FRØYA KOMMUNE

ADMINISTRASJONSUTVALGET		Saksliste
Møtested:	**Møtedato:**	**Kl.**
Frøya herredshus, Kommunestyresalen	24.01.2017	09:00

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**
1/17	16/3271 **GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 19.01.16**
2/17	16/3485 **TARIFF 2017 – FRØYA KOMMUNES INNSPILL TIL DEBATTHEFTET**
3/17	16/2823 **REVISJON AV RETNINGSLINJER FOR ANSKAFFELSE AV TERMINALBRILLER**
4/17	16/2987 **REVIDERING FLEKSITIDSREGLEMENT**
5/17	16/3002 **REVIDERING AV RETNINGSLINJER FOR TJENESTEREISER FOR ANSATTE I FRØYA KOMMUNE**

Sistranda, 19.01.17

Berit Flåmo
Ordfører

Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

Saksdokumentene er lagt ut til offentlig ettersyn på følgende steder:

Frøya herredshus, www.froya.kommune.no.

Melding til medlemmene:

Det bes om at spørsmål som ønskes besvart under møtet må være overlevert ordfører/leder med kopi til politisk sekretariat senest 1 uke før møtet, fortrinnsvis på e-post. Dette med bakgrunn i en mer effektiv møteavvikling.

Ap og Sv har anledning til gruppemøte på møtedagen, kl. 08.00 i møterom A.

Borgelig gruppe har anledning til gruppemøte på møtedagen, kl. 08.00 i møterom C

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		**Møtebok**
Møtedato:	**Arkivsaksnr:**	**Sak nr:**
24.01.2017	**16/3271**	**1/17**
Saksbehandler:	**Arkivkode:**	**Gradering:**
Siv-Tove Skarshaug	**033**	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
1/17	Administrasjonsutvalget	24.01.2017

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 19.01.16

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 19.01.16 godkjennes som framlagt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 19.01.16.

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		**Møtebok**
Møtedato:	**Arkivsaksnr:**	**Sak nr:**
24.01.2017	**16/3485**	**2/17**
Saksbehandler:	**Arkivkode:**	**Gradering:**
Beathe Sandvik Meland	**512**	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
/	Kommunestyret	
2/17	Administrasjonsutvalget	24.01.2017

TARIFF 2017 – FRØYA KOMMUNES INNSPILL TIL DEBATTHEFTET

Forslag til vedtak:

Frøya kommune har følgene tilbakemelding til KS på stilte spørsmål i debattheftet:

1. **Hvordan kan en eventuell endret disponibel ramme brukes til å justere den lokale potten?**
   Svar: Frøya kommune anbefaler å endre virkningsdato til tidligere på året enn 1.9.2017.

2. **Ser kommunen behov for endringer i Hovedavtalen? I så fall – hvilke endringer?**
   Svar: Med bakgrunn i at HTA generelt legger til rette for et best mulig samarbeid mellom partene i alle nivå, og viderefører prinsippet om at arbeidsgivere og tillitsvalgte lokalt finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for reel medvirkning og kvalitetsutvikling, kan ikke Frøya kommune kan ikke se at det er behov for endringer i HTA nå.

3. **Ser kommunen behov for særskilte endringer i særavtalene som har utløp i 2017? I så fall – hvilke endringer?**
   Svar: Frøya kommune har ingen innspill til dette punkt, og slutter seg til KS sine prinsipper i saken.

4. **Hva kan bidra til at flere personer, som i dag står utenfor arbeidslivet, blir ansatt i ordinære stillinger i kommuner og fylkeskommuner?**
   Svar: Frøya kommune er en inkluderende arbeidsgiver som ønsker å legge til rette for mangfold. Kommunens innspill er at det må bli bedre sammenheng mellom arbeidskraftbehov i kommunene, utdanningstilbud på alle nivå og i virkemiddlelapparatet i NAV for å bidra til økt inkludering i arbeidslivet.

5. **Hvordan kan NAV gi kommuner og fylkeskommuner som arbeidsgivere god og hensiktsmessig bistand, slik at flere kommer i jobb?**
   Svar: Kommunen har, gjennom IA avtalen forpliktet seg til til å åpne opp for arbeidsutprøving av personer som står utenfor arbeidslivet. Kommunen anbefaler at NAV har gode virkemidler for arbeidsutprøving. Ordningen med aktiv sykemelding er et eksempel på et godt tiltak som kan vurderes å gjeninnføres.

Vedlegg:

Debattheftet

Saksopplysninger:

1. Om forhandlingene i 2017

I 2017 er det mellomoppgjør som innebærer at bare lønnsreguleringer forhandles sentralt i KS-området. Forhandlingene har frist 30. april. Siden 2009 har partene alltid blitt enige om en forhandlingsløsning i mellomoppgjørene. Hvis partene ikke kommer til enighet går oppgjøret til mekling.

Høsten 2017 vil KS på vegne av medlemmene reforhandle Hovedavtalen og tre særavtaler. De tre særavtalene er Kommunelegeavtalen, Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale og Barnehageavtalen.

KS har som arbeidsgiverorganisasjon fått fullmakt til å inngå sentrale tariffavtaler på våre vegne. Det er Hovedstyret i KS som vedtar forhandlingsmandatene for forhandlingene. I henhold til KS vedtekter skal Hovedavtalen vedtas gjennom uravstemning når forhandlingene er ferdig. Det fremkommer av kommunens delegasjonsreglement at det er ordfører som avgir stemme på vegne av Frøya kommune. Mellomoppgjøret og resultatet av særavtaleforhandlingene godkjennes gjennom vedtak i KS Hovedstyre.

Bred forankring hos KS medlemmer er viktig, både gjennom gode politiske prosesser i hver kommune og fylkeskommune og på de fylkesvise strategikonferansene. KS har nå sendt ut årets debatthefte med spørsmål knyttet til mellomoppgjøret i 2017, Hovedavtaleforhandlingene og særavtaleforhandlingene.

Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret i den enkelte kommune, og rådmannen legger derfor frem problemstillingene og spørsmålene i debattheftet til politisk behandling.

2. Mellomoppgjør 2017

Forhandlingsgrunnlaget for mellomoppgjøret 2017 ble langt på vei avtalt mellom partene allerede i hovedoppgjøret i 2016. Sentrale lønnstillegg, avsetningen til lokale forhandlinger, beregnet overheng og anslått lønnsglidning, innebærer at om lag 2,2 prosent av årslønnsvekstrammen er bundet før forhandlingene starter. Partene la videre til grunn at det i 2017 skal avsettes midler til lokale forhandlinger (i HTA kapittel 4) på 0,9 prosent per 1.9.2017. KS har fremført ovenfor partene at eventuelle disponible midler i 2017 bør brukes til å justere den lokale potten. Det kan gjøres på to måter: Øke potten utover de 0,9 % som er avsatt eller ved å endre virkningsdato til tidligere på året enn 1.9.2017. Det siste vil bidra til et lavere overheng ved hovedoppgjøret i 2018.
Det er ikke ventet at pensjon vil bli en del av mellomoppgjøret i 2017.

3. Hovedavtalen

Avtalen regulerer de grunnleggende spillereglene mellom partene, både på sentralt og lokalt nivå. Hovedavtalen inneholder bestemmelser om forhandlingsordningen, tvisteløsninger, samarbeid, tillitsvalgtordninger og medbestemmelse mellom partene. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å legge til rette for gode prosesser mellom partene og for utvikling av kvalitativt gode tjenester.

4. Kort om innholdet i særavtalene som skal forhandles høsten 2017

Kommunelegeavtalen (SFS 2305)
Avtalen regulerer både lønns- og arbeidsforhold for fastlønte leger uansett type legearbeid i kommunehelsetjenesten. I tillegg har avtalen bestemmelser om arbeidstid og godtgjøring for legevaktslegene, herunder privatpraktiserende leger som går legevakt. Kommende endringer i akuttmedisinforskriften vil etter hvert stille strengere krav til kompetanse hos legevaktslegene. Kompetansekravene, arbeidstids- og vernebestemmelser kan medføre utfordringer for organiseringen av legevaktene. Kravene til et godt pasientforløp må balanseres mot forsvarlige ordninger for legene.

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet (SFS 2213)
Da arbeidstidsavtalen ble reforhandlet i 2013 ble det brudd, og avtalen ble brakt inn i Hovedtariffoppgjøret i 2014. Oppgjøret endte med et meklingsresultat som både KS og Utdanningsforbundet anbefalte sine medlemmer. De øvrige lærerorganisasjonene anbefalte ikke forslaget. Resultatet ble ikke akseptert av Utdanningsforbundets medlemmer i uravstemningen. Det ble streik 25. juni 2014, og streiken varte i litt over to måneder.

De viktigste endringene i avtalen som kom til da streiken ble avsluttet, var at hver kommune skal forhandle om arbeidsårets lengde, og at det på hver enkelt skole skal forhandles om arbeidstid på skolen, dvs. hvor lenge lærerne skal være på arbeidsplassen. Målet er en lokal arbeidstidsordning som blant annet bidrar til økt samarbeid og bygging av kollektiv samhandlingskultur.

KS gjennomfører for tiden et FoU-arbeid som ser på hvordan de lokale forhandlingsprosessene har forløpt i kommuner/fylkeskommuner og på den enkelte skole. Et partssammensatt utvalg bestående av KS og lærerorganisasjonene arbeider med å bygge opp et felles kunnskaps- og erfaringsgrunnlag som vil danne bakteppe for diskusjoner om mulige endringer i arbeidstidsavtalen, frem mot forhandlingene i 2017.

KS trenger både politisk forankring for og innspill til det som skal bli forhandlingsmandatet for arbeidstidsavtalen i 2017.

Særavtalen for barnehager, SFO og skole (SFS 2201)
Avtalen regulerer blant annet planleggingstid for pedagogisk personale. Dagens ordning legger opp til at pedagogenes planleggingstid på minst fire timer skal foregå i barnehagen. Det muliggjør individuelt planleggingsarbeid og samarbeid mellom pedagogene.

5. Arbeidsgiverpolitiske utfordringer

Det siste året har KS satt fokus på det som er kalt «utenforskap», og i denne sammenheng på de som står utenfor arbeidslivet. Debatthefte stiller spørsmål om hva som skal til for at flere av de som i dag står utenfor, skal kunne komme i arbeid i kommuner og fylkeskommuner.

Vurdering:

I debattheftet for 2017 stilles det fem spørsmål. Her følger rådmannens forslag til svar på disse spørsmålene:

1. Hvordan kan en eventuell endret disponibel ramme brukes til å justere den lokale potten?
   Svar: Frøya kommune anbefaler å endre virkningsdato til tidligere på året enn 1.9.2017.

2. Ser kommunen behov for endringer i Hovedavtalen? I så fall – hvilke endringer?
   Svar: Med bakgrunn i at HTA generelt legger til rette for et best mulig samarbeid mellom partene i alle nivå, og viderefører prinsippet om at arbeidsgivere og tillitsvalgte lokalt finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for reel medvirkning og kvalitetsutvikling, kan ikke Frøya kommune kan ikke se at det er behov for endringer i HTA nå.

3. Ser kommunen behov for særskilte endringer i særavtalene som har utløp i 2017? I så fall – hvilke endringer?
   Svar: Frøya kommune har ingen innspill til dette punkt, og slutter seg til KS sine prinsipper i saken.

4. Hva kan bidra til at flere personer, som i dag står utenfor arbeidslivet, blir ansatt i ordinære stillinger i kommuner og fylkeskommuner?
   Svar: Frøya kommune er en inkluderende arbeidsgiver som ønsker å legge til rette for mangfold. Kommunens innspill er at det må bli bedre sammenheng mellom arbeidskraftbehov i kommunene, utdanningstilbud på alle nivå og i virkemiddlelapparatet i NAV for å bidra til økt inkludering i arbeidslivet.

5. Hvordan kan NAV gi kommuner og fylkeskommuner som arbeidsgivere god og hensiktsmessig bistand, slik at flere kommer i jobb?
   Svar: Kommunen har, gjennom IA avtalen forpliktet seg til til å åpne opp for arbeidsutprøving av personer som står utenfor arbeidslivet. Kommunen anbefaler at NAV har gode virkemidler for arbeidsutprøving. Ordningen med aktiv sykemelding er et eksempel på et godt tiltak som kan vurderes å gjeninnføres.

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		**Møtebok**
Møtedato:	**Arkivsaksnr:**	**Sak nr:**
24.01.2017	**16/2823**	**3/17**
Saksbehandler:	**Arkivkode:**	**Gradering:**
Kirsten R. Antonsen	**033**	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
3/17	Administrasjonsutvalget	24.01.2017

REVISJON AV RETNINGSLINJER FOR ANSKAFFELSE AV TERMINALBRILLER

Forslag til vedtak:

Frøya kommune vedtar de reviderte retningslinjene for ansakaffelse av terminalbriller. Retningslinjene gjelder fra 01.01.2017

Vedlegg:

Retningslinjer vedtatt i 1992
Forslag til reviderte retningslinjer

Saksopplysninger:
Vårt reglement for ansakffelse av terminalbriller har ikke vært revidert siden 1992 (Fsk-sak 393/92)

Etter den tid er forskriften til arbeidsmiljøloven endret. Kom en ny forskrift gjeldende fra 06.12.2011.
Frøya kommune dekker alle utgifter hvis det er behov for terminalbriller. Vi har som alle andre kommuner satt begrensning i beløp i forhold til brilleinnfatning. Denne har tidligere vært på kr. 500. Vi velger nå å heve dette beløpet med 50 % til kr. 1.000.

Vi har sammenlignet beløpet med andre kommuner i Orkdalsregionen, der beløpene varierer fra det minste med kr. 500 til det høyeste med 1.800.

Vurdering:

Det anbefales at Administrasjonsutvalget vedtar de reviderte retningslinjene.

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		**Møtebok**
Møtedato:	**Arkivsaksnr:**	**Sak nr:**
24.01.2017	**16/2987**	**4/17**
Saksbehandler:	**Arkivkode:**	**Gradering:**
Kirsten R. Antonsen	**033**	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
4/17	Administrasjonsutvalget	24.01.2017

REVIDERING FLEKSITIDSREGLEMENT

Forslag til vedtak:

Frøya kommune vedtar det reviderte fleksitidsreglementet.
Reglementet gjelder fra 01.01.2017.

Vedlegg:

Eksisterende fleksitidsreglement
Nytt forslag til fleksitidsreglement

Saksopplysninger:

Det som er endret i reglementet er følgende:

Pkt.1:
Her vil det også gjelde for merkantile ansatte i undervisningssektoren og avdelingsledere på sykehjemmet.

Pkt.2:
Siste kulepunkr er nytt.

Pkt.3:
Avregningsperioden er endret fra hver måned til 2 ganger pr. år, 01.01. og 01.07.
Tillates overført +45 timer og inntil 10 minustimer
Gjelder egne retningslinjer for reisetid.
Fleksitidsreglementet gjelder ikke ved tjenestereiser. Opptjent reisetid føres på fleksitidsskjemaet

Vurdering:

Administrasjonen anbefales at fleksitidreglementet blir vedtatt.
Dette gir en mer fleksibel ordning for de ansatte
Sommertiden videreføres som tidligere.

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		**Møtebok**
Møtedato:	**Arkivsaksnr:**	**Sak nr:**
24.01.2017	**16/3002**	**5/17**
Saksbehandler:	**Arkivkode:**	**Gradering:**
Kirsten R. Antonsen	**033**	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
5/17	Administrasjonsutvalget	24.01.2017

REVIDERING AV RETNINGSLINJER FOR TJENESTEREISER FOR ANSATTE I FRØYA KOMMUNE

Forslag til vedtak:

Frøya kommune vedtar de reviderte retningslinjene for tjenestereiser for ansatte i Frøya kommune. Retningslinjene gjelder fra 01.01.2017

Vedlegg:

Retningslinjer fra 01.01.2011
Forslag til nye retningslinjer gjeldende fra 01.01.2017

Saksopplysninger:

Det som er endret er følgende:

Tatt inn definisjon hva en tjenestereise er – hentet fra «Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost innenlands» fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Nytt kulepkt. 3: Her har det vært praktisert forskjellig – viktig at det blir likt for alle.

Nytt kulepkt. 5: I og med at kommunen har egne leasing biler må disse benyttes. (kulepkt. 6 i de eksisterende retningslijer tas bort)

Nytt kulepkt.6: Reisetid. (kulepkt. 2 i de eksisterende tas bort).
Dette er nytt i Frøya kommune. Temaet har vært luftet flere ganger. I forbindelse med OU-prosessen i 2015 ble dette satt på sakskartet. Det er ikke mange kommuner i Orkdalsregionen som har dette, kun Hitra kommune. Dette med bakgrunn i avstander til Trondheim. Frøya kommune har valgt å gi samme tilbud som Hitra kommune har.

Vurdering:

Administrasjonen anbefaler at forslag til nye retningslinjer vedtas.

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler:	Siv-Tove Skarshaug	**Arkiv:**	033
Arkivsaksnr.:	16/3271		

Saken skal behandles i følgende utvalg:
Administrasjonsutvalget

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 19.01.16

Forslag til vedtak:
Protokoll fra møte 19.01.16 godkjennes som framlagt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 19.01.16.

FRØYA KOMMUNE

MØTEPROTOKOLL

Administrasjonsutvalget:			
Møtested: Frøya herredshus, Kommunestyresalen	Møtedato: 19.01.2016	Møtetid: 09:00 – 09.40	Av utvalgets medlemmer møtte 9 av 9
Fra og med sak: Til og med sak:	1/16 3/16		

Faste representanter i Administrasjonsutvalget i perioden 2011 – 2015

Ap/Sv:	**Frp/Sp/H:**	**Arbeidstakerrepresentanter**
Berit Flåmo, **ordfører** Pål Terje Bekken, **varaordfører** Kristin Reppe Storø Gunn Heidi Hallaren	Aleksander Søreng Martin Nilsen **Venstre:** Arvid Hammernes	*Fagforbundet: pt.* **Ann Kathrin Silset** *NITO: pt* **Kitt Julie Hansen**

Faste representanter med forfall:

Ap/Sv:	**Frp/Sp/H:**	**Arbeidstakerrepresentanter**
Venstre:	Martin Nilsen	

Vararepresentanter som møtte:

	Frp/Sp/H:	
	Remy Strømskag	

Merknader:

1. Innkalling til møte og saksliste ble enstemmig godkjent.

Underskrift:

Berit Flåmo
Berit Flåmo
Ordfører

Arvid Hammernes
Protokollunderskriver

Siv-Tove Skarshaug
Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

HOVEDUTSKRIFT

Utvalg: **Administrasjonsutvalget**
Møtedato: **19.01.2016**

SAKSLISTE

Saksnr.	**Arkivsaksnr.** **Innhold**
1/16	16/139 **GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 08.12.15**
2/16	16/82 **RETNINGSLINJER FOR TILDELING AV UTDANNINGSSTIPEND I FRØYA KOMMUNE - REVIDERING**
3/16	16/81 **DEBATTHEFTE KS**

1/16
GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 08.12.15

Vedtak:

Prokoll fra møte 08.12.15 godkjennes som framlagt.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Prokoll fra møte 08.12.15 godkjennes som framlagt.

2/16
RETNINGSLINJER FOR TILDELING AV UTDANNINGSSTIPEND I FRØYA KOMMUNE - REVIDERING

Vedtak:

Administrasjonsutvalget vedtar de vedlagte retningslinjene for tildeling av utdanningsstipend. Retningslinjene gjøres gjeldende fra 01.02.2016.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget vedtar de vedlagte retningslinjene for tildeling av utdanningsstipend. Retningslinjene gjøres gjeldende fra 01.02.2016

3/16
DEBATTHEFTE KS

Vedtak:

1. **Frøya kommune ønsker at generelle tillegg skal prioriteres**
2. **Frøya kommune ønsker at høyskolegruppene skal prioriteres ved sentrale tillegg.**
3. **Frøya kommune mener at fagarbeidere over 10 år skulle vært høyere i forhold til assistenter med 20 års ansiennitet. Her skiller kun kr. 4.500. Denne skjevheten burde benyttes av den disponible rammen.**
4. **Frøya kommune ønsker at det blir sett på arbeidstidsordninger og evt. andre ytelser for de som går heltid, spesielt i turnustjenester.**
   Det må utredes ordninger som gjør det mere attraktivt å jobbe helg innen omsorgsyrkene. Kommunene er avhengig av at flest mulig velger heltid og at flere jobber flere timer helg fremover.
5. **Frøya kommune har ingen forslag om endringer i avtalen i forhold til sykefravær, men ser gjerne at ordlyden endres i forhold til lov og avtaleverk.**
6. **Frøya kommune viser her til punkt 5.**
7. **Frøya kommune støtter KS' målsetninger i forhold til pensjon.**
8. **Frøya kommune ser ingen behov for særskilte endringer i særavtalene som utløper i 2016**

Enstemmig.

Administrasjonsutvalgets behandling i møte 19.01.16:

Følgende forslag til tillegg i pkt. 4 ble fremmet fra Ap/Sv:

Det må utredes ordninger som gjør det mere attraktivt å jobbe helg innen omsorgsyrkene. Kommunene er avhengig av at flest mulig velger heltid og at flere jobber flere timer helg fremover.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

1. Frøya kommune ønsker at generelle tillegg skal prioriteres
2. Frøya kommune ønsker at høyskolegruppene skal prioriteres ved sentrale tillegg.
3. Frøya kommune mener at fagarbeidere over 10 år skulle vært høyere i forhold til assistenter med 20 års ansiennitet. Her skiller kun kr. 4.500. Denne skjevheten burde benyttes av den disponible rammen.
4. Frøya kommune ønsker at det blir sett på arbeidstidsordninger og evt. andre ytelser for de som går heltid, spesielt i turnustjenester.
5. Frøya kommune har ingen forslag om endringer i avtalen i forhold til sykefravær, men ser gjerne at ordlyden endres i forhold til lov og avtaleverk.
6. Frøya kommune viser her til punkt 5.
7. Frøya kommune støtter KS' målsetninger i forhold til pensjon.
8. Frøya kommune ser ingen behov for særskilte endringer i særavtalene som utløper i 2016

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler:	Beathe Sandvik Meland	**Arkiv:**	512
Arkivsaksnr.:	16/3485		

Saken skal behandles i følgende utvalg:
Formannskapet Kommunestyret

TARIFF 2017 – FRØYA KOMMUNES INNSPILL TIL DEBATTHEFTET

Forslag til vedtak:

Frøya kommune har følgene tilbakemelding til KS på stilte spørsmål i debattheftet:

1. **Hvordan kan en eventuell endret disponibel ramme brukes til å justere den lokale potten?**
   Svar: Frøya kommune anbefaler å endre virkningsdato til tidligere på året enn 1.9.2017.

2. **Ser kommunen behov for endringer i Hovedavtalen? I så fall – hvilke endringer?**
   Svar: Med bakgrunn i at HTA generelt legger til rette for et best mulig samarbeid mellom partene i alle nivå, og viderefører prinsippet om at arbeidsgivere og tillitsvalgte lokalt finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for reel medvirkning og kvalitetsutvikling, kan ikke Frøya kommune kan ikke se at det er behov for endringer i HTA nå.

3. **Ser kommunen behov for særskilte endringer i særavtalene som har utløp i 2017? I så fall – hvilke endringer?**
   Svar: Frøya kommune har ingen innspill til dette punkt, og slutter seg til KS sine prinsipper i saken.

4. **Hva kan bidra til at flere personer, som i dag står utenfor arbeidslivet, blir ansatt i ordinære stillinger i kommuner og fylkeskommuner?**
   Svar: Frøya kommune er en inkluderende arbeidsgiver som ønsker å legge til rette for mangfold. Kommunens innspill er at det må bli bedre sammenheng mellom arbeidskraftbehov i kommunene, utdanningstilbud på alle nivå og i virkemiddlelapparatet i NAV for å bidra til økt inkludering i arbeidslivet.

5. **Hvordan kan NAV gi kommuner og fylkeskommuner som arbeidsgivere god og hensiktsmessig bistand, slik at flere kommer i jobb?**
   Svar: Kommunen har, gjennom IA avtalen forpliktet seg til til å åpne opp for arbeidsutprøving av personer som står utenfor arbeidslivet. Kommunen anbefaler at NAV har gode virkemidler for arbeidsutprøving. Ordningen med aktiv sykemelding er et eksempel på et godt tiltak som kan vurderes å gjeninnføres.

Vedlegg:

Debattheftet

Saksopplysninger:

1. Om forhandlingene i 2017

I 2017 er det mellomoppgjør som innebærer at bare lønnsreguleringer forhandles sentralt i KS-området. Forhandlingene har frist 30. april. Siden 2009 har partene alltid blitt enige om en forhandlingsløsning i mellomoppgjørene. Hvis partene ikke kommer til enighet går oppgjøret til mekling.

Høsten 2017 vil KS på vegne av medlemmene reforhandle Hovedavtalen og tre særavtaler. De tre særavtalene er Kommunelegeavtalen, Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale og Barnehageavtalen.

KS har som arbeidsgiverorganisasjon fått fullmakt til å inngå sentrale tariffavtaler på våre vegne. Det er Hovedstyret i KS som vedtar forhandlingsmandatene for forhandlingene. I henhold til KS vedtekter skal Hovedavtalen vedtas gjennom uravstemning når forhandlingene er ferdig. Det fremkommer av kommunens delegasjonsreglement at det er ordfører som avgir stemme på vegne av Frøya kommune. Mellomoppgjøret og resultatet av særavtaleforhandlingene godkjennes gjennom vedtak i KS Hovedstyre.

Bred forankring hos KS medlemmer er viktig, både gjennom gode politiske prosesser i hver kommune og fylkeskommune og på de fylkesvise strategikonferansene. KS har nå sendt ut årets debatthefte med spørsmål knyttet til mellomoppgjøret i 2017, Hovedavtaleforhandlingene og særavtaleforhandlingene.

Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret i den enkelte kommune, og rådmannen legger derfor frem problemstillingene og spørsmålene i debattheftet til politisk behandling.

2. Mellomoppgjør 2017

Forhandlingsgrunnlaget for mellomoppgjøret 2017 ble langt på vei avtalt mellom partene allerede i hovedoppgjøret i 2016. Sentrale lønnstillegg, avsetningen til lokale forhandlinger, beregnet overheng og anslått lønnsglidning, innebærer at om lag 2,2 prosent av årslønnsvekstrammen er bundet før forhandlingene starter. Partene la videre til grunn at det i 2017 skal avsettes midler til lokale forhandlinger (i HTA kapittel 4) på 0,9 prosent per 1.9.2017. KS har fremført ovenfor partene at eventuelle disponible midler i 2017 bør brukes til å justere den lokale potten. Det kan gjøres på to måter: Øke potten utover de 0,9 % som er avsatt eller ved å endre virkningsdato til tidligere på året enn 1.9.2017. Det siste vil bidra til et lavere overheng ved hovedoppgjøret i 2018.
Det er ikke ventet at pensjon vil bli en del av mellomoppgjøret i 2017.

3. Hovedavtalen

Avtalen regulerer de grunnleggende spillereglene mellom partene, både på sentralt og lokalt nivå. Hovedavtalen inneholder bestemmelser om forhandlingsordningen, tvisteløsninger, samarbeid, tillitsvalgtordninger og medbestemmelse mellom partene. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å legge til rette for gode prosesser mellom partene og for utvikling av kvalitativt gode tjenester.

4. Kort om innholdet i særavtalene som skal forhandles høsten 2017

Kommunelegeavtalen (SFS 2305)
Avtalen regulerer både lønns- og arbeidsforhold for fastlønte leger uansett type legearbeid i kommunehelsetjenesten. I tillegg har avtalen bestemmelser om arbeidstid og godtgjøring for legevaktslegene, herunder privatpraktiserende leger som går legevakt. Kommende endringer i akuttmedisinforskriften vil etter hvert stille strengere krav til kompetanse hos legevaktslegene. Kompetansekravene, arbeidstids- og vernebestemmelser kan medføre utfordringer for organiseringen av legevaktene. Kravene til et godt pasientforløp må balanseres mot forsvarlige ordninger for legene.

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet (SFS 2213)
Da arbeidstidsavtalen ble reforhandlet i 2013 ble det brudd, og avtalen ble brakt inn i Hovedtariffoppgjøret i 2014. Oppgjøret endte med et meklingsresultat som både KS og Utdanningsforbundet anbefalte sine medlemmer. De øvrige lærerorganisasjonene anbefalte ikke forslaget. Resultatet ble ikke akseptert av Utdanningsforbundets medlemmer i uravstemningen. Det ble streik 25. juni 2014, og streiken varte i litt over to måneder.

De viktigste endringene i avtalen som kom til da streiken ble avsluttet, var at hver kommune skal forhandle om arbeidsårets lengde, og at det på hver enkelt skole skal forhandles om arbeidstid på skolen, dvs. hvor lenge lærerne skal være på arbeidsplassen. Målet er en lokal arbeidstidsordning som blant annet bidrar til økt samarbeid og bygging av kollektiv samhandlingskultur.

KS gjennomfører for tiden et FoU-arbeid som ser på hvordan de lokale forhandlingsprosessene har forløpt i kommuner/fylkeskommuner og på den enkelte skole. Et partssammensatt utvalg bestående av KS og lærerorganisasjonene arbeider med å bygge opp et felles kunnskaps- og erfaringsgrunnlag som vil danne bakteppe for diskusjoner om mulige endringer i arbeidstidsavtalen, frem mot forhandlingene i 2017.

KS trenger både politisk forankring for og innspill til det som skal bli forhandlingsmandatet for arbeidstidsavtalen i 2017.

Særavtalen for barnehager, SFO og skole (SFS 2201)
Avtalen regulerer blant annet planleggingstid for pedagogisk personale. Dagens ordning legger opp til at pedagogenes planleggingstid på minst fire timer skal foregå i barnehagen. Det muliggjør individuelt planleggingsarbeid og samarbeid mellom pedagogene.

5. Arbeidsgiverpolitiske utfordringer

Det siste året har KS satt fokus på det som er kalt «utenforskap», og i denne sammenheng på de som står utenfor arbeidslivet. Debatthefte stiller spørsmål om hva som skal til for at flere av de som i dag står utenfor, skal kunne komme i arbeid i kommuner og fylkeskommuner.

Vurdering:

I debattheftet for 2017 stilles det fem spørsmål. Her følger rådmannens forslag til svar på disse spørsmålene:

1. Hvordan kan en eventuell endret disponibel ramme brukes til å justere den lokale potten?
   Svar: Frøya kommune anbefaler å endre virkningsdato til tidligere på året enn 1.9.2017.

2. Ser kommunen behov for endringer i Hovedavtalen? I så fall – hvilke endringer?
   Svar: Med bakgrunn i at HTA generelt legger til rette for et best mulig samarbeid mellom partene i alle nivå, og viderefører prinsippet om at arbeidsgivere og tillitsvalgte lokalt finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for reel medvirkning og kvalitetsutvikling, kan ikke Frøya kommune kan ikke se at det er behov for endringer i HTA nå.

3. Ser kommunen behov for særskilte endringer i særavtalene som har utløp i 2017? I så fall – hvilke endringer?
   Svar: Frøya kommune har ingen innspill til dette punkt, og slutter seg til KS sine prinsipper i saken.

4. Hva kan bidra til at flere personer, som i dag står utenfor arbeidslivet, blir ansatt i ordinære stillinger i kommuner og fylkeskommuner?
   Svar: Frøya kommune er en inkluderende arbeidsgiver som ønsker å legge til rette for mangfold. Kommunens innspill er at det må bli bedre sammenheng mellom arbeidskraftbehov i kommunene, utdanningstilbud på alle nivå og i virkemiddelapparatet i NAV for å bidra til økt inkludering i arbeidslivet.

5. Hvordan kan NAV gi kommuner og fylkeskommuner som arbeidsgivere god og hensiktsmessig bistand, slik at flere kommer i jobb?
   Svar: Kommunen har, gjennom IA avtalen forpliktet seg til til å åpne opp for arbeidsutprøving av personer som står utenfor arbeidslivet. Kommunen anbefaler at NAV har gode virkemidler for arbeidsutprøving. Ordningen med aktiv sykemelding er et eksempel på et godt tiltak som kan vurderes å gjeninnføres.

Debatthefte – KS spør

Mellomoppgjøret 2017

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Innhold

TIL KOMMUNER OG FYLKESKOMMUNER

03

KOMMUNAL SEKTOR I STADIG UTVIKLING

04

MELLOMOPPGJØR 2017 – ØKONOMISKE RAMMER

08

HOVEDAVTALEN

10

SÆRAVTALEFORHANDLINGER I 2017

16

ARBEIDSGIVERPOLITISKE UTFORDRINGER

18

FORHANDLINGER I KS-OMRÅDET – OPPGJØRETS GANG

19

ORD OG UTTRYKK

Til kommunene og fylkeskommunene

Våren 2016 var det hovedoppgjør, og for første gang klarte partene å komme til enighet uten mekling i et slikt oppgjør. Det var svært mange veldig fornøyd med.

I 2017 er det mellomoppgjør der de sentrale partene i utgangspunktet bare skal forhandle om lønnsreguleringer. Flere lønnsendringer for 2017 ble lagt allerede i 2016-oppgjøret, så handlingsrommet er stramt.

I tillegg til mellomoppgjøret skal Hovedavtalen og flere viktige særavtaler reforhandles i 2017. Det gjelder Kommunelegeavtalen, Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale og Særavtalen for barnehager, SFO og skole som alle utløper 31.12.2017.

Før KS´ Landsting i 2016 hadde vi en bred medlemsdialog om utenforskap. Uttalelsene fra Landstinget følges opp i KS´ langtidsplaner. På arbeidsgiverområdet ser vi blant annet nærmere på rekruttering av de som står utenfor arbeidslivet.

Hovedstyret i KS vedtar mandatene for forhandlingene. Dette skjer etter bred forankring i kommuner og fylkeskommuner, og på de fylkesvise strategikonferansene som KS arrangerer. Strategikonferansene er viktige for å sikre at kommunesektoren står samlet bak behov og prioriteringer. Det gir KS en solid forhandlingsposisjon og sikrer grunnlaget for å oppnå et godt forhandlingsresultat på vegne av medlemmene.

Debattheftet gir en oversikt over sentrale problemstillinger som kan bli aktuelle under forhandlingene i 2017 og stiller spørsmål som KS ønsker svar på. Svarene danner grunnlaget for KS´ forhandlingsmandat.

KS i fylkene inviterer til strategikonferanser og fylkesmøter i perioden januar–mars 2017. Her presenteres det mer utfyllende og oppdatert informasjon som grunnlag for dialog og debatt.

Medlemmenes involvering er ikke over etter å ha gitt KS tilbakemelding før forhandlingene. Det er også svært viktig at medlemmene svarer når Hovedavtalen blir sendt på uravstemning.

God debatt!

Oslo, november 2016

Lasse Hansen
Administrerende direktør

Kommunal sektor i stadig utvikling

Kommunen er til for innbyggerne og skal sikre dem et godt og likeverdig velferdstilbud gjennom hele livet. Det stilles høye krav til kvalitet på tjenestene. Kompetanse og kontinuerlig læring hos de ansatte og god organisering av arbeidet er avgjørende for å kunne levere tjenester av god kvalitet.

VISSTE DU AT...

Helse og omsorg, undervisning og barnehager er de største tjenesteområdene med henholdsvis 136 500, 126 000 og 40 600 årsverk?[1]

Barnehage og skole skal fremme trivsel, læring og god helse slik at barn og unge er forberedt til et aktivt samfunnsliv. Det er forventet at kommunene finner innovative løsninger for å dempe frafallet i videregående skole. Den demografiske utviklingen vil kreve store ressurser og mange ansatte i eldreomsorgen fremover. «Et arbeidsliv med plass for alle» var overskriften på en av uttalelsene fra KS Landsting i 2016. Hva gjør vi for å lykkes med det målet?

For å få til disse oppgavene, har kommunene gode muligheter for å se ulike tjenesteområder i sammenheng.

Omstilling skjer hver dag i norske kommuner. Digitalisering og tjenesteutvikling innebærer endringer i organisering og oppgaveløsning. Det kan også gi effektive arbeidsprosesser og frigjøre ressurser som kan brukes på andre måter for å sikre gode tjenester. Kommuner og fylkeskommuner er inne i reformprosesser for tiden, noe som igjen utfordrer organisasjonsformer og samarbeid.

Driften av norske kommuner og fylkeskommuner baserer seg på et godt samarbeid mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og deres organisasjoner. Hovedavtalen, som legger grunnlaget for samarbeidet, bygger på to grunnleggende prinsipper: Kommunen og fylkeskommunen styres av folkevalgte og ansatte har medbestemmelse og medinnflytelse over sin egen arbeidssituasjon.

I tillegg til Hovedavtalen reguleres lønns- og arbeidsvilkår gjennom Hovedtariffavtalen og særavtaler som gjelder enkelte tjenesteområder. Alle disse avtalene er med på å danne rammer for den kommunale og fylkeskommunale driften og for hvordan arbeidet kan organiseres.

Forbedringstiltak og kvalitetsutvikling må kunne gjennomføres innenfor rammene av det avtaleverket som finnes. Og, avtalene må «henge med i tiden». De skal være utformet slik at kommunene lykkes med å få til nødvendig tjenesteutvikling og nyskaping.

Mellomoppgjøret 2017 – Økonomiske rammer

Norsk økonomi er i bedring. Fra en reallønnsnedgang i 2016, anslås det en svak reallønnsvekst i 2017. Før partene møtes til forhandlinger, er om lag 2,2 prosent av årslønnsveksten allerede disponert. KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet bidra til at det blir gjennomført et ansvarlig lønnsoppgjør i samsvar med premissene for 2017.

VISSTE DU AT...

De sentrale forhandlingene omfatter om lag 422 000 personer som utfører om lag 330 000 årsverk? Den samlede lønnsmassen inklusiv sosiale kostnader utgjør ca. 231 milliarder kroner.[2]

Hovedtariffoppgjøret i 2016 virker inn på handlingsrommet i 2017

Tariffoppgjøret i 2017 er et mellomoppgjør der de sentrale parter i utgangspunktet kun skal forhandle om lønnsreguleringer.

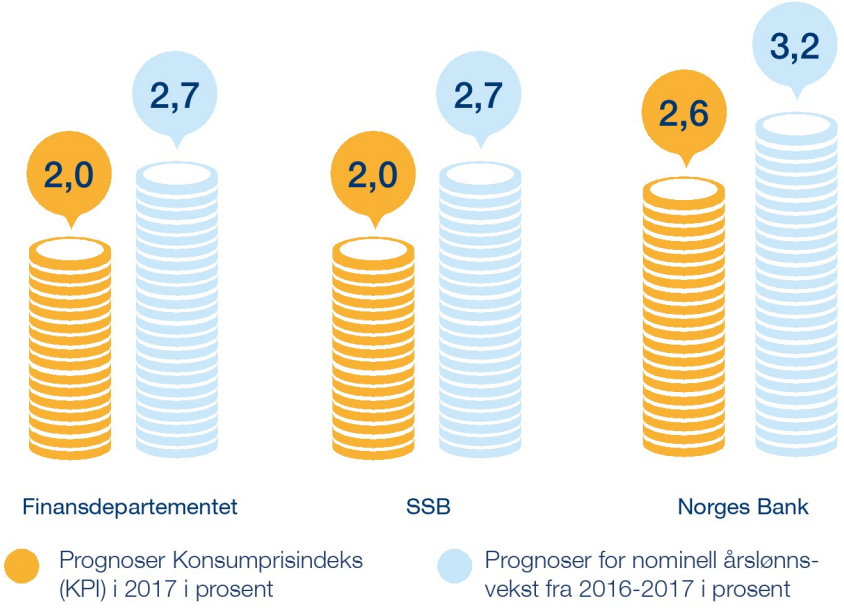
Ved hovedtariffoppgjøret i 2016 ble lønnskapitlene samordnet slik at undervisningspersonale og andre stillingsgrupper i kap. 4 nå tilhører ett og samme kapittel, med samme lønnstabell. Innfasingen gjøres over to år. Partene har derfor allerede avtalt sentrale lønnstillegg for 2017 per 1.8.2017. Når samordningen av lønnskapitlene er gjennomført med virkning fra samme dato, har lærergruppene og de øvrige stillingsgruppene med like lang utdanning lik garantilønn og like tillegg for ansiennitet basert på krav til utdanningens lengde.

De avtalte sentrale lønnstilleggene, avsetningen til lokale forhandlinger, beregnet overheng og anslått lønnsglidning, innebærer at om lag 2,2 prosent av årslønnsvekstrammen er bundet opp før forhandlingene starter. Dersom det blir rom for en høyere årslønnsvekst enn det som allerede er disponert, vil dette i så fall være beskjedent.

Lokale forhandlinger i 2017

Forhandlingsgrunnlaget for mellomoppgjøret er avtalt mellom partene. Det går i korte trekk ut på at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen og utsiktene for 2017 og at lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn. Anslaget for en troverdig ramme i frontfaget 2017 er også en del av grunnlaget.

Gitt forutsetningene over, legger partene til grunn at det i 2017 avsettes midler til lokale forhandlinger (i HTA kapittel 4) på 0,9 prosent per 1.9.2017. KS har overfor partene fremført at eventuelle disponible midler i 2017 bør brukes til å justere den lokale potten.



KS SPØR

MELLOMOPPGJØRET 2017

1. Hvordan kan en eventuell endret disponibel ramme brukes til å justere den lokale potten?

DETTE ER FRONTFAGET

Det norske systemet for lønnsdannelse bygger på at lønnsveksten skal tilpasses det konkurranseutsatt sektor kan leve med over tid. Frontfagsmodellen, som alle partene i arbeidslivet slutter seg til, innebærer at avtale- og forhandlingsområder med store innslag av internasjonalt konkurranseutsatte virksomheter forhandler og slutter avtaler først.

Frontfaget har tradisjonelt vært Verkstedoverenskomsten/Industri-overenskomsten ved forbundsvise oppgjør og det bredere LO-NHO-området ved sentrale/samordnede oppgjør. Resultatet her virker som en norm for de påfølgende lønnsoppgjør i andre tariffområder.

Frontfagsmodellen sikrer en sunn samfunnsøkonomi med et sterkt og konkurransedyktig arbeidsliv og høy sysselsetting, samt at man unngår at lønnsveksten over tid ikke blir høyere enn hos våre handelspartnere.

Pensjon

Partene ble i hovedtariffoppgjøret 2016 enige om å fortsette arbeidet med å tilpasse pensjonsordningen i KS-området til den nye folketrygden og pensjonsordningen i staten.

Det partssammensatte pensjonsutvalget i KS-området har gjennom Pensjonskontoret fått utarbeidet rapporter om uttak av AFP og uttak for ansatte med særaldersgrense og en rapport om kjønns- og likestillingsperspektivet (ferdig desember 2016).

I tillegg pågår det en dialog med partene omkring pensjons-spørsmål. Arbeidet i staten skjer i form av utredninger og møter, uten at det er satt klare tidsfrister.

Fordi staten ikke har kommet så langt med sitt arbeid, ligger det ikke an til at pensjon blir forhandlingstema i 2017. KS ønsker, som tidligere sagt, å følge staten med utgangspunkt i felles regelverk.

Hovedavtalen

Hovedavtalen fikk ved en omfattende revisjon i 2002, et innhold og en form som partene siden har videreutviklet. Avtalen er i dag et godt utgangspunkt for samarbeid på alle nivåer og for utvikling av kvalitativt gode tjenester i Kommune-Norge.

VISSTE DU AT...

Nærmere 2 300 arbeidsgiverrepresentanter og tillitsvalgte deltok på fellesopplæring i Hovedavtalen i 2016?[3]

Hovedavtalen er en viktig avtale som partene har utviklet over lang tid. Avtalen er inngått for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer og den er et virkemiddel for utvikling av kvalitativt gode tjenester i sektoren. Hovedavtalen utløper 31.12.2017.

Avtalen regulerer de grunnleggende spillereglene mellom partene, både på sentralt og lokalt nivå. Hovedavtalen inneholder bestemmelser om blant annet forhandlingsordningen, tvisteløsninger, samarbeid og medbestemmelse mellom partene. Reglene om samarbeid har en formålspreget form. Dette har sammenheng med at Hovedavtalen dekker en sektor med stort mangfold og variasjon.

Hovedavtalen gjennomgikk som nevnt en stor revisjon i 2002. Frem til revisjonen gjeldende fra 2014 ble det inngått fire-årige avtaler. Gjeldende avtale ble inngått per 1.1.2016 og løper ut 31.12.2017. De viktigste endringene de siste 10 årene har vært enigheten om et tydeligere felles formål, tilpasninger til etableringen av KS Bedrift som selvstendig tariffpart og nærmere regulering av medbestemmelsesordningen ved kommunal samhandling og interkommunalt samarbeid. Det siste er særlig relevant i forbindelse med endret kommunestruktur.

Samhandlingen mellom partene på alle nivå fungerer gjennomgående godt. Hovedavtalen er lite omtvistet og gir partene lokalt et handlingsrom for å finne felles løsninger. KS og sammenslutningene har i felleskap utviklet og holdt felles opplæring i Hovedavtalen, henholdsvis i 2007, 2010 og 2016. Som et bidrag til felles forståelse av Hovedavtalens enkelte bestemmelser, har sammenslutningene blitt involvert i KS´ arbeid med utviklingen av egne B-rundskriv om avtalen.

KS SPØR

HOVEDAVTALEN

2. Ser kommunen/fylkeskommunen behov for endringer i Hovedavtalen? I så fall – hvilke endringer?

Særavtaleforhandlinger i 2017

Tre sentrale forbundsvise særavtaler utløper 31.12.2017 – Kommunelegeavtalen, Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet og Særavtalen for barnehager, SFO og skole. Innbyggerne forventer at tjenestene innenfor helse- og utdanningsområdet er av høy kvalitet og avtalene må fungere som gode verktøy for å få dette til. God ledelse er også avgjørende for at ressursene som er til rådighet blir brukt best mulig.

Det er viktig med en bred medlemsdialog før forhandlingene, både for å dele erfaringer om hvordan avtalene fungerer lokalt, og for å avklare krav og forventinger til hvilke justeringer det eventuelt vil være behov for.

Det er KS' Hovedstyre som gir mandat for disse forhandlingene og som har fullmakt til å vedta resultatet.

Kommunelegeavtalen (SFS 2305)
Tariffavtalen regulerer lønns- og arbeidsforhold for fastlønte leger i hel- og deltidsstillinger for alle typer legearbeid i kommunehelsetjenesten. Arbeidstid og godtgjøring for legevaktslegene utgjør en sentral del av avtalen. Dette gjelder legevakt både på dagtid og utenfor ordinær åpningstid for så vel kommunale som interkommunale ordninger.

Fra 1.5.2018 er det kun lege som er spesialist i allmennmedisin eller godkjent allmennlege med tre års veiledet tjeneste som kan ha legevakt alene. Hvis ikke legen fyller kravene, må legevakten ha kvalifisert bakvakt. Dette gjelder også for leger med hjemmevakt. Planlegging og organisering av legevakten må ses i sammenheng med vernebestemmelsene i kommunelegeavtalen. Et forsvarlig arbeidsmiljø bidrar til både god kvalitet og pasientsikkerhet. For pasienten er det viktig med en helhetlig og sammenhengende akuttmedisinsk kjede. Utviklingen går mot sentralisering av blant annet AMK-sentraler. Dette får betydning for organiseringen av legevaktene.

VISSTE DU AT...

Fem av ti legevakter har for få leger som oppfyller kompetansekravene som vil gjelde fra mai 2018? Blant legevakter uten tilstrekkelig bemanning opplever åtte av ti rekrutteringssituasjonen som vanskelig.[4]

VISSTE DU AT...

57 prosent av fastlegene er spesialister i allmennmedisin og 20-25 prosent er under spesialisering?[5]

VISSTE DU AT...

95 prosent av lærerne er tilfreds med jobben sin – en klart høyere andel enn for eksempel finske lærere?[6]

Norske lærere underviser mindre enn det som er gjennomsnittet for lærere i andre OECD-land, men har mer arbeidstid lagt til skolen? Forskjellen i undervisningstid mellom Norge og snittet i OECD er størst i videregående opplæring.[7]

VISSTE DU AT...

Lærerrolleutvalget anbefaler at det bør etableres få, gode og omforente mål for skolesektoren og understreker betydningen av profesjonsfellesskapet?[8]

Norske lærere tjener over gjennomsnittet i OECD, justert for forskjeller i kjøpekraft? Lærerlønnen øker med utdanningsnivået og med lærernes utdanning og ansiennitet.[9]

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale (SFS 2213)
Tariffavtalen regulerer arbeidstid, bestemmelser om lokale forhandlinger om arbeidstid og arbeidsårets lengde, samt en rekke bestemmelser knyttet til årsrammer for undervisning, livsfasetiltak, tidsressurser m.m.

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet er et verktøy for blant annet å kunne gjennomføre kvalitetsarbeidet i skolen. Det er viktig at særavtalen gir tilstrekkelig handlingsrom for skoleeiere, skoleledere og lærere til å utvikle skolen i henhold til nasjonale og lokale mål.

Arbeidstidsavtalen må legge til rette for lokalt samarbeid og en kollektiv samhandlingskultur som styrker profesjonsfellesskapet og dermed kvaliteten i skolen. Arbeidstiden i skolen må også organiseres slik at lærerne får mulighet til å forberede og gjennomføre god undervisning og til å følge opp den enkelte elev.

Etter gjeldende arbeidstidsavtale skal arbeidstiden og arbeidsårets lengde forhandles lokalt. Partene skal med utgangspunkt i lokale behov og avtalens intensjoner søke å komme frem til hensiktsmessige arbeidstidsordninger for den enkelte skole og kommune eller fylkeskommune. Erfaringene så langt viser at det har vært gode prosesser lokalt, og konstruktiv dialog knyttet til arbeidstidsorganisering og lokale behov. Det har imidlertid i svært liten grad ført til endringer i den lokale arbeidstidsordningen, selv om mange skoleledere og skoleeiere har ønsket dette.

VISSTE DU AT...

Adjunkter og lektorer er den yrkesgruppen i kommunal sektor med lavest turnover? Videre er det flere lærerutdannede som har gått fra andre næringer til skolen enn omvendt de siste årene – og det positive bytteforholdet øker.[10]

Særavtalen for barnehager, SFO og skole (SFS 2201)
Avtalen regulerer blant annet planleggingstid og ledelses-ressurser i barnehage, SFO og skole.

Omfang av planleggingstid for pedagogene i barnehagen er regulert i særavtalen. Dagens avtale angir en minimumstid til planlegging for pedagogene (minst 4 timer) og omtaler hvordan planleggingstiden kan brukes og organiseres i den enkelte barnehage slik at arbeidet med barnegruppene blir best mulig. Fra 2011 er planleggingstiden lagt til barnehagen. Omleggingen fra at pedagogene tidligere selv disponerte tiden utenfor arbeidsplassen, var en positiv og viktig endring. Å videreføre dagens avtale gir muligheter både til individuell planlegging og planlegging sammen med kollegaer, slik at kvaliteten på tilbudet til barna skal bli best mulig.

En ytterligere økning av minimumstiden til planlegging i sentral særavtale vil kunne føre til mindre lokalt handlingsrom og differensiering av tid ut fra aktiviteter og behov og ansvaret til den enkelte pedagog.

VISSTE DU AT...

Norge er i verdenstoppen når det gjelder hvor mye penger vi bruker på barnehager (målt i prosent av BNP), og at norske barnehager har høyere bemanning enn gjennomsnittet i OECD? I Norge er det i gjennomsnitt fem barn per barnehageansatt og 11 barn per barnehagelærer. OECD-snittet er 11 barn per ansatt og 14 barn per barnehagelærer.[11]

KS SPØR

SÆRAVTALENE

3. Ser kommunen/fylkeskommunen behov for særskilte endringer i særavtalene som har utløp i 2017? I så fall – hvilke endringer?

Arbeidsgiverpolitiske utfordringer

VISSTE DU AT...

12,5 prosent av de kommunalt tilsatte hadde nedsatt funksjonsevne i 2. kvartal 2015?[12]

Kommunesektoren sysselsetter en større andel personer med nedsatt funksjonsevne enn det privat og statlig sektor gjør?[13]

Fra utenforskap til arbeid

Utenforskap er en samfunnsutfordring som må løses med ulike virkemidler. Kommunesektoren som arbeidsgivere kan gjennom rekruttering bidra til mer inkludering og mindre utenforskap, og på samme tid få tilgang til den arbeidskraften det er behov for.

Kommuner og fylkeskommuner er inkluderende arbeidsgivere som ønsker å legge til rette for mangfold. KS mener at det må bli bedre sammenheng mellom arbeidskraftsbehov i kommunesektoren, utdanningstilbud på alle nivå og virkemiddelapparatet i NAV for å bidra til økt inkludering i arbeidslivet.

Kommuner og fylkeskommuner har gjennom IA-avtalen forpliktet seg til å åpne opp for arbeidsutprøving av personer som står utenfor arbeidslivet. Mange virksomheter har arbeidspraksisplasser og gjør en stor innsats i å tilrettelegge for arbeidsutprøving. Det er likevel ikke slik at disse personene nøvendigvis blir ansatt i kommunesektoren.

KS SPØR

INKLUDERING

4. Hva kan bidra til at flere personer, som i dag står utenfor arbeidslivet, blir ansatt i ordinære stillinger i kommuner og fylkeskommuner?

5. Hvordan kan NAV gi kommuner og fylkeskommuner som arbeidsgivere god og hensiktsmessig bistand, slik at flere kommer i jobb?

Forhandlinger i KS-området – Oppgjørets gang

KS er landets største offentlige arbeidsgiverorganisasjon. Som overordnet tariffpart forhandler KS på vegne av medlemmene, unntatt Oslo kommune, med fire forhandlingssammenslutninger.

Det er Hovedstyrets mandat som er grunnlaget for administrasjonens forhandlinger med LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne Kommune. Disse fire sammenslutningene representerer 39 arbeidstakerorganisasjoner.

Alle kommuner og fylkeskommuner (unntatt Oslo) har gitt KS skriftlig fullmakt til å inngå og si opp sentrale tariffavtaler på vegne av medlemmene. I henhold til vedtektene skal Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen vedtas gjennom uravstemning. For KS som arbeidsgiverorganisasjon er det derfor viktig at medlemmene faktisk tar stilling til forhandlings-/eller meklingsløsningen som sendes til uravstemning. Hvem som avgir stemme på vegne av kommunen/fylkeskommunen vil normalt fremgå av delegeringsreglementet. Alle medlemmer blir bundet av et uravstemningsresultat når det foreligger. Det samme gjelder hovedstyrevedtak der Hovedstyret fatter vedtak om godkjenning av et forhandlingsforslag i mellomoppgjør og for sentrale særavtaler.

REFERANSER - «VISSTE DU AT»

1. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016
2. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016
3. ks.no
4. TNS-Gallup tabellrapport *Bemanning ved kommunale legevakter 2015 (upublisert)*
5. Regjeringens høringsnotat, spesialister i allmennmedisin 2016
6. Talis 2013. Arbeidsnotat 10/2014 NIFU
7. Education at a Glance 2016
8. Lærerrolleutvalget 2016
9. Education at a Glance 2016
10. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016
11. Education at a Glance 2016
12. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016
13. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016

ORD OG UTTRYKK

Hovedavtalen Grunnleggende spilleregler blant annet om forhandlingsordning, partsforhold, medbestemmelse og samarbeid.

HTA HTA er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS-området. Hovedtariffavtalen er 2-årig, og er inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2018. Avtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte.

Hovedtariffoppgjør I hovedtariffoppgjør kan det forhandles om hele HTA og det føres samtidig sentralt lønnsoppgjør.

Lønnsglidning Lønnsglidning er den delen av lønnsveksten som i sentrale tariffavtaler ikke følger av tarifftillegg. For eksempel ansiennitetsopprykk, endringer i lønn ved skifte av stilling eller at en ny medarbeider får høyere eller lavere lønn enn personen som sluttet.

Overheng Overheng er en prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg eller foregår strukturendringer i det andre året.

Økonomisk ramme Angir lønnsoppgjørets kostnad, det vil si hvor mye lønnsveksten øker fra et kalenderår til neste. Lønnsoppgjør beregnes som årslønnskostnad.

Frontfagmodellen/ forhandlingsmodellen Frontfagmodellen/forhandlingsmodellen innebærer at lønnsveksten koordineres i hele arbeidslivet. Lønnsveksten for industrien (frontfaget) brukes som «normalutvikling» og legger premissene for lønnsvekst i skjermede næringer/ sektorer. Profilen på oppgjørene bestemmes innenfor den enkelte sektor.

Særavtaler Dette er tariffavtaler som inngås i fredsplikt. Det er tre typer særavtaler, sentrale generelle særavtaler (SGS), sentrale forbundsvise særavtaler (SFS) og lokale særavtaler. Særavtalene regulerer spesifikke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder alle (f.eks. reiseregulativet) eller særskilte vilkår for spesifikke yrkesgrupper, som for eksempel leger og undervisningspersonalet. Forhandlingene om SGSene skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene og SFS forhandles mellom KS og de forbund som har interesser i saken.

Design: Bly.as 11-2016

KS
Postadresse: Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VIIs gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no

ISBN 978-82-93100-19-5

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler:	Kirsten R. Antonsen	**Arkiv:**	033
Arkivsaksnr.:	16/2823		

Saken skal behandles i følgende utvalg:
Administrasjonsutvalget

REVISJON AV RETNINGSLINJER FOR ANSKAFFELSE AV TERMINALBRILLER

Vedtak:
Forslag til vedtak:

Frøya kommune vedtar de reviderte retningslinjene for ansakaffelse av terminalbriller. Retningslinjene gjelder fra 01.01.2017

Vedlegg:

Retningslinjer vedtatt i 1992
Forslag til reviderte retningslinjer

Saksopplysninger:
Vårt reglement for ansakffelse av terminalbriller har ikke vært revidert siden 1992 (Fsk-sak 393/92)

Etter den tid er forskriften til arbeidsmiljøloven endret. Kom en ny forskrift gjeldende fra 06.12.2011.
Frøya kommune dekker alle utgifter hvis det er behov for terminalbriller. Vi har som alle andre kommuner satt begrensning i beløp i forhold til brilleinnfatning. Denne har tidligere vært på kr. 500. Vi velger nå å heve dette beløpet med 50 % til kr. 1.000.

Vi har sammenlignet beløpet med andre kommuner i Orkdalsregionen, der beløpene varierer fra det minste med kr. 500 til det høyeste med 1.800.

Vurdering:

Det anbefales at Administrasjonsutvalget vedtar de reviderte retningslinjene.

8.1 RETNINGSLINJER VED ANSKAFFELSE AV TERMINALBRILLER.

Ansattes rettigheter ved anskaffelse av terminalbriller er omtalt i **Forskrift om arbeid ved dataskjerm** av 15.12.94.

I den forbindelse har Frøya kommune gjort følgende vedtak i Fmsk.-sak 393/92.

1.
Følgende retningslinjer gjelder for dekning av utgifter til anskaffelse av terminalbriller.

- Arbeidstaker som mener å ha behov for egne terminalbriller tar kontakt med nærmeste overordnede.
- Dersom plagene vedvarer, foretas synsprøve hos øyenlege/optiker.
- Øyenlege/optiker må attestere at vedkommende har behov for arbeidsbriller til bruk ved skjerm.

Etter at denne prosedyren er fulgt, refunderes følgende utgifter:

Dokumenterte utgifter til lege, synsprøve, glass og montering dekkes fullt. Dokumenterte utgifter til innfatning dekkes med inntil kr. 500,-.
Ved valg av dyrere innfatning må arbeidstakeren selv betale det overskytende. Utgifter til filterglass dekkes ikke.

2.
Utgiftene dekkes innen virksomhetens budsjett.

FRØYA KOMMUNE
Kraft og mangfold

RETNINGSLINJER FOR ANSKAFFELSE AV TERMINALBRILLER – GJELDENDE FRA 01.01.2017

Ansattes rettigheter ved anskaffelse av terminalbriller er omtalt i Forskrift til arbeidsmiljøloven: Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning av 06.12.2011 § 14-4.

Følgende retningslinjer gjelder for dekning av utgifter til anskaffelse av terminalbriller.

- Arbeidstaker som mener å ha behov for egne terminalbriller tar kontakt med nærmeste overordnede.
- Dersom plagene vedvarer, foretas synsprøve hos øyenlege/optiker.
- Øyenlege/optiker må attestere at vedkommende har behov for arbeidsbriller til bruk ved skjerm.

Etter at denne prosedyren er fulgt, refunderes følgende utgifter:

Dokumenterte utgifter til lege, synsprøve, glass og montering dekkes fullt ut. Dokumenterte utgifter til innfatning dekkes med inntil kr. 1.000,-.
Ved valg av dyrere innfatning må arbeidstakeren selv betale det overskytende. Utgifter til filterglass dekkes ikke.

Utgiftene dekkes innen virksomhetens budsjett.

Vedtatt i ASU……..

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler:	Kirsten R. Antonsen	**Arkiv:**	033
Arkivsaksnr.:	16/2987		

Saken skal behandles i følgende utvalg:
Administrasjonsutvalget

REVIDERING FLEKSITIDSREGLEMENT

Vedtak:
Forslag til vedtak:

Frøya kommune vedtar det reviderte fleksitidsreglementet.
Reglementet gjelder fra 01.01.2017.

Vedlegg:

Eksisterende fleksitidsreglement
Nytt forslag til fleksitidsreglement

Saksopplysninger:

Det som er endret i reglementet er følgende:

Pkt.1:
Her vil det også gjelde for merkantile ansatte i undervisningssektoren og avdelingsledere på sykehjemmet.

Pkt.2:
Siste kulepunkr er nytt.

Pkt.3:
Avregningsperioden er endret fra hver måned til 2 ganger pr. år, 01.01. og 01.07.
Tillates overført +45 timer og inntil 10 minustimer
Gjelder egne retningslinjer for reisetid.
Fleksitidsreglementet gjelder ikke ved tjenestereiser. Opptjent reisetid føres på fleksitidsskjemaet

Vurdering:

Administrasjonen anbefales at fleksitidreglementet blir vedtatt.
Dette gir en mer fleksibel ordning for de ansatte
Sommertiden videreføres som tidligere.

FRØYA KOMMUNE
Kraft og mangfold

FLEKSITIDSREGLEMENT FOR FRØYA KOMMUNE:

Reglementet er basert på det fleksitidsreglementet som ble vedtatt innført 1. juli 1983.

1. Fleksitidsordningen gjelder for ansatte som har sin faste arbeidsplass i Frøya herredshus, uteseksjonen teknisk. Delvis unntatt er de som jobber i sentralbordtjeneste, Offentlig Servicekontor(OSK). Rådmann og etatsjefer er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, jfr. AML § 41, a.
   Rådmannen fastsetter hvilke arbeidstakergrupper som må unntas fra reglene etter drøftinger mellom arbeidsgiver og arbeidstakere som blir berørt.

2. Den ordinære arbeidstiden for administrasjonen på herredshuset er 37.5 timer pr. uke i perioden fra 15. september til og med 14. mai og 32,5 timer pr. uke i perioden 15. mai til og med 14. september.
   For uteseksjonen og administrativt personale på virksomhetene er den ordinære arbeidstiden 37.5 timer.

   Kjernetiden fastsettes til tidsrommet fra kl. 09.00 til kl. 15.00, kl. 08.00 til kl. 15.00 for ansatte i OSK. Med kjernetid menes det tidsrommet alle ansatte plikter å være til stede.

   Rammetiden fastsettes til tidsrommet fra kl. 07.00 til kl. 09.00, til kl. 08.00 for OSK, og fra kl. 15.00 til kl. 20.00.
   Pålagt arbeidstid før kl. 07.00 og etter kl. 17.00 er å betrakte som overtid og skal lønnes deretter.
   Med rammetid menes den tid før og etter kjernetiden hvor den enkelte kan velge ankomst og avgang. Arbeid før og etter rammetiden regnes normalt ikke som vanlig arbeidstid, med mindre det foreligger en godkjenning i hvert enkelt tilfelle av vedkommendes leder.

3. Arbeidskontrollen skjer ved manuell føring av fleksitidsskjema, fleksitidsskjema skal oppbevares på hver avdeling, ikke hos hver enkelt ansatt. Alle skal selv registrere tidspunkt for ut og inn, og skal selv holde rede på anvendt tid pr. dag i forhold til den ordinære arbeidstid.

4. Ved tjenesteoppdrag utenfor tjenestestedet, herunder kurs, skal det ikke føres inn- og utregistrering.

5. Det skal heller ikke registreres nødvendig korttidsfravær, f.eks korte lege/tannlegebesøk eller andre strengt nødvendige private ærend som ikke kan legges utenom kjernetiden. Slikt fravær skal godkjennes av overordnet.
   Med fleksitid blir det lettere å få utført private ærend utenom arbeidstid.

6. **Avregningsperioden** settes til 1 mnd. I denne perioden kan en opparbeide 22.5 plusstimer eller en kan ha inntil 10 timer minustid i 100 % stilling. Timeantallet reduseres i forhold til stillingsprosent.
   Det presiseres at dette er den maksimale grense for hva den enkelte arbeidstaker til enhver tid kan ha til gode/være skyldig.
   Plusstid over 22.5 timer strykes og minustid over 10 timer medfører trekk i lønn.

   Avspaseringen avtales med overordnet.

7. Overordnet kan til enhver tid kontrollere de ansattes fleksitidsskjema.
   Konsekvenser for misbruk av minustid kan medføre at vedkommende arbeidstaker mister retten til å bruke fleksitid.

8. Ordningen gjelder også for deltidsansatte, men da skal pluss- og minustid regnes forholdsvis etter stillingsstørrelse.

9. Delvis sykemeldte kan normalt ikke benytte fleksitid fordi dette vil stride mot den sykmeldingsprosent sykmeldingen lyder på.
   Der delvis sykemeldt skal kunne benytte fleksitid skal det være med samtykke fra arbeidsgiver og lege.
   Avregningsperioden er i så fall 14 dager.

10. Det er ikke tillatt å bruke feriedager til å dekke opp minustid på fleksitidsskjemaet.

FRØYA KOMMUNE
Kraft og mangfold

FLEKSITIDSREGLEMENT FOR FRØYA KOMMUNE:

1. Reglementets formål

Formålet med fleksitidsordningen er fleksibel arbeidstid innenfor gitte rammer.

- Reglementet gjelder ikke for de som jobber i helse- og omsorg i turnus, dagaktiviteter, utetjenesten, legekontoret, underviser i skoler, ansatte i barnehager (unntatt merkantilt personell), virksomhetsledere og rådmannsteamet.
- Fleksitidsordningen kan brukes for ansatte som har sin faste arbeidsplass i Frøya kommune. For arbeidstakere som har annen arbeidstid kan det avtales andre tidspunkter for kjernetid og ytre arbeidstid innenfor rammene av daglig og ukentlig arbeidstid i dette reglementet.
- Unntak fra reglene fastsettes etter avtale mellom arbeidsgiver og berørte arbeidstakere.
- Tilgjengelighet for brukerne må være like god som uten fleksitid.

2. Kjernetid og ytre arbeidstid

- Normalarbeidstid i Frøya kommune er 37,5 timer pr. uke, i perioden fra 15. september til og med 14.mai og 32,5 timer pr. uke i perioden 15. mai til og med 14. september.

  Kjernetid er det tidsrommet arbeidstaker må være til stede, dvs fra klokka 09:00 – 15:00.

- Ytre arbeidstid er fra kl. 07.00 til kl. 09.00, og fra kl. 15.00 til kl. 17.00.

- Pålagt arbeidstid før kl. 07.00 og etter kl. 17.00 er å betrakte som overtid og reguleres gjennom hovedtariffavtalen. All overtid skal forhåndsgodkjennes av nærmeste leder.

- Ytre arbeidstid er den tid før og etter kjernetiden hvor den enkelte kan velge ankomst og avgang. Arbeid før og etter den ytre arbeidstiden regnes normalt ikke som vanlig arbeidstid, med mindre det foreligger en godkjenning i hvert enkelt tilfelle av virksomhetsleder.

- Hver arbeidstaker må føre arbeidstid og fravær i fleksitidsskjema. Fleksitidsskjema skal være åpent og lett tilgjengelig.

- Egne avtaler mellom arbeidstaker og arbeidsgiver om arbeidstid skal synliggjøres på samme skjema.

3. Tidsoverføring, avregning og avspasering

- Avregningsperioden fastsettes til 2 ganger pr. år, med avregningstidspunkter 1. januar og 1. juli

- Det tillates overført inntil 45 plusstimer eller 10 minustimer til neste periode. Tid utover 10 minustimer medfører trekk i lønn og tid over 45 plusstimer blir strøket.

- Det er ikke tillatt å bruke feriedager til å dekke opp minustid på fleksitidsskjemaet.

- Det kan ikke arbeides mer enn 12 timer pr. dag eller 48 timer pr. uke og det kan maksimalt avspaseres 2 hele fridager per måned. All avspasering innenfor kjernetiden må avtales med nærmeste leder.

- Ordningen gjelder også for deltidsansatte, men da skal pluss- og minustid regnes forholdsvis etter stillingsstørrelse.

- Det utbetales normalt ikke godtgjørelse for opptjente fleksitimer.

- Gjelder egne retningslinjer for reisetid, se retningslinjer for tjenestereiser i Frøya kommune.

- Fleksitidsreglementet gjelder ikke ved tjenestereise. Opptjent reisetid føres på fleksitidsskjemaet.

- Virkningstidspunkt: 01.01.2017

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler:	Kirsten R. Antonsen	**Arkiv:**	033
Arkivsaksnr.:	16/3002		

Saken skal behandles i følgende utvalg:
Administrasjonsutvalget

REVIDERING AV RETNINGSLINJER FOR TJENESTEREISER FOR ANSATTE I FRØYA KOMMUNE

Vedtak:
Forslag til vedtak:

Frøya kommune vedtar de reviderte retningslinjene for tjenestereiser for ansatte i Frøya kommune.
Retningslinjene gjelder fra 01.01.2017

Vedlegg:

Retningslinjer fra 01.01.2011
Forslag til nye retningslinjer gjeldende fra 01.01.2017

Saksopplysninger:

Det som er endret er følgende:

Tatt inn definisjon hva en tjenestereise er – hentet fra «Særavtale om dekning av utgifter til reise og kost innenlands» fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Nytt kulepkt. 3: Her har det vært praktisert forskjellig – viktig at det blir likt for alle.

Nytt kulepkt. 5: I og med at kommunen har egne leasing biler må disse benyttes. (kulepkt. 6 i de eksisterende retningslijer tas bort)

Nytt kulepkt.6: Reisetid. (kulepkt. 2 i de eksisterende tas bort).
Dette er nytt i Frøya kommune. Temaet har vært luftet flere ganger. I forbindelse med OU-prosessen i 2015 ble dette satt på sakskartet. Det er ikke mange kommuner i Orkdalsregionen som har dette, kun Hitra kommune. Dette med bakgrunn i avstander til Trondheim. Frøya kommune har valgt å gi samme tilbud som Hitra kommune har.

Vurdering:

Administrasjonen anbefaler at forslag til nye retningslinjer vedtas.

RETNINGSLINJER FOR TJENESTEREISER FOR ANSATTE I FRØYA KOMMUNE.

- Retningslinjer for reiser til og fra øyrekken fra 05.05.98 oppheves.

- Så langt det overhode er mulig gjelder bestemmelsene i Hovedtariffavtalen og Statens reiseregulativ for alle ansatte.

- Det skal ikke beregnes arbeidstid/overtid/avspasering etc. for reiser til kurs, møter, konferanser osv. For pålagte møter innenfor tjenesteområde gjelder arbeidstidsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen

- Det skal ikke betales kostgodtgjørelse for tjenestereiser internt i Frøya kommune, jfr. kommentar fra KS til reiseregulativet (SGS 1001) over definisjon av tjenestereise.

- For følge av pasient/klient/elev gjelder SGS (sentrale generelle særavtaler) 1010.

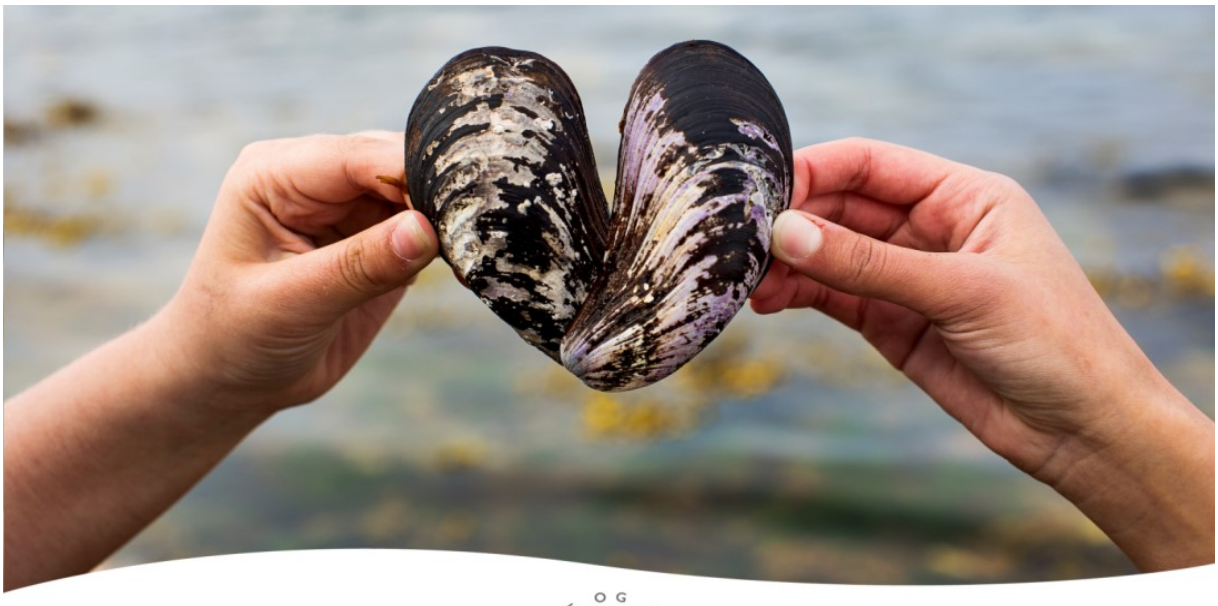
- For ansatte i barnevernstjenesten gjelder HTA's bestemmelser for arbeidstid/overtid for reiser som inngår i tjenesteproduksjon (tilsyn, fosterhjem m.v.). For andre reiser som kurs, møter etc. gjelder samme regler som for alle andre ansatte i Frøya kommune, jfr. kulepunkt 3.

- Alle reiser i kommunal regi skal så langt mulig søkes samordnet. Ansvaret for samordning ligger til OSK.

- Disse retningslinjene gjelder fra 01.01.2011

Alle spørsmål knyttet til tjenestereiser som ikke er nevnt i kulepunktene ovenfor, avklares av nærmeste overordnede før tjenestereisen starter

FRØYA KOMMUNE
Kraft og mangfold



FRØYA
KRAFT OG MANGFOLD

RETNINGSLINJER FOR TJENESTEREISER FOR ANSATTE I FRØYA KOMMUNE

GJELDENDE FRA 01.01.2017

Definisjon av tjenestereise:

Med «tjenestereise» menes pålagte og godkjente reiser av ikke fast karakter, i oppdrag for arbeidsgiver. Definisjonen tjenestereise benyttes både når arbeidsgiver pålegger reise, og når den ansatte søker selv om deltakelse på kurs og konferanser, møter etc.

- Så langt det er mulig gjelder bestemmelsene i Hovedtariffavtalen og Statens reiseregulativ for alle ansatte

- Det skal ikke betales kostgodtgjørelse for reiser internt i Frøya kommune

- Frøya kommune dekker overnatting på reiser som starter fra Frøya før kl. 06:00. Avreise etter dette tidspunkt må eventuelt bekostes selv.

- For følge av pasient/klient/elev gjelder SGS (sentrale generelle særavtaler) 1010.

- Ved tjenestereise skal fortrinnsvis kommunal bil benyttes

- Reisetid:
  Reisetid utover normal arbeidstid (9timer, AML § 10.4) godtgjøres på følgende måte:
  - Reisetid utover 9 timer kan avspaseres i forholdet 1:4
  - Avspasering skal avtales med nærmeste leder og tilpasses tjenesteproduksjonen og drift for øvrig
  - Dette gjelder kun på reiser uten overnatting
  - Opptjent reisetid føres på fleksitidsskjema
  - Reisetid gjelder ikke for rådmannsteam og virksomhetsledere

- For ansatte i barnevern vises det til egen avtale i sak 13/1198
- Disse retningslinjene gjelder fra 01.01.2017

  Alle spørsmål knyttet til tjenestereiser som ikke er nevnt i kulepunktene ovenfor, avklares av nærmeste overordnede før tjenestereisen starter