelse til å endre oppsett/konfigurasjon på PC-er eller servere. Dette gjelder alle systemfiler og systemregistret i operativsystemet, og andre forhåndsinstallerte programmer.

3.4. Ingen brukere skal med forsett bidra til å spre datavirus i eller ved hjelp av kommunens nettverk.

3.5. Hjelp til feil / problemer grunnet ulovlig «egen-installasjon» vil ikke være førsteprioritet. De ansatte plikter derfor å ta godt vare på det lånte utstyret.

## [2]. Privat datautstyr

4.1. Privat utstyr som bærbare PC-er, mobiltelefoner eller nettbrett skal ikke kobles til kommunens nettverk, med mindre det er avtalt med nærmeste overordnede og IT. Det vises til kommunens **sikkerhetshåndbok**.
Det er opprettet eget trådløst nett for ansatte, og besøkende kan få tilgang til internett via kommunens eget gjestenett.

4.2. Datautstyr fra Hjelpemiddelsentralen er også å betrakte som privat, men disse kan innvilges tilgang til kommunens elevnett.
Det fordres da at utstyret er virusbeskyttet, og at det ikke på noen måte utgjør en risiko for sikkerheten på dataanlegg. IT-avdelingen er behjelpelig for å vurdere dette og med oppkoblingen, men har ikke ansvar for installasjon av programvare eller annen support av det private utstyret.

4.3. Brukere av privat utstyr er selv ansvarlig hvis de skader eller mister utstyret.

## [3]. Konsekvenser for brudd på reglement

5.1. Brudd på reglementet kan føre til tilrettevisning eller advarsel iht. gjeldende retningslinjer og regelverk.

**Det vises til kommunens etiske retningslinjer.**

***Kommentarer til IT-reglement***

---

[1] med sosial medier menes facebook, linkedin, youtube o.l.
[2] med bestillingssider menes nettsider som benyttes til bestilling i privat regi; ellos.no, elkjop.no mv.
[3] Dette punktet er tatt med da kommunen har flere hensyn å ta enn at alle programmene kommunen benytter har siste oppdatering.
- Egeninstallasjon og oppdateringer kan inneha feil som gjør at de ansatte kan bli uten arbeidsverktøy i lengre perioder. Det er ikke slik at ansatte ikke kan foreta oppdateringer, men ved å gjøre dette uten klarering så har den ansatte også et ansvar å forsikre seg om at oppdateringen er nødvendig for bruken av programmet, og at den er ekte og ikke inneholder skadelig programvare eller virus. I mange tilfeller er det vanskelig å skille disse fra hverandre.
- Programmer som ikke allerede er tatt med ved oppsett av pc skal klareres på forhånd da programmet i mange tilfeller krever administratortilgang. For PCer til lærere/elever må behov for slike programmer gis beskjed om i forkant av sommerferien for å legge dette inn i installasjonsfilen. Det er veldig tidskrevende å etter-installere nye programmer til en hel gruppe i etterkant.