

# FRØYA KOMMUNE

## ADMINISTRASJONSUTVALGET

## Saksliste

Møtested:

Møterom Frøya.  
Frøya helsetun

Møtedato:

06.12.2022

Kl.

10:00

### Møteinnkalling

Medlemmene innkalles herved til overnevnte møte. Forfall må straks meldes til informasjonen, Tlf 72 46 32 00 eller til postmottak@froya.kommune.no  
Varamedlemmer møter etter nærmere beskjed.

#### Sakliste:

Saksnr.

Arkivsaksnr.

#### Innhold

13/22

22/2618

**GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 04.10.22**

15/22

22/2614

**FRØYAPAKKEN 2023**

16/22

22/2674

**KOMMUNEDIREKTØRENS ORIENTERING**

Sistranda, 30.11.22

Kristin Furunes Strømskag  
Ordfører

Siv-Tove Skarshaug  
Sekretær

**Saksdokumentene er lagt ut til offentlig ettersyn på følgende sted:**

[www.froya.kommune.no](http://www.froya.kommune.no).

# FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato: 06.12.2022	Arkivsaksnr: 22/2618	Sak nr: 13/22
Saksbehandler: Siv-Tove Skarshaug	Arkivkode: 033	Gradering:

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
13/22	Administrasjonsutvalget	06.12.2022

## GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 04.10.22

### Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 04.10.22 godkjennes som framlagt.

### Vedlegg:

Protokoll fra møte 04.10.22

# FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato: 06.12.2022	Arkivsaksnr: 22/2614	Sak nr: 15/22
Saksbehandler: Sonja Dybvik	Arkivkode: 410	Gradering:

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
15/22	Administrasjonsutvalget	06.12.2022
/	Kommunestyret	

## FRØYAPAKKEN 2023

### Forslag til vedtak:

1. Kommunestyret støtter kommunedirektørens forslag til tiltak som vist i saksfremlegg med vedlegg for å rekruttere og beholde ansatte
    - Signeringbonus (gjelder rekruttering av de med minimum bachelor, untatt ledere)
    - Bonus til lærlinger
    - Fortsette med medlemskap, 6 mndr på Maxtrim (alle faste nyansatte)
    - Lojalitetsbonus (alle faste ansatte)
    - Økt kvelds og nattillegg (gjelder alle i turnus)
  2. Virkningstidspunkt settes til 01.01.23 for alle tiltak, og har ikke tilbakevirkende kraft
  3. ASU sak 14/18 og KST sakene 87/12 og 98/13 oppheves
  4. Tiltakene finansieres fra allerede avsatte midler i budsjett/økonomiplan 2023
    - avsatt til ettergivelse av studielån
    - avsatt til stipender
    - avsatt til lønnsoppgjøret
- I tillegg avsettes det kr 2 millioner til formålet fra havbruksfondet 2022.
5. Politiske innspill til beløp og tiltak er som følger, disse tas inn i evalueringen som skal skje høsten 2023:

### Vedlegg:

- Referat fra drøftingsmøte 25.11.22
- Revidering av frøyapakken, forslag
- Retningslinjer for utdanningsstipend (til orientering)
- Ubekvemstillegg, forslag
- Lokale funksjonstillegg (til orientering)
- ASU sak 14/18
- ASU sak 09/22
- KST sake 87/12
- KST sak 98/13

**Saksopplysninger:**

Denne saken er en oppfølging av ASU vedtak 09/22: «*Kommunedirektøren bes jobbe videre med rekrutteringsstrategier der lønn kan være et av virkemidlene*»

Året 2022 ha utfordret oss på å løse bemanningsplaner, spesielt innenfor helse men også noe innenfor oppvekst. Derav et stort merforbruk på innleie av vikarer på helse. Det er omforent enighet om å se på tiltak for å rekruttere og beholde ansatte fremfor å kjøpe vikartjenester.

Kommunedirektøren er således utfordret på å finne gode tiltak for å rekruttere og beholde ansatte. Tiltak som «kan virke» er gjennom høsten 2022 drøftet i flere fora, bl.a kontaktmøte med tillitsvalgte og verneombud, lederforum, workshop på helsetunet (okt 22)

Ut fra tilbakemeldinger foreslås tiltak som vist i saksfremstilling og vedlegg.

Tiltakene som foreslås i saken er drøftet ferdig med tillitsvalgte ihht til kap. 1 i fellesbestemmelsene i HTA, og det er således ikke mulig for politikerne på nåværende tidspunkt å legge til eller trekke fra på kronebeløpene. Ved endringer må det drøftes pånytt med tillitsvalgte. Alternativet er å be kommunedirektøren å ta med politiske synspunkt/bestillinger inn i evalueringen som skal foretas høsten 2023. Kommunestyret kan også avvise saken, og be om nye drøftinger med andre forutsetninger.

Det er lagt en god plan for besøk på ulike utdanningsinstitusjoner januar 2023 og utover våren, og det er derfor en ønske om å ha gode tiltak (som denne saken beskriver) å friste nydannede med, slik at de kan komme til Frøya og jobbe og bosette seg her.

**Tiltak som foreslås:**

**1. Tiltak for å rekruttere de med minimum Bachelor. (Unntatt ledere)**

**Signeringsbonus for de som takker ja til fast stilling i Frøya kommune.**

- Utbetales 2 ganger i løpet av 3 år og medfører bindingstid, totalt kr. 80.000,-  
Kr. 40.000,- utbetales etter 6 måneder prøvetid er gjennomført, og ved mottak betyr det 1 års bindingstid. Brytes bindingstiden 1. halvår må hele beløpet tilbakebetales, brytes bindingstiden siste halvår må 50% av beløpet tilbakebetales. Kr. 40.000,- utbetales etter 18 måneder og medfører til 1 års bindingstid. Brytes bindingstiden 1. halvår må hele beløpet tilbakebetales, brytes bindingstiden siste halvår må 50% av beløpet tilbakebetales. Ansatte må signere mottak av bonus.

**Kriterier:**

- Gjelder kun for ansatte som ikke har hatt et tilsetningsforhold i Frøya kommune tidligere. Bonus utbetales ikke ved skifte av jobb internt i kommunen. Søknad om bonus vil vurderes for ansatte som tidlig har hatt ett arbeidsforhold/vikariater, og som senere søker seg faste stillinger til en profesjon som de er utdannet innen. Gjelder kun for faste stillinger.

**2. Tiltak for å beholde ansatte, gjelder alle fast ansatte**

**Lojalitetsbonus**

- 20 års ansiennitet – utbetales kr. 20.000,-
- 25 års ansiennitet - utbetales kr. 25.000,-

- 30 års ansiennitet – utbetales kr. 30.000,-
- 35 års ansiennitet – utbetales kr. 35.000,-
- 40 års ansiennitet - utbetales kr. 40.000,-
- Tillegget kommer utbetalt i forbindelse med januar lønn, og ut fra forrige års beregning/opptrykk.

**Kriterier:**

- Gjelder fra dato for fast tilsetning i Frøya Kommune og **gjelder alle faste ansatte** uavhengig av stilling og utdanning, også ledere
- Nb. Avtalen har ikke tilbakevirkende kraft og gjelder fra 01.01.23. Det betyr i praksis at nåværende ansatte som fremover oppnår fra 25 års ansiennitet selvfølgelig er en del av avtalen og vil få utbetalt tillegg.

**3. Tiltak for turnusansatte i helse og mestring**

**Lørdag/søndagstillegg:**

- *HTA- KAP 1. fellesbestemmelser: For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst 22 %. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 70,- pr. arbeidet time. Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger. Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/ virksomheten.*
- Tillegget i Frøya Kommune skal ikke være lavere enn kr. 75,- pr. arbeidet time

**Kvelds- og nattillegg**

- *HTA- KAP 1. fellesbestemmelser: For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg på minst kr 56,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 21.00.*
- *For ordinært arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst 25 % pr. arbeidet time.*
- *Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 78,- pr. arbeidet time. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.*
- *Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 32,-.*
- *Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger. Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/ virksomheten*
- Tillegget er for ansatte i turnus, og skal ikke være lavere enn kr. 78,- pr. arbeidet time

**4. Tiltak til lærlinger**

- Lærlinger i Frøya kommune får utbetalt bonus 2 ganger i løpet av perioden, som en oppmuntring.
- Kr. 50.000,- totalt, 25.000,- etter første år og kr. 25.000,- når fagbrevet er bestått.

- Foreligger ingen bindingstid.

### Økonomiske konsekvenser:

Den totale kostnaden av disse tiltakene er vanskelig å fastsette på nåværende tidspunkt. Derfor foreslår kommunedirektøren en grundig evaluering, både av effekt og kostnad (kost/nytte) årlig.

**AD. Signeringsbonus:** I beregningen under det tatt utgangspunkt i hvor mange kommunen har rekruttert i år, og sett hvor mange som da er ferdig med prøvetid og evt da vil være mottakere av bonus. Så langt i år (2022) har vi rekruttert 18 personer til faste stillinger, med minimum Bachelor.

**AD. Lojalitetstillegg:** Denne vil ikke bli utbetalt før januar 2024, jfr retningslinjen som er drøftet. Det er hentet ut data fra lønnsystemet og hvem som «runder» 20 år, 25 år, 30 år og 35 år i 2023.

**AD. Kvelds og nattillegg:** Anslått kostnadsøkning er vanskelig å forsi pr dato. Den faktisk økte kostnaden for kommunen er på 5 kr for kveldstillegget og 8 kroner for nattillegget (resten av økningen er sentralt bestemt) Antar at økningen vil ivaretas av avsatte midler til lønnsoppgjøret for 2023.

**AD. Lærlingebonus:** vi har pr i dag 12 lærlinger. Det foreslår en bonus på 25 000 kr pr år = 300.000 kr årlig. Her har vi dog et mål om å øke antall lærlinger, så beløpet vil bli høyere.

**AD. Regningslinjer for studiestipend:** Kommunen har noen som ønsker å starte studie i 2023, pr dato 4 personer. 2 til helsesykepleierutdanning og 2 til barnehagelærerutdanning. Det utgjør en stipend på kr. 150.000,- til sammen for alle 4 i 2023. Vi er også kjent med at noen ansatte vurderer sykepleier. I tillegg ønsker vi å lyse ut rekrutteringsstillinger innen barnehage og sykepleie/vernepleie. Innenfor barnevern foreligger det et krav til master innen 2028. Har vi gode ordninger for etter og videreutdanning, vil nok «våre egne hive seg» på en master.

### Tiltakene foreslås finansiert slik:

I forslaget som er drøftet ferdig med tillitsvalgte foreslår kommunedirektøren at tiltaket ettergivelse av studielån avsluttes, og midlene avsatt til dette i økonomiplan kr 150.000 brukes til de formål som saken beskriver. Unntaket må bli de som har signert ansettelse i 2022, og har rett på ettergivelse også i 2023.

I tillegg foreslås det å avsette 2 millioner kroner fra havbruksfondet i 2023 til å dekke opp/prøve ut tiltakene som saken beskriver, samt også ulike annonseringsstrategier/mediestrategi som treffer dagens målgruppe av jobbsøkere. Deretter må kostnaden legges inn i økonomiplanperioden 2024-2027.

Tiltak	Anslått kostnader 2023	Anslått kostnader 2024	Inndekning
Signeringsbonus	300.000 kr	300.000 kr	150 000 fra studielån Havbruksfond 23 Inn i økonomiplan 24
Stipender	350.000 kr	350.000 kr	250 000 avsatt til stipender Havbruksfond 23 Inn i økonomiplan 24
Lojalitetstillegg		1.000.000 kr	Havbruksfond 23

			Inn i økonomiplan 24
Kvelds og nattillegg			Avsatt til lønnsoppgjør
Maxtrim	Ca 50 000 pr år	Avsatt i økonomiplan	Avsatt i økonomiplan
Lærlinger	300 000 kr	300 000 kr	Havbruksfond 23 Inn i økonomiplan 24
<b>Totalt anslag</b>	<b>1 mill</b>	<b>2 mill</b>	

**Vurdering:**

Sett i lys av denne saken fremtvinger det seg å starte opp jobben med å kartlegge kompetanse og ikke minst å utarbeide en god strategi knyttet til kompetanse for fremtiden. Dette er en jobb kommunedirektøren prioriterer høyt i 2023.

Det skal også jobbes med systematisk lederoppfølging og strategier for å rekruttere og beholde gode ledere i 2023 og årene fremover.

Kommunedirektøren er av den oppfatning av tiltak som denne saken viser, sammen med kommunens nye lønnspolitikk (ASU sak 9/22) stimuleringsordninger og tidligere vedtatte turnustillegg (vedlegg lokale funksjonstillegg) vil stimulere til å rekruttere og beholde ansatte. Om dette viser seg å stemme vil den grundige årlig evalueringen vise.

I tillegg til virkemidler innen lønn, skal det fortsatt jobbes systematisk med å skape gode og trygge arbeidsmiljø rundt om, jobbe med HMS, ROS, sykefraværsoppfølging, gjennomføring av gode rekrutteringsprosesser og annonse/profileringsstrategier for å ivareta nye og «gamle» ansatte.

Et annet tiltak som er gratis- er at alle, både administrasjonen og politikere framsnakker det å jobbe i kommunal sektor,- vi har mye å hente på å løfte frem og fremsnakke de gode og meningsfylte arbeidsplassene som finnes i den kommunale forvaltningen. Bare ved å løfte sammen kan vi lykkes med den krevende jobben vi står ovenfor med å sikre nok og kvalifisert personell inn i de kommunale tjenestene.

**Forhold til overordna planverk:**

Samfunnsplanen, organisasjonen Frøya kommune

Frøya kommune er en fremtidsrettet og innovativ tjenesteyter og arbeidsgiver

- Frøya kommune er en attraktiv og moderne arbeidsgiver

# FRØYA KOMMUNE

<b>Administrasjonsutvalget</b>		<b>Møtebok</b>
Møtedato: <b>06.12.2022</b>	Arkivsaksnr: <b>22/2674</b>	Sak nr: <b>16/22</b>
Saksbehandler: <b>Siv-Tove Skarshaug</b>	Arkivkode: <b>033</b>	Gradering:

<b>Saken skal behandles i følgende utvalg:</b>		
16/22	Administrasjonsutvalget	06.12.2022

## KOMMUNEDIREKTØRENS ORIENTERING

- **Plan og mål for 10 faktor (medarbeiderundersøkelse) 2023**
- **Arbeidet med kommunedirektørens internkontroll, løypemelding**
- **Løypemelding, IA dagen**
- **Året 2022 og planer for året 2023**



## SAKSFRAMLEGG

**Saksbehandler:** Siv-Tove Skarshaug  
**Arkivsaksnr.:** 22/2618

**Arkiv:** 033

**Saken skal behandles i følgende utvalg:**

Administrasjonsutvalget

### **GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 04.10.22**

**Forslag til vedtak:**

**Protokoll fra møte 04.10.22 godkjennes som framlagt.**

**Vedlegg:**

Protokoll fra møte 04.10.22

# FRØYA KOMMUNE

## MØTEPROTOKOLL

### Administrasjonsutvalget:

Møtested: Kommunestyresalen	Møtedato: 04.10.2022	Møtetid: 09:00 - 09:50	Av utvalgets medlemmer møtte 9 av 9
--------------------------------	-------------------------	---------------------------	--

Fra og med sak:	10/22
Til og med sak:	12/22

### Faste representanter i Administrasjonsutvalget i perioden 2019-2023

<b><u>H/Pp:</u></b> Kristin Strømskag  <b><u>Sp/V/Frp</u></b> Knut Arne Strømøy Lene Dahlø Skarsvåg Arvid Hammernes	<b><u>Ap:</u></b> Billy Fredagsvik Geir Egil Meland	<b><u>R/Sv:</u></b> Dordi Hammer  <b><u>Arbeidstakerrepresentanter:</u></b> <b>Fagforbundet:</b> Bente Kristin Øyen  <b>Juristforbundet:</b> Aimée Leistad
---	---	--

### Faste representanter med forfall:

<b><u>H/Pp:</u></b>  <b><u>Sp/V/Frp</u></b>	<b><u>Ap:</u></b>	<b><u>R/Sv:</u></b>
---	-------------------	---------------------


### Vararepresentanter som møtte:

<b><u>H/Pp:</u></b>  <b><u>Sp/V/Frp</u></b>	<b><u>Ap:</u></b>	<b><u>R/Sv:</u></b>
---	-------------------	---------------------

### Merknader:

1. Innkalling med saksliste ble enstemmig godkjent.

### Underskrift:

  
Kristin Furunes Strømskag  
Ordfører

  
Dordi Hammer  
Protokollunderskriver

  
Siv-Tove Skarshaug  
Sekretær

# HOVEDUTSKRIFT

**Utvalg:** Administrasjonsutvalget  
**Møtedato:** 04.10.2022

## SAKSLISTE

<b>Saksnr.</b>	<b>Arkivsaksnr.</b> <b>Innhold</b>
10/22	22/760 <b>GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 19.04.22</b>
11/22	22/1586 <b>UTTALELSE FRA ASU - ENDRINGER LEDELSESSTRUKTUR - OPPVEKST</b>
12/22	22/1866 <b>KOMMUNEDIREKTØRENS ORIENTERING</b>

10/22

## **GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 19.04.22**

### **Vedtak:**

**Protokoll fra møte 19.04.22 godkjennes som framlagt.**

**Enstemmig.**

### **Innstilling:**

Protokoll fra møte 19.04.22 godkjennes som framlagt.

11/22

## **UTTALELSE FRA ASU - ENDRINGER LEDELSESSTRUKTUR - OPPVEKST**

### **Vedtak:**

**ASU utsetter saken og ber kommunedirektøren vurdere lovligheten, samt gå i dialog med SU på Dyrøy oppvekstsenter.**

**Enstemmig.**

### **Administrasjonsutvalgets behandling i møte 04.10.22;**

*Nytt forslag til vedtak ble fremmet av borgelig gruppe:*

ASU utsetter saken og ber kommunedirektøren vurdere lovligheten, samt gå i dialog med SU på Dyrøy oppvekstsenter.

Enstemmig.

### **Innstilling:**

- ASU støtter kommunedirektørens forslag om endring i ledelsesstruktur for Dyrøy oppvekstsenter, Mausund oppvekstsenter og Sørburøy skole.
- Ny struktur iverksettes høsten 2022

12/22

## **KOMMUNEDIREKTØRENS ORIENTERING**

- **Hvordan kommunen på strukturnivå jobber med sykefravær, HMS, internkontroll, hvordan er samarbeidet med vernetjeneste mm, v. HR sjef Sonja Dybvik**
- **Hovedverneombudet Olav Raanes presenterer seg.**



## Referat – drøftelsesmøte – HA § 1-4-1

Møtedato: 03.10.22	Deltakere: Sonja Dybvik, Marthe Vatn, Bente Øyen og Håvard H Os
Tid: 08:00 – 08:45	Frafall:
Sted: K styresalen	
Møteleder: Håvard H OS	
Referent: Sonja Dybvik	

### *Hovedavtalen:*

#### *§ 1-4-1 Omorganisering*

*Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd når det gjelder:*

- *omorganisering/omlegging av driften*

Det har vært jobbet med å se på endringer i lederstrukturen innen oppvekst siden våren 2021. Bakgrunnen er at det er flere relativt små virksomheter i rammeområdet, der man har sett på om man kan få en mer effektiv ressursutnyttelse og bedre samhandling og fagmiljø mellom virksomheter gjennom felles ledelse.

Tillitsvalgt i Fagforbundet og Utdanningsforbundet er kjent med saken gjennom møter med kommunalsjef.

Hensikten med endringen er at de tre virksomhetene har relativt små budsjetter og få ansatte. En løsning med felles virksomhetsleder for de tre, vil kunne gi en mer effektiv ressursutnyttelse, gjennom å løse ledelse- og administrasjonsoppgaver på tvers av virksomhetene. Det vil også kunne gi et grunnlag for økt faglig samarbeid på tvers av de tre stedene, med tanke på utviklingsarbeid og deling av kompetanse.

I tillegg er både Mausund og Sørburøy uten fast leder i dag. Administrasjonen erfarer at det kan bli en utfordring å rekruttere ledelse ved oppvekstsentrene som innehar kompetanse og erfaring til å fylle rollen.

Sørburøy oppvekstsenter har 2,02 ÅV og Mausund oppvekstsenter har 7 ÅV. Totalt blir dette 9,02 ÅV. Dyrøy oppvekstsenter har 13,75 ÅV. Totalt blir dette 22,77 ÅV.

Saken har vært til høring i SU, og det foreligger referater fra alle 3 møtene. Oppsummert er SU ved Sørburøy og Mausund mer positiv innstilt til endringen enn Dyrøya. I tillegg er det kommet innspill om at endringen kan være lovstridig etter opplæringsloven § 13-10. Det

foreligger også en skepsis til endringen med grunnlag i tidligere erfaringer med tilsvarende organisering. Det etterlyses også en mer spesifisering til oppgave og ansvarsfordeling mellom virksomhetsleder og avdelingsleder. Dette må sees på i fortsettelsen, for å sikre en optimal oppgavefordeling.

Saken skal til behandling i ASU tirsdag 04.10.22. ASU har fått innspillene fra SU og vil i møtet også få en orientering fra drøftingen.

Til tross for noe skepsis fra Dyrøya er administrasjonen trygg på at dette er den beste løsningen. Uansett skal det i fortsettelsen sees på oppgavefordelingen samt sikre at de tre skolekretsene har egne samarbeidsutvalg for å sikre brukermedvirkningen hos hver enkelt senter.

### **Innspill fra tillitsvalgte:**

UDF er usikker om strukturen er innenfor regelverket etter SFS 2201 pga geografiske utfordringene og kravet om styrerressurs ved oppvekstsentrene/barnehager. UDF referer til Ullensaker saken, jfr behandlet av Statsforvalteren august 2022. Kommunalsjef er ikke kjent med saken fra Ullensaker.

Forbundene lurer på om positiviteten til Mausund og Sørburøy er redsel for å bli nedlagt? Det kan ikke Håvard svare konkret på, og det foreligger ikke noe skriftlig om det i referatene fra SU.

Hva oppleves som problematisk; totale ledelsesressursen eller felles ledelse? Fagforbundet opplever utfordringen med foreslått struktur som sammensatt, og ønsker ikke å støtte dette pt. Gjelder spesielt ad lovkrav, føler at de har for lite kompetanse på saken og trenger bedre tid til å sette seg inn i. I tillegg å evaluere tidligere erfaringer, mener det blir viktig å få oversikt over, slik at det blir hensyntatt.

Det drøftes mellom partene hva som eventuelt er alternativet?

UDF; Sørburøy et spesielt tilfelle og må kanskje uansett fjern ledes. Men mener det kan være i strid med lovverket å samle alle 3 under samme ledelse. Mausund må ha større lederressurs, 35% bh + 20% sfo. Totalt 55% jfr SFS 2201.

Håvard mener dette kan løse er en del av et lederteam og mer bruk av digitale plattformer. I tillegg kommer det bekymringer fra UDF om leder på Dyrøya er usikker på om denne vil ta på seg ansvaret og stå i stillingen.

UDF mener at Dyrøya gir fra seg ressurs med denne løsningen. Kommunalsjef er uenig, det er felles ledelse som er hensikten og ser ikke det samme som UDF. Dette er oppsummert en vurderingssak og evt må søke dispens pga størrelse på skole og få godkjent.

Ta innover seg saken som har vært på Dyrøya siste året og hvor krevende det har vært å stå i. Ber om at det hensyn tas.

Oppsummert så er Fagforbundet i utgangspunktet ikke negativ, men usikker på om det er lov å gjøre denne strukturendringer med felles lederstruktur for 3 oppvekstsentre.

Kommunalsjef og HR sjef ser på saken fra statsforvalteren i Ullensaker og drøfter innspillet før møte med ASU 04.10.22

Sistranda 03.10.22

Sonja Dybvik  
HR sjef

## Innspill Lederstruktur oppvekst

Møte i SU ved Mausund oppvekstsenter 28.09.22.

Følgende moment ble diskutert og stilt spørsmål ved:

- Vi stiller oss i utgangspunktet positiv til felles virksomhetsleder for de tre skolene. Her på Mausund har vi, i perioder, prøvd dette før og har gode erfaringer. Virksomhetsleder var da en dag i uka på oppvekstsenteret, mens «ansvarlig lærer» hadde den daglige driften (vikar, kontakt foreldre, kontaktperson osv).
- I notatet som er sendt ut til oss, synes vi det er noe vagt hva de ulike stillingene/funksjonene skal inneholde. For eksempel er både økonomiansvar, fag- og personalansvar skissert både i stillingen til virksomhetsleder og avdelingsleder. Hva innebærer dette i praksis? Og blir det noen forskjell slik det er i dag? Pr.d.d. har virksomhetsleder på Mausund 45% stilling og ivaretar alle disse oppgavene (dette utgjør i realiteten mer enn 45%). Hva skal da ut?
- Ved Mausund oppvekstsenter er det et stort arbeidsfelt som skal dekkes; fra barnehage og til og med 10. trinn. Det er merarbeid med ungdomstrinn enn bare barnetrinn. Vi stiller spørsmål om hvorfor det ikke er tenkt virksomhetsleder med ungdomsskolebakgrunn, for eksempel fra Frøya ungdomsskole? Både Sørburøy og Mausund har ungdomstrinn og det er en fordel for oss å ha en med kompetanse fra ungdomstrinnet.
- I inneværende skoleår har virksomhetsleder på Mausund bl.a. ansvar for: budsjett/økonomi, rapporteringer, vikar, timeplan, personalansvar, utviklingsarbeid, deltakelse på forum oppvekst/grunnskole/barnehage, samarbeid hjem/skole, drift, spes.ped. Dette er for mange oppgaver med kun 45% stilling. I tillegg har ikke virksomhetsleder kompetanse innen ledelse. Dersom en del av disse arbeidsoppgavene skal bort, er det kanskje ikke nødvendig med 45% stilling, men heller 30? I perioden vi hadde virksomhetsleder en dag i uka, fungerte dette godt med 30% stilling som «ansvarlig» lærer.
- FAU ved oppvekstsenteret har fokus på at det må være en som har det daglige ansvaret og at elevene og foreldrene vet hvem de skal henvende seg til. Denne personen må være fysisk tilstede ved oppvekstsenteret.

Alle på møtet stiller seg positivt til de endringene som evt kan komme, men vi ønsker å bli involvert i videre prosess. Det er viktig for oss å få fram våre behov og ønsker. Mausund er for tiden i vekst og vi vet ikke hva framtiden vil bringe.

Nina Mathissen

Lene Martinsen

Maria Norheim

Hanne Aursøy

Nils Jørgen Karlsen

Kristoffer Sjørgård





# FRØYA KOMMUNE

Kraft og mangfold

DYRØY OPPVEKSTSENTER

Frøya kommune v/oppvekstsjef

Norddyrøy 30. september 2022

## Høringsuttalelse, på forslag om felles ledelse

Det har kommet et administrativt forslag fra Frøya kommune om endringer i lederstruktur innenfor rammeområdet oppvekst, hvor det foreslås at de tre virksomhetene Dyrøy oppvekstsententer, Mausund oppvekstsententer og Sørburøy skole skal ha felles virksomhetsledelse. SU ved de tre enhetene er bedt om å uttale seg i saken. Utsendt notat ble sendt virksomhetsledere 14 september 22.

Høringsfrist er 30. september.

Administrasjonsutvalget (ASU) skal behandle saken 4. oktober.

## Høringsuttalelse fra SU, Dyrøy oppvekstsententer

Oppvekstsententeret har hatt perioder med delt ledelse tidligere (Nabeita/Dyrøy, Sistranda/Dyrøy, Mausund/Dyrøy) – det etterspørres evaluering av dette, sett i sammenheng med at det ikke ble videreført, det er dårlige erfaringer fra den gang. Elevrådet bes om at det ses på om de to andre enhetene (Sørburøy og Mausund) kan ha felles ledelse, som begge i dag ikke har leder på plass, fremfor å slå sammen *tre* enheter. Både elever, foreldre og ansatte ønsker å ha en tilgjengelig leder, med nærhet til leder, en som er tett på og som det er lett å få tak i, og som kjenner forholdene godt, ser helhet.

Det virker kaotisk å ha tre enheter, også med tanke på geografien og transportmulighetene. Det vises til barnehageloven og opplæringsloven, som begge legger føringer for stedlig leder (hhv styrer og rektor), mens utsendt notat for ny organisering legger opp til at leder ikke skal ha fast fysisk tilstedeværelse på Mausund og Sørburøy. Det ser ut til at dette rett og slett kan være et lovstridig forslag på organisering.

Viser her til en tilsynsrapport fra Sandnes kommune, på hvordan Fylkesmannen (nå Statsforvalteren) har ført tilsyn med flere skoler med felles ledelse:

<https://www.statsforvalteren.no/siteassets/fm-rogaland/dokument-fmro/utdanning/tilsyn/sandnes-2014-samorganiserte-skoler.pdf>.

Viser også til Utdanningsdirektoratets tolkningsuttalelse på forhold rundt ledelse og organisering av skoler og barnehager:

<https://www.udir.no/regelverkstolkninger/barnehage/ovrige-tema/Ledelse-og-organisering-av-barnehager/>

Post- og besøksadresse:	Nettsteder:	Telefon:
Dyrøy oppvekstsententer	<a href="http://www.froya.kommune.no">www.froya.kommune.no</a>	
Seterveien 11	<a href="http://www.froyaoppvekst.no">www.froyaoppvekst.no</a>	45663902 (avd. barnehage/SFO)
7273 Norddyrøy	Facebook-side: Dyrøy oppvekstsententer	97158174 (leder)



# FRØYA KOMMUNE

Kraft og mangfold

## DYRØY OPPVEKSTSENTER

I utsendt notat begrunnes forslaget med mer effektiv ressursutnyttelse og et grunnlag for økt faglig samarbeid mellom enhetene. Skissert forslag gir virksomhetsleder Dyrøy økt ansvar og arbeidsmengde, ingenting er tatt av der, mens for de andre to enhetene får de en formell leder på plass (dog ikke stedlig). Virksomhetsleder har allerede høy arbeidsbelastning med dagens organisering og arbeidsspenn, men likevel foreslås det å legge til enda to skoler og en barnehage... (til sammen tre skoler og to barnehager, og selv om enhetene er små gir dette et stort spenn samlet sett). Det trengs en grundig analyse av total ressursutnyttelse på dette, sett i et langtidsperspektiv. For økt faglig samarbeid er det ikke nødvendig med felles virksomhetsledelse; barnehager og skoler har faglig samarbeid også i dag, gjennom tenkinga om Frøyabarnhagen og Frøyaskolen, og dette er det fullt mulig å videreutvikle i ulike retninger, også med dagens ledelsesstruktur.

Det vises til uheldig timing på saksbehandlingen, med Utdanningsforbundet i streik og manglende muligheter for drøftinger, samt det stilles spørsmål ved datering av notatet (180822), med utsendelse til virksomhetsledere først 140922, og med høringsfrist allerede 300922. Dette er korte frister, og saken bærer preg av uheldig saksbehandling og hastverksarbeid. Kommunen er i gang med revidering av oppvekstbruksplan, som vil legge grunnlaget for utvikling og organisering av barnehager og skoler i kommunen fremover. Det undres hvorfor dette forslaget kjøres som prosess på sidelinja, og ikke kommer inn i det helhetlige arbeidet med ny oppvekstbruksplan.

Det stilles spørsmål ved oppvekstsjefens/administrasjonens kjennskap til enheten, og dømmekraft, når et sånt forslag kommer opp uten annen prosess enn en høring, og det vises spesielt til tunge saker oppvekstsenteret nylig har stått i og det uttrykkes et stort behov for å få ro til å bygge seg opp, gjenopprette stabilitet og god flyt. Dette forslaget motarbeider arbeidet som er i gang.

Forslaget gir uro og usikkerhet blant både ansatte og foreldre.

SU Dyrøy oppvekstsenter er tydelige på at de har behov for, og ønsker, å opprettholde dagens ledelse på enheten, og går klart imot forslaget om felles virksomhetsledelse som foreslått fra administrasjonen

Hilsen

SU v/Dyrøy oppvekstsenter

Post- og besøksadresse:	Nettsteder:	Telefon:
Dyrøy oppvekstsenter	<a href="http://www.froya.kommune.no">www.froya.kommune.no</a>	
Seterveien 11	<a href="http://www.froyaoppvekst.no">www.froyaoppvekst.no</a>	45663902 (avd. barnehage/SFO)
7273 Norddyrøy	Facebook-side: Dyrøy oppvekstsenter	97158174 (leder)



## Referat

Navn på organet som har hatt møte SU		Møte nr. 1/ 22-23
Møtedato: 28.09.22	Deltakere: Alexsander Søreng (politisk representant), Susann Johansen (FAU), Janne Marøy (ansatte), Maiken Johansen, Petter Johansen, Anna Liutkute, Margit Kristiansen Myrseth	
Tid: Kl. 15.00-16.00	Frafall:	
Møteleder: Margit K. Myrseth		
Referent: Margit K Myrseth		

Sak nr	Saksopplysninger – jf sakliste. Orientering/Drøfting/Beslutning	Type	Ansvarlig
1.	<p><b>Lederstruktur i oppvekst – høringsnotat</b></p> <p>Høringsnotatet omhandler forslag til fremtidig lederstruktur for skolene Mausund oppvekstsenter, Dyrøy oppvekstsenter og Sørburøy skole.</p> <p>Det ligger i forslaget at alle tre enheter skal ha en felles virksomhetsleder med fast tilhold ved Dyrøy oppvekstsenter, samt avdelingsleder på Mausund og fagleder på Sørburøy.</p> <p>Høringsnotatet ligger ved som vedlegg.</p> <p><b>Vedtak:</b></p> <p>SU ved Sørburøy skole tar høringsnotatet til orientering. SU ser positivt på forslag til organisering. Skolen har i flere år hatt utstrakt samarbeid med spesielt Mausund oppvekstsenter – både faglig og sosialt. Ser også at ny organisering kan føre til fristilte midler, som bør brukes til tiltak for trivsel og læring. Det er et mangeårig etterslep på bygning og inventar. SU ønsker å understreke at det er viktig at virksomhetsleder prioriterer å ha noen fysiske møter med elever, ansatte og foresatte, selv om det ikke fer lagt opp til at virksomhetsleder skal ha definert arbeidstid ved enheten.</p>		
2.	<p><b>Eventuelt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Tiltak for trivsel i skolehverdagen: Elevene ønsker seg trampoline (nedsenket i bakken) som aktivitet i friminutt og krøppsøving.</li></ul>		

Det er behov for å montere søppelbøtter slik at besøkende og fastboende kan kaste søppel ved behov. Ser at det spesielt i sommersesongen med mange besøkende, blir mye søppel som flyter rundt.

- Tiltak for HMS:

Nye kontorstoler for ansatte

Bytte ut persienner for vinduene i klasserommet for å få bedre lysskjerming. De som henger der i dag, er ødelagte og fører ikke til å stenge ut lys.

- Tiltak for bedre undervisning:

Ønsker TV med apple-TV for deling på skjerm i undervisning.

Per i dag er det kun projektor og nedtrekk-lerret, og det lar seg ikke kombinere med iPad og visning av elevarbeid/fagstoff.

Ny TV kan også brukes ved digitale møter, men da må en i tillegg ha et egnet kamera.

Margit sjekker ut om det finnes et IKEA-kort for Sørburøy skole

- Mulighet for skoletur i løpet av inneværende skoleår. Det har vært tradisjon for språkreiser tidligere, men det er ikke lagt planer for det per i dag. Saken tas opp i neste FAU-møte. Margit vil gå igjennom hva som ligger i lovtekst og retningslinjer fra Statsforvalteren ved skoleturer.

# SAKSFRAMLEGG

**Saksbehandler:** Sonja Dybvik  
**Arkivsaksnr.:** 22/2614

**Arkiv:** 410

## Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget  
Kommunestyret

## FRØYAPAKKEN 2023

### Forslag til vedtak:

- Kommunestyret støtter kommunedirektørens forslag til tiltak som vist i saksfremlegg med vedlegg for å rekruttere og beholde ansatte**
    - Signeringbonus (gjelder rekruttering av de med minimum bachelor, untatt ledere)
    - Bonus til lærlinger
    - Fortsette med medlemskap, 6 mndr på Maxtrim (alle faste nyansatte)
    - Lojalitetsbonus (alle faste ansatte)
    - Økt kvelds og nattillegg (gjelder alle i turnus)
  - Virkningstidspunkt settes til 01.01.23 for alle tiltak, og har ikke tilbakevirkende kraft**
  - ASU sak 14/18 og KST sakene 87/12 og 98/13 oppheves**
  - Tiltakene finansieres fra allerede avsatte midler i budsjett/økonomiplan 2023**
    - avsatt til ettergivelse av studielån
    - avsatt til stipender
    - avsatt til lønnsoppgjøret
- I tillegg avsettes det kr 2 millioner til formålet fra havbruksfondet 2022.**
- Politiske innspill til beløp og tiltak er som følger, disse tas inn i evalueringen som skal skje høsten 2023:**

### Vedlegg:

- Referat fra drøftingsmøte 25.11.22
- Revidering av frøyapakken, forslag
- Retningslinjer for utdanningsstipend (til orientering)
- Ubekvemstillegg, forslag
- Lokale funksjonstillegg (til orientering)
- ASU sak 14/18
- ASU sak 09/22
- KST sake 87/12
- KST sak 98/13

## Saksopplysninger:

Denne saken er en oppfølging av ASU vedtak 09/22: «*Kommunedirektøren bes jobbe videre med rekrutteringsstrategier der lønn kan være et av virkemidlene*»

Året 2022 ha utfordret oss på å løse bemanningsplaner, spesielt innenfor helse men også noe innenfor oppvekst. Derav et stort merforbruk på innleie av vikarer på helse. Det er omforent enighet om å se på tiltak for å rekruttere og beholde ansatte fremfor å kjøpe vikartjenester.

Kommunedirektøren er således utfordret på å finne gode tiltak for å rekruttere og beholde ansatte. Tiltak som «kan virke» er gjennom høsten 2022 drøftet i flere fora, bl.a kontaktmøte med tillitsvalgte og verneombud, lederforum, workshop på helsetunet (okt 22)

Ut fra tilbakemeldinger foreslås tiltak som vist i saksfremstilling og vedlegg.

Tiltakene som foreslås i saken er drøftet ferdig med tillitsvalgte ihht til kap. 1 i fellesbestemmelsene i HTA, og det er således ikke mulig for politikerne på nåværende tidspunkt å legge til eller trekke fra på kronebeløpene. Ved endringer må det drøftes pånytt med tillitsvalgte. Alternativet er å be kommunedirektøren å ta med politiske synspunkt/bestillinger inn i evalueringen som skal foretas høsten 2023. Kommunestyret kan også avvise saken, og be om nye drøftinger med andre forutsetninger.

Det er lagt en god plan for besøk på ulike utdanningsinstitusjoner januar 2023 og utover våren, og det er derfor en ønske om å ha gode tiltak (som denne saken beskriver) å friste nydannede med, slik at de kan komme til Frøya og jobbe og bosette seg her.

## Tiltak som foreslås:

### 1. Tiltak for å rekruttere de med minimum Bachelor. (Unntatt ledere)

#### **Signeringsbonus for de som takker ja til fast stilling i Frøya kommune.**

- Utbetales 2 ganger i løpet av 3 år og medfører bindingstid, totalt kr. 80.000,-  
Kr. 40.000,- utbetales etter 6 måneder prøvetid er gjennomført, og ved mottak betyr det 1 års bindingstid. Brytes bindingstiden 1. halvår må hele beløpet tilbakebetales, brytes bindingstiden siste halvår må 50% av beløpet tilbakebetales. Kr. 40.000,- utbetales etter 18 måneder og medfører til 1 års bindingstid. Brytes bindingstiden 1. halvår må hele beløpet tilbakebetales, brytes bindingstiden siste halvår må 50% av beløpet tilbakebetales. Ansatte må signere mottak av bonus.

#### **Kriterier:**

- Gjelder kun for ansatte som ikke har hatt et tilsetningsforhold i Frøya kommune tidligere. Bonus utbetales ikke ved skifte av jobb internt i kommunen. Søknad om bonus vil vurderes for ansatte som tidlig har hatt ett arbeidsforhold/vikariater, og som senere søker seg faste stillinger til en profesjon som de er utdannet innen. Gjelder kun for faste stillinger.

### 2. Tiltak for å beholde ansatte, gjelder alle fast ansatte

#### **Lojalitetsbonus**

- 20 års ansiennitet – utbetales kr. 20.000,-
- 25 års ansiennitet - utbetales kr. 25.000,-

- 30 års ansiennitet – utbetales kr. 30.000,-
- 35 års ansiennitet – utbetales kr. 35.000,-
- 40 års ansiennitet - utbetales kr. 40.000,-
- Tillegget kommer utbetalt i forbindelse med januar lønn, og ut fra forrige års beregning/opprykk.

#### **Kriterier:**

- Gjelder fra dato for fast tilsetning i Frøya Kommune og **gjelder alle faste ansatte** uavhengig av stilling og utdanning, også ledere
- Nb. Avtalen har ikke tilbakevirkende kraft og gjelder fra 01.01.23. Det betyr i praksis at nåværende ansatte som fremover oppnår fra 25 års ansiennitet selvfølgelig er en del av avtalen og vil få utbetalt tillegg.

### **3. Tiltak for turnusansatte i helse og mestring**

#### **Lørdag/søndagstillegg:**

- *HTA- KAP 1. fellesbestemmelser: For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst 22 %. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 70,- pr. arbeidet time. Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger. Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/ virksomheten.*
- Tillegget i Frøya Kommune skal ikke være lavere enn kr. 75,- pr. arbeidet time

#### **Kvelds- og nattillegg**

- *HTA- KAP 1. fellesbestemmelser: For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg på minst kr 56,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 21.00.*
- *For ordinært arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst 25 % pr. arbeidet time.*
- *Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 78,- pr. arbeidet time. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.*
- *Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 32,-.*
- *Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger. Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/ virksomheten*
- Tillegget er for ansatte i turnus, og skal ikke være lavere enn kr. 78,- pr. arbeidet time

### **4. Tiltak til lærlinger**

- Lærlinger i Frøya kommune får utbetalt bonus 2 ganger i løpet av perioden, som en oppmuntring.
- Kr. 50.000,- totalt, 25.000,- etter første år og kr. 25.000,- når fagbrevet er bestått.
- Foreligger ingen bindingstid.

## Økonomiske konsekvenser:

Den totale kostnaden av disse tiltakene er vanskelig å fastsette på nåværende tidspunkt. Derfor foreslår kommunedirektøren en grundig evaluering, både av effekt og kostnad (kost/nytte) årlig.

**AD. Signeringsbonus:** I beregningen under det tatt utgangspunkt i hvor mange kommunen har rekruttert i år, og sett hvor mange som da er ferdig med prøvetid og evt da vil være mottakere av bonus. Så langt i år (2022) har vi rekruttert 18 personer til faste stillinger, med minimum Bachelor.

**AD. Lojalitetstillegg:** Denne vil ikke bli utbetalt før januar 2024, jfr retningslinjen som er drøftet. Det er hentet ut data fra lønnsystemet og hvem som «runder» 20 år, 25 år, 30 år og 35 år i 2023.

**AD. Kvelds og nattillegg:** Anslått kostnadsøkning er vanskelig å forusi pr dato. Den faktisk økte kostnaden for kommunen er på 5 kr for kveldstillegget og 8 kroner for nattillegget (resten av økningen er sentralt bestemt) Antar at økningen vil ivaretas av avsatte midler til lønnsoppjøret for 2023.

**AD. Læringsbonus:** vi har pr i dag 12 lærlinger. Det foreslår en bonus på 25 000 kr pr år = 300.000 kr årlig. Her har vi dog et mål om å øke antall lærlinger, så beløpet vil bli høyere.

**AD. Regningslinjer for studiestipend:** Kommunen har noen som ønsker å starte studie i 2023, pr dato 4 personer. 2 til helsesykepleierutdanning og 2 til barnehagelærerutdanning. Det utgjør stipend på kr. 150.000,- til sammen for alle 4 i 2023. Vi er også kjent med at noen ansatte vurderer sykepleier. I tillegg ønsker vi å lyse ut rekrutteringsstillinger innen barnehage og sykepleie/vernepleie. Innenfor barnevern foreligger det et krav til master innen 2028. Har vi gode ordninger for etter og videreutdanning, vil nok «våre egne hive seg» på en master.

## Tiltakene foreslås finansiert slik:

I forslaget som er drøftet ferdig med tillitsvalgte foreslår kommunedirektøren at tiltaket ettergivelse av studielån avsluttes, og midlene avsatt til dette i økonomiplan kr 150.000 brukes til de formål som saken beskriver. Unntaket må bli de som har signert ansettelse i 2022, og har rett på ettergivelse også i 2023.

I tillegg foreslås det å avsette 2 millioner kroner fra havbruksfondet i 2023 til å dekke opp/prøve ut tiltakene som saken beskriver, samt også ulike annonseringsstrategier/mediestrategi som treffer dagens målgruppe av jobbsøkere. Deretter må kostnaden legges inn i økonomiplanperioden 2024-2027.

Tiltak	Anslått kostnader 2023	Anslått kostnader 2024	Inndekning
Signeringsbonus	300.000 kr	300.000 kr	150 000 fra studielån Havbruksfond 23 Inn i økonomiplan 24
Stipender	350.000 kr	350.000 kr	250 000 avsatt til stipender Havbruksfond 23 Inn i økonomiplan 24
Lojalitetstillegg		1.000.000 kr	Havbruksfond 23



			Inn i økonomiplan 24
Kvelds og nattillegg			Avsatt til lønnsoppgjør
Maxtrim	Ca 50 000 pr år	Avsatt i økonomiplan	Avsatt i økonomiplan
Lærlinger	300 000 kr	300 000 kr	Havbruksfond 23 Inn i økonomiplan 24
<b>Totalt anslag</b>	<b>1 mill</b>	<b>2 mill</b>	

### Vurdering:

Sett i lys av denne saken fremtvinger det seg å starte opp jobben med å kartlegge kompetanse og ikke minst å utarbeide en god strategi knyttet til kompetanse for fremtiden. Dette er en jobb kommunedirektøren prioriterer høyt i 2023.

Det skal også jobbes med systematisk lederoppfølging og strategier for å rekruttere og beholde gode ledere i 2023 og årene fremover.

Kommunedirektøren er av den oppfatning av tiltak som denne saken viser, sammen med kommunens nye lønnspolitikk (ASU sak 9/22) stimuleringsordninger og tidligere vedtatte turnustillegg (vedlegg lokale funksjonstillegg) vil stimulere til å rekruttere og beholde ansatte. Om dette viser seg å stemme vil den grundige årlig evalueringen vise.

I tillegg til virkemidler innen lønn, skal det fortsatt jobbes systematisk med å skape gode og trygge arbeidsmiljø rundt om, jobbe med HMS, ROS, sykefraværsoppfølging, gjennomføring av gode rekrutteringsprosesser og annonse/profileringsstrategier for å ivareta nye og «gamle» ansatte.

Et annet tiltak som er gratis- er at alle, både administrasjonen og politikere framsnakker det å jobbe i kommunal sektor,- vi har mye å hente på å løfte frem og fremsnakke de gode og meningsfylte arbeidsplassene som finnes i den kommunale forvaltningen. Bare ved å løfte sammen kan vi lykkes med den krevende jobben vi står ovenfor med å sikre nok og kvalifisert personell inn i de kommunale tjenestene.

### Forhold til overordna planverk:

Samfunnsplanen, organisasjonen Frøya kommune

Frøya kommune er en fremtidsrettet og innovativ tjenesteyter og arbeidsgiver

- Frøya kommune er en attraktiv og moderne arbeidsgiver



## Referat drøfting med tillitsvalgte 25.11.22

		Møte nr.
Møtedato: 25.11.22	Deltakere: Sonja Dybvik, Bente K Øyen, Marthe Vatn, Maren B Kjerringvåg, Ane Nagelhus, Aimee Leistad,	
Tid: kl. 09:00 – 11:00		
Sted:		
Møteleder: Sonja		
Referent: Sonja		

Partene har sammen drøftet endringer i ubekvent tillegg, endringer på funksjonstillegg og revidert Frøya pakke. Alle tillitsvalgte har fått arbeidsgivers innstilling før møtet og har fått muligheten til å komme med innspill i forkant. I tillegg har partene drøftet revidert retningslinje for tildeling av stipend.

Viktig presisering er at ordningene er en betydelig merkostnad, og arbeidsgiver må også forholde seg til den økonomiske rammen som foreligger. Viktig å presisere at innholdet sammenlignet med kommunene i nærområdet og landet for øvrig er av en betydelig karakter.

### Funksjonstillegg:

1. Nye innspill tillegg for valgansvarlige og systemansvarlig ESA– må avklares med leder og ut i fra stillingsbeskrivelser. Dette må vi komme tilbake til.
2. Differensiering etter stilling foreligger bl.a på spes.ped. Dette må sees på i fortsettelsen, da det er mye ulik praksis. Ellers foreligger det når det gjelder godtgjøring for veiledere for sykepleier og vernepleier studenter. Disse er kun stedlig maks 3 måneder, og er mest hensiktsmessig å legge slik. Dessuten varierer et når vi har studenter.
3. Noen av beløpene er justert etter innspill.

### Ubekventillegg:

1. Justert beløpet på natt litt, se vedlegg.

### Revidert Frøya pakke:

1. En pakke som tar innover seg både rekruttere og beholde. En omfattende pakke, som betyr store utbetalinger.
2. Signerings bonus for bachelor eller mer står. Det er innenfor disse områdene vi ser at vi konkurrerer med de andre kommunene og oftest må rekruttere ansatte fra andre geografiske områder.

3. Lojalitetstillegg fra 20 til 40 års ansiennitet. Partene ble enige om å presisere innholdet, slik at det blir mer forståelig når det gjelder retten til tillegget. Det at tillegget ikke har tilbakevirkende kraft betyr ikke at ansatte som fremover oppnår 25, 30, 35 års ansiennitet ikke får utbetalt lojalitetstillegg. Presiserer også at tiltaket omhandler alle faste ansatte, uavhengig av stillingsstørrelse, stilling og utdanning.

#### **Tildeling studie stipend:**

1. Arbeidsgiver er enig i at anvendelsen kan være en utfordring så lenge kompetanseplanen ikke er revidert. Uansett viktig å ha på plass, da vi har flere ansatte som har signalisert ønske om grunnutdanning/videreutdanning innenfor områder vi har særdeles store utfordringer å rekruttere i. Viktig å presisere at saksbehandlingen ligger til HR. Det er uansett viktig å prioritere arbeidet med å kartlegge nåværende kompetanse og utarbeide en overordnet kompetansestrategi/plan.
2. Dokumentet er justert litt etter innspill fra forbundene.

I forbindelse med arbeidet. Ser arbeidsgiver at kommunens fagstiger må revideres. Det blir lagt en plan for dette i 2023.

Ellers er partene er omforent om innholdet i revideringen og sakene er klar til behandling i ASU 06.12.22. Partene har felles tro på at innholdet er gode tiltak for å både rekruttere og beholde ansatte.

Partene er også omforent om at innholdet i pakken skal evalueres allerede høsten 2023. Dersom evalueringen viser behov for betydelige endringer, skal innholdet på nytt drøftes og behandles i ASU.

Arbeidsgiver vil i fortsettelsen utarbeide en digital brosjyre som beskriver hva Frøya kommune tilbyr av ulike tiltak. Denne «brosjyren» vil gjøres tilgjengelig på kommunens nettsider, samt være til stor hjelp når vi vinteren 2023 skal reise rundt til ulike utdanningsinstitusjoner og møte siste års studenter.

#### **Fagforbundet ønsker å få referatført følgende:**

*Turnustillegg bør være for alle som går i turnus, uavhengig av stilling/ profesjon. Ulempen/ belastningen ved å gå turnus er lik for alle, og dersom dette skal være et rekrutteringstiltak vil dette ha en mindre effekt dersom det kun skal gå til de profesjoner vi rekrutterer minst av innen helse. Videre vil man ved å gi turnustillegg til alle som går turnus vise at alle er like viktige, uansett profesjon. Motsatt, slik det er i dag, opplever mange ansatte at arbeidsgiver setter mer pris på enkelte profesjoner enn andre*

*Fagforbundet mener en signeringsbonus bør omfatte flere enn høyskolegruppe og oppover, sett i lys av de utfordringene vi har med å rekruttere og beholde.*

Arbeidsgiver svarte ut i drøftingen at innspillene fra Fagforbundet er vurdert. Dersom arbeidsgiver innfører turnustillegg for alle som går i turnus betyr det en ekstra lønnskostnad på kr 5,5 millioner. Arbeidsgiver forstår at tillegget kan virke urettferdig for øvrige innen helse, men argumenterer med at det er sykepleiere og vernepleiere vi sliter aller mest med å rekruttere, og må ofte lyse ut stillingene flere ganger. Innspillet vil også bli vurdert under fremtidige evalueringer.

Frøya 25.11.22

Sonja Dybvik  
HR Sjef



**F R  Y A**



## Revidering Frøyapakke – fra 01.01.23

### 1. Signeringsbonus for de som takker ja til fast stilling i Frøya kommune.

- a. Utbetales 2 ganger i løpet av 3 år og medfører til bindingstid
- b. Kriterier for å få utbetalt signeringsbonus er minimum Bachelor.
- c. Totalt kr. 80.000,-

Kr. 40.000,- utbetales etter 6 måneder prøvetid er gjennomført, og ved mottak betyr det 1 års bindingstid. Brytes bindingstiden 1. halvår må hele beløpet tilbakebetales, brytes bindingstiden siste halvår må 50% av beløpet tilbakebetales.

Kr. 40.000,- utbetales etter 18 måneder og medfører til 1 års bindingstid. Brytes bindingstiden 1. halvår må hele beløpet tilbakebetales, brytes bindingstiden siste halvår må 50% av beløpet tilbakebetales

Ansatte må signere mottak av bonus. HR er ansvarlig for all saksbehandling knyttet til signeringsbonus.

#### Kriterier:

- a) Gjelder kun for ansatte som ikke har hatt et tilsetningsforhold i Frøya kommune tidligere. Bonus utbetales ikke ved skifte av jobb internt i kommunen. Søknad om bonus vil vurderes for ansatte som tidlig har hatt ett arbeidsforhold/vikariater, og som senere søker seg faste stillinger til en profesjon som de er utdannet innen.
- b) Gjelder kun for faste stillinger.

#### Saksbehandling knyttet til signeringsbonus:

- Nærmeste leder følger opp ny tilsatte under prøvetiden. Når prøvetiden er oppnådd, avklares det med leder og den ansatte om denne ønsker bonus. Den ansatte må da opplyses om at det foreligger 1 års bindingstid. Leder gir beskjed til HR som er ansvarlig for saksbehandling og anviser utbetaling. Den ansatte får et brev om bekreftelse på mottak av bonus og med informasjon om bindingstid.  
Det settes et vindu på inntil 8 måneder fra tilsetting til søknad om utbetaling av bonus.
- HR følger opp den ansatte etter at bindingstiden er utløpt etter 1 år. For å få utbetalt resten av bonusen, må den ansatte sende en skriftlig beskjed til HR innen 4 uker etter at bindingstid har utløpt. HR saksbehandler og anviser. Den ansatte får skriftlig beskjed om utbetalingen og bindingstid.

## 2. Gratis medlemskap til Maxtrim – 6 måneder.

Kriterier: Fast ansatt

HR er ansvarlig for all saksbehandling og anvisning.

## 3. Bonus til lærlinger

Lærlinger i Frøya kommune får utbetalt bonus 2 ganger i løpet av perioden, som en oppmuntring.

Kr. 50.000,- totalt, 25.000,- etter første år og kr. 25.000,- når fagbrevet er bestått.

HR er ansvarlig for all saksbehandling og anvisning.

Foreligger ingen bindingstid.

## 4. Lojalitets tillegg for ansatte med lang fartstid i Frøya kommune

20 års ansiennitet – utbetales kr. 20.000,-

25 års ansiennitet - utbetales kr. 25.000,-

30 års ansiennitet – utbetales kr. 30.000,-

35 års ansiennitet – utbetales kr. 35.000,-

40 års ansiennitet - utbetales kr. 40.000,-

Tillegget kommer utbetalt i forbindelse med januar lønn, og ut fra forrige års beregning/opprykk.

### Kriterier:

Gjelder fra dato for fast tilsetting i Frøya Kommune og **gjelder alle faste ansatte** uavhengig av stilling og utdanning.

Avtalen har ikke tilbakevirkende kraft og gjelder fra 01.01.23. Det betyr i praksis at nåværende ansatte som fremover oppnår fra 25 års ansiennitet selvfølgelig er en del av avtalen og vil få utbetalt tillegg.

Sistranda 25.11.22

Sonja Dybvik

HR sjef

**RETNINGSLINJER FOR  
TILDELING AV  
UTDANNINGSSTIPEND I FRØYA  
KOMMUNE**



**F R**  **Y A**



## Innhold

1. FORMÅL.....	3
2. VIRKEOMRÅDE.....	3
3. GRUNNUTDANNING.....	3
4. ETTER-/VIDEREUTDANNING.....	3
5. EKSAMEN/FAGPRØVER.....	4
6. BINDINGSTID.....	4
7. PERMISJONER I FORBINDELSE MED STUDIER.....	4
8. SØKNADSRUTINER.....	4
9. KOMPETANSEPAKKE DELTIDSTUDIER – REKRUTTSTILLINGER – NY ANSATTE SOM IKKE HAR ET FAST TILSETTINGSFORHOLD FRA FØR.....	5

## 1. FORMÅL

Frøya kommune ønsker å bruke utdanningsstipend som et ledd i vår arbeidsgiverstrategi. Være et virkemiddel i arbeidet med å rekruttere og beholde den til enhver tid nødvendige fagkompetansen i organisasjonen.

## 2. VIRKEOMRÅDE

Utdanningsstipend kan tildeles a) personer utenfor kommuneorganisasjonen som et ledd i rekrutteringsarbeidet, b) ansatte som gjennomfører ny relevant grunnutdanning, eller c) ansatte som tar etter-/videreutdanning som et ledd i virksomhetens og dermed organisasjonens behov for kompetanseutvikling.

Den kompetansen som arbeidstaker tilegner seg, må den ansatte være villig til å benytte der det er behov i organisasjonen. Viser til HTA § 13.1 og AML § 1-8.

Ordningen gjelder ikke for ansatte som blir pålagt utdanning, hvor utdanningen i sin helhet dekkes av arbeidsgiver og det utbetales full lønn under utdanning.

## 3. GRUNNUTDANNING

a) Stipendet tildeles etter en totalvurdering av kommunens fremtidige kompetansebehov.

b) Stipendet kan tildeles studenter ved ethvert års trinn i utdanningen. Likeledes kan stipendet tildeles hvert studieår inntil utdanningen er avsluttet.

c) Stipend til grunnutdanning utgjør kr. 30.000,- pr. studieår. Et studieår tilsvarer 60 studiepoeng. Totalt 90.000,-. Lektorutdanning/masterutdanning på 5 år utgjør kr. 150.000,-.

d) Frøya kommune dekker studieavgiften ved offentlige høyskoler og universitet, men ikke eksamensavgift dersom det foreligger.

e) Frøya kommune dekker ikke reise/oppholds utgifter i forbindelse med samlinger/eksamener. Opplæringsmidler dekkes ikke.

f) Det skal alltid inngås en avtale om stipend i forkant av studiestart, og avtalen må signeres av begge parter før oppstart av studiet. Studiet må samsvare med kommunens behov for kompetanse og godkjennes av nærmeste leder og HR sjef.

## 4. ETTER-/VIDEREUTDANNING

a) Stipend til etter-/videreutdanning kan tildeles ansatte som av egen interesse søker å utvide sin formalkompetanse i tråd med det til enhver tid gjeldende kompetansebehov ved virksomheten.

b) Stipend kan tildeles ved etter-/videreutdanningstiltak som gir formalkompetanse i form av studiepoeng. Søknad om stipend/støtte til opplæring/kurs som ikke gir formalkompetanse vil ikke omfattes av denne ordningen, og forutsettes behandlet ved den enkelte virksomhet.

Det gis kr. 3.000,- pr. 3 studiepoeng for videreutdanning. Dette gjelder også for ansatte som tar delutdanning frem mot en fremtidig master.

c) Stipend til etter-/videreutdanning på masternivå utgjør totalt kr. 90.000,-. Stipendet utbetales 2 ganger, ved studiestart og når eksamen er bestått.

d) Ellers kompenseres videreutdanning også etter kommunens fagstiger for ansatte i kap 4 som foreligger i den lokale lønnspolitikken vedlegg 4 og etter at utdanningen er gjennomført og dokumentasjon foreligger.

## 5. EKSAMEN

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager, umiddelbart før og i tilknytning til hver eksamen. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen (jfr. Hovedtariffavtalen § 14.4) Dersom eksamen foregår over flere dager, dekkes lønn fullt ut og inntil 5 dager. Evt eksamener utover 5 arbeidsdager, søkes spesielt til HR.

## 6. BINDINGSTID

a) Tildeling av utdanningsstipend tilsvarende ½ studieår, 1 studieår eller 2 studieår medfører bindingstid på hhv. 12 måneder, 18 måneder eller 24 måneder til Frøya kommune etter endt utdanning. Bindingstiden begrenses til maksimum to år, jfr. Hovedtariffavtalen § 14.3.

**Presisering:** Bindingstiden knyttes til kompetansehevingen, og dersom den ansatte sier opp sin stilling i bindingstiden med overgang til annen stilling i kommunen, må kompetansen kunne videreføres til ny stilling for at bindingstiden ikke anses som brutt. Vurderingene gjøres av HR.

b) Bindingstiden regnes fra den tid eksamen er bestått innen det kompetanseområdet stipendet er tildelt.

c) Ved avbrutt bindingstid som følge av oppsigelse, skal utdanningsstipendet tilbakebetales forholdsvis etter ansettelsesforholdets varighet fra eksamen ble bestått.

d) Permisjoner/sykefravær under utdanning og/eller bindingstid fører til midlertidig stopp i ordningen. Starter når den ansatte har igangsatt studiet/bindingstid.

## 7. PERMISJONER I FORBINDELSE MED STUDIER

### 7.1 Deltidstudier

I forbindelse med deltidstudier gis det permisjon med lønn i forbindelse med eksamener og 2 lesedager. I tillegg gis det 50% lønn i praksisperioder, samt i forbindelse med samlinger. Avtalen forutsetter at den ansatte stiller seg disponibelt minimum 4 uker i forbindelse med sommerferien. Det kan søkes om 50% lønn i forbindelse med ferdigstilling av bachelor-/masteroppgaven. Søknad behandles av HR.

### 7.2 Heltidsstudier

Den ansatte gis permisjon uten lønn for hele utdanningsløpet og den ansatte beholder sitt tilsetningsforhold til Frøya kommune. Den ansatte stiller seg disponibel til å jobbe minimum 4 uker i forbindelse med sommerferien.

## 8. SØKNADSRUTINER

- a) Søknadsfrist for utdanningsstipend, både grunnutdanning og etter /videreutdanning er 01.07 og 31.07. I søknaden må bekreftelse på studiesøknad legges ved og innvilges med forbehold om tilbudt studieplass.
- b) I forkant av de halvårlige tildelinger skal stipendordningen gjøres kjent til samtlige virksomheter og på Frøya kommunes hjemmeside.
- c) Virksomhetens evt. organisasjonens til enhver tid gjeldende behov for kompetanse vil være avgjørende ved tildeling av utdanningsstipend.
- d) Ordningen med utdanningsstipend administreres av kommunedirektøren ved HR sjef og gjøres i dialog med nærmeste leder.
- e) Utbetaling av stipend skjer med 50 % ved oppstart, og 50 % ved avsluttet/bestått studium. Men det kan avtales utbetaling ved oppstart av hvert semester, dersom det er ønskelig.
- f) Ved avbrutt, eller ikke bestått studium, skal tildelt utdanningsstipend i sin helhet, og umiddelbart etter avbruddet, tilbakebetales Frøya kommune.
- f) Utbetalingen skjer først når studenten har fremlagt bekreftelse på studieplass

## 9. KOMPETANSEPAKKE DELTIDSTUDIER – REKRUTTSTILLINGER – NY ANSATTE SOM IKKE HAR ET FAST TILSETTINGSFORHOLD FRA FØR

### 9.1 Kompetansepakken inneholder følgende:

- Studenter gis permisjon for praksis og samlinger. Studenten får da 50 % lønn. Eksempel: Ved en 8 ukers praksis gis det lønnet permisjon 50 % og ulønnet 50 %.
- Det anbefales at studenten jobber i ca 50 % stilling og studerer i 50% stilling, da studiet krever både avsatt tid og arbeidskapasitet.
- Forpliktelser til sommerarbeid. Det forutsettes at studenten tar sommerjobb i løpet av sommerferien.
- Rekruttstillingen betyr at studenten er fast ansatt.

### 9.2 Annonsering

- Virksomheten kan ut fra behovet lyse ut rekruttstillinger. I utlysningsteksten må det fremgå at det er rekruttstilling og hvilke kriterier som ligger til grunn i stillingen.
- Stillingen må lyses ut som fast stilling etter aml § 14.
- Virksomhetens til enhver tid gjeldende behov for kompetanse vil være avgjørende ved utlysning av rekruttstilling.

### 9.3 Utvelgelsespraksis:

- Søkerne kalles inn til intervju med aktuell leder og tillitsvalgt.

- Søker må legge frem dokumentasjon på søkt studieplass
- Søkere med tilhørighet/ stilling i Frøya kommune vil bli prioritert.
- Studentene kan tilbys en rekrutteringsstilling på inntil 50 % stilling under utdanning.
- Studentene kan søke Frøya kommunes utdanningsstipend.
- Stipendet utbetales normalt 2 ganger pr år (ved oppstart og ved bestått studie), men studenten kan legge frem ønsker om annen ordning.
- Ved avbrutt eller ikke bestått studium, skal utdanningsstipendet i sin helhet tilbakebetales.
- Ved avbrutt eller ikke oppfylt arbeidsplikt (jfr bindingstid) skal utdanningsstipendet tilbakebetales helt eller delvis ut fra tiden som er jobbet etter endt studie.
- Dersom studenten søker og innvilges permisjon i studietiden, fryses både studietid og stipend.
- Frøya kommune tilbyr en fadderordning for studentene. Dette er en kollega med sykepleie-/ vernepleierutdanning som gir faglig veiledning, råd og assistanse i studieperioden.
- Studenten dekker selv utgifter i forbindelse med reise og opphold ved samlinger/ praksis.
- Frøya kommune dekker halvparten av eksamensutgifter og studieavgiften.
- Etter bestått studie, settes en bindingstid på 2 år innenfor en fagrelatert tjeneste/ virksomhet i Frøya kommune.
- Fristen for å søke er 01.07 og 01.12 hvert år. Bekreftelse på søkt studieplass må legges ved søknaden.
- Søknaden skal sendes til HR sjef, bekreftelse på studieplass må legges ved søknaden.



### Ubekvemtillegg fra 01.01.23

#### Lørdag/søndagstillegg:

##### Fra 1.1.2023 gjelder følgende:

*For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst 22 %. Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 70,- pr. arbeidet time. Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger. Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/ virksomheten.*

Tillegget i Frøya Kommune skal ikke være lavere enn kr. 75,- pr. arbeidet time

#### Kvelds- og nattillegg

##### Fra 1.1.2023 gjelder følgende

For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg på minst kr 56,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 21.00.

For ordinært arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 betales et tillegg på minst 25 % pr. arbeidet time.

Tillegget skal ikke være lavere enn minst kr 70,- pr. arbeidet time. Tillegget betales også til arbeidstakere ved helseinstitusjoner som dekker en del av en turnusplan, selv om vedkommende utelukkende har kvelds- og nattjeneste.

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 32,-.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger. Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele kommunen/ virksomheten\*

Tillegget i Frøya kommune skal ikke være lavere enn kr. 78,- pr. arbeidet time

Sistranda 25.11.22

Sonja Dybvik

HR sjef

## Vedlegg 2 - Lokale funksjonstillegg

Tilleggene ligger til rollen og er ikke et personlig tillegg.

Funksjonstillegg	Beløp	Presisering	Sentral SFS/SGS
<b>Oppvekst</b>			
Sosiallærer tillegg, spes.ped tillegg (for spes.ped diff tillegget etter avtalen)	12-000 – 25.000	Diff. Etter avtale for spes.ped	SFS 2213 og lokalt
Rådgiver skole	Kr. 37.000,- (ny)		
Kontaktlærer u/16 elever	27.000,- - 29.000,-		SFS 2213 og lokalt
Kontaktlærer o/16 elever	32.000,- - 37.000		SFS 2213 og lokalt
SFO leder/driftsleder	32.000,- - 34.000		Lokalt
Pedagogisk leder tillegg	32.000,- - 34.000		Lokalt
<b>Helse</b>			
Dialyse	20.000,- - 22.000		Lokalt
Aktiv natt	20.000,- - 30.000		Lokalt
BPA	10.000,- - 15.000		Lokalt
Livsgledekonulent (avhengig av stillingsstørrelse)	15.000,- - 17.000		Lokalt
SLT Koordinator	15.000,- - 17.000		Lokalt
Barnevernsleder – avskaffes – bakes inn i lønn	32.000,- (utgår)		Lokalt
NK Barnevernsleder	20.000,- - 22.000		Lokalt
Fagleder Helsestasjon	32.000,- - 34.000,-		Lokalt
Turnustillegg sykepleiere, vernepleiere	30.000,- - 35.000		Lokalt
Medisin tillegg	5000,- - 9.000		Lokalt
Primærkontakt (kun Bam)	200,- pr.månedkr - 6000,- pr år pr bruker		Lokalt
Kreftkoordinator	27.000,- (ny)		Lokalt
Veiledning sykepleierstudenter/vernepleierstudenter	3500-5000 (ny)	Pr.måned, egen protokoll og kort varighet	Lokalt
<b>Teknisk avdeling</b>			
Driftsledere	32.000,- - 34.000		Lokalt
Fagansvarlig Forvaltning (PMF)	32.000,- - 34.000		Lokalt
Brøytevakt	5782,- - 6472	Utregnes årlig	Lokalt
Maskinfører tillegg	375,-		Lokalt
Teknisk vakt+godtgjøring telefonveil.	6414,- (hta min. 2 timer)		Lokalt og hta

Vedlikehold lekeplasser	6000,- - 7000		Lokalt
<b>Brann</b>			
Vaktleder	11.700 – 12.330		Lokalt og SFS 2402
Person søker	47.917,-		Lokalt og SFS 2404
Risiko tillegg	200,-		Lokalt og SFS 2404
Beredskapstillegg	200,-		Lokalt og SFS 2404
<b>Fellestjenester</b>			
Lønnsansvarlig	25.000,-		Lokalt
Beredskapsleder (Ny)	25.000,-		Lokalt
Veileder lærlinger (alle lærlinger)	10.000,- - 13.000		Lokalt

**Virkningsdato 01.01.23**

Sonja Dybik

HR Sjef



# Saksprotokoll

Utvalg: Kommunestyret  
Møtedato: 21.06.2012  
Sak: 87/12

Arkivsak: 11/1159

## FRØYAPAKKEN - REKRUTTERINGSTILTAK ETTERGIVELSE AV STUDIELÅN

### Vedtak:

Som et rekrutteringsvirkemiddel og tiltak i "Frøyapakken" tilbyr Frøya kommune følgende ordning til enkelte yrkesgrupper (nyansatte):

Kommunen sletter 10 % av den ansattes opprinnelige lånegrunnlag i statens lånekasse, maksimalt 25 000 kr pr år. Ettergivelsen skjer etterskuddsvis når du har vært bosatt og vært yrkesaktiv i Frøya kommune i 12 måneder sammenhengende. Beløpet gis som lønn til den enkelte.

Ordningen gjelder fra 01.08.12 for følgende utdanninger og yrker/kompetanseområder:

1. Virksomhetsledere 2. Sivilinginører/ingeniører 3. Førskolelærere

Ordningen opptrappes 01.08.13 å gjelde for 3 nye yrkesgrupper. Dette for yrker/utdanninger innefor helse/omsorg og pedagogisk personale. Rådmannen gis fullmakt til å prioritere en tredje utdanning årlig, i forhold til kommunens enhver tids rekrutteringsbehov.

I forhold til "bosatt" presiseres følgende: Folkeregistrert og bor i kommunen.

I forhold til "yrkesaktiv" presiseres følgende: Fast ansatt, og jobber i kommunen i minst 80% stilling.

Administrasjonen utarbeider retningslinjer for å håndtere det praktiske rundt ordningen.

De anslagsvise økonomiske konsekvensene innarbeides i økonomiplan 2013-2018.

Rådmannen bes om å fremme en sak der hele Frøyapakken gjennomgås med tanke på at Kommunestyret ønsker et mer aktivt forhold til rekruttering på generell basis.

Enstemmig.

### Behandling:

Kommunestyrets behandling i møte 21.06.12:

*Flg. omforente forslag til tillegg ble fremmet:*

"Rådmannen bes om å fremme en sak der hele Frøyapakken gjennomgås med tanke på at Kommunestyret ønsker et mer aktivt forhold til rekruttering på generell basis."

# Saksprotokoll

<b>Utvalg:</b>	Kommunestyret	
<b>Møtedato:</b>	26.09.2013	
<b>Sak:</b>	98/13	<b>Arkivsak:</b> 11/1159

## ETTERGIVELSE AV STUDIELÅN - RETNINGSLINJER

### Vedtak:

Retningslinjer for ettergivelse av studielån sendes til kommunestyret med følgende tilleggspunkt fra hovedutvalg for drift:

- allerede ansatte i Frøya kommune som tar 3-årig høskoleutdanning (intern rekruttering)
- gjelder alle høskolegrupper med tre-årig utdanning.

Enstemmig

Behandling:

# Saksprotokoll

**Utvalg:** Administrasjonsutvalget

**Møtedato:** 19.06.2018

**Sak:** 14/18

**Arkivsak:** 18/1053

## SAKS PROTOKOLL - FRØYAPAKKEN

### Vedtak:

**Administrasjonsutvalget godkjenner den reviderte utgaven av «Frøyapakken». Denne gjelder for de som blir tilsatt i Frøya kommune etter 01.09.2018.**

**Rådmann bes utrede rekrutteringstiltak for å tiltrekke seg ansatte med lang fartstid/arbeidserfaring**

**Enstemmig.**

### Behandling:

**Administrasjonsutvalgets behandling i møte 19.06.18:**

*Følgende forslag til tillegg i vedtak ble fremmt av NITO:*

Rådmann bes utrede rekrutteringstiltak for å tiltrekke seg ansatte med lang fartstid/arbeidserfaring

Enstemmig.

# Saksprotokoll

<b>Utvalg:</b>	Administrasjonsutvalget	
<b>Møtedato:</b>	19.04.2022	
<b>Sak:</b>	9/22	<b>Arkivsak:</b> 22/373

## SAKS PROTOKOLL - NYE LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

### Vedtak:

1. Administrasjonsutvalget støtter vedlagte, revidert lønnpolitiske retningslinjer.
2. Retningslinjene gjøres gyldig fra 01.05.22.
3. Kommunedirektøren bes jobbe videre med rekrutteringsstrategier der lønn kan være et av virkemidlene

Enstemmig.

### Behandling:

# SAKSFRAMLEGG

**Saksbehandler:** Siv-Tove Skarshaug

**Arkiv:** 033

**Arkivsaksnr.:** 22/2674

**Saken skal behandles i følgende utvalg:**

Administrasjonsutvalget

## KOMMUNEDIREKTØRENS ORIENTERING

- Plan og mål for 10 faktor (medarbeiderundersøkelse) 2023
- Arbeidet med kommunedirektørens internkontroll, løypemelding
- Løypemelding, IA dagen
- Året 2022 og planer for året 2023