

REFERAT |SØG| Administrasjonsutvalget (2012-2019) d. 12-11-2013

Mødedato Tirsdag d. 12. november 2013 kl. 09:00

Mødested Søgne

Indholdsfortegnelse

- Forside Administrasjonsutvalget 12.11.2013.....	3
- Saksliste Administrasjonsutvalget 12.11.2013.....	5
PS 4813 Godkjenning av protokoll fra 15.10.13.....	8
PS 4913 Referatsaker.....	10
PS 5013 Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2013 - Søgne kommune.....	12
PS 5113 Kostnader for Søgne kommune som følge av pensjonsdom i arbeidsretten.....	58
PS 5213 Forslag til politisk møteplan vårhalvåret 2014.....	62
PS 5313 Lønnspolitisk plan 2014 - 2016.....	69
PS 5413 Forbrukerrådets kommunetest 2013.....	91
PS 5513 Eventuelt.....	97
RS 913 Oppnevning av nytt personvernombud i Søgne kommune.....	99
Z Protokoll 121113 Administrasjonsutvalget.....	104

Punkt 1: - Forside Administrasjonsutvalget 12.11.2013



SØGNE KOMMUNE

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Rådhuset - Kommunestyresalen
Dato: 12.11.2013
Tid: 09:00

Forfall meldes til rådgiver Bente Hamre (mob.: 979 90 305 eller epostadr.: Bente.Hamre@sogne.kommune.no) som sørger for innkalling av vararepresentanter. Vararepresentanter møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Reprenterer
Jack Andersen	Leder	Uavh.
Karl Wilhelm Strandvik	Nestleder	H
Solveig Kjelland Larsen	Medlem	AP
Are Herdlevær	Medlem	
Torgeir Hortemo Hareland	Medlem	
Eva Frøysland	Observatør	

Administrasjonen vil presentere Kommunesektorens arbeidsgivermonitor - Søgne Kommune i forbindelse med sak PS 50/13.

Søgne 05.11. 13

Jack Andersen (sign)
Leder

Bente Hamre (sign)
Rådgiver

Punkt 2: - Saksliste Administrasjonsutvalget 12.11.2013

Saksnr	Innhold	U.off.
PS 48/13	Godkjenning av protokoll fra 15.10.13	
PS 49/13	Referatsaker	
RS 9/13	Oppnevning av nytt personvernombud i Søgne kommune	
PS 50/13	Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2013 - Søgne kommune	
PS 51/13	Kostnader for Søgne kommune som følge av pensjonsdom i arbeidsretten	
PS 52/13	Forslag til politisk møteplan vårhalvåret 2014	
PS 53/13	Lønnspolitisk plan 2014 - 2016	
PS 54/13	Forbrukerrådets kommunetest 2013	
PS 55/13	Eventuelt	

Punkt 3: PS 4813 Godkjenning av protokoll fra 15.10.13



Saksframlegg

Godkjenning av protokoll fra 15.10.13

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
48/13	Administrasjonsutvalget	12.11.2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 15.10.13.

Punkt 4: PS 4913 Referatsaker



Saksframlegg

Referatsaker

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
49/13	Administrasjonsutvalget	12.11.2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

Punkt 5: PS 5013 Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2013 - Søgne kommune



Saksframlegg

Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2013 - Søgne kommune

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
50/13	Administrasjonsutvalget	12.11.2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2013 for Søgne kommune til orientering.

Bakgrunn for saken:

Kommunesektorens arbeidsgivermonitor er en statistikk- og faktopublikasjon som årlig beskriver utviklingen og tilstanden innen sentrale arbeidsgiverrelaterte områder i kommuner og fylkeskommuner. Arbeidsgivermonitoren ble første gang presentert i 2012.

Saksutredning:

Kommunesektorens arbeidsgivermonitor har som mål å gi økt kunnskap og forståelse av utfordringer og muligheter i arbeidsgiverpolitikken, og gi svar på spørsmål som tidligere ikke har vært systematisk belyst og sett i sammenheng.

Monitoren skal være til nytte for KS' medlemmer i planlegging, iverksetting og oppfølging av egen arbeidsgiverpolitikk. Nøkkeltall for den enkelte kommune og fylkeskommune er gjort tilgjengelig via www.ks.no og her kan kommuner og fylkeskommuner enkelt sammenlikne seg med egen KOSTRA-gruppe og lands- og fylkesgjennomsnittstall innen områder som f.eks. sykefravær, heltid/deltid, og rekruttering.

Monitoren har syv faste hovedområder:

1. Arbeidskraft og rekruttering
2. Arbeidsgiverstrategier og ledelse
3. Utdanning og kompetanse
4. Heltid/deltid
5. Sykefravær, nedsatt funksjonsevne og avgangsalder
6. Innvandring
7. Lønns- og arbeidsvilkår.

Statistikken som inngår i monitoren er i all hovedsak basert på tre ulike datakilder: en landsomfattende spørreundersøkelse blant landets rådmenn og fylkesrådmenn, KS' PAI-register og Statistisk sentralbyrå. Ipsos MMI har hjulpet KS med innhenting av dataene fra spørreundersøkelsen, og det ble oppnådd svar fra i alt 230 kommuner og 16 fylkeskommuner. Undersøkelsen ble gjennomført våren/sommeren 2013, og er representativ for kommunesektoren. Søgne kommune svarte på undersøkelsen i 2013.

Hvert år suppleres publikasjonen med et utvalgt tema. For 2013 er det "Dypdykk 2013: Ledelse av innovasjon".

Det vil bli en nærmere presentasjon av arbeidsgivermonitoren 2013 i møte i administrasjonsutvalget 12. november 2013.

Enhetsleders merknader:

Rådmannens merknader:

Vedlegg

1 Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2013 - Søgne kommune



Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2013

Søgne kommune



Innhold

Søgne kommune deltok i KS Monitor 2013

1. Vurdering av de største arbeidsgiverutfordringene i sektoren i dag
2. Vurdering av de tre største arbeidsgiverutfordringene i sektoren frem mot 2020
3. Antall ansatte og årsverk
4. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse etter kjønn
5. Aldersgruppers andeler av årsverk
6. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse etter aldersgruppe
7. De mest utfordrende yrkesgruppene å rekruttere i dag
8. Har kommunen/fylkeskommunen en vedtatt arbeidsgiverstrategi?
9. Forankring av arbeidsgiverstrategien
10. Har kommunen/fylkeskommunen oppnådd de ønskede resultatene med arbeidsgiverstrategien?
11. Hvilke resultater har kommunen/fylkeskommunen oppnådd med arbeidsgiverstrategien?
12. Iverksatte tiltak for å øke antall lærekontrakter
13. Oppfordrer og tilrettelegger kommunen/fylkeskommunen for at medarbeiderne kan ta fagbrev?
14. Hvilke fagbrev er det medarbeiderne tilbys å ta?
15. Sektorens behov for kompetanse fra fagskoleutdanninger innen helse, omsorg og oppvekst
16. Samarbeids-/partnerskaps-/intensjonsavtaler med UH-sektoren
17. Innen hvilke områder er det inngått samarbeids-/partnerskaps-intensjonsavtaler med UH-sektoren?
18. Hvilke resultater har kommunen/fylkeskommunen oppnådd gjennom samarbeidet med UH-sektoren?
19. Har kommunen/fylkeskommunen iverksatt tiltak for å øke andelen som arbeider heltid?
20. Hva gjør kommunen/fylkeskommunen for å legge til rette for at flere arbeider heltid?
21. I hvilken grad har kommunen/fylkeskommunen klart å øke andelen som arbeider heltid?
22. Benyttes ledige deltidsstillinger til å øke stillingsandelen for andre deltidsansatte framfor å lyse ut ny deltidsstilling?
23. I hvilken grad tilbyr kommunen/fylkeskommunen nyutdannede faste hele stillinger?
24. Totalt sykefravær
25. Sykefravær i helse- og sosialektoren, skolesektoren og barnehagene
26. Iverksatte tiltak for å rekruttere medarbeidere fra innvandrerbefolkningen
27. Hva er det viktigste tiltaket som er benyttet i arbeidet for å rekruttere innvandrere?
28. Har kommunen/fylkeskommunen oppnådd det ønskede resultatet med dette rekrutteringsarbeidet?
29. De største utfordringene i arbeidet med å rekruttere innvandrere
30. Iverksatt tiltak for å rekruttere flere menn til kvinnedominerte sektorer

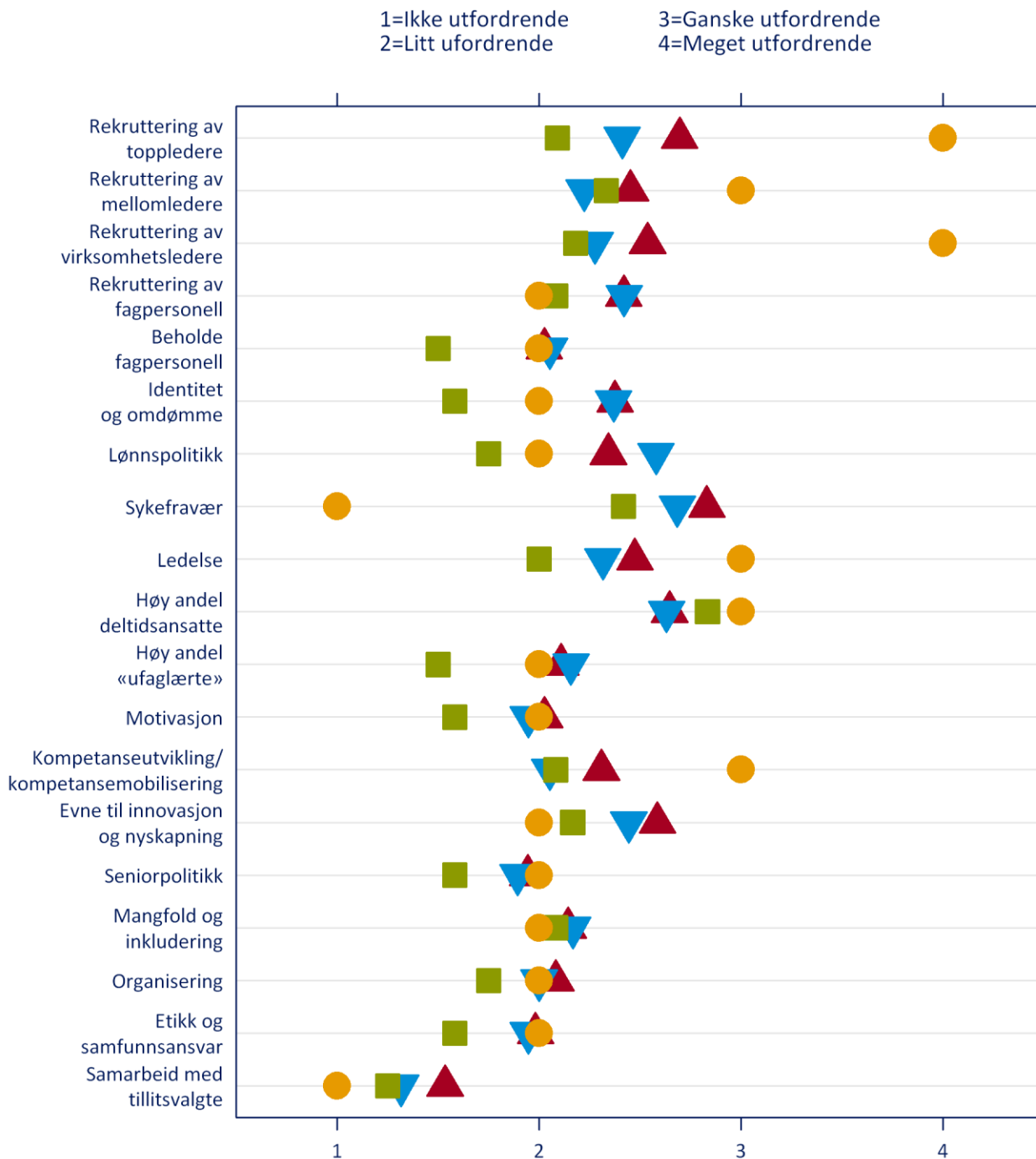
Innhold

31. Innenfor hvilke sektorer er tiltak for å rekruttere flere menn til kvinnedominerte sektorer iverksatt?
32. Hva består tiltakene for å rekruttere flere menn til kvinnedominerte sektorer av?
33. Har en oppnådd de ønskede resultatene med tiltakene for å rekruttere flere menn til kvinnedominerte sektorer?
34. Iverksatte tiltak for å rekruttere flere kvinner til mannsdominerte sektorer
35. Innenfor hvilke sektorer er tiltak for å rekruttere flere kvinner til mannsdominerte sektorer iverksatt?
36. Hva består tiltakene for å rekruttere flere kvinner til mannsdominerte sektorer av?
37. Har en oppnådd de ønskede resultatene med tiltakene for å rekruttere flere kvinner til mannsdominerte sektorer?
38. Iverksatte tiltak for å styrke kompetansen blant ledere i kommunen
39. Det viktigste tiltaket i løpet av det siste året som er iverksatt for å styrke kompetansen blant ledere
40. Har kommunen oppnådd det ønskede resultatet med det viktigste tiltaket for å styrke lederkompetansen?

1. Oppleves følgende arbeidsgivertema som utfordrende for kommunen i dag, i tilfelle hvor utfordrende? 'Vet ikke' teller ikke med i beregningene av gjennomsnitt.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

- Søgne
- Kommuner i Vest-Agder (N = 12)
- ▼ Kommuner i egen KOSTRA-gruppe (N = 19)
- ▲ Kommuner (N = 230)



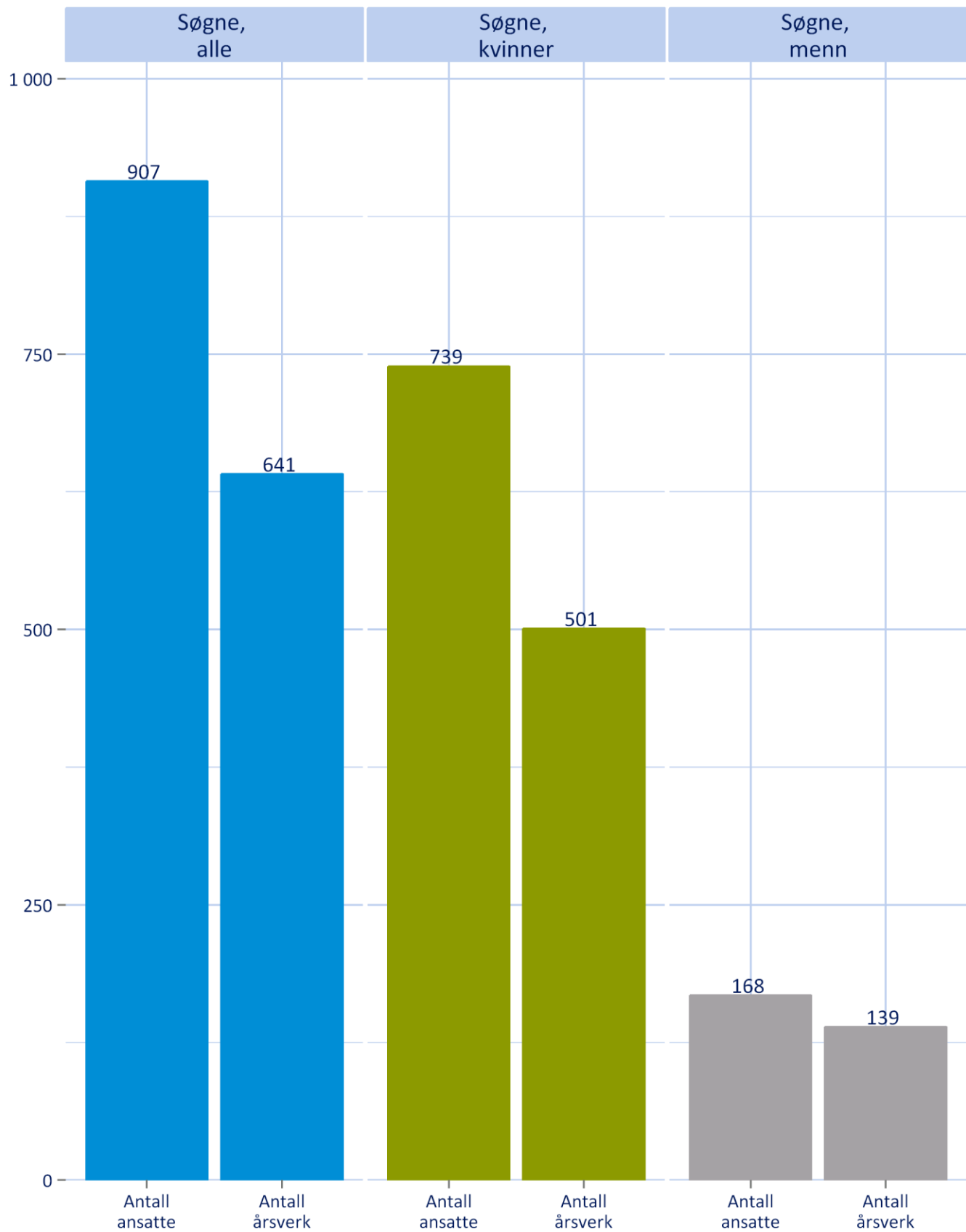
2. Hva de tre største arbeidsgiverutfordringene for kommunen framover mot 2020? Størst av tre utfordringer.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



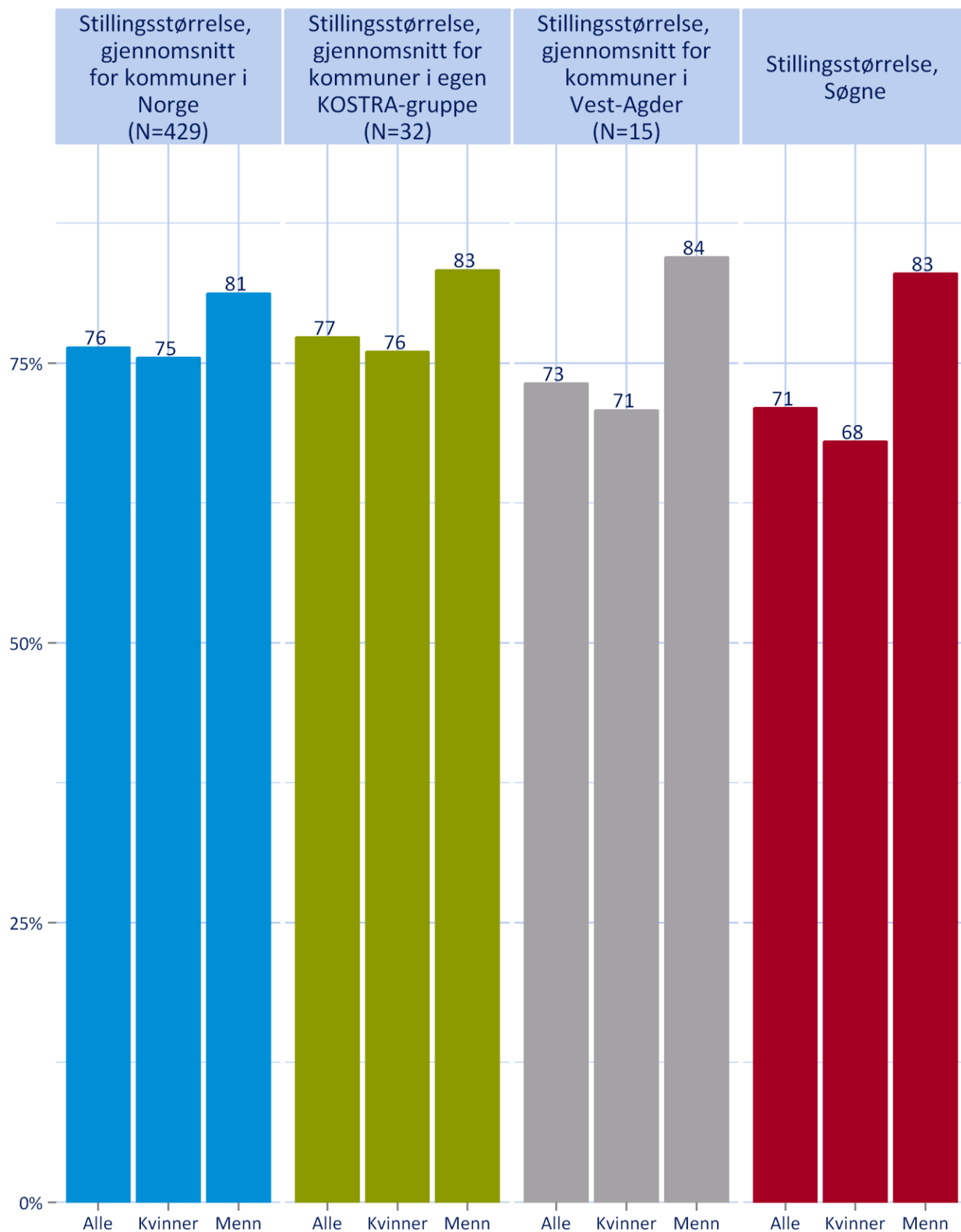
3. Antall ansatte og antall årsverk pr. 1. desember 2012.

Kilde: PAI/KS, 2013



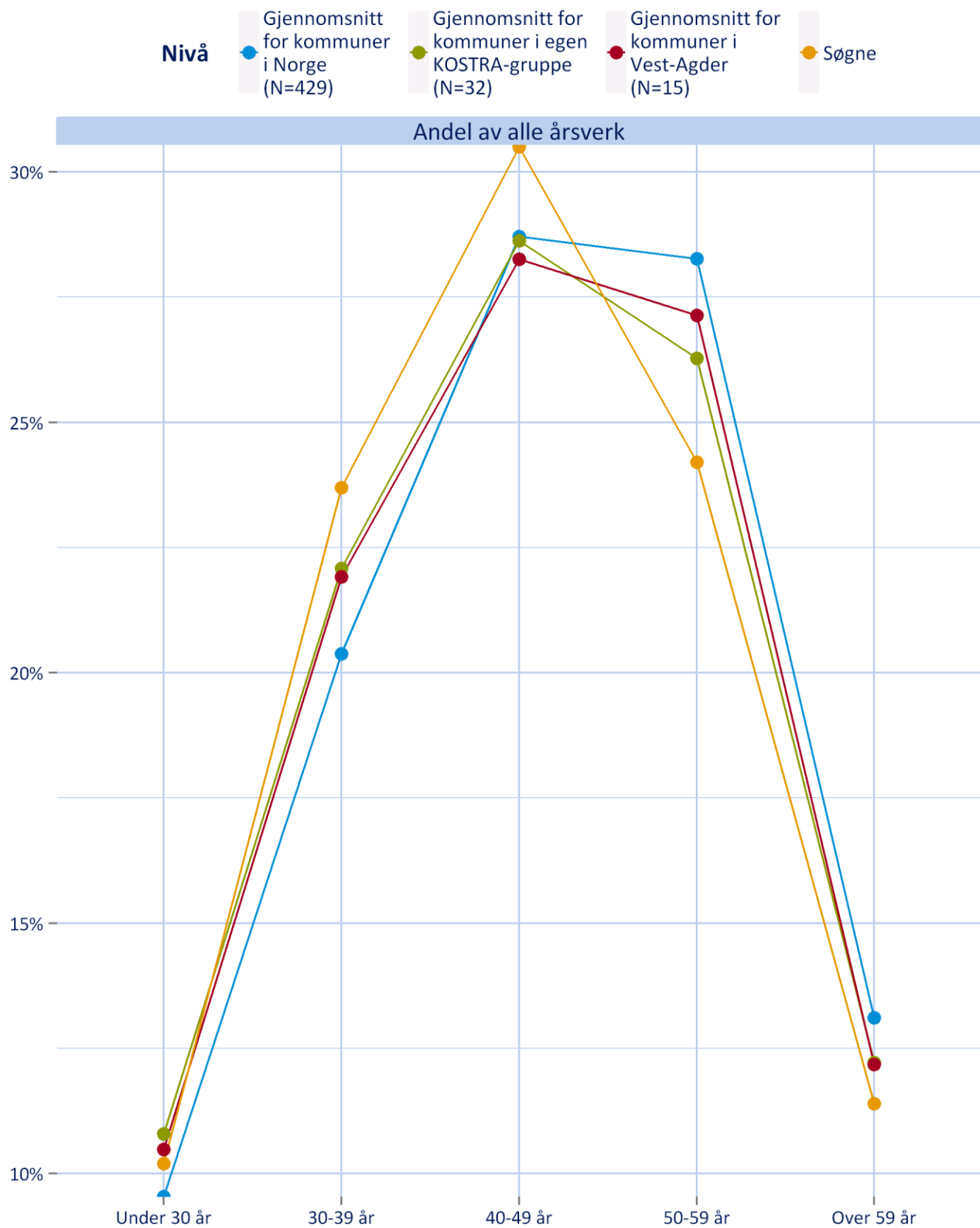
4. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse etter kjønn pr. 1. desember 2012.

Kilde: PAI/KS, 2013



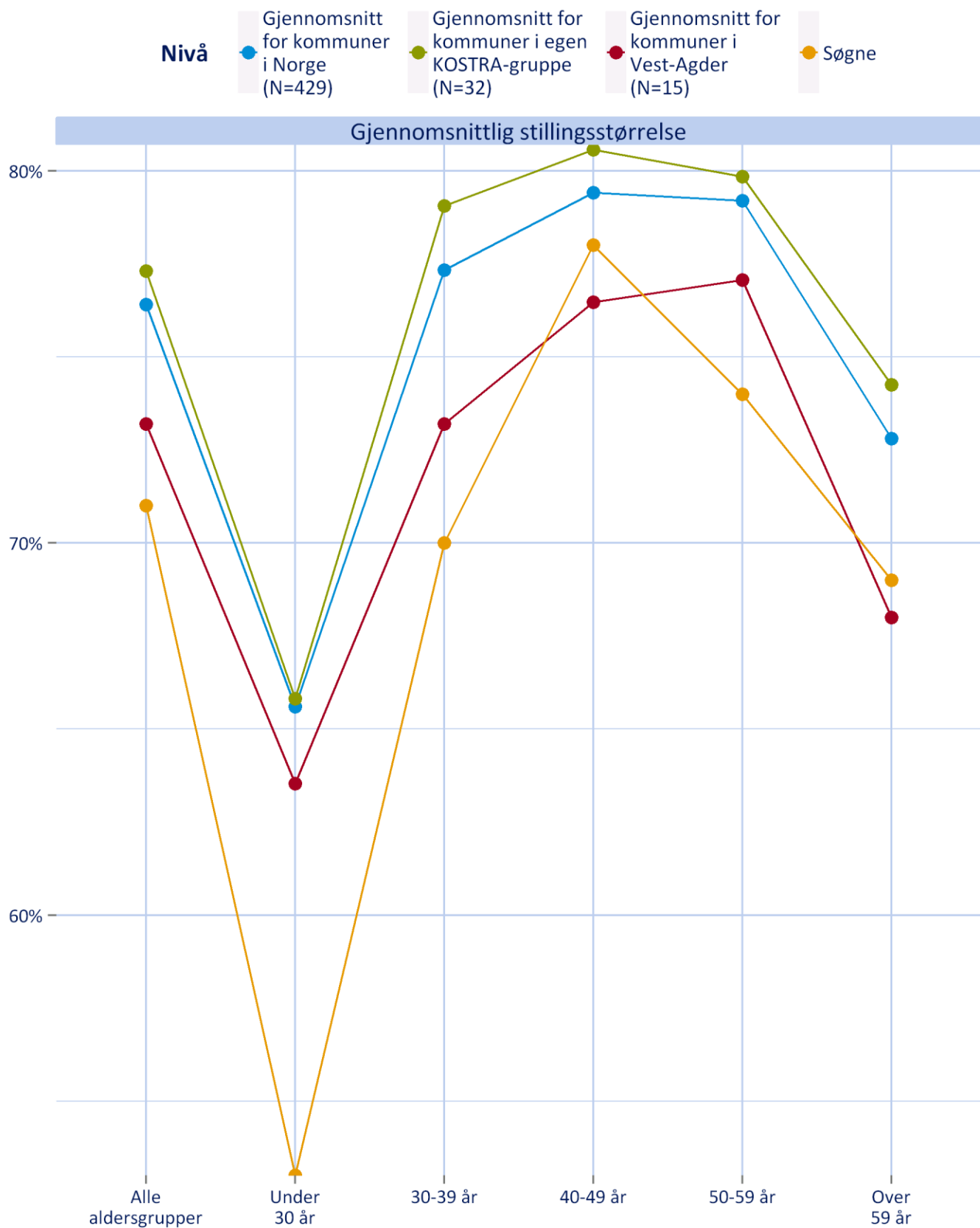
5. Aldersgrupper andeler av årsverk.

Kilde: PAI/KS, 2013



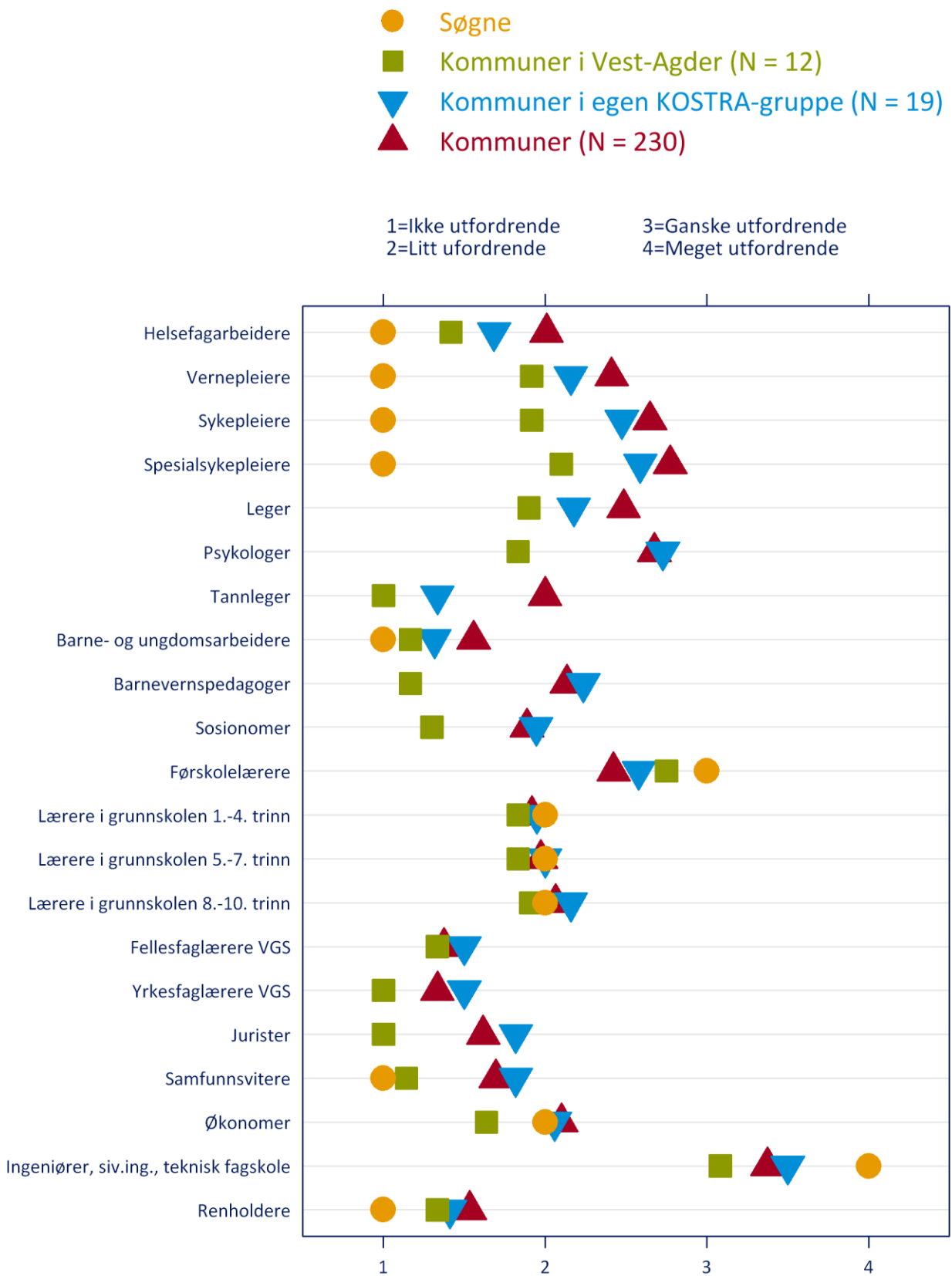
6. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse etter aldersgrupper pr. 1. desember 2012.

Kilde: PAI/KS, 2013



7. Opplever kommunen det som utfordrende å rekruttere følgende yrkesgrupper i dag, i tilfelle hvor utfordrende? 'Vet ikke' teller ikke med i beregningene av gjennomsnitt.

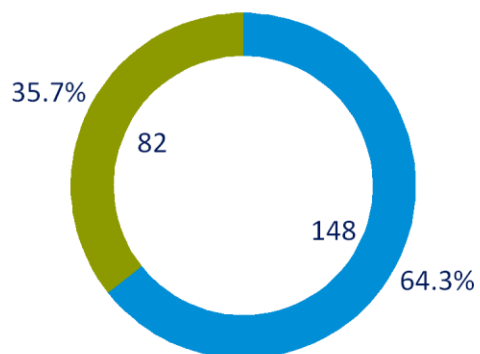
Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



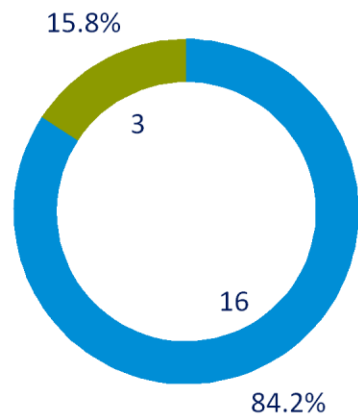
8. Har kommunen en vedtatt arbeidsgiverstrategi?

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

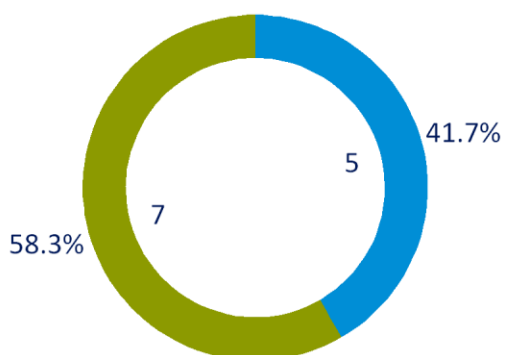
Kommuner (N = 230)



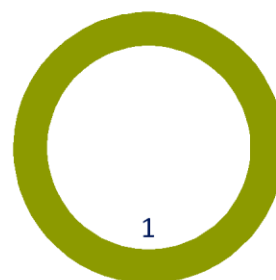
Kommuner i egen KOSTRA-gruppe (N = 19)



Kommuner i Vest-Agder (N = 12)



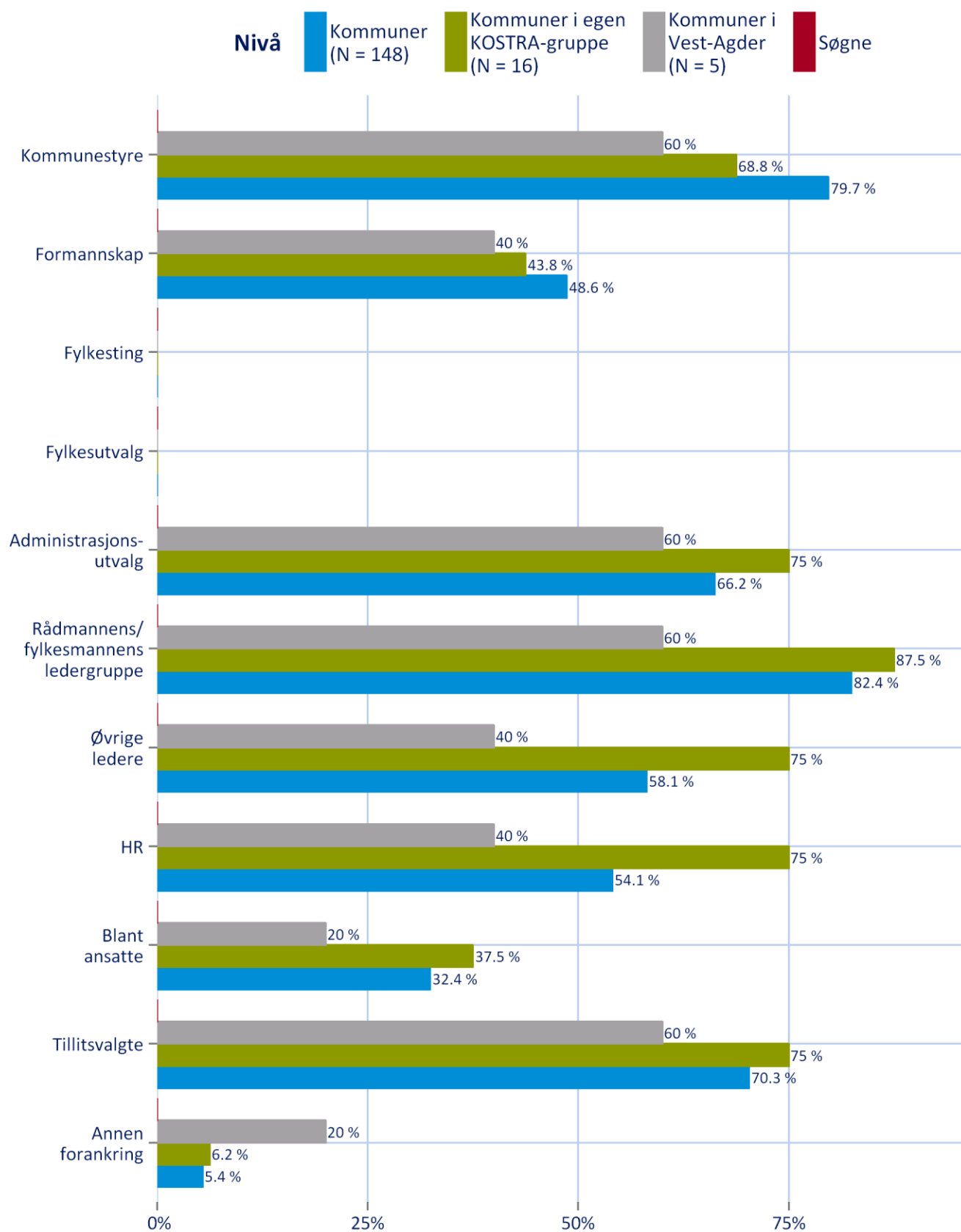
Søgne



Svar
Ja
Nei

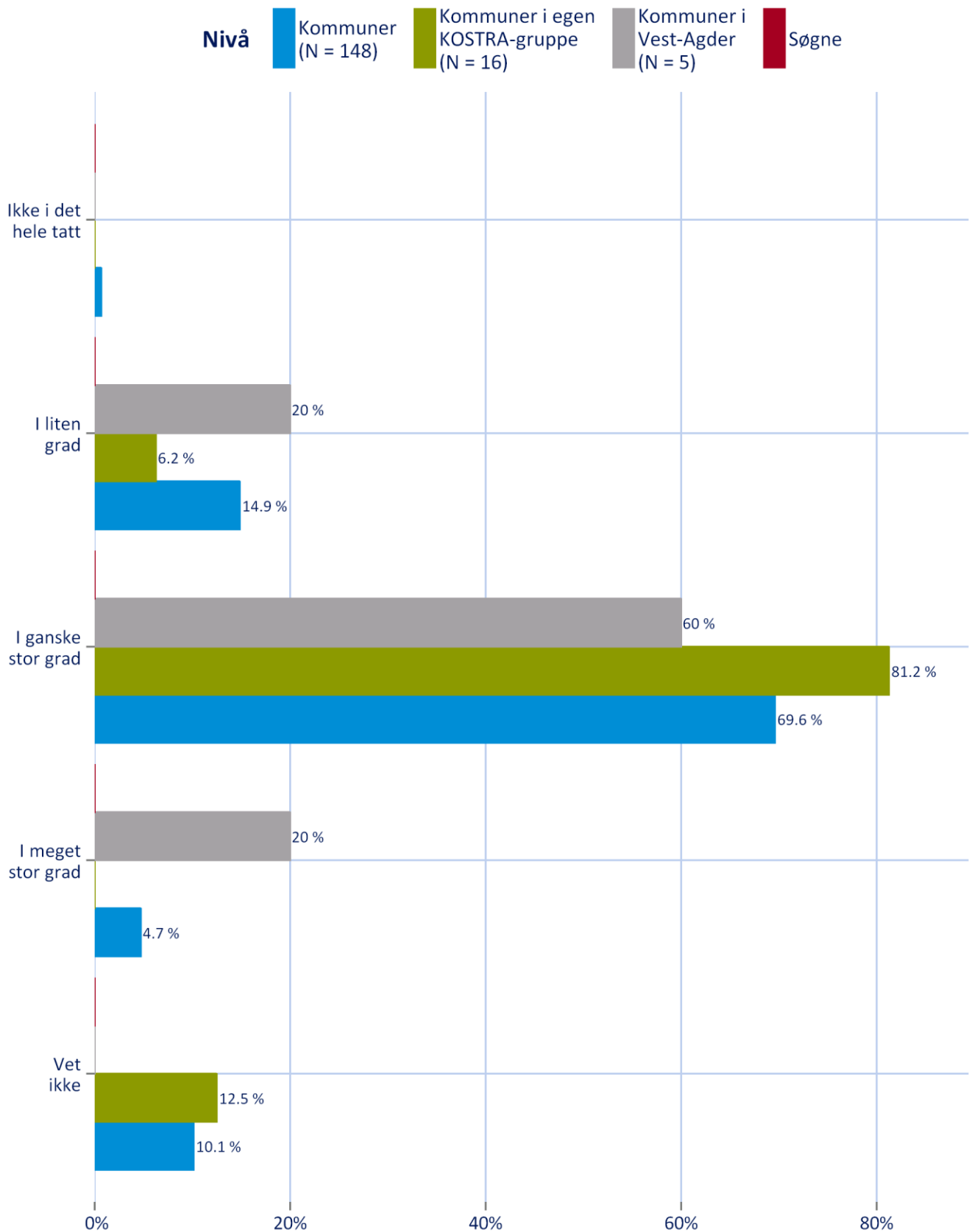
9. Hvor er arbeidsgiverstrategien forankret? Med forankring menes et aktivt eierskap og forståelse av strategien. Spørsmålet er kun stilt til de som oppgir å ha en vedtatt arbeidsgiverstrategi.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



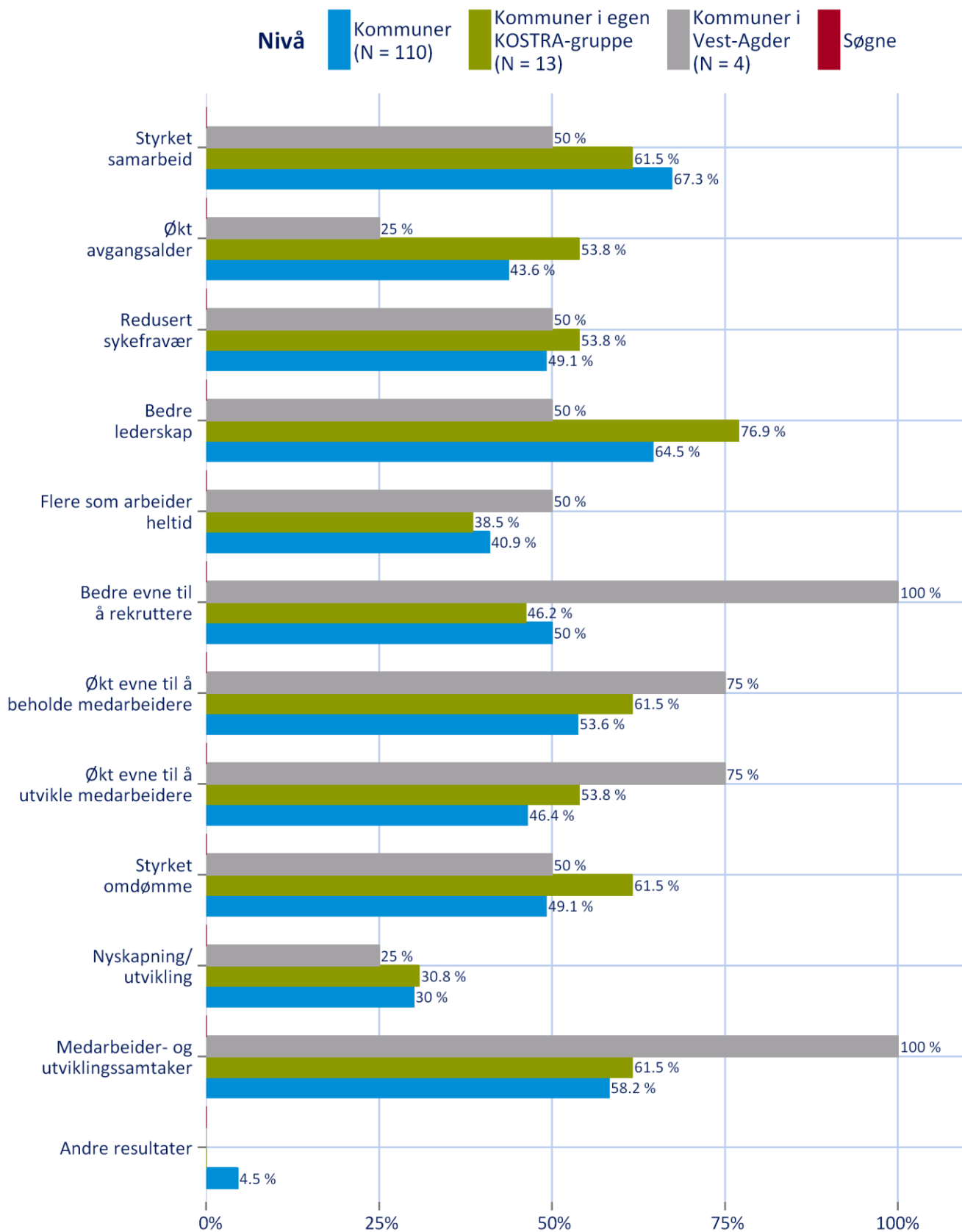
10. I hvilken grad har kommunen oppnådd de ønskede resultatene med arbeidsgiverstrategien? Spørsmålet er kun stilt til de som oppgir å ha en vedtatt arbeidsgiverstrategi.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



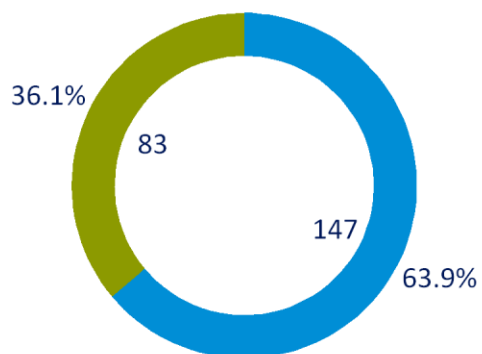
11. Hvilke resultater har kommunen oppnådd med arbeidsgiverstrategien? Spørsmålet er kun stilt til de som oppgir å ha en vedtatt arbeidsgiverstrategi, samt svart 'I ganske stor grad' eller 'I meget stor grad' på spørsmålet om oppnåelse av ønskede resultater.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

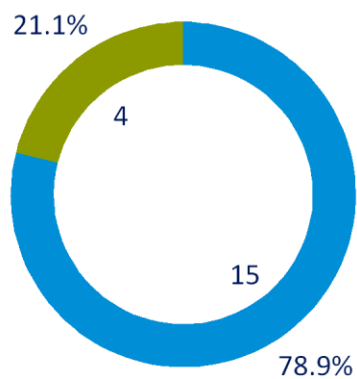


12. Har kommunen som arbeidsgiver og lærebedrift iverksatt tiltak for å øke antall lærekontrakter?
Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

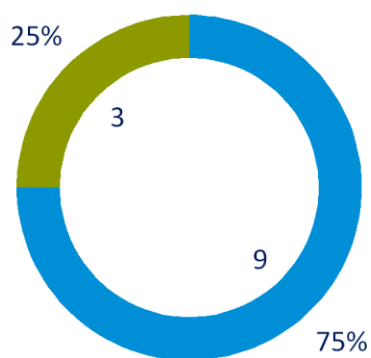
Kommuner (N = 230)



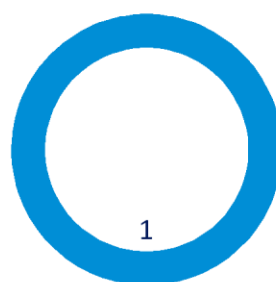
Kommuner i egen
KOSTRA-gruppe (N = 19)



Kommuner i
Vest-Agder (N = 12)



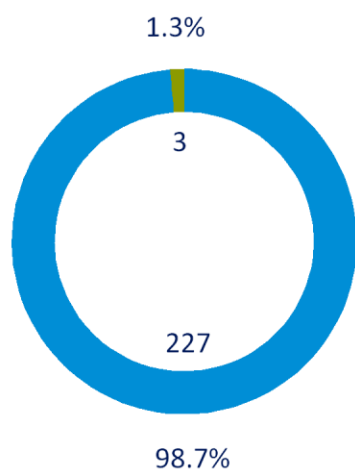
Søgne



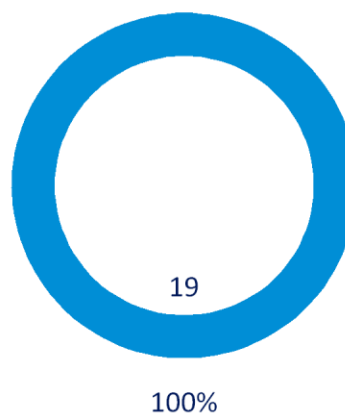
Svar
Ja
Nei

13. Oppfordrer og tilrettelegger kommunen for at medarbeiderne kan ta fagbrev?
Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

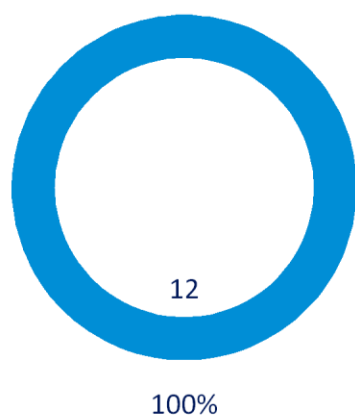
Kommuner (N = 230)



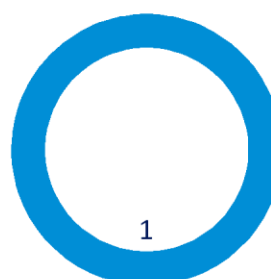
Kommuner i egen
KOSTRA-gruppe (N = 19)



Kommuner i
Vest-Agder (N = 12)



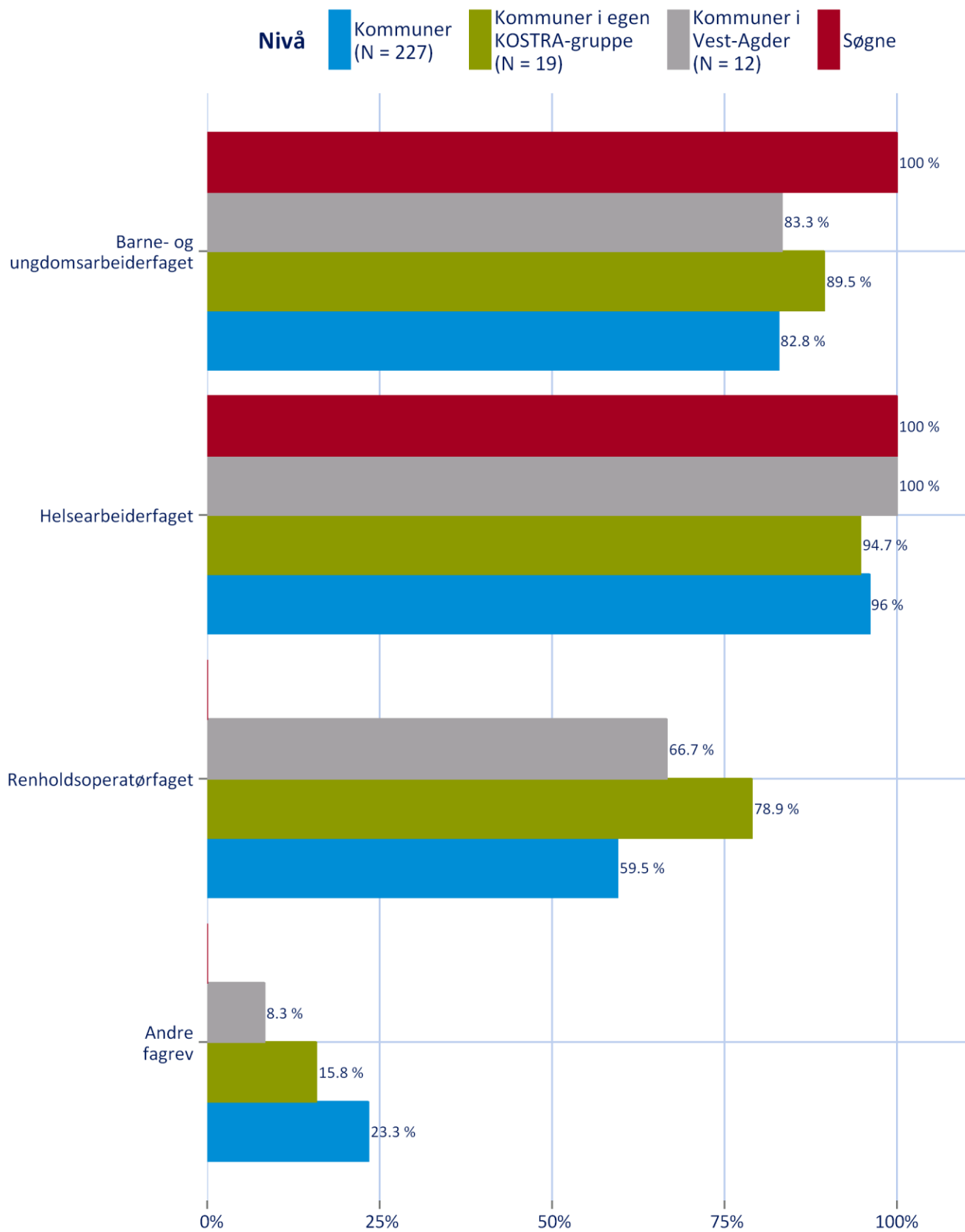
Søgne



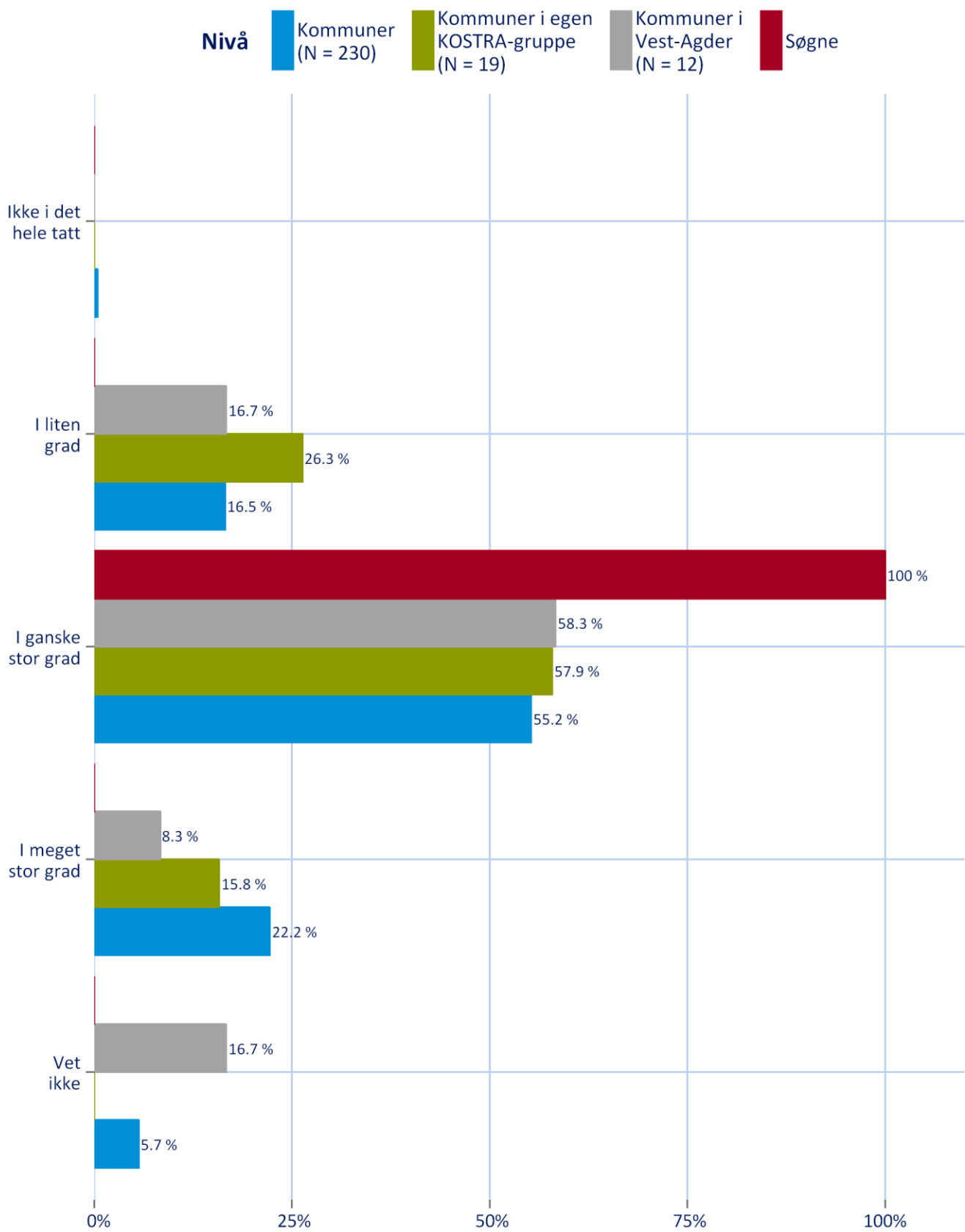
Svar
Ja
Nei

14. Hvilke fagbrev er det medarbeiderne tilbys å ta? Spørsmålet stilles bare til de som oppgir å oppfordre og tilrettelegge.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

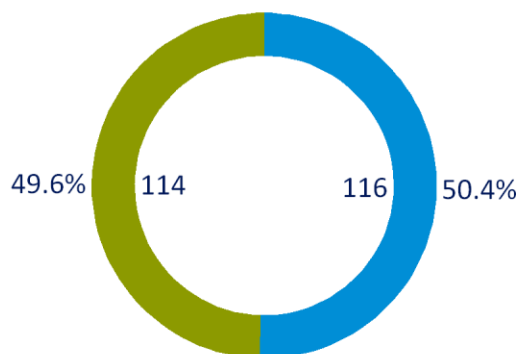


15. I hvilken grad har kommunen behov for kompetanse fra fagskoleutdanninger innen helse, omsorg og oppvekst?
Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

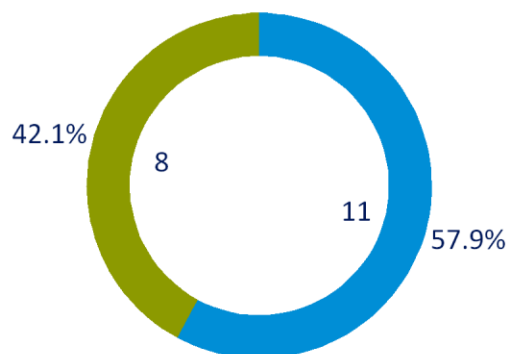


16. Har kommunen inngått samarbeids-/partnerskaps-/intensjonsavtaler med Universitets- og høyskolesektoren?
Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

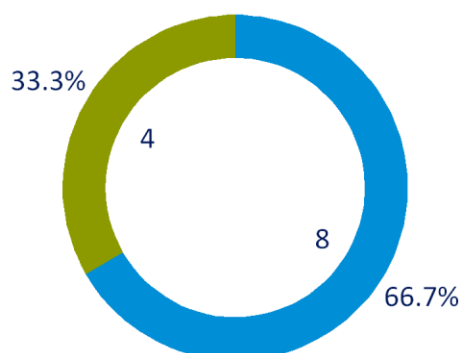
Kommuner (N = 230)



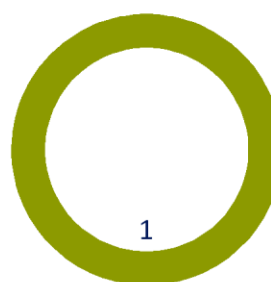
Kommuner i egen
KOSTRA-gruppe (N = 19)



Kommuner i
Vest-Agder (N = 12)



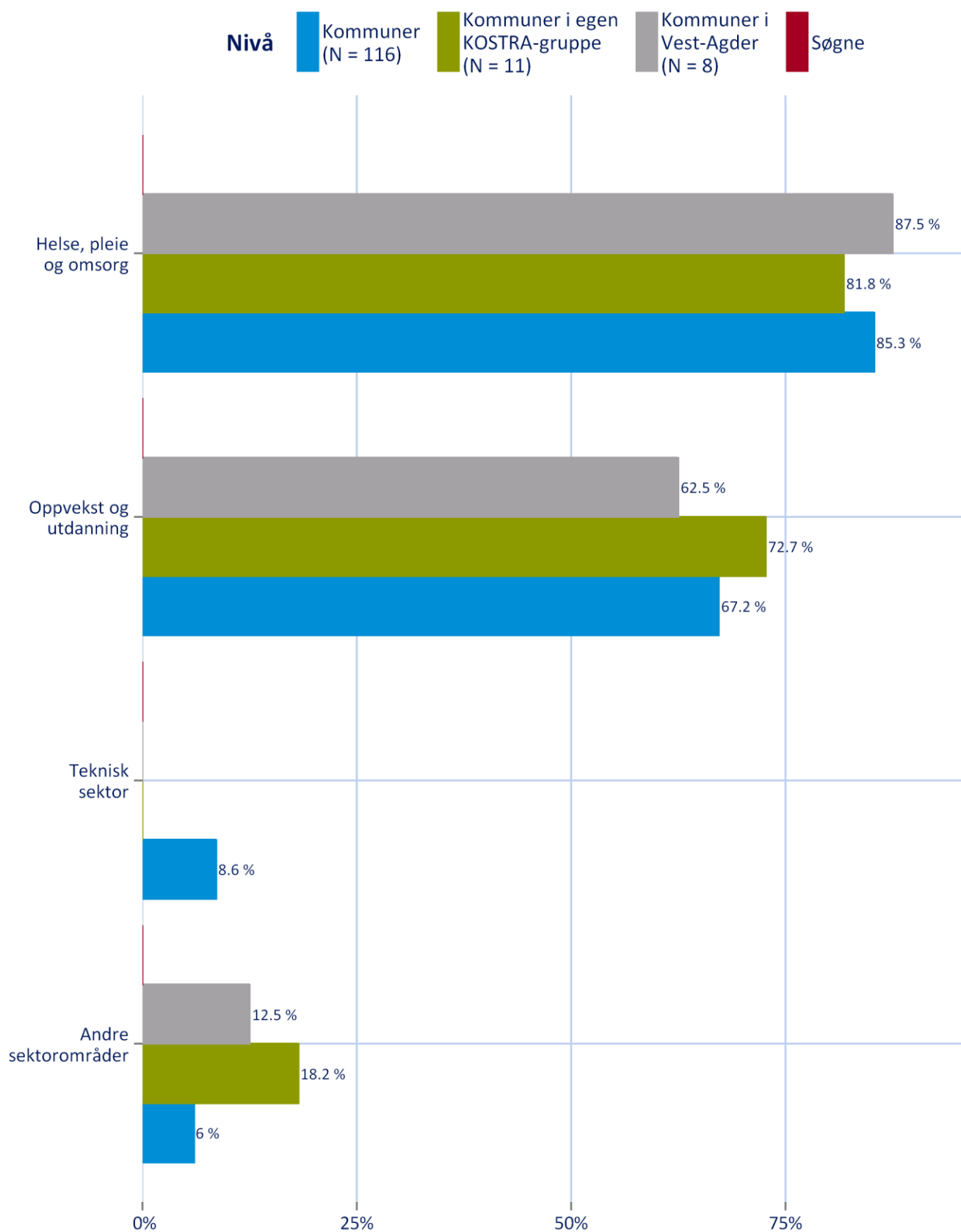
Søgne



Svar
Ja
Nei

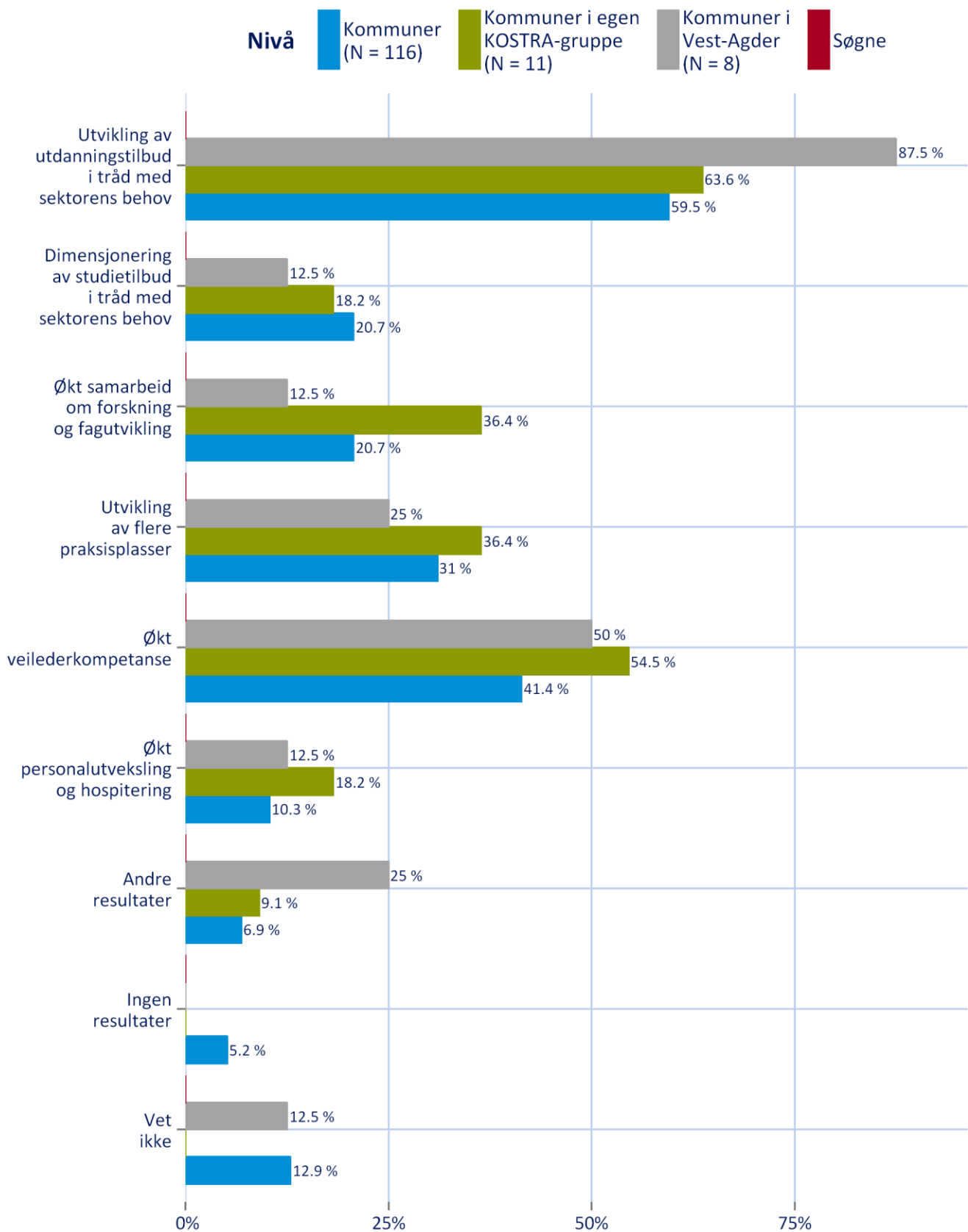
17. Innen hvilke områder er det inngått samarbeids-/partnerskaps-intensjonsavtaler? Spørsmålet er kun stilt til de som har inngått avtale.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



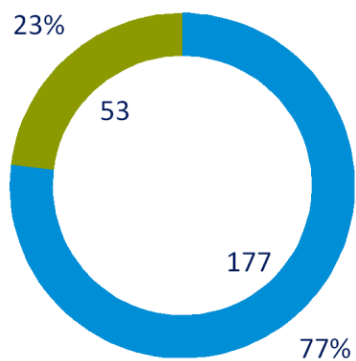
18. Hvilke resultater har kommunen oppnådd gjennom samarbeidet? Spørsmålet er kun stilt til de som har inngått avtale.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

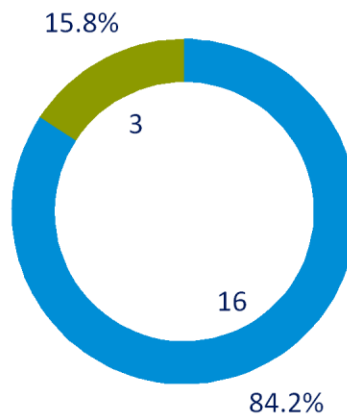


19. Har kommunen iverksatt tiltak for å øke andelen som arbeider heltid?
Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

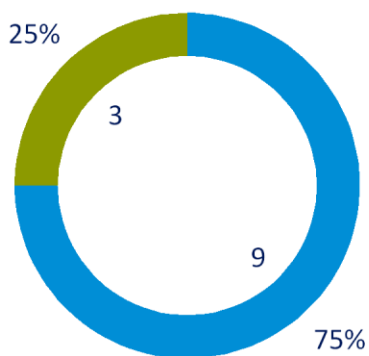
Kommuner (N = 230)



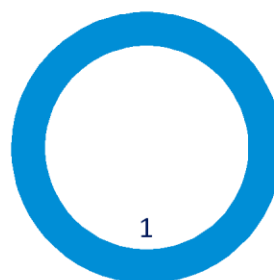
Kommuner i egen KOSTRA-gruppe (N = 19)



Kommuner i Vest-Agder (N = 12)



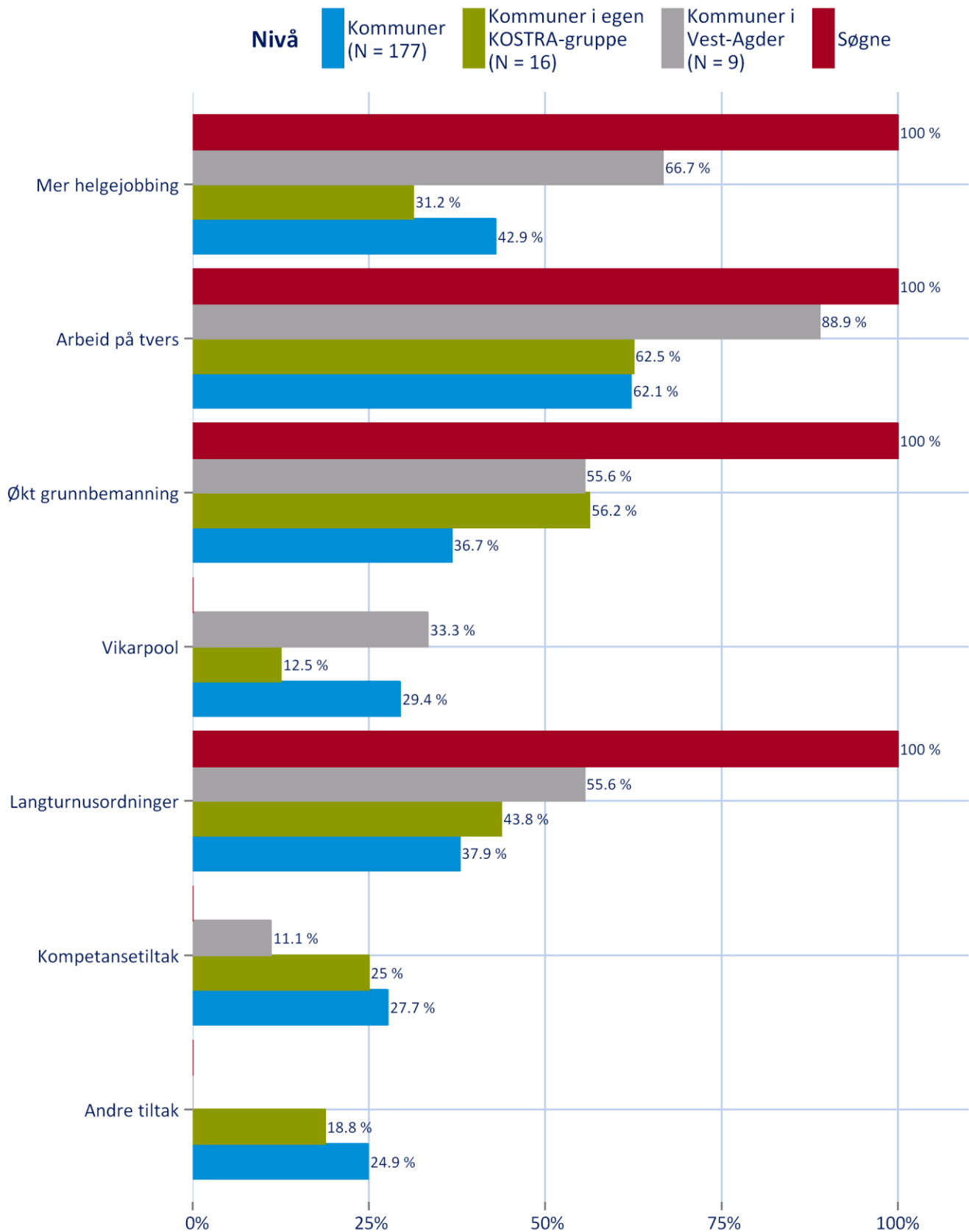
Søgne



Svar
Ja
Nei

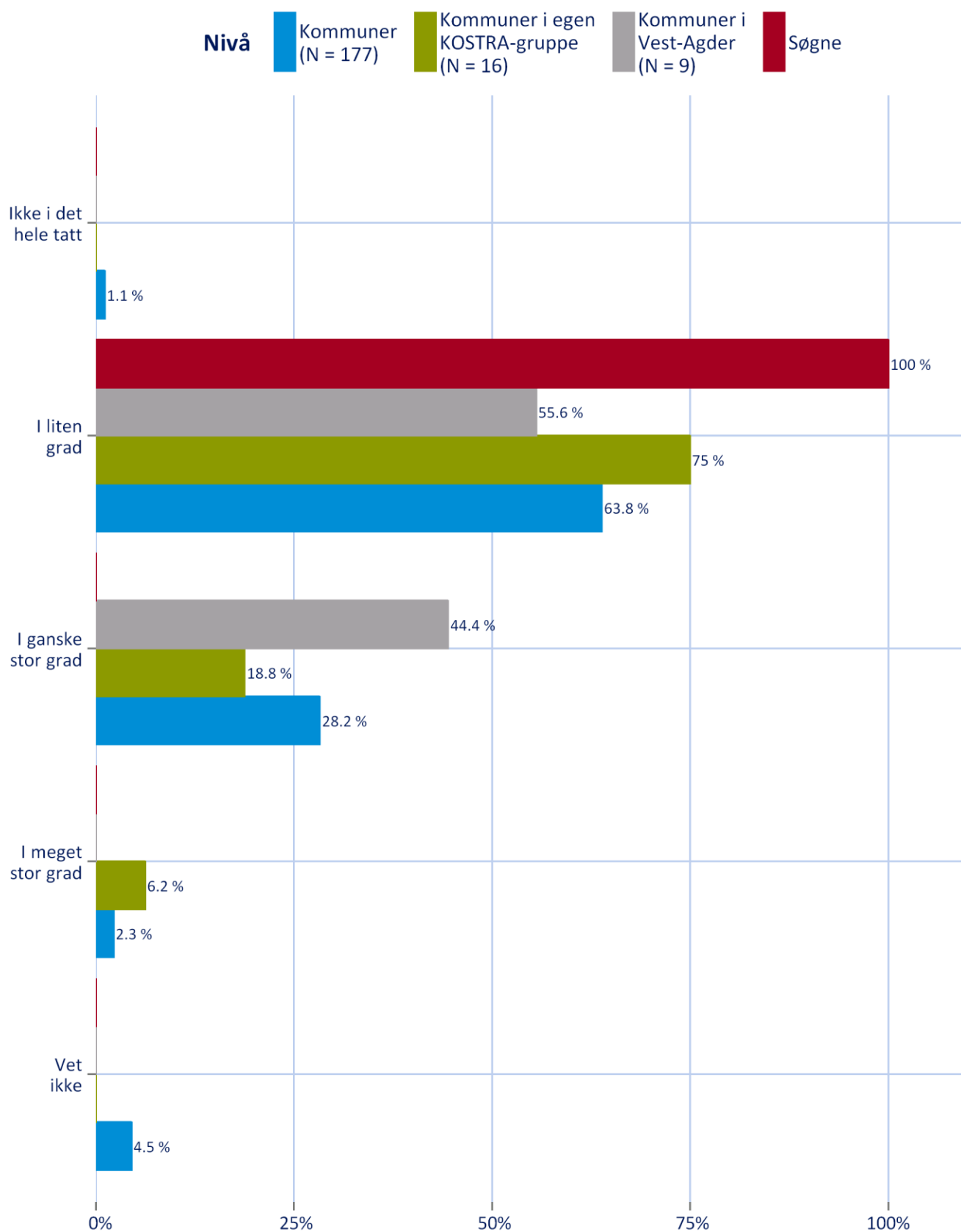
20. Hva gjør kommunen for å legge til rette for at flere arbeider heltid? Spørsmålet stilles kun til de som har iverksatt tiltak.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



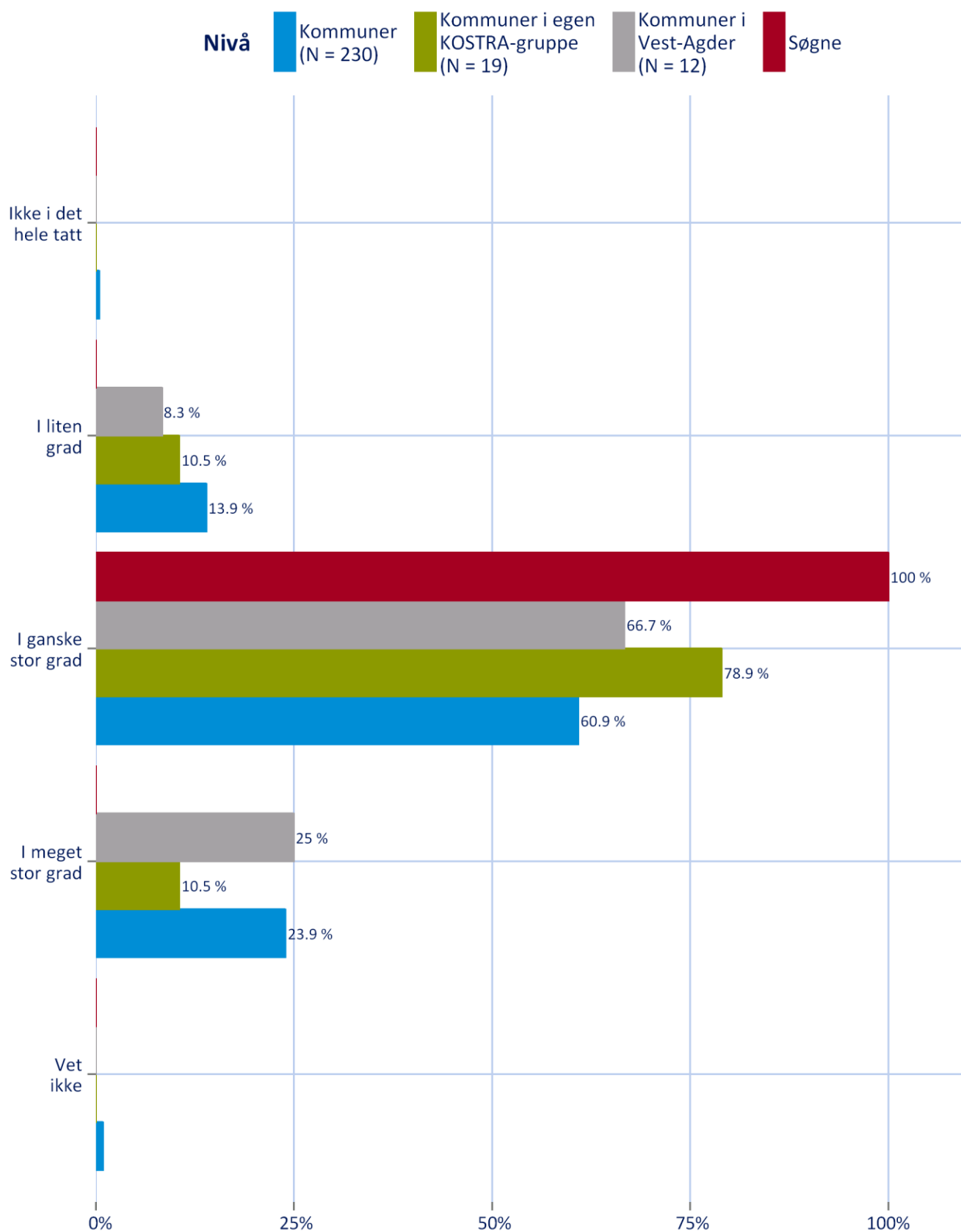
21. I hvilken grad har kommunen gjennom tiltaket/tiltakene klart å øke andelen som arbeider heltid? Kun de som har iverksatt tiltak får spørsmålet.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



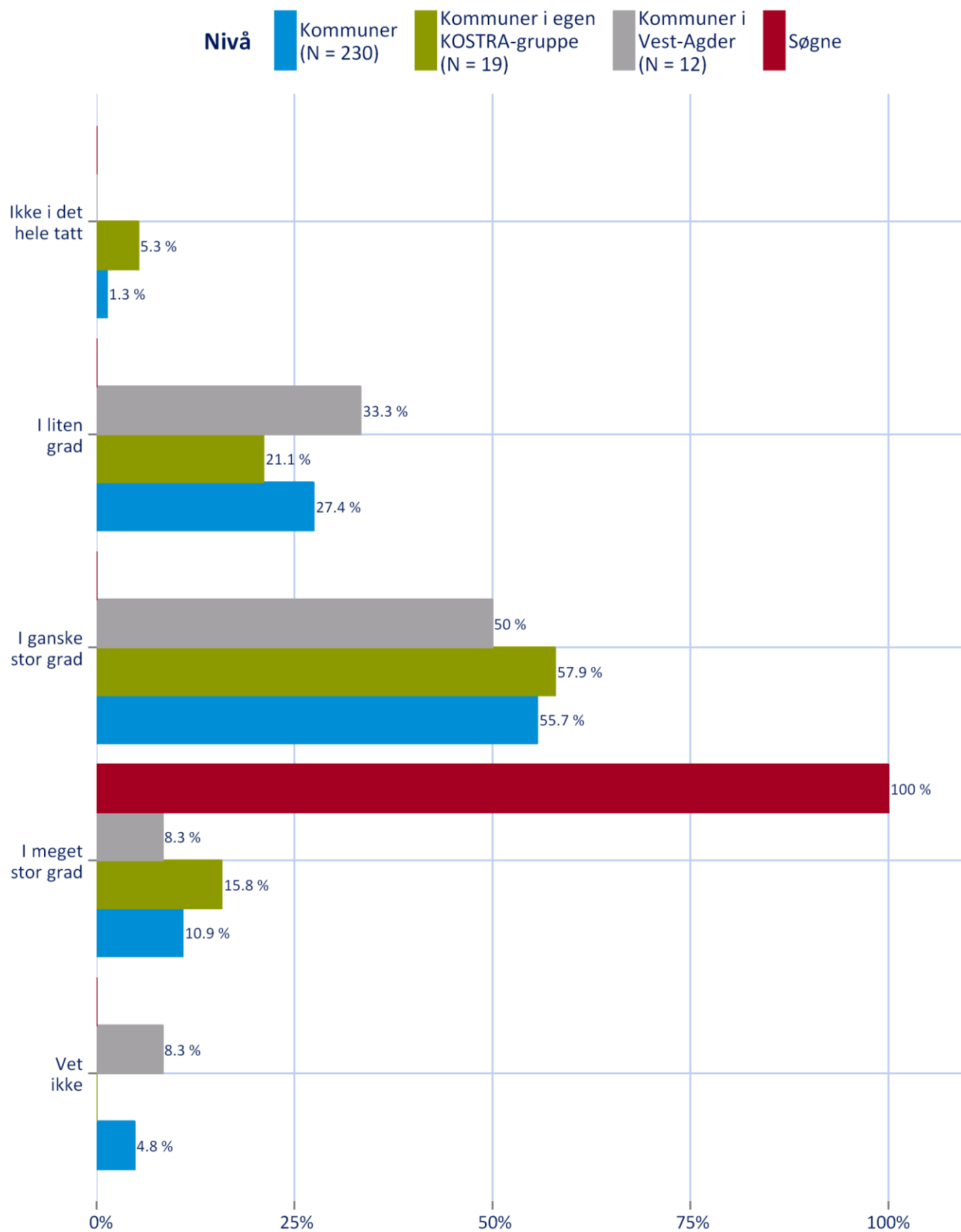
22. I hvilken grad benytter kommunen ledige deltidsstillinger til å øke stillingsandelen for andre deltidsansatte framfor å lyse ut ny deltidsstilling?

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



23. I hvilken grad tilbyr kommunen nyutdannede faste hele stillinger?

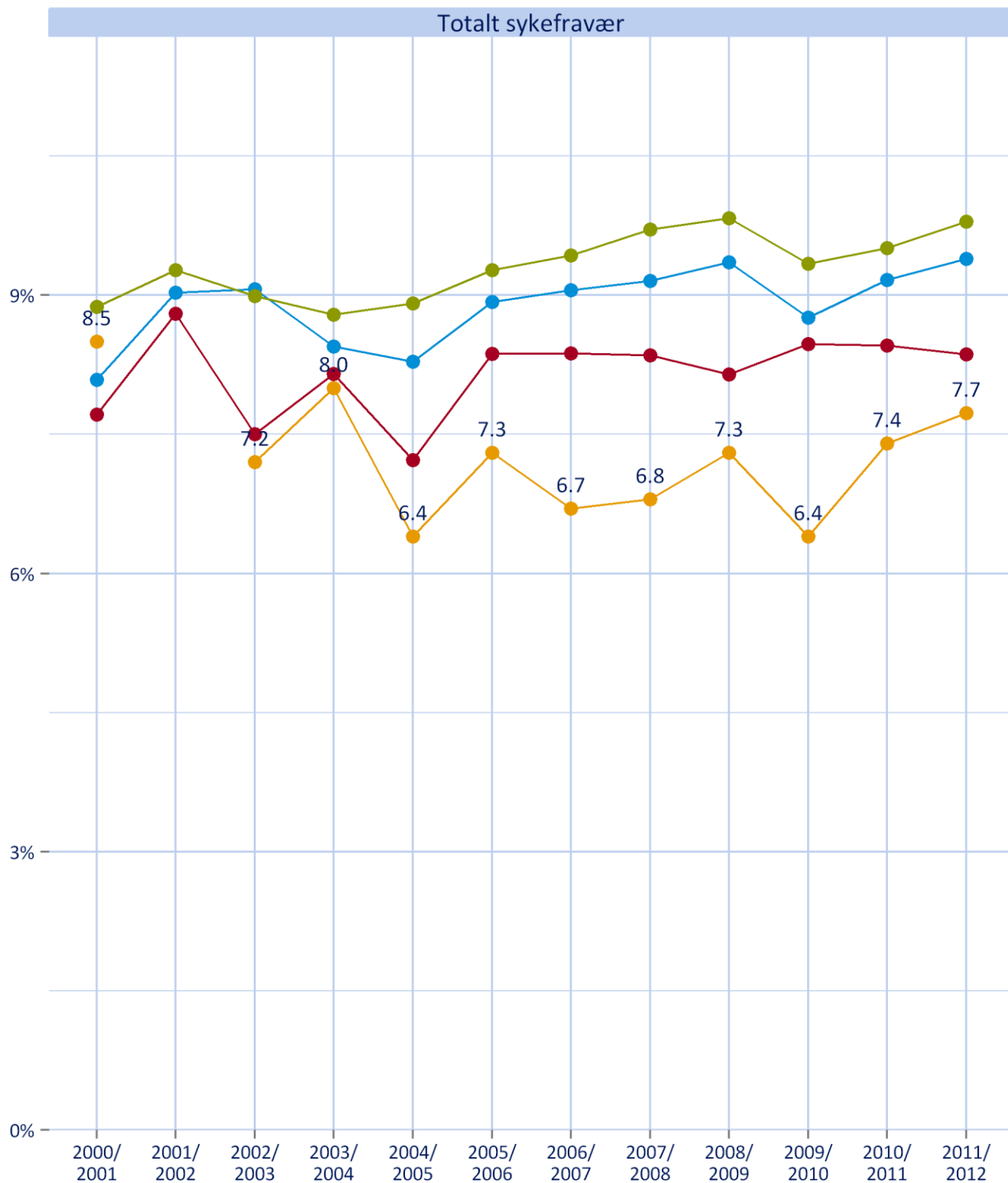
Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



24. Totalt sykefravær.
Kilde: PAI/KS, 2013

Var.4

- Kommuner (N = 428)
- Kommuner i egen KOSTRA-gruppe (N = 31)
- Kommuner i Vest-Agder (N = 15)
- Søgne

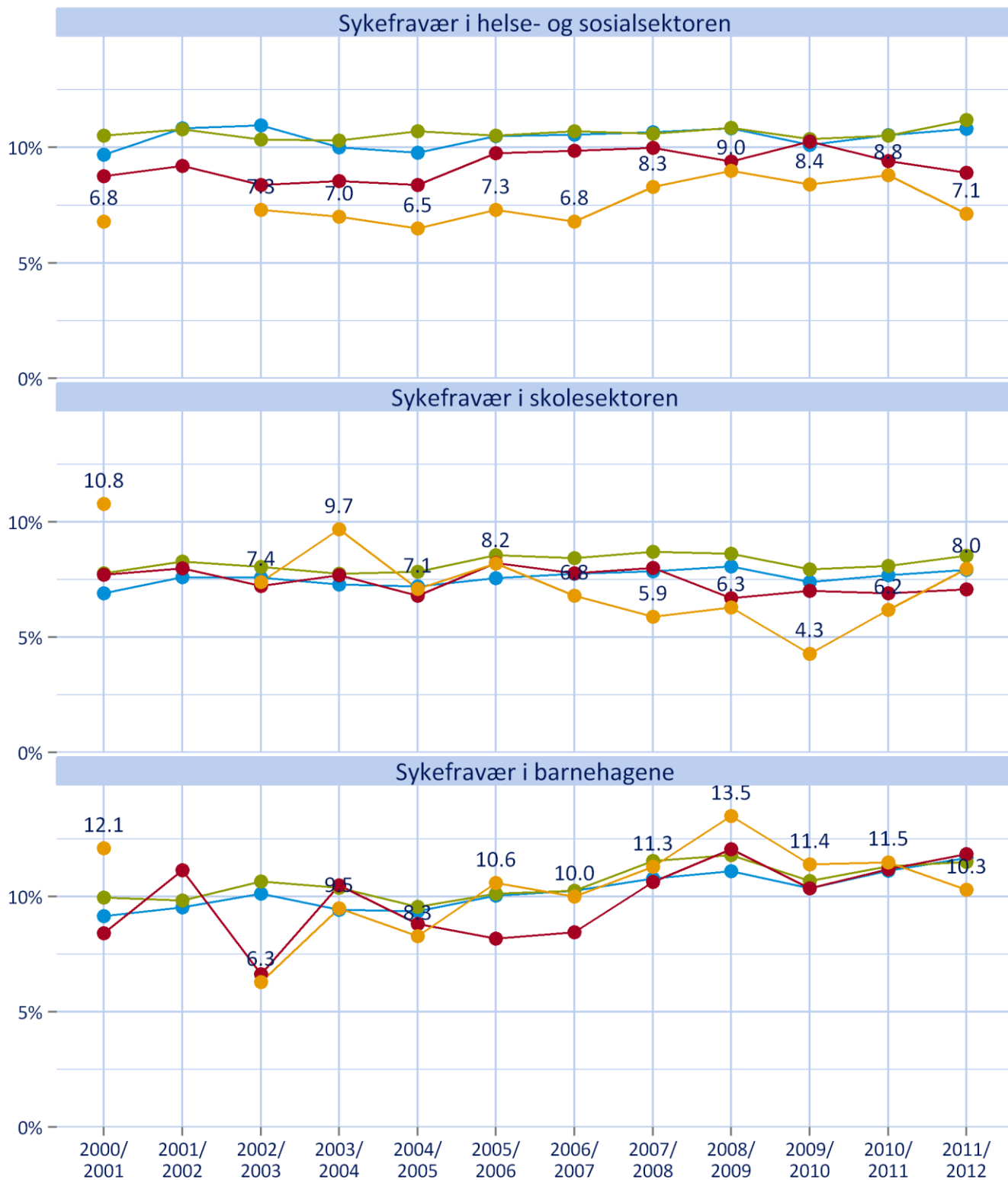


25. Sykefravær i helse- og sosialsektoren, skolesektoren og barnehagene.

Kilde: PAI/KS, 2013

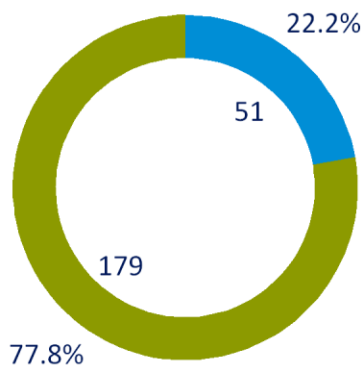
Var.4

- Kommuner (N = 428)
- KOMSTRA-gruppe (N = 31)
- Kommuner i Vest-Agder (N = 15)
- Søgne

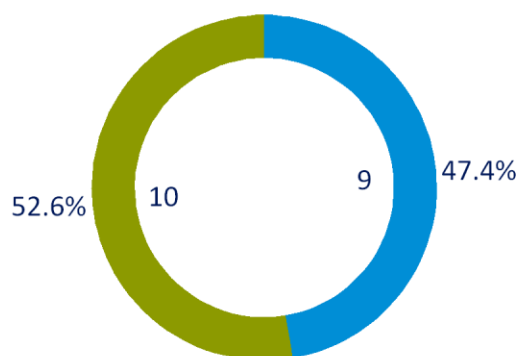


26. Har kommunen som arbeidsgiver iverksatt særskilte tiltak for å rekruttere medarbeidere fra innvandrerbefolkningen?
Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

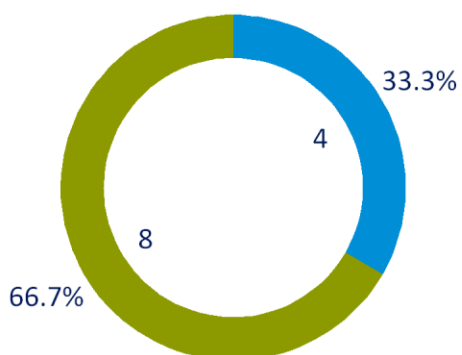
Kommuner (N = 230)



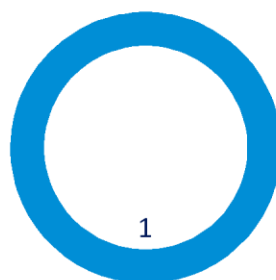
Kommuner i egen
KOSTRA-gruppe (N = 19)



Kommuner i
Vest-Agder (N = 12)



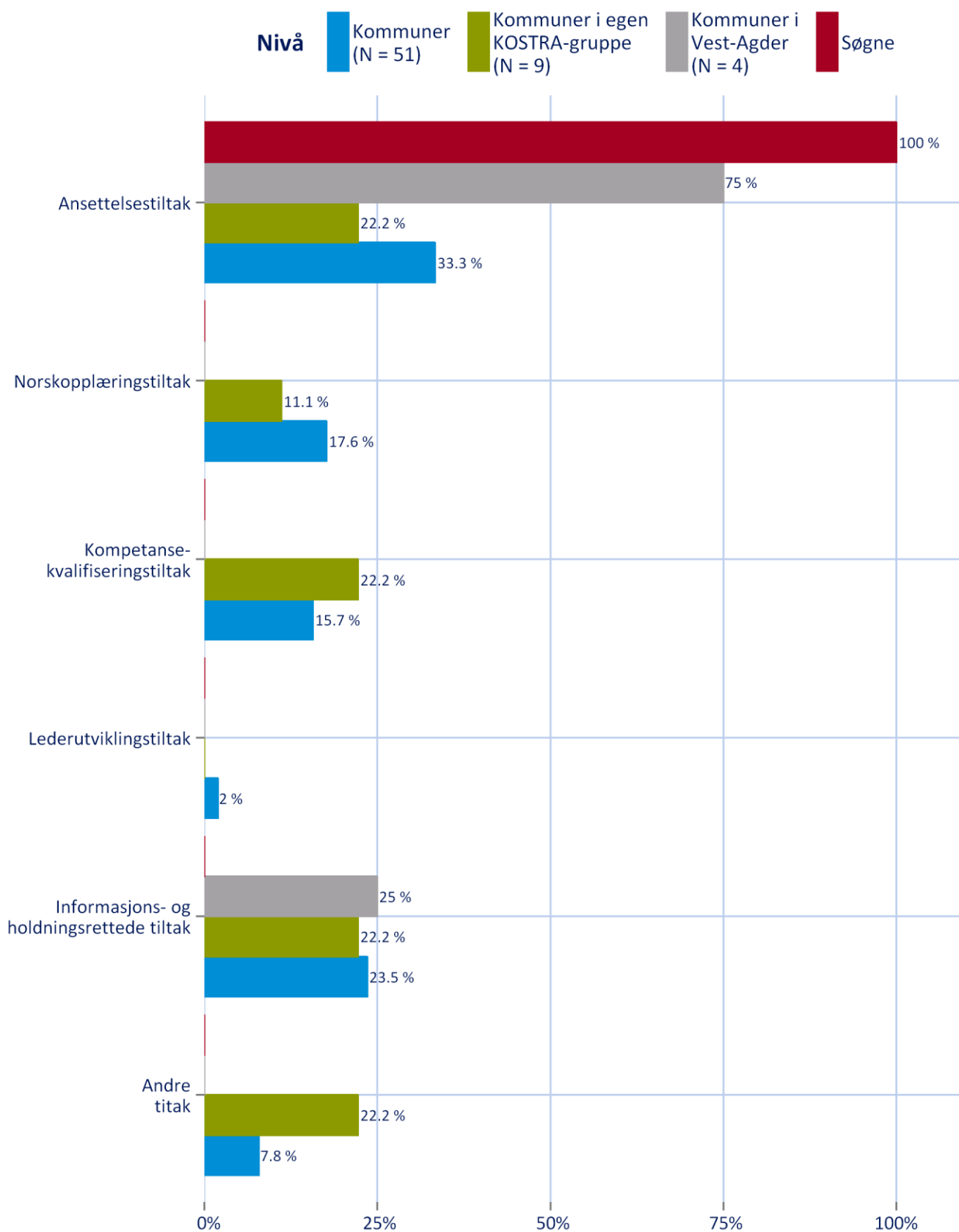
Søgne



Svar
Ja
Nei

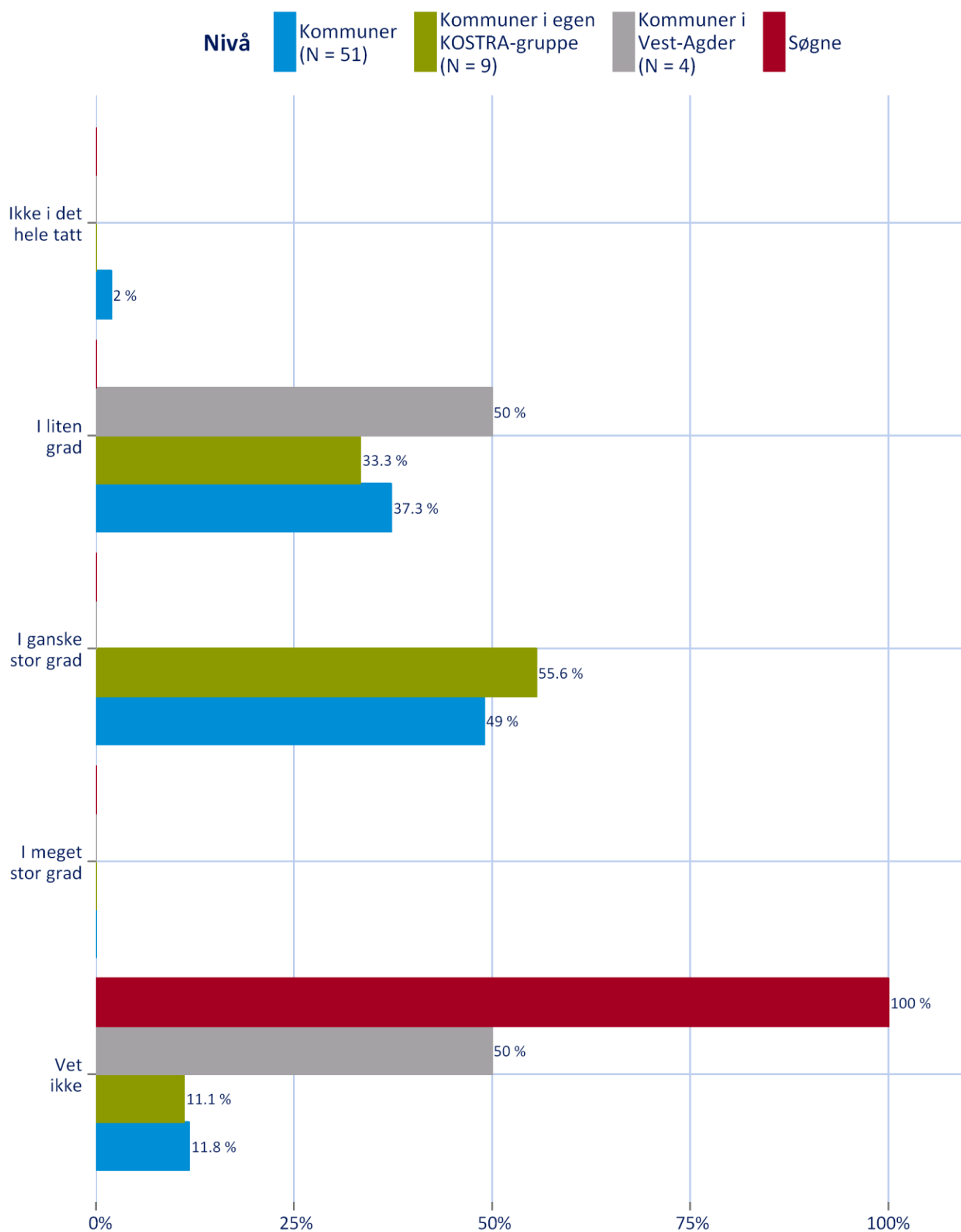
27. Hva er det viktigste tiltaket kommunen benyttet i rekrutteringsarbeidet? Spørsmålet stilles kun de som oppgir å ha iverksatt tiltak.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



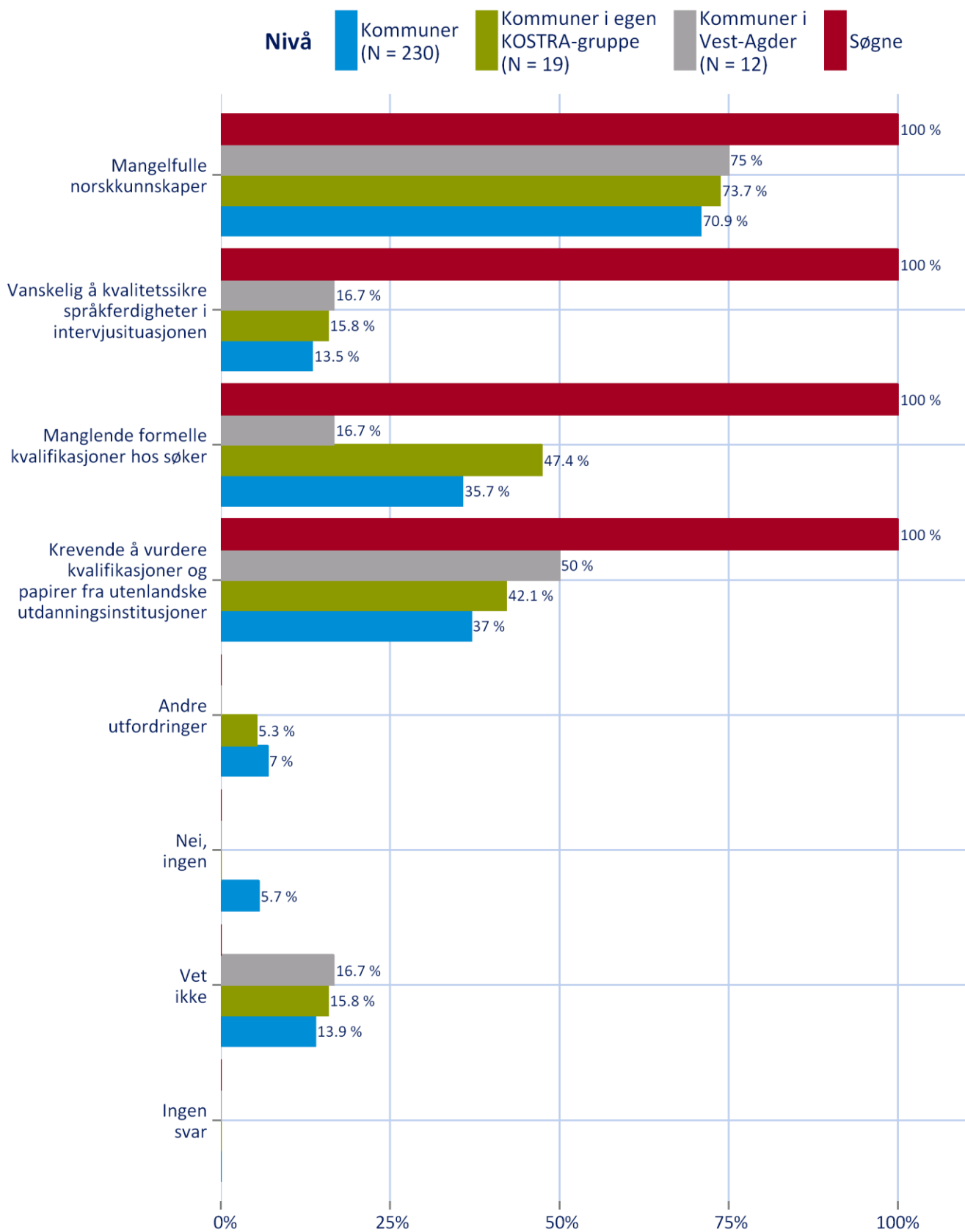
28. I hvilken grad har kommunen gjennom tiltaket/tiltakene for å rekruttere medarbeidere fra innvandrerbefolkningen oppnådd det ønskede resultatet? Spørsmålet stilles kun de som oppgir å ha iverksatt tiltak.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



29. Opplever kommunen noen utfordringer i arbeidet med å rekruttere innvandrere, i så fall hvilke?

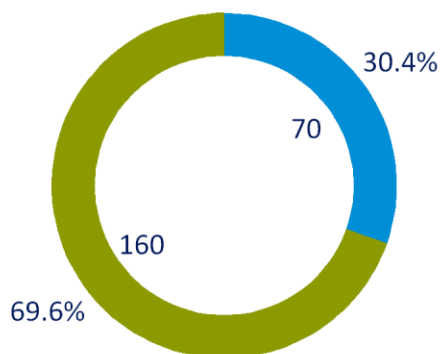
Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



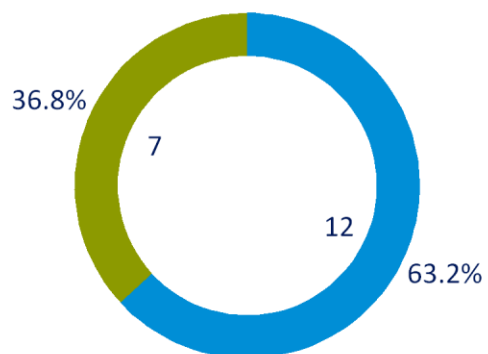
30. Har kommunen iverksatt tiltak for å rekruttere flere menn til kvinnedominerte sektorer?

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

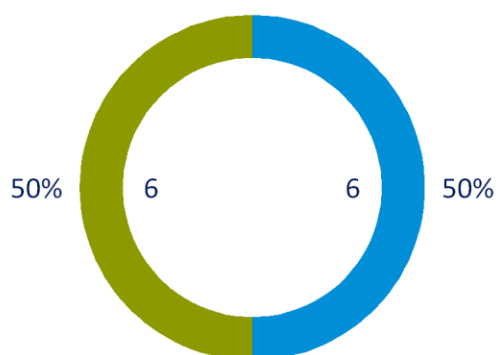
Kommuner (N = 230)



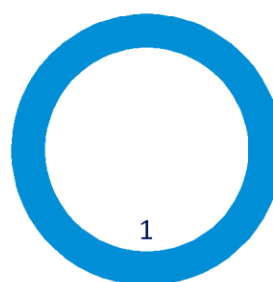
Kommuner i egen KOSTRA-gruppe (N = 19)



Kommuner i Vest-Agder (N = 12)



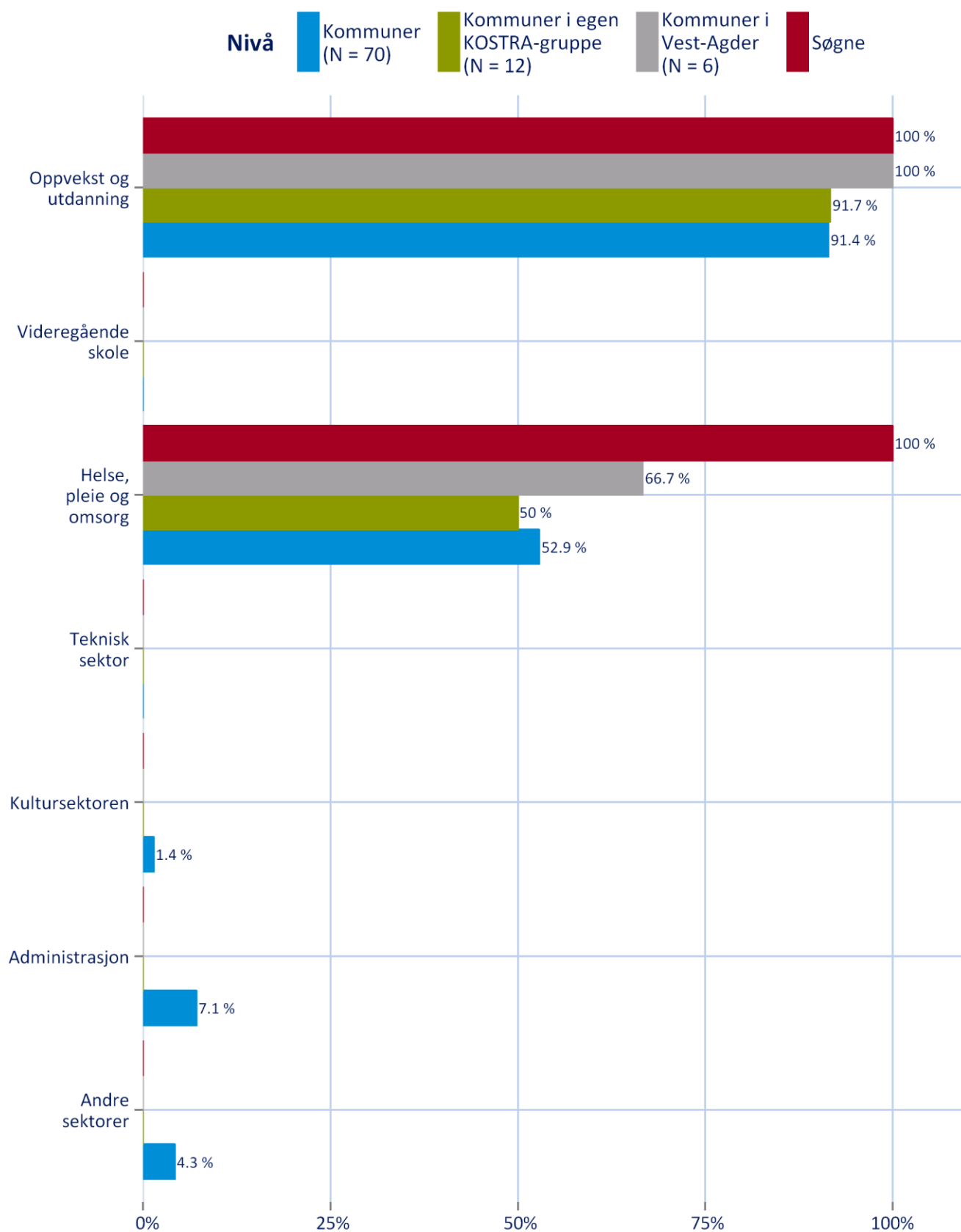
Søgne



Svar
Ja
Nei

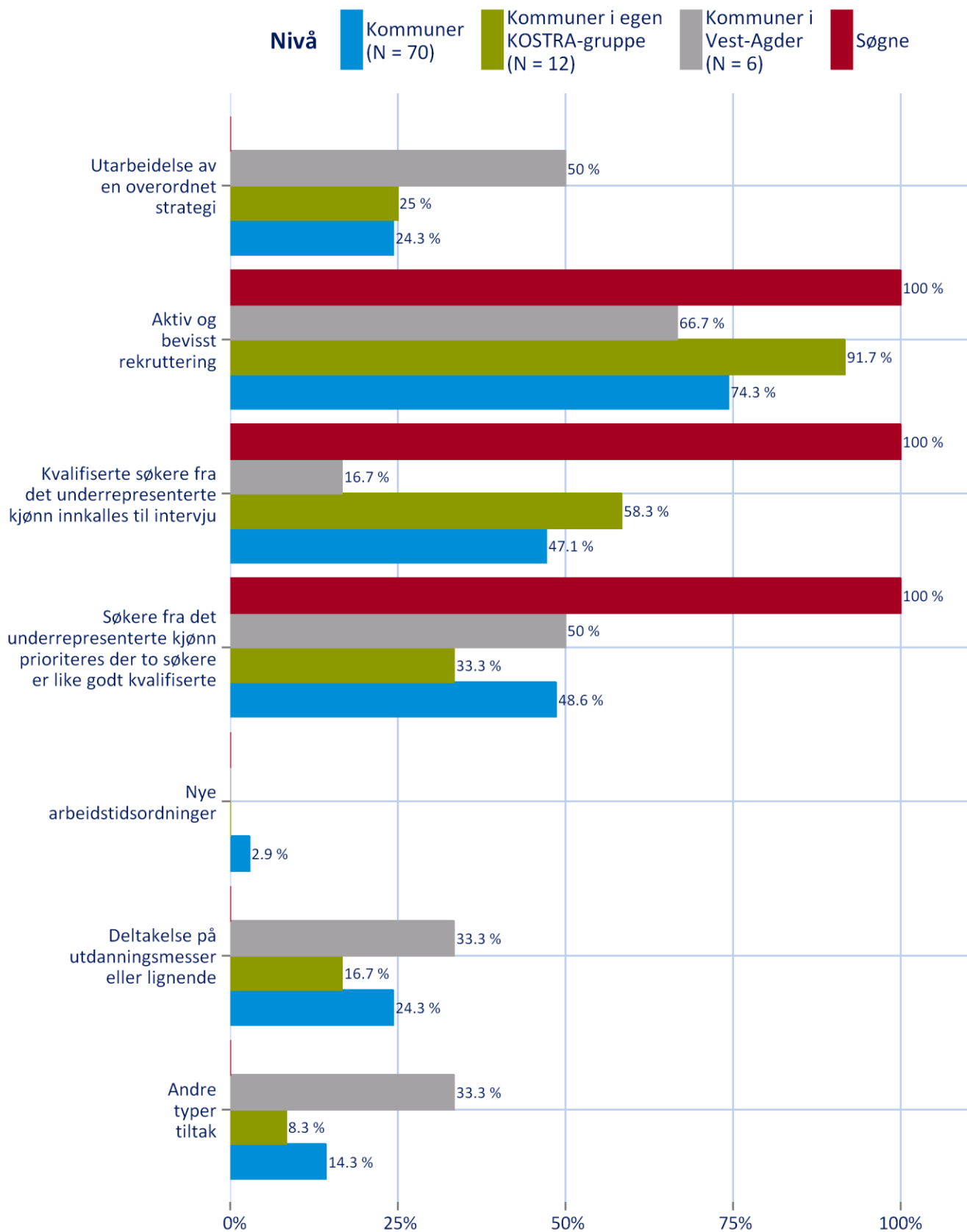
31. Innenfor hvilke sektorer er tiltak for å rekruttere flere menn til kvinnedominerte sektorer iverksatt? Spørsmålet er kun stilt til de som har iverksatt tiltak.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



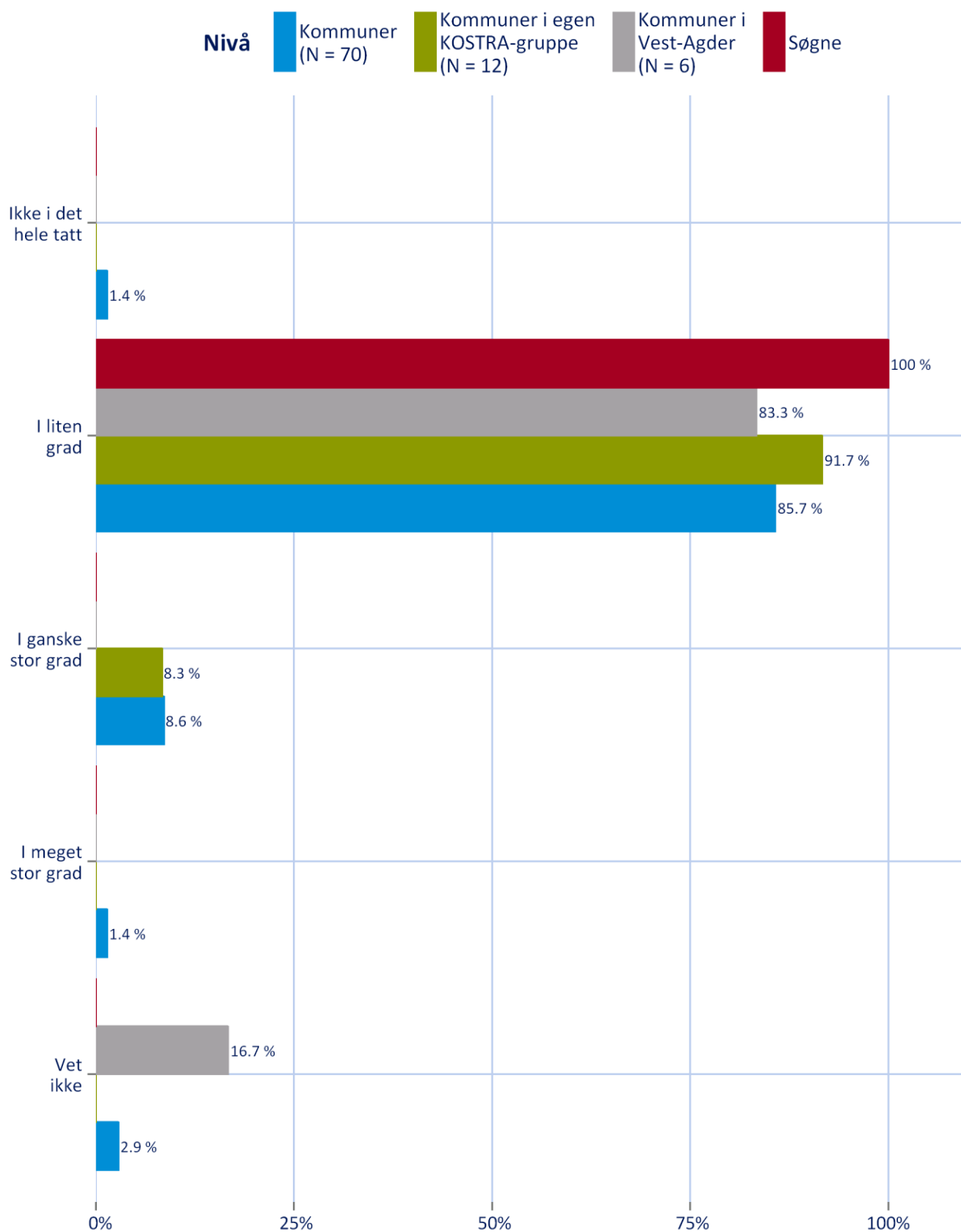
32. Hva består tiltakene for å rekruttere flere menn til kvinnedominerte sektorer av? Spørsmålet er kun stilt til de som har iverksatt tiltak.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



33. I hvilken grad har kommunen oppnådd de ønskede resultatene med tiltakene for å rekruttere flere menn til kvinnedominerte sektorer? Spørsmålet er kun stilt til de som har iverksatt tiltak.

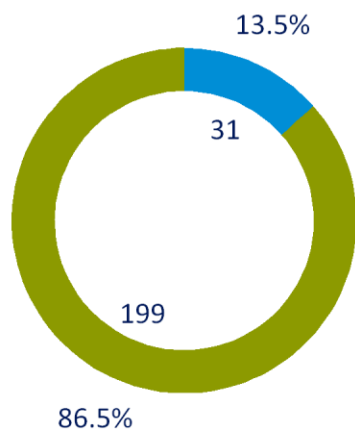
Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



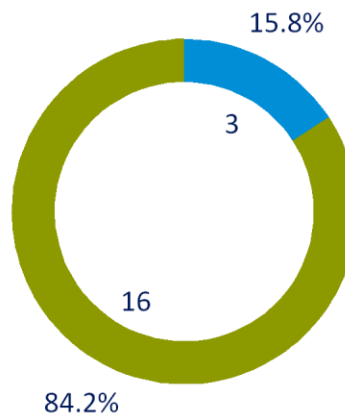
34. Har kommunen iverksatt tiltak for å rekruttere flere kvinner til mannsdominerte sektorer?

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

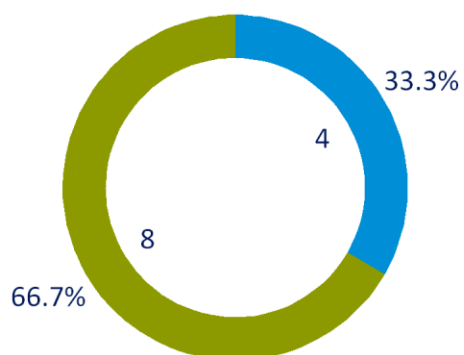
Kommuner (N = 230)



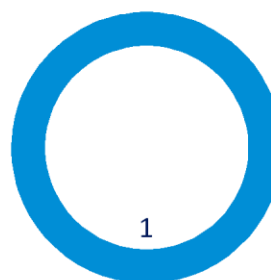
Kommuner i egen KOSTRA-gruppe (N = 19)



Kommuner i Vest-Agder (N = 12)



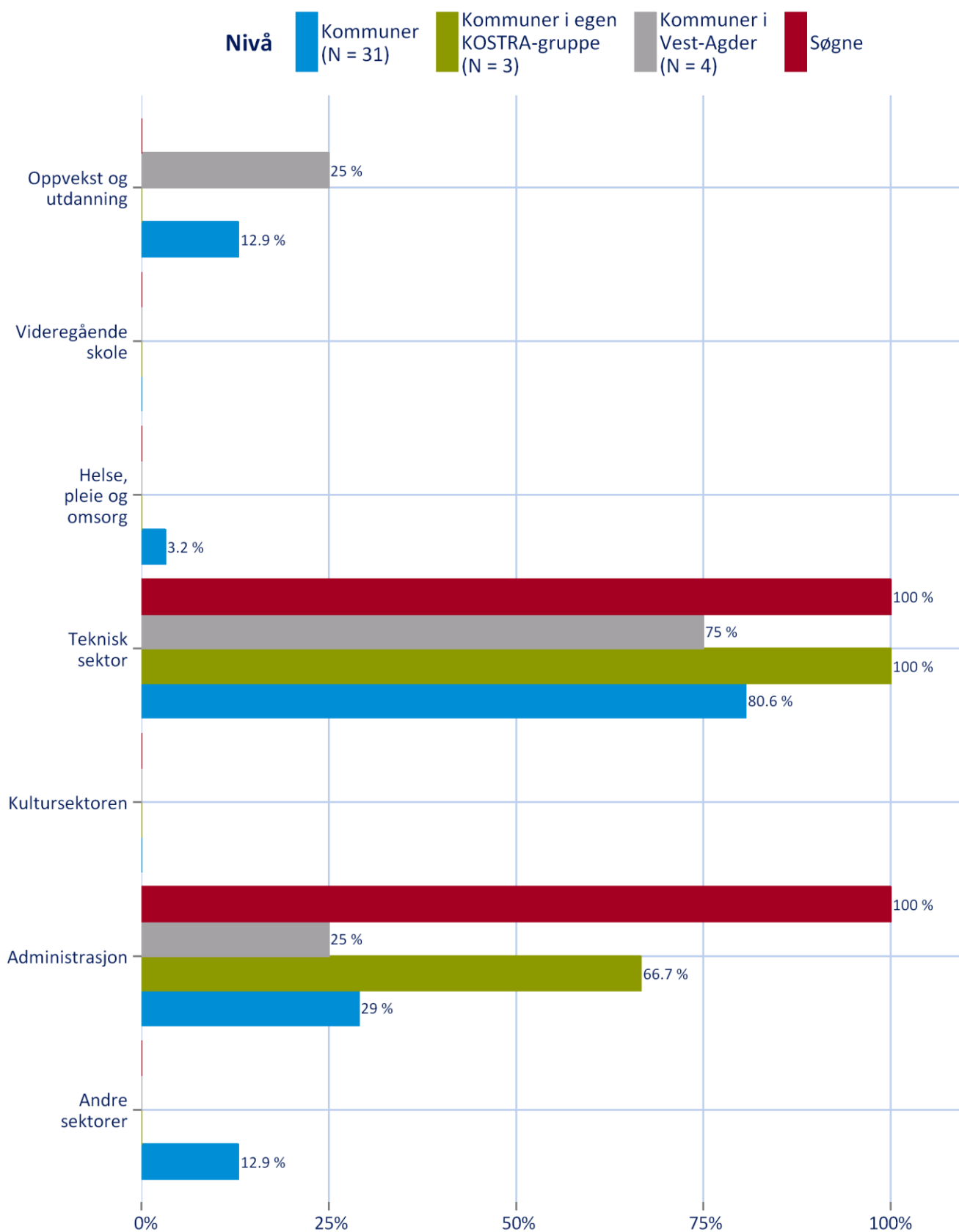
Søgne



Svar
Ja
Nei

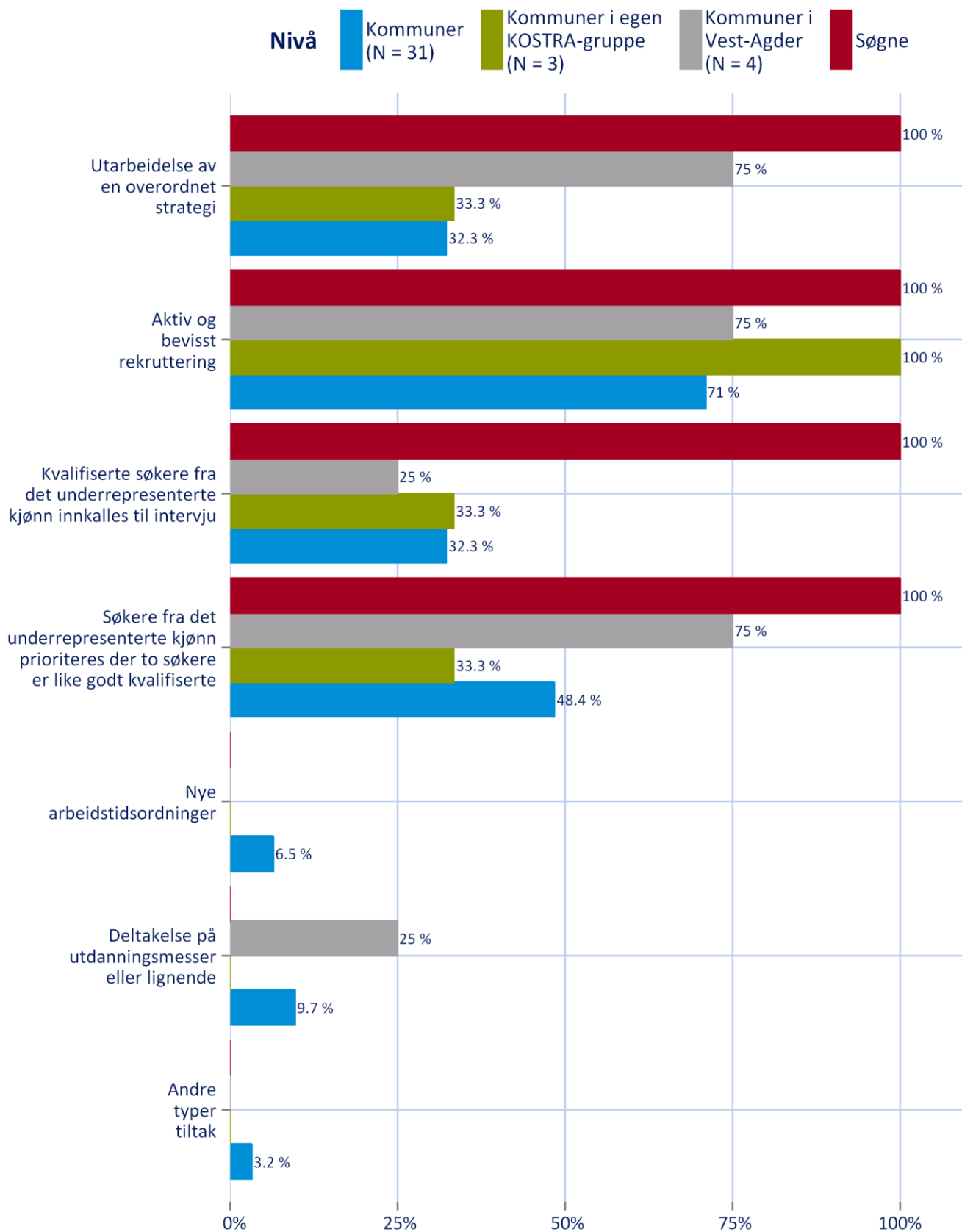
35. Innenfor hvilke sektorer er tiltak for å rekruttere flere kvinner til mannsdominerte sektorer iverksatt? Spørsmålet er kun stilt til de som har iverksatt tiltak.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



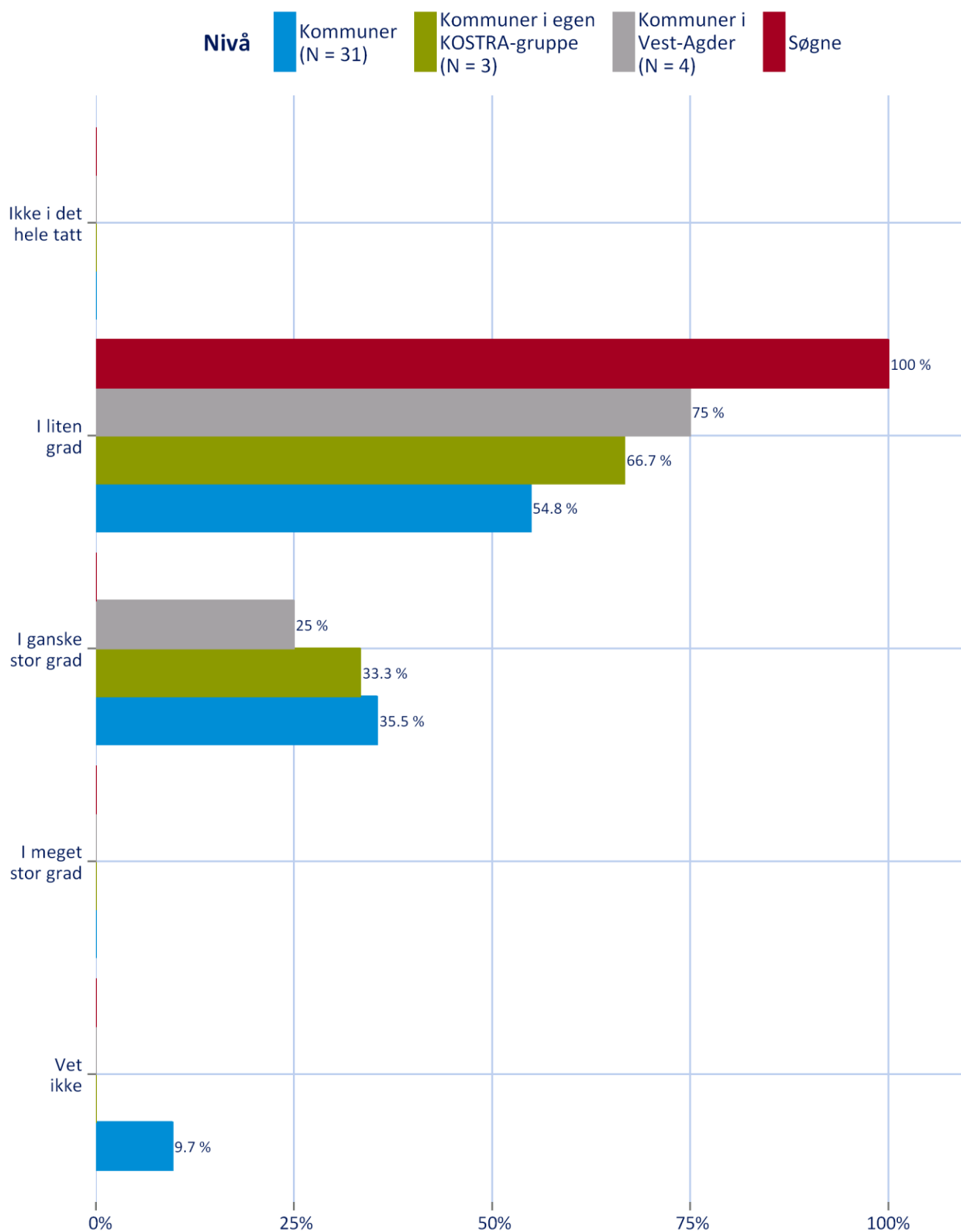
36. Hva består tiltakene for å rekruttere flere kvinner til mannsdominerte sektorer av? Spørsmålet er kun stilt til de som har iverksatt tiltak.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



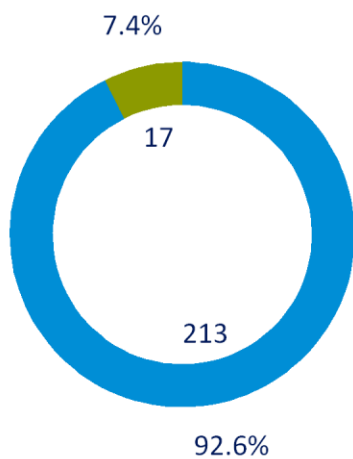
37. I hvilken grad har kommunen oppnådd de ønskede resultatene med tiltakene for å rekruttere flere kvinner til mandsdominerte sektorer? Spørsmålet er kun stilt til de som har iverksatt tiltak.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

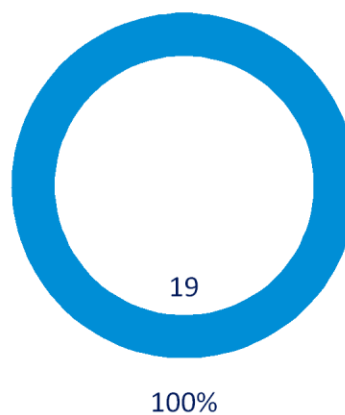


38. Har kommunen i løpet av de to siste årene iverksatt tiltak for å styrke kompetansen blant ledere i kommunen?
Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013

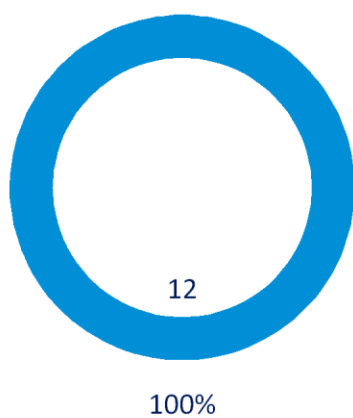
Kommuner (N = 230)



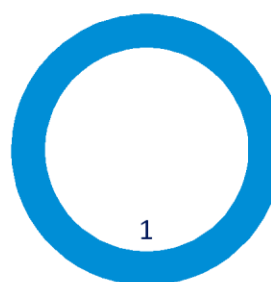
Kommuner i egen
KOSTRA-gruppe (N = 19)



Kommuner i
Vest-Agder (N = 12)



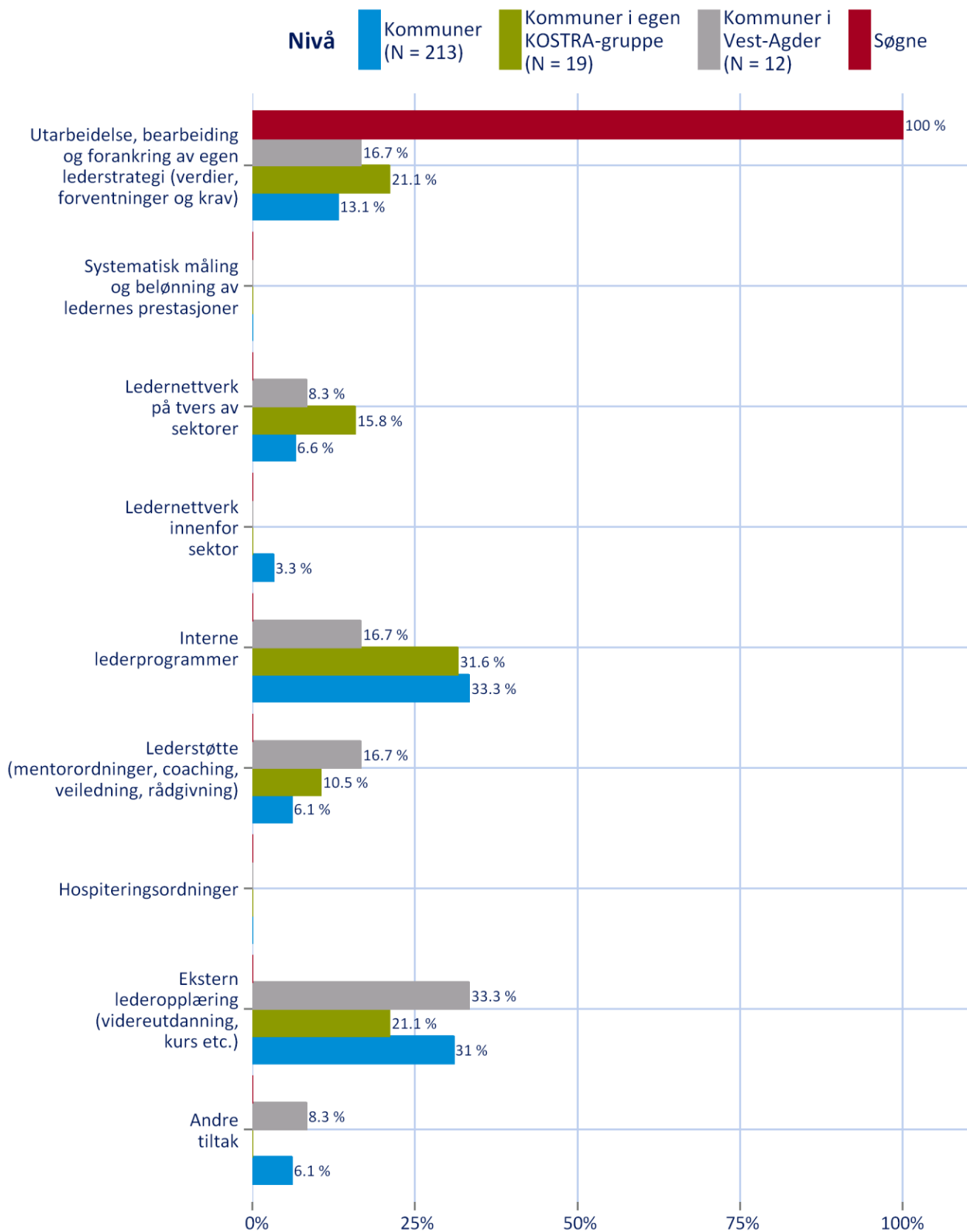
Søgne



Svar
Ja
Nei

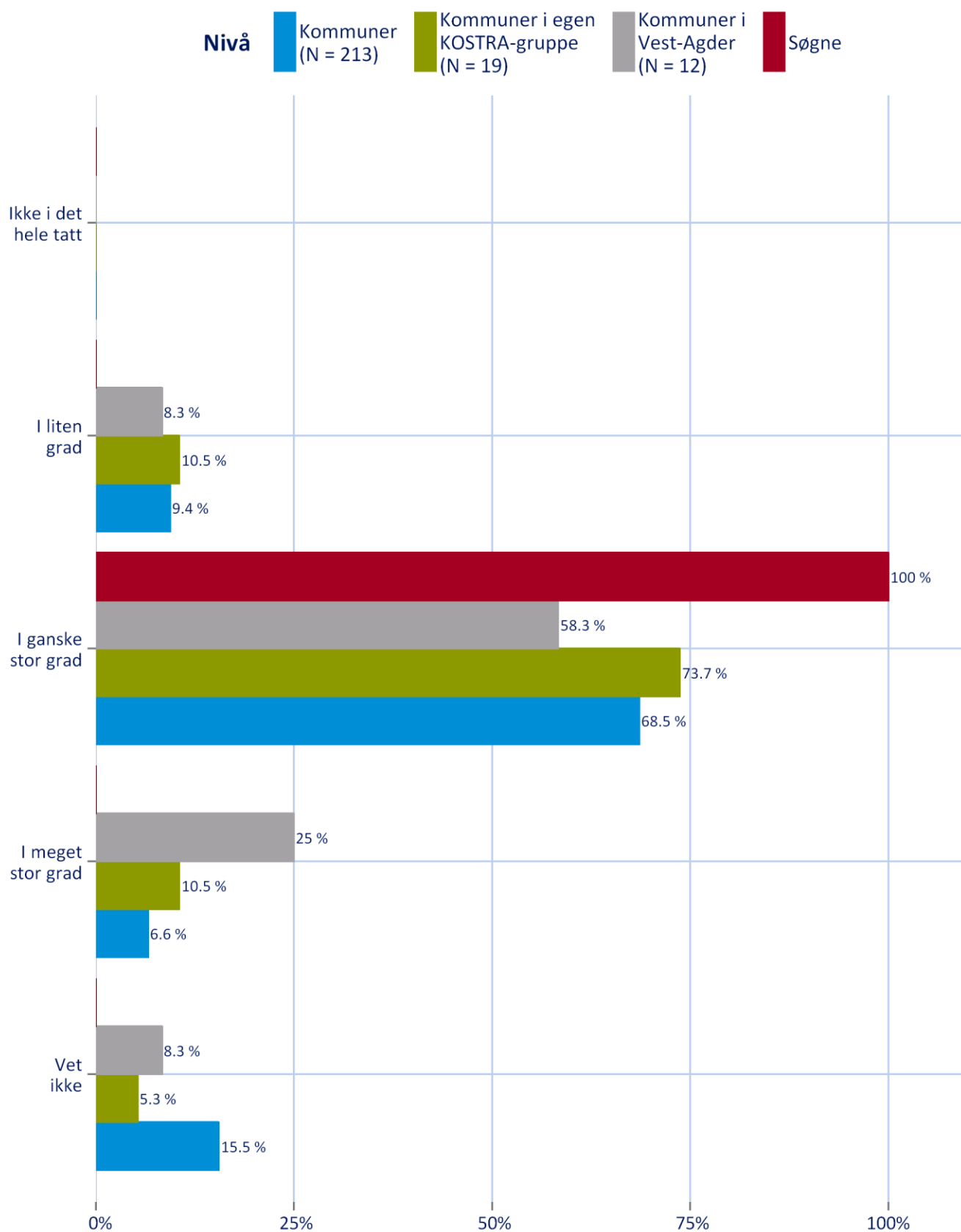
39. Hva er det viktigste tiltaket kommunen/fylkeskommunen i løpet av det siste året har iverksatt for å styrke kompetansen blant ledere? Spørsmålet stilles kun til dem som har iverksatt tiltak.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



40. I hvilken grad har kommunen gjennom tiltaket/tiltakene for å styrke kompetansen blant ledere oppnådd det ønskede resultatet? Spørsmålet stilles kun til dem som har iverksatt tiltak.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor, Ipsos MMI, 2013



Punkt 6: PS 5113 Kostnader for Søgne kommune som følge av pensjonsdom i arbeidsretten



Saksframlegg

Kostnader for Søgne kommune som følge av pensjonsdom i arbeidsretten

Utv.saksnr	Utvalg	Møtedato
51/13	Administrasjonsutvalget	12.11.2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

Bakgrunn for saken:

Administrasjonsutvalget fattet i møte 15.10.13, PS 45/13 følgende merknad til vedtak:

Administrasjonsutvalget ber om at det til neste møte utarbeides en oversikt over hva økte pensjonskostnader vil utgjøre for Søgne kommune.

I tillegg bes det om et eksempel på beregning fra kommunens pensjonsleverandør, på hva en ansatt som har hatt en 40 % stilling over 30 år vil kunne få utbetalt.

Saksutredning:

Merkostnader som følge av dom i arbeidsretten

Arbeidsretten slo i sin dom datert 21. juni fast at den tariffavtalte nedre grense på 14 timer for medlemskap i tjenstepensjonsordningen er ugyldig. Det betyr at alle arbeidsgivere innenfor KS tariffområde må sørge for at alle ansatte fra 21. juni 2013 innmeldes i tjenstepensjonsordningen og/eller opprettholder sitt medlemskap i denne, uavhengig av hvilken stillingsstørrelse vedkommende har.

Tabell 1 Merkostnader som følge av dom i arbeidsretten

Sektor	Grunnlag	Arbeidsgivers andel ¹
Helse- og omsorgssektoren	8 858 563	1 493 797
Oppvekstsektoren	2 881 016	540 119
Teknisk sektor	162 042	26 638
Sentraladministrasjonen	164 785	17 937
Totalsum	12 066 406	2 078 491

Utrekningene i tabellen over tar utgangspunkt i de stillinger hvor kommunen det siste året ikke har innbetalt pensjon til tjenstepensjonsordningen. Dette utgjorde 2,1 mill. kroner. Ikke uventet er konsekvensen størst innenfor helse- og omsorgssektoren og oppvekstsektoren. Kostnadene i 2012 vil kunne avvike noe fra tallene i tabell 1, da tallene baserer seg historiske data.

I lønnsbudsjettet for tidligere år har det for flere stillingsbrøker under 40 % urettmessig vært budsjettet med pensjonskostnader, slik at budsjettet for 2014 kun øker med 0,85 mill. kroner som følge av denne dommen. Enhetene vil derimot oppleve dette som en innstramming, da kostnadene har økt uten at enheten får en tilsvarende økning i budsjettrammen.

Utbetaling fra tjenstepensjonsordning

Det ble i møte i administrasjonsutvalget 15.10.13 også bedt om et eksempel på beregning fra kommunens pensjonsleverandør, på hva en ansatt som har hatt en 40 % stilling over 30 år vil kunne få utbetalt.

Administrasjonen har vært i kontakt med DNB Liv, og det presiseres at utregningene er gjort etter gammelt regelverk. Hvordan utregningene vil bli etter nytt regelverk vet man ikke, da regelverket foreløpig ikke er klart. I utregningene i tabell 2 er fagarbeidere og assistenter brukt som eksempler da dette er to grupper hvor det tradisjonelt jobbes mye deltid. Det er forutsatt at personen fyller 67 i år og har 30 år medlemstid.

Tabell 2: Utbetalinger fra tjenstepensjonsordningen

	Fagarbeider	Assistent
Årslønn full ansiennitet (i 100%)	361 900	331 400
Grense for utbetaling fra tjenstepensjonsordningen 40% stilling	336 000	336 000
Utbetaling fra tjenstepensjonsordningen pr år	6 475	0
Grense for utbetaling fra tjenstepensjonsordningen 35 % stilling	375 000	375 000
Utbetaling fra tjenstepensjonsordningen pr år	0	0

Med 40 % stilling må man ha årslønn på minst kr 336 000 (omregnet til 100 % stilling) for at det skal bli noen utbetaling fra tjenstepensjonsordningen. For 35 % stillinger er tilsvarende grenser kr 375 000 (omregnet til 100 % stilling). For årslønn under disse grensene vil samordnet folketrygd dekke bruttogarantien på 66 %. Per 10 000 kr i årslønn utover disse grensene vil gi en årlig utbetaling på ca. 2 500 kr.

¹ Basert på regnskapstall for siste år

Enhetsleders merknader:

Rådmannens merknader:

Punkt 7: PS 5213 Forslag til politisk møteplan vårhalvåret 2014



Saksframlegg

Forslag til politisk møteplan vårhalvåret 2014

Utv.saknr	Utvalg	Møtedato
50/13	Eldrerådet	04.11.2013
47/13	Rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne	05.11.2013
202/13	Plan- og miljøutvalget	06.11.2013
52/13	Administrasjonsutvalget	12.11.2013
	Tjenesteutvalget	
	Formannskapet	

Rådmannens forslag til vedtak:

Vårhalvåret 2014 holder administrasjonsutvalget, barne- og ungdomsrådet, eldrerådet, rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, tjenesteutvalget, plan- og miljøutvalget, formannskapet og kommunestyret følgende møter:

JANUAR

Mandag 06.01.14 : Eldrerådet (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Tirsdag 07.01.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 08.01.14 : Plan- og miljøutvalget
Tirsdag 14.01.14 : Administrasjonsutvalget (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 15.01.14 : Tjenesteutvalget (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 22.01.14 : Formannskapet
Onsdag 29.01.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 30.01.14 : Kommunestyret

FEBRUAR

Mandag 03.02.14 : Eldrerådet
Tirsdag 04.02.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Tirs-ons.04-05.02.14 : Samling for formannskapet
Onsdag 06.02.14 : Søgne barne- og ungdomsråd
Tirsdag 11.02.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 12.02.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 19.02.14 : Formannskapet
Mandag 24.03.14 : Eldrerådet
Tirsdag 25.03.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 26.02.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 27.02.14 : Kommunestyret

MARS

Tirsdag 11.03.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 12.03.14 : Tjenesteutvalget
Tirsdag 19.03.14 : Formannskapet
Onsdag 26.03.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 27.03.14 : Kommunestyret
Mandag 31.03.14 : Eldrerådet

APRIL

Tirsdag 01.04.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 02.04.14 : Søgne barne- og ungdomsråd
Tirsdag 08.04.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 09.04.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 23.04.14 : Formannskapet
Torsdag 24.04.14 : Kommunestyret
Mandag 28.04.14 : Eldrerådet
Tirsdag 29.04.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 30.04.14 : Plan- og miljøutvalget

MAI

Tirsdag 06.05.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 07.05.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 14.05.14 : Formannskapet (*fellesmøte med formannskapet i Songdalen kommune*)
Onsdag 21.05.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 22.05.14 : Kommunestyret
Mandag 26.05.14 : Eldrerådet
Tirsdag 27.05.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 28.05.14 : Søgne barne- og ungdomsråd

JUNI

Tirsdag 03.06.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 04.06.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 11.06.14 : Formannskapet
Onsdag 18.06.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 19.06.14 : Kommunestyret

Administrasjonsutvalgets møter settes ordinært tirsdager kl 09.00.

Tjenesteutvalgets og plan- og miljøutvalgets møter settes ordinært onsdager kl 09.00.

Formannskapets møter settes ordinært onsdager kl 09.00.

Kommunestyrets møter settes ordinært torsdager kl 17.30.

Eldrerådets møter settes ordinært til mandager kl 10.00. Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevnes møter settes ordinært til tirsdager kl 13.30.

Møter i Søgne barne- og ungdomsråd settet ordinært til onsdager kl 13.00

Til orientering avvikles vinterferie i uke 40, og siste skoledag før sommerferien er torsdag 19. juni.

Møtested vil ordinært være kommunestyresalen.

Saksprotokoll i Eldrerådet - 4.11.2013

Behandling:

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak.

Ingen merknader.

Rådmannens forslag til innstilling enstemmig vedtatt.

Innstilling:

Vårhalvåret 2014 holder administrasjonsutvalget, barne- og ungdomsrådet, eldrerådet, rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, tjenesteutvalget, plan- og miljøutvalget, formannskapet og kommunestyret følgende møter:

JANUAR

Mandag 06.01.14 : Eldrerådet (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Tirsdag 07.01.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 08.01.14 : Plan- og miljøutvalget
Tirsdag 14.01.14 : Administrasjonsutvalget (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 15.01.14 : Tjenesteutvalget (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 22.01.14 : Formannskapet
Onsdag 29.01.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 30.01.14 : Kommunestyret

FEBRUAR

Mandag 03.02.14 : Eldrerådet
Tirsdag 04.02.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Tirs-ons.04-05.02.14 : Samling for formannskapet
Onsdag 06.02.14 : Søgne barne- og ungdomsråd
Tirsdag 11.02.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 12.02.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 19.02.14 : Formannskapet
Mandag 24.02.14 : Eldrerådet
Tirsdag 25.02.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 26.02.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 27.02.14 : Kommunestyret

MARS

Tirsdag 11.03.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 12.03.14 : Tjenesteutvalget
Tirsdag 19.03.14 : Formannskapet
Onsdag 26.03.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 27.03.14 : Kommunestyret
Mandag 31.03.14 : Eldrerådet

APRIL

Tirsdag 01.04.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 02.04.14 : Søgne barne- og ungdomsråd
Tirsdag 08.04.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 09.04.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 23.04.14 : Formannskapet

Torsdag 24.04.14 : Kommunestyret
Mandag 28.04.14 : Eldrerådet
Tirsdag 29.04.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 30.04.14 : Plan- og miljøutvalget

MAI

Tirsdag 06.05.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 07.05.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 14.05.14 : Formannskapet (*fellesmøte med formannskapet i Songdalen kommune*)
Onsdag 21.05.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 22.05.14 : Kommunestyret
Mandag 26.05.14 : Eldrerådet
Tirsdag 27.05.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 28.05.14 : Søgne barne- og ungdomsråd

JUNI

Tirsdag 03.06.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 04.06.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 11.06.14 : Formannskapet
Onsdag 18.06.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 19.06.14 : Kommunestyret

Administrasjonsutvalgets møter settes ordinært tirsdager kl. 09.00.

Tjenesteutvalgets og plan- og miljøutvalgets møter settes ordinært onsdager kl. 09.00.

Formannskapets møter settes ordinært onsdager kl. 09.00.

Kommunestyrets møter settes ordinært torsdager kl. 17.30.

Eldrerådets møter settes ordinært til mandager kl. 10.00. Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevnes møter settes ordinært til tirsdager kl. 13.30.

Møter i Søgne barne- og ungdomsråd settet ordinært til onsdager kl. 13.00

Til orientering avvikles vinterferie i uke 40, og siste skoledag før sommerferien er torsdag 19. juni.

Møtested vil ordinært være kommunestyresalen.

Saksprotokoll i Plan- og miljøutvalget - 06.11.2013

Behandling:

Rådmannens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Vedtak/innstilling:

Vårhalvåret 2014 holder administrasjonsutvalget, barne- og ungdomsrådet, eldrerådet, rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, tjenesteutvalget, plan- og miljøutvalget, formannskapet og kommunestyret følgende møter:

JANUAR

Mandag 06.01.14 : Eldrerådet (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Tirsdag 07.01.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 08.01.14 : Plan- og miljøutvalget
Tirsdag 14.01.14 : Administrasjonsutvalget (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 15.01.14 : Tjenesteutvalget (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 22.01.14 : Formannskapet
Onsdag 29.01.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 30.01.14 : Kommunestyret

FEBRUAR

Mandag 03.02.14 : Eldrerådet
Tirsdag 04.02.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Tirs-ons.04-05.02.14 : Samling for formannskapet
Onsdag 06.02.14 : Søgne barne- og ungdomsråd
Tirsdag 11.02.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 12.02.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 19.02.14 : Formannskapet
Mandag 24.03.14 : Eldrerådet
Tirsdag 25.03.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 26.02.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 27.02.14 : Kommunestyret

MARS

Tirsdag 11.03.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 12.03.14 : Tjenesteutvalget
Tirsdag 19.03.14 : Formannskapet
Onsdag 26.03.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 27.03.14 : Kommunestyret
Mandag 31.03.14 : Eldrerådet

APRIL

Tirsdag 01.04.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 02.04.14 : Søgne barne- og ungdomsråd
Tirsdag 08.04.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 09.04.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 23.04.14 : Formannskapet
Torsdag 24.04.14 : Kommunestyret
Mandag 28.04.14 : Eldrerådet
Tirsdag 29.04.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 30.04.14 : Plan- og miljøutvalget

MAI

Tirsdag 06.05.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 07.05.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 14.05.14 : Formannskapet (*fellesmøte med formannskapet i Songdalen kommune*)
Onsdag 21.05.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 22.05.14 : Kommunestyret
Mandag 26.05.14 : Eldrerådet
Tirsdag 27.05.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 28.05.14 : Søgne barne- og ungdomsråd

JUNI

Tirsdag 03.06.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 04.06.14 : Tjenesteutvalget

Onsdag 11.06.14 : Formannskapet
Onsdag 18.06.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 19.06.14 : Kommunestyret

Administrasjonsutvalgets møter settes ordinært tirsdager kl 09.00.

Tjenesteutvalgets og plan- og miljøutvalgets møter settes ordinært onsdager kl 09.00.

Formannskapets møter settes ordinært onsdager kl 09.00.

Kommunestyrets møter settes ordinært torsdager kl 17.30.

Eldrerådets møter settes ordinært til mandager kl 10.00. Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevnes møter settes ordinært til tirsdager kl 13.30.

Møter i Søgne barne- og ungdomsråd settet ordinært til onsdager kl 13.00

Til orientering avvikles vinterferie i uke 40, og siste skoledag før sommerferien er torsdag 19. juni.

Møtested vil ordinært være kommunestyresalen.

Bakgrunn for saken:

Det skal fastsettes møtedager for vårhalvåret 2014 for administrasjonsutvalg, eldreråd, råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne, tjenesteutvalg, plan- og miljøutvalg, formannskap og kommunestyre.

Saksutredning:

Det fremlagte forslaget innebærer møtehyppighet en gang pr. måned for kommunestyre, eldreråd, råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne, tjenesteutvalg og formannskapet. Det er satt opp 7 møter i plan- og miljøutvalget. Det er lagt opp til 3 møter i Søgne barne- og ungdomsråd.

Til orientering avvikles vinterferie i uke 10, og siste skoledag er torsdag 19. juni 2014.

Punkt 8: PS 5313 Lønnspolitisk plan 2014 - 2016



Saksframlegg

Lønnspolitisk plan 2014 - 2016

Utv.saknr	Utvalg	Møtedato
53/13	Administrasjonsutvalget	12.11.2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Lønnspolitisk plan for 2014 - 2016 vedtas og gjøres gjeldende fra 1. januar 2014.

Bakgrunn for saken:

Søgne kommune utarbeidet sin første lønnspolitiske handlingsplan i 2004. Planen ble vedtatt i Administrasjonsutvalget 14.09.04.

Saksutredning:

Det ble i 2010 bestemt at kommunens lønnspolitiske handlingsplan skulle oppdateres og revideres. Det ble den gang nedsatt en partssammensatt gruppe, bestående av to hovedtillitsvalgte, rådgiver i oppvekstsektoren, enhetsleder teknisk, personalkonsulent og organisasjonssjef. Gruppen utarbeidet en lønnspolitisk plan som ble sendt på høring til alle organisasjonene høsten 2010. Det ble av ulike årsaker ikke foretatt en endelig konklusjon i etterkant av høringsrunden og utkast til plan ble lagt på is en periode.

Arbeid med Lønnspolitisk plan 2014 -2016

I 2013 ble arbeidet tatt opp igjen og mandatet var å gjøre nødvendige endringer og bygge videre på utkast til plan fra 2010. Arbeidsgruppen har bestått av Are Herdlevær, HTV Fagforbundet, Torgeir Hortemo Hareland, HTV Utdanningsforbundet og organisasjonssjef Monica Nordnes. Gruppen har hatt fire møter.

Arbeidsgiverstrategi

I likhet med mange andre kommuner arbeider Søgne kommune med å utforme en arbeidsgiverstrategi. Lønnspolitisk plan vil bli en del av kommunens samlede strategi.

Lønnspolitisk plan har vært benyttet som et viktig verktøy for kommunens lønnspolitikk siden 2004 og planen vurderes etter hvert å være godt innarbeidet i organisasjonen. Det er i ny «Lønnspolitisk plan 2014 – 2016» gjort nødvendige tilpasninger i innholdet knyttet til endringer i lov- og avtaleverket, oppdatert lokale rutiner og bestemmelser og fjernet formuleringer og henvisninger knyttet til tidligere tariffavtaler som er "utgått på dato".

Høring

Planen ble sendt på høring til alle arbeidstakerorganisasjonene 01.10.13 med høringsfrist 23.10.13. Ved høringsfristens utløp var det kommet inn en felles uttalelse fra arbeidstakerorganisasjonenes samarbeidsutvalg. Uttalelsen følger som vedlegg til denne saken.

Kommentarer til høringssvar

Punkt 1.1

Det er ikke ønskelig å lage et nytt kulepunkt, men det kan legges til «...og realkompetanse» i tredje kulepunkt.

Punkt 5.2.1 – første avsnitt

Språklig endring som imøtekommes.

Ovennevnte endringer er tatt inn i planen.

Øvrige punkter:

Det er fra arbeidsgivers side ikke ønskelig å foreta endringer i forhold til de øvrige punktene i høringssvaret.

Endringer foretatt etter høringsrunde

Det har blitt foretatt følgende endring i kapittel 8, punkt 8.2 om realkompetanse:

«Vurderingen vil gjelde realkompetanse som er tilegnet etter tiltredelse i stillingen.

Gjennom en helhetlig vurdering og uttalelse fra leder skal søkerens kvalifikasjoner vurderes i forhold til ovennevnte. Det gis ikke uttelling for realkompetanse alene. Det vil bli vurdert i hvert enkelt tilfelle om realkompetanse sammen med kurs/opplæring skal gis som et kompetansetillegg i henhold til punkt 8.2 eller vurderes i lokal lønnsforhandling».

Rådmannens merknader:

Rådmannen anbefaler at Lønnspolitisk plan for Søgne kommune vedtas slik den fremkommer i vedlegg til saken.

Vedlegg

- 1 Høringssvar fra samarbeidsutvalget
- 2 Lønnspolitisk plan 2014 - 2016

Hørings svar lønns politisk plan.

23.10.2013

Samarbeidsutvalget er i hovedsak positiv til Søgne kommunes nye lønns politiske handlingsplan. Planen er klar og ryddig. Vi mener likevel at det må inn noen få endringer/forbedringer.

Her følger våre ønsker om endringer i kronologisk rekkefølge:

Punkt 1.1:

Ønsker vi et femte kulepunkt:

- *relevant kompetanse skal gi lønnsmessig uttelling*

Punkt 5.2.1:

1. Første avsnitt: Første ord: «Ved» byttes til «Til».
2. Andre avsnitt: Samarbeidsutvalget ønsker punktum etter kompetansehevende tiltak. Resten av setningen strykes. Teksten blir som følger:

«I drøftingsmøtet før lokale forhandlinger kan det avtales at deler av potten skal forbeholdes ansatte som har gjennomført kompetansehevende tiltak».

Punkt 7:

Gjelder lønns vurderingen alle kapitler eller kun kapittel 4?

Punkt 8.1:

Overskriften bør forandres til:

«Kriterier for uttelling etter 4.A.4 forhandlinger».

Punkt 8.2:

Vi vil ha inn følgende endringer:

Tillegg som allerede er gitt for kompetanse videreføres og justeres opp til satsene i denne oversikten:

Kompetanse:	Studiepoeng:	Kr.:
Relevant videreutdanning, med høyskole-/universitetsutdanning	60 studiepoeng eller tilsvarende 30 studiepoeng eller tilsvarende	20.000 10.000
Relevant videreutdanning, uten høyskoleutdanning	60 stp/et års varighet/tilsvarende 30 stp/ et halvt års varighet/tilsvarende	20.000 10.000
Relevante kurs/opplæring og/eller relevant realkompetanse*	Minimum 3 mnd. varighet	5.000

Hilsen Samarbeidsutvalget i Søgne

Lønnspolitisk plan 2014 - 2016



Søgne kommune

Vedtatt i Administrasjonsutvalget 19.11.13

Gjeldende fra 1. januar 2014

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	4
1.1 Mål for den lokale lønnspolitikken.....	4
2. LØNNSPLASSERING VED NYE ANSETTELSESR.....	5
2.1 Lønnskrav i forbindelse med tilsetting	5
3. FORHANDLINGSKAPITLER.....	5
4. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4 - LEDERE	5
4.1 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1	5
4.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.1	5
4.1.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.1.....	6
4.2 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.2	6
4.2.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.2	6
4.2.1 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2.....	6
5. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4	6
5.1 Sentrale lønns og stillingsbestemmelser	7
5.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4	7
5.2 Forhandlingsbestemmelser for kapittel 4	7
5.2.1 Lokale forhandlinger (4.A.1).....	7
5.2.2 Særskilte forhandlinger (4.A.2)	8
5.2.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere (4.A.3)	8
5.2.4 Kompetanse (4.A.4).....	8
6. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5	8
6.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5	9
6.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 5.....	9
6.2.1 Årlig lønnsforhandling (5.2).....	9
6.2.2 Annen lønnsregulering (5.3).....	9
7. LØNNSVURDERING	10
7.1 Stillingens kompleksitet.....	10
7.2 Kompetanse.....	10
7.2 Persondelen.....	11
7.2.1 Ansvar.....	11
7.2.2 Arbeidsinnsats	11
7.2.3 Initiativ og omstilling	11
7.2.4 Samarbeidsevne	11
7.2.5 Lojalitet.....	11

7.3	Krav til ledere	11
8.	KOMPETANSE – LÆRING OG UTVIKLING.....	12
8.1	Kriterier for uttelling for etter-/videreutdanning.....	12
8.2	Uttelling og virkningstidspunkt for kompetanse.....	12
8.3	Avansementstillinger.....	13
8.3.1	Benevnelse og lønnsfastsetting i avansementstilling.....	13
9.	ANDRE FORHOLD SOM KAN PÅVIRKE LØNNSFASTSETTELSE	13
9.1	Åpenbare skjevheter	14
9.2	Markedsmessige forhold.....	14
9.3	Lønsmessige relasjoner	14
10.	Funksjonstillegg.....	14
11.	STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUSERING.....	14
11.1	Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling.....	14
11.2	Ferie/ferievikariat.....	14
11.3	Konstituering	14
12.	SENIORPOLITIKK	15
13.	OMPLASSERING OG OVERGANG TIL ANNEN STILLING.....	15
13.1	Fratreden/overgang til annen stilling i kommunen	15
14.	LOKALE FORHANDLINGER – PROSEDYRER OG VERKTØY	15
14.1	God forhandlingsskikk	16
14.2	Lønnspolitisk drøftingsmøte.....	16
14.3	Hensynet til uorganiserte	16
14.4	Fortrolig informasjon – etikk.....	16
15.	FORMIDLING AV RESULTAT AV LØNNSFORHANDLINGEN.....	16
15.1	Lønnsamtaler	16
16.	Evaluering.....	17

1. INNLEDNING

Av Hovedtariffavtalen følger at lønssystemet i kommunal sektor forutsetter en lokallønnspolitikk. Den lokale lønnspolitikken skal gjenspeile og beskrive virkemidler og insentiver som kan gi uttelling i form av lønn ved lokale forhandlinger og hvorledes dette skjer. Videre bør lokal lønnspolitikk ikke isoleres til å rettes mot lokale forhandlinger alene, men bør også fokusere på bruk av lønn i forhold til å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Lønnspolitikken er ett av flere viktige virkemidler i arbeidsgiverpolitikken til Søgne kommune, og må utformes og virke sammen med andre personalpolitiske virkemidler.

Lønnspolitikken skal støtte opp under organisasjonens arbeid med å nå ønskede mål, og være et strategisk instrument, både på kort og lang sikt.

Organisasjonen er i stadig forandring, og krav til endring og fleksibilitet hos alle ansatte vil være en normalsituasjon. Således vil dette ligge innenfor hver enkelt stillings oppgave- og ansvarsramme.

Søgne kommune sin lønnspolitiske strategi skal:

- Sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken
- Gi administrasjonen og forhandlingsutvalget retningslinjer og føringer for de konkrete prioriteringene som må gjøres
- Gi grunnlag for dialog med arbeidstakerorganisasjonene om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken
- Utvikles i fellesskap med arbeidstakerorganisasjonene
- Være kjent, tydelig og kommunisert i organisasjonen

1.1 Mål for den lokale lønnspolitikken

Lønnspolitikken skal bidra til å beholde ansatte med kompetanse som er i samsvar med kommunens oppgaver og ansvar, og som gjør kommunens drift og utvikling mulig. Lønnspolitikken skal også bidra til positiv omdømmebygging og gjøre Søgne kommune til en attraktiv arbeidsgiver for nye medarbeidere.

Lønnspolitikken er en del av Søgne kommunes samlede arbeidsgiverpolitikk og er forankret i følgende kriterier:

- Søgne kommune skal være konkurransedyktig på lønn slik at man rekrutterer og beholder medarbeidere med rett kompetanse
- Lønn vurdert etter innsats og resultat skal baseres på kjente vurderingskriterier
- Lønn skal stå i forhold til ansvar, oppgaver, realkompetanse og utdanningskrav
- Lønn skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og virke slik at kvinner og menn behandles likt i vurdering av lønn og avansement

Lønnspolitikken utøves gjennom løpende lønnsfastsettelse ved ansettelser og gjennom lokale lønnsforhandlinger i henhold til Hovedtariffavtalens bestemmelser.

2. LØNNSPLOSSERING VED NYE ANSETTELSER

Ved ansettelse skal lønnen fastsettes i henhold til utlysning, der det skal fremgå om det er lønn etter tariff eller etter avtale og ut fra bestemmelsene i HTA.

Stillingens ansvars - og funksjonsområde og arbeidstakerens kompetanse skal være vurdert før lønnsfastsettelse. Den ansattes kvalifikasjoner i forhold til stillingens innhold vil være hovedbegrunnelsen når lønn skal fastsettes.

Myndighet til å vurdere lønn ved ansettelse, utover bruk av Hovedtariffavtalens lønnsstiger etter ansiennitet) er delegert til organisasjonssjefen.

For avlønning av studenter og ferievikarer gjelder egne retningslinjer. Kommunen har også egen studentavtale.

2.1 Lønnskrav i forbindelse med tilsetting

Lønnskrav i forbindelse med tilsetting som ligger over det som i første omgang tilbys for den aktuelle stillingen avgjøres av organisasjonssjef.

3. FORHANDLINGSKAPITLER

Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5 regulerer forhold som gjelder lønn/lønnsfastsettelse. Hvert andre år er det sentralt hovedoppgjør, og året etter er det mellomoppgjør. Partene sentralt bestemmer om det skal avsettes pott til lokale forhandlinger senere i året, og gir eventuelle føringer. Det sentrale oppgjøret gjelder kun for ansatte i kapittel 4, og omfatter ikke ansatte i kapittel 3 og kapittel 5.

4. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4 - LEDERE

For rådmannen, ledere som inngår i rådmannens ledergruppe og enhetsledere gjelder HTA kapittel 3.4.

Lønnsfastsettelse for ledere skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. Ved lønnsfastsettelse tas det hensyn til kommunens totale situasjon.

Ledere omfattet av kapittel 3.4.1 og 3.4.2 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

4.1 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1

Kapittel 3.4.1 gir bestemmelser om avlønning for rådmannens ledergruppe:

- Kommunalsjefer
- Organisasjonssjef
- Økonomisjef

4.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.1

For disse stillingene fastsettes lønn lokalt, og grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap

- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

I tillegg legges oppnådd resultat i henhold til inngått lederavtale og Søgne kommunes styringssystem til grunn, herunder fokusområdene økonomistyring, medarbeider/organisasjon, bruker/tjenester og sykefravær.

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.1.

4.1.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.1

Kommer partene ikke til enighet ved forhandling, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

4.2 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.2

Kapittel 3.4.2 gir bestemmelser om avlønning for ledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. I Søgne kommune gjelder dette:

- Enhetsledere

4.2.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.2

Ved lokale forhandlinger etter HTA 3.4.2 skal ett eller flere av følgende kriterier legges til grunn:

- Endret ansvarsområde
- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

I tillegg legges oppnådd resultat i henhold til inngått lederavtale og Søgne kommunes styringssystem til grunn, herunder fokusområdene økonomistyring, medarbeider/organisasjon, bruker/tjenester og sykefravær.

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 3.4.2.

4.2.1 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2

Oppnås ikke enighet avgjøres tvisten ved lokal nemnd eller pendelvoldgift (jf. Hovedavtalens del A § 6.2).

Forhandlingene bør gjennomføres innen 01.10. hvert år.

5. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4

Hovedtariffavtalen gir bestemmelser om avlønning for stillinger tilhørende kapittel 4 B og 4 C. Stillinger som inngår i dette kapittelet har minstelønnsnivåer og får sin generelle lønnsutvikling ivaretatt gjennom sentrale lønnsforhandlinger.

5.1 Sentrale lønns og stillingsbestemmelser

Ved sentrale oppgjør blir det fastsatt et minstelønnsnivå for ansatte i kapittel 4. Minstelønn blir fastsatt etter ansiennitetsstige 0 – 4 – 8 – og 10 år. Undervisningsstillinger i skolen har i tillegg fastsatt minstelønn etter 16 års ansiennitet.

Kapittel 4 B har minstelønnsnivå for fem lønnsgrupper:

- A: Stillinger uten særskilt krav om utdanning
- B: Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende utdanningsnivå
- C: Stillinger med krav om høyskoleutdanning
- D: Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning
- E: Stillinger med krav om mastergrad

Kapittel 4 C angir minstelønn for undervisningspersonale i skolen etter følgende fem grupper:

- 1: Lærer
- 2: Adjunkt
- 3: Adjunkt med tilleggsutdanning
- 4: Lektor
- 5: Lektor med tilleggsutdanning

Andre grupper

Det vises til Hovedtariffavtalens kapittel 4 for gjeldende bestemmelser for arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet, fysioterapeuter i turnus og unge arbeidstakere.

5.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4

Ved lokal lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til følgende:

- Stillingsens kompleksitet
- Den enkelte ansattes kompetanse
- Ansvar
- Innsats
- Resultatoppgåelse

5.2 Forhandlingsbestemmelser for kapittel 4

Forhandlingsbestemmelsene i kapittel 4 A gjelder stillinger i kapittel 4 B og 4 C.

5.2.1 Lokale forhandlinger (4.A.1)

Til lokale forhandlinger i kapittel 4 blir det avsatt en sentralt avtalt pott. Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av disse forhandlingene.

I drøftingsmøtet før lokale forhandlinger kan det avtales at deler av potten skal forbeholdes ansatte som har gjennomført kompetansehevede tiltak i henhold til plan og kompetansekriterier angitt nedenfor.

Oppnås det ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter anbefale fornyet lokal behandling eller definere endelig løsning på tvisten. Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3.

Hvis en hel gruppe arbeidstakere tilhørende kapittel 4 B og 4 C er blitt løftet i lokale forhandlinger og det fremgår tydelig av protokollen at det gjelder hele gruppen, tilbys samme lønn ved ansettelse av arbeidstakere som tilhører samme gruppe. Dette gjelder tilsvarende hvis det er gitt funksjonstillegg til en hel gruppe.

5.2.2 Særskilte forhandlinger (4.A.2)

Partene kan bli enige om å ta opp særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:

- Det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- Det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- Arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning

Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2

5.2.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere (4.A.3)

I de tilfeller det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, kan det forhandles om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.

Ved slike forhandlinger er det ikke ankerrett. Arbeidsgivers siste tilbud blir det endelige resultatet.

5.2.4 Kompetanse (4.A.4)

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

I Søgne kommune gjennomføres slike forhandlinger to ganger i året:

- Vårsemesteret (vanligvis i mars)
- Høstsemesteret (vanligvis i oktober)

Kommer ikke partene til enighet ved forhandlinger vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

6. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5

Kapittel 5 gir bestemmelser om avlønning for følgende grupper:

- Advokat
- Arkitekt
- Spesialbibliotekar
- Ingeniør
- Jordmor

- Konservator
- Lege
- Prest
- Psykolog
- Rådgiver
- Tannlege
- Veterinær
- Leder

I henhold til Hovedtariffavtalen forutsettes det etter 01.05.08 at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning ved plassering i stillingskode 8451 Leder eller 8530 Rådgiver eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5.

6.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5

Ved lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til følgende:

- Stillingens kompleksitet
- Den enkelte ansattes:
 - Kompetanse
 - Ansvar
 - Innsats
 - Resultatoppgjørelse
- Behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere

6.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 5

For stillinger i HTA kapittel 5 skjer all lønnsdannelse lokalt.

6.2.1 Årlig lønnsforhandling (5.2)

Ved den årlige lønnsreguleringen etter 5.2 skal det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 01.05 og 01.10 hvert år.

Oppnås ikke enighet kan tvisten ankes inn for behandling ved lokal nemnd eller pendelvoldgift.

6.2.2 Annen lønnsregulering (5.3)

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over ordinær forhandling.

Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaver basert på ny eller endret stilling.

Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøfting mellom de berørte parter. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

7. LØNSSVURDERING

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse. Arbeidsgiver må tydeliggjøre hvilke mål som skal oppnås, og hver enkelt ansatt vil da kunne påvirke sin egen lønn gjennom innsats og resultater.

I tillegg til sentrale føringer vektlegges følgende ved lønnsforhandlinger:

- Stillingens kompleksitet
- Kompetanse
- Persondelen

7.1 Stillingens kompleksitet

Stillingens kompleksitet er den delen av stillingen som avspeiler stillingens ansvar, oppgaver, krav til kvalifikasjoner m.v.

Det er utarbeidet mal for stillingsbeskrivelser som enhetsleder/leder kan benytte.

Stillingsbeskrivelse er en beskrivelse av hvilke hovedansvarsområder og oppgaver som skal ligge til stillingen samt kompetansekrav som er nødvendig for å utføre oppgavene.

Stillingsbeskrivelser brukes på følgende måte:

- Stillingsbeskrivelser gjennomgås ved oppfølgingssamtaler i prøvetid.
- Etter prøvetid skal stillingsbeskrivelsen oppdateres ved hver medarbeidersamtale eller når situasjonen krever det.
- Stillingsbeskrivelser vil også kunne benyttes i forbindelse med lønnsforhandlinger, karriereplanlegging og omstilling.

Arbeidsgivers styringsrett legges til grunn ved endring av oppgaver og stillingsbeskrivelse.

For ledere i rådmannens ledergruppe og enhetsledere er det inngått egne lederavtaler.

7.2 Kompetanse

Det kreves kompetanse i form av en spesiell fagutdanning, videreutdanning, spesialistkompetanse (utover spesialutdanning) m.v for å inneha stillingen.

Kompetansekravet skal i stillingsannonsen og i stillingsbeskrivelsen være definert som et krav eller ønske i forhold til den aktuelle stillingen. Kompetanse blir vurdert ved ansettelse.

Utdanning/etterutdanning skal være relevant for stillingen for å gi uttelling i form av lønn. Relevant realkompetanse kan også vektlegges i denne sammenheng.

Det gis ikke eget kompetansetillegg for ledere, da lederlønninger vurderes ut fra et helhetlig perspektiv og i henhold til lederavtale.

7.2 Persondelen

Persondelen er den delen av stillingen som avspeiler stillingsinnehaverens ferdigheter, innsats, resultatoppnåelse med videre.

7.2.1 Ansvar

Det blir forventet at arbeidstakerne viser evne og vilje til å påta seg nye oppgaver innenfor stillingens ansvars- og funksjonsområde. Det blir videre forventet at arbeidstakerne viser ansvar for faglig og personlig egenutvikling innenfor de ressurser og rammer som arbeidsgiveren gir.

7.2.2 Arbeidsinnsats

Arbeidstakerne må kunne bruke sin kompetanse og erfaring innenfor sitt ansvars- og funksjonsområde. Det blir forventet selvstendig og målrettet innsats. Pålagte oppgaver skal gjennomføres innen fastsatt frist. Arbeidstiden skal utnyttes effektivt.

7.2.3 Initiativ og omstilling

Initiativ som bidrar til å forenkle og effektivisere eksisterende rutiner og arbeidsoperasjoner skal verdsettes. Det blir forventet at arbeidstakerne tilpasser seg endringer i den teknologiske og organisatoriske utviklingen. Det forutsettes arbeidsgiver tilrettelegger for utvikling og læring.

7.2.4 Samarbeidsevne

Arbeidstakerne må kunne samarbeide om gode løsninger uavhengig av personlige oppfatninger og holdninger. Arbeidstakerne må kunne dele sin kunnskap med kollegaer og andre samarbeidspartnere.

7.2.5 Lojalitet

Det blir forventet at arbeidstakerne:

- a) følger gjeldende lover, avtaler og kommunens egne reglement og retningslinjer
- b) innretter seg etter politiske vedtak og administrative beslutninger
- c) melder fra til sin nærmeste leder om eventuelle endringer i forutsetningene for å gi gode og effektive tjenester
- d) arbeider for å oppfylle vedtatt budsjett og økonomiplan.

Listen over er ikke uttømmende. Det forutsettes stor grad av ferdighet på mer enn ett av disse områdene for at det skal gi uttelling i form av lønn.

7.3 Krav til ledere

I tillegg til de generelle krav som gjelder for alle arbeidstakere, gjelder følgende for ledere, jf. lederavtalene og Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Ledere må kunne:

- a) Motivere og bidra til utvikling av sine medarbeidere i tråd med kommunens visjon og verdier
- b) Etablere og utvikle samarbeid som bygger på åpenhet, tillit og medvirkning
- c) Aktivt forebygge sykefravær og følge opp sykemeldte medarbeidere
- d) Organisere og fordele arbeidsoppgaver rasjonelt og kostnadseffektivt

- e) Planlegge og lede aktiviteten i tråd med vedtatt budsjett, økonomiplan og kommuneplan
- f) Opptre synlig og troverdig som representant for arbeidsgiver, samt være lojal ovenfor politiske prosesser og vedtak
- g) Etablere god dialog med tillitsvalgte, og de må kunne lovverket, avtaleverket og tariffbestemmelsene

8. KOMPETANSE – LÆRING OG UTVIKLING

Kompetanseutvikling i form av etter-/videreutdanning tas opp i ordinære lønnsforhandlinger og/eller i 4.A.4 forhandlinger for stillinger tilhørende kapittel 4.

8.1 Kriterier for uttelling for etter-/videreutdanning

Det er et kriterium for å få uttelling for kompetanse at det er inngått skriftlig avtale med arbeidsgiver før påbegynt etter-/videreutdanning.

I enheter der det er utarbeidet kompetanseplaner skal uttelling for etter-/utdanning i tillegg til avtale være i henhold til disse.

Vurderingen skjer etter følgende kriterier:

- Om utdanningen er relevant i forhold til stilling
- Om det er utdanning som er etterspurt/ønsket av arbeidsgiver
- Om vedkommende bruker kompetansen i utførelse av stillingen
- Om vedkommende tidligere har fått lønnsuttelling for en lignende kompetanse skal det ikke gis på nytt
- Vurdering vil også innbefatte en vurdering av vedkommende sin utførelse av nåværende stilling.

Avtale om etter-/videreutdanning skrives på fastsatt skjema og sendes arkivet.

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger tilhørende kapittel 4.

Stillinger tilhørende kapittel 3.4.2 og kapittel 5 kommer ikke inn under ovennevnte ordning.

8.2 Uttelling og virkningstidspunkt for kompetanse

Kompetanse:	Studiepoeng:	Kr.:
Relevant videreutdanning tatt ved høyskole eller universitet	60 studiepoeng eller tilsvarende 30 studiepoeng eller tilsvarende	20.000 10.000
Relevante kurs/opplæring og relevant realkompetanse*	Minimum 3 mnd. varighet	5.000

*Realkompetanse defineres som kunnskaper søkeren har fått gjennom yrkespraksis, organisasjonsarbeid, utdanning eller på annen måte.

Realkompetanse vil i denne sammenheng være summen av de kunnskaper, ferdigheter, holdninger og den innsikt en person utviser i sin stilling i kommunen. Vurderingen vil gjelde realkompetanse som er tilegnet etter tiltredelse i stillingen.

Gjennom en helhetlig vurdering og uttalelse fra leder skal søkerens kvalifikasjoner vurderes i forhold til ovennevnte. Det gis ikke uttelling for realkompetanse alene. Det vil bli vurdert i hvert enkelt tilfelle om realkompetanse sammen med kurs/opplæring skal gis som et kompetansetillegg i henhold til punkt 8.2 eller vurderes i lokal lønnsforhandling.

Vurdering av realkompetanse gjelder som hovedregel for stillinger der det ikke stilles krav til høgskole- og/eller universitetsutdanning.

Utdanning som nevnt i tabellen over skal være gjennomført og bestått innen 1. mai for uttelling i lokale lønnsforhandlinger, med virkningstidspunkt som for de lokale forhandlingene.

Virkningstidspunkt for forhandlinger etter HTA 4.A.4 er:

- August - for dokumentert etter-/videreutdanning med avlagt eksamen i vårsemesteret
- Januar - for dokumentert etter-/videreutdanning med avlagt eksamen i høstsemesteret

Dokumentasjon for utdanningen forutsettes kvalitetssikret og kontrollert av den enkelte enhetsleder som deretter oversender sin tilrådning sammen med dokumentasjonen til organisasjonssjefen.

8.3 Avansementstillinger

Bruk av avansementstillinger kan vurderes i spesielle tilfeller der kompetansekravene er oppfylt og der det i tillegg kan vises til en annen jobbutførelse og jobbinnhold enn hva som normalt forventes i stillingen.

Avansementstillinger kan gjøres gjeldende for stillinger som tilhører Hovedtariffavtalens kapittel 4B og skal skje innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser og stillingsregulativ.

Overgang til avansementstilling tas opp og vurderes i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

8.3.1 Benevnelse og lønnsfastsetting i avansementstilling

Rapporteringsbenevnelse:

- Ved overgang til avansementstilling benyttes Hovedtariffavtalens stillingskoder og rapporteringsbenevnelser, jf. HTA Vedlegg 1.

Lønnsfastsetting:

- Lønnsfastsetting følger uttelling for kompetanse. Det gis ikke tillegg utover dette.

9. ANDRE FORHOLD SOM KAN PÅVIRKE LØNNFASTSETTELSE

Andre forhold som kan påvirke lønnsfastsettelsen er åpenbare skjevheter, markedsmessige forhold og lønnsmessige relasjoner.

9.1 Åpenbare skjevheter

Åpenbare skjevheter kan blant annet oppstå i forholdet mellom sentral og lokal lønnsfastsettelse, eller mellom grupper av ansatte.

9.2 Markedsmessige forhold

Avhengig av markedet vil det i noen tilfeller være ansatte eller grupper av ansatte som må lønnes høyere for at kommunen skal kunne konkurrere med det private næringslivet eller andre offentlige institusjoner.

9.3 Lønnsmessige relasjoner

Begrunnelsen kan knyttes til vurdering av sammenliknbare stillinger. Med dette menes en vurdering av lønnsmessige relasjoner mellom stillinger/ansatte med bakgrunn i ansvar, kompleksitet, krav til kompetanse og arbeidsutførelse.

10. Funksjonstillegg

En funksjon defineres som en tidsbegrenset og ekstraordinær oppgave som ikke naturlig hører til den stillingen man skal ivareta.

- Funksjonstillegg skal kun benyttes unntaksvis og avgrenses i tid.
- Funksjonsoppgaver og tillegg kan opprettes etter forhandlinger mellom partene. Oppnås ikke enighet skal arbeidsgivers avgjørelse gjelde.

Ved uenighet om fastsetting/endring av funksjoner- og godtgjørelse gjelder arbeidsgivers siste tilbud.

11. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUSERING

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste, jf Hovedtariffavtalen § 13.1.

11.1 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling for en periode ut over en uke sammenhengende, utbetales den høyere lønnede stillings lønn fra første dag vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

11.2 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

11.3 Konstituering

Ved konstituering i høyere lønnet stilling utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville ha fått ved opprykk til stillingen.

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig ut over 1 måned på grunn av sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

12. SENIORPOLITIKK

Alle ansatte som fyller 62 år får utbetalt kr. 6000,- pr. år.

Det vises til gjeldende seniorplan for ytterligere informasjon om ordningene.

13. OMPLOSSERING OG OVERGANG TIL ANNEN STILLING

Ved omplassering på grunn av omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakers forhold, skal arbeidstaker beholde sin nåværende lønnplassering som en personlig ordning, j.fr HTA kapittel 1, § 3.4.1.

13.1 Fratreden/overgang til annen stilling i kommunen

Ved overgang til annen stilling ved søknad gis tilbud om lønn uavhengig av vedkommende sin lønn i tidligere stilling, med mindre det gjelder tilsvarende stilling.

Arbeidstakere som etter avtale med kommunen går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønn på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen, j.fr HTA kapittel 1, § 3.4.2.

Ledere som etter avtale går ut av lederfunksjonen skal ikke beholde lederkode. Prinsipielt skal alle som etter avtale går ut av sin opprinnelige stilling få vurdert sin lønn på nytt ut fra den nye stillingens kompleksitet, ansvar og hva man hadde i tidligere stilling. Det skal også tas hensyn til opparbeidet kompetanse, erfaring og hvor lenge man har vært i stillingen.

Lønnsutvikling i den nye stillingen ivaretas gjennom sentrale og lokale forhandlinger.

14. LOKALE FORHANDLINGER – PROSEDYRER OG VERKTØY

Arbeidsgiver har ansvar for å foreta lønnsvurdering av alle ansatte uavhengig av organisasjonstilhørighet.

Arbeidstakere har kun anledning til å fremme krav om å forhandle om lønn dersom de er fagorganisert. Slikt krav skal fremmes gjennom den arbeidstakerorganisasjon de er medlem av. Lønnsforhandlinger skal foregå mellom den som er delegert forhandlingsansvaret og den ansattes tillitsvalgt, med mindre partene har blitt enige om noe annet.

Tillitsvalgt eller personer som selv er tilknyttet en organisasjon som ikke har noen lokal representant, kan enten velge å la seg representere av en annen organisasjons tillitsvalgt eller benytte seg av egen organisasjons sentrale ledd.

Arbeidsgivers forhandlingsutvalg har ansvar for planlegging av forhandlingene i samråd med organisasjonene.

Søgne kommune praktiserer det prinsipp at ingen forhandler lønn for seg selv, med mindre dette er avtalt på forhånd med arbeidsgivers forhandlingspart.

14.1 God forhandlingsskikk

Søgne kommune følger vedlegg 3 i HTA om "Retningslinjer for lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk". Nærmere presisering av prosedyrene er gitt i vedlegg 1.

14.2 Lønnspolitisk drøftingsmøte

Drøftingsmøtene er hjemlet i avtaleverket. Følgende saker skal tas opp:

- Grunnlaget for forhandlingene – sentrale føringer og anbefalinger, virkningstidspunkt
- Lokale føringer
- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Lokal lønnspolitikk og kriterier
- Lønnspolitiske hensyn, herunder vurderinger om det er grunnlag for spesielle prioriteringer.
- Gjennomføring av forhandlingene, framdriftsplan, prosedyrer, konfidensialitet, ansvar for informasjon og formidling av resultat
- De økonomiske rammer og pottberegning, lønnsstatistikk etc.
- Avklare om organisasjonene vil benytte hovedsammenslutningsmodellen
- Valg av tvisteløsning
- Hvem som omfattes av forhandlingene
- Forholdet til uorganiserte

14.3 Hensynet til uorganiserte

Arbeidstaker er selv ansvarlig for å fremme krav ved lokale lønnsforhandlinger.

Arbeidsgiver har ansvar for å se til at arbeidstakere uten organisasjonstilknytning er sikret en lønnsutvikling.

14.4 Fortrolig informasjon – etikk

All informasjon rundt de lokale forhandlinger skal være ryddig både for medarbeidere, organisasjonene og arbeidsgiver.

Ved forhandlingene gjelder taushetsplikt, det vil si at vurderinger som kommer fram før, under og etter forhandlingene ikke skal bringes videre.

Resultatet av forhandlingene skal verken bekjentgjøres eller iverksettes før det foreligger signerte protokoller mellom partene.

15. FORMIDLING AV RESULTAT AV LØNNSFORHANDLINGEN

Det er den enkelte leders plikt å informere sine medarbeidere om resultatet.

15.1 Lønssamtaler

Hovedtariffavtalens bestemmelser legges til grunn og betyr at alle ansatte i kapittel 3.4 og kapittel 5 som ber om det, gis tilbud om å få gjennomført en lønssamtale med arbeidsgiver. I tillegg kan ansatte i alle kapitler be om lønssamtale etter HTA kapittel 3.2.2, med begrunnelse i manglende lønnsutvikling.

Forventinger til lønn, samt mulighetene og kravene for å innfri dem skal være tema mellom leder og medarbeider i en kontinuerlig prosess, i utviklingssamtaler eller medarbeidersamtaler. Målet med samtalen er at arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap skal diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.

Det er en forutsetning at ledere er kjent med og følger Hovedtariffavtalens bestemmelser om lønnsforhandlinger/-reguleringer og vår lokale lønnspolitikk.

16. Evaluering

Planen evalueres før lønnsoppgjøret våren 2016.

Punkt 9: PS 5413 Forbrukerrådets kommunetest 2013



Saksframlegg

Forbrukerrådets kommunetest 2013

Utv.saknr	Utvalg	Møtedato
54/13	Administrasjonsutvalget	12.11.2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar informasjon om Forbrukerrådets kommunetest 2013 til orientering.

Bakgrunn for saken:

Forbrukerrådet gjennomfører årlige en test av servicen hos alle kommuner i Norge. I årets undersøkelse fikk Søgne kommune 67,3 poeng av 100 mulige. Landsgjennomsnittet er 60 poeng og gjennomsnittet for Vest-Agder er 57 poeng. Vi er rangert som nummer 2 i Vest-Agder og nummer 105 nasjonalt.

Forbrukerrådet tester ulike deler av servicen hvert år og har ulike testmetodikk. Dette medfører at det ikke nødvendigvis er mulig å følge utviklingen av ulike tjenesteområder fra år til år. De siste årene har Søgne generelt kommet godt ut og har ligget blant de beste kommunene i Vest-Agder.

Kommunetesten ligger tilgjengelig på internett her:

<http://www.forbrukerradet.no/side/kommunetesten>

Saksutredning:

De siste 7 år (med unntak av 2012) har Forbrukerrådet testet kommunene. Hvert år har hatt litt ulikt fokus:

- 2013 – Test av alle kommuner på flere sektorer
- 2011 – Test av 76 kommuner på flere sektorer
- 2010 – Test av tekniske tjenester i 150 kommuner
- 2009 – Test av SFO i alle kommuner
- 2008 – Test av gjeldsrådgivning i alle kommuner
- 2007 – Test av alle kommuner på flere sektorer
- 2005 – Test av alle kommuner på flere sektorer

Årets test har pågått i mai og juni. I denne perioden har Forbrukerrådet sendt epost til kommunens postmottak, ringt til sentralbordet og lett etter informasjon på hjemmesiden.

Spørsmål pr. telefon

Vi har mottatt to telefoner. Disse ble bedømt på informasjonskvalitet og servicegrad/ventetid. Det ene spørsmålet gjaldt gjeldsrådgiving. Der har innringeren sannsynligvis blitt henvist videre til felles gjeldsrådgiving for knutepunktet i Kristiansand. Det andre spørsmålet gjaldt svømmehaller, både antall, størrelse og åpningstider.

Spørsmål pr. epost

Vi har mottatt til sammen 3 eposter med spørsmål. Disse ble bedømt på svartid og kvalitet. De tre epostene har blitt gjenfunnet i ettertid og ligger vedlagt. Epostene ble journalført av arkivet og videreformidlet til aktuelle saksbehandlere. Ut fra dokumenter i sakssystemet ble en av henvendelsene besvart relativt raskt, en er sannsynligvis besvart men ikke journalført og en ble besvart etter 3 måneder.

Informasjon på hjemmeside

Forbrukerrådet lette etter til sammen 14 informasjonselementer på hjemmesiden. Disse ble bedømt ut fra at det var mulig å finne dem i løpet av 2 minutter. I tillegg vurderes informasjonen etter relevans, kvalitet og detaljering. Følgende informasjon har blitt søkt etter:

- Innenfor informasjon/administrasjon har de lett etter generell informasjon om klagemuligheter til kommunen.
- Innenfor eldreomsorg har de lett etter prisliste/prisinformasjon for hjemmehjelp.
- Innenfor barnehage har de lett etter elektronisk søknadsmulighet for barnehageplass. De har også lett etter informasjon om barnehagens søknadsfrist. Og til slutt har de lett etter klagemuligheter på barnehagesøknad.
- Innenfor SFO har de lett etter prisinformasjon for et barn i SFO.
- Innenfor tekniske tjenester har de først lett etter pris/gebyr for en byggesøknad for oppføring av enebolig på 150 kvm. Deretter lette de etter informasjon om saksbehandlingstid – både formell, forventet eller faktisk. Og til slutt informasjon om klagemulighet i byggesaker.
- Innenfor gjeldsrådgivning har de lett etter informasjon om kommunens gjeldsrådgivningstilbud. Dernest kontaktinformasjon til gjeldsrådgivningen – generell eller direkte kontaktinfo.
- Innenfor kultur og idrett har de lett etter informasjon om eventuelle svømmehallers åpningstider for allment publikum.
- Innenfor barnevern har de lett etter informasjon om hvordan man kan varsle barnevernet.

Detaljresultater

Resultatet fra undersøkelsen fokuserer på tjenesteområder, og det er ikke mulig å direkte identifiseres poengscore på de enkelte sjekkpunktene over. Detaljene for Søgne er slik:

Område	Score
Barn og skole	100
<i>Barnehage</i>	100
<i>SFO</i>	90
Tekniske tjenester	37
<i>Byggesak</i>	37
Sosiale tjenester	59
<i>Rådgiving</i>	39
<i>Barnevern</i>	80
Pleie og omsorg	53
<i>Hjemmehjelp</i>	55
<i>Sykehjem</i>	49
Fritid og kultur	100
<i>Idrett</i>	100
Informasjonstjenester	100
<i>Faktaopplysning</i>	100

Oppfølging

Vi har et forbedringspotensial spesielt innen områdene tekniske tjenester, sosiale tjenester og pleie og omsorg.

Aktuelle enhetsledere får ansvar for å gjennomgå internettsiden med fokus på å finne frem og vurdere de aktuelle opplysningene innen sitt område og eventuelt forbedre dette. I tillegg kan de få tilgang til de aktuelle epostene og hvordan disse har blitt fulgt opp i sakssystemet.

Enhetsleders merknader:

Rådmannens merknader:

Vedlegg

1 Mottatte eposter - Forbrukerrådets kommunetest 2013

Disse tre 3 epostene har kommet til postmottak@sogne.kommune. De er en del av Forbrukerrådets kommuneundersøkelse:

Mottatt 31.05.2013 kl. 15:44:35

Emne: Sykehjem

Hei.

Jeg er pårørende til en person som kanskje vil trenge sykehjemsplass. Hvor mye koster det for en person å bo på sykehjem per mnd? Er prisen den samme uansett hvor mye penger hun har, eller varierer det etter inntekt/formue?

Hvor lang ventetid er det vanligvis for å få plass på sykehjemmet?

Vennlig hilsen

Hilde Kristiansen

<<https://mail.google.com/mail/images/cleardot.gif>>

Mottatt 11.06.2013 kl. 11:59:04

Emne: SFO

Hei.

Familien min vurderer å flytte til kommunen til høsten. Vi vil at barnet vårt skal begynne i SFO, så vi vil gjerne vite hvordan kvaliteten er, hvis dere måler den da. Kan dere sende meg den siste undersøkelsen dere har gjort av SFO på e-post?

På forhånd takk for hjelpen!

Vennlig hilsen

Mona Gundersen

Mottatt 05.06.2013 kl.14:45:57

Emne: Byggesak

Hei.

Jeg har et spørsmål som jeg lurer på om dere kan hjelpe meg med.

Jeg har en skrånende hage. Hagen ville blitt mye bedre utnyttet om jeg laget en mur og fikk to flater. Derfor tenker jeg å lage en mur med en høyde fra ca 1 til 1,8 meter. Noe fortalte at jeg måtte søke om å sette opp mur – er det riktig? Og i tilfelle jeg må – hva utløser søkeplikt?

Hvis jeg må søke: hvor mye koster det å få en byggesøknad behandlet? Og, hvor lang tid vil det ta å få svar på byggesøknaden?

Vennlig hilsen

Berit Holmen

Punkt 10: PS 5513 Eventuell



Saksframlegg

Eventuelt

Utv.saknr	Utvalg	Møtedato
55/13	Administrasjonsutvalget	12.11.2013

Punkt 11: RS 913 Oppnevning av nytt personvernombud i Søgne kommune



Datatilsynet
Postboks 8177 Dep.
0034 OSLO

Deres ref:

Vår ref:
2013/3052 -
32923/2013

Saksbehandler:
Monica Nordnes

Arkivkode:
X51

Dato:
15.10.2013

Oppnevning av nytt personvernombud i Søgne kommune

Datatilsynet har ved brev av 03.03.2006 samtykket i at Søgne kommune kunne opprette personvernombud og derved gjøre unntak fra meldeplikten som følger av personopplysningslovens §31.

Ved endring av personvernombud plikter kommunen å informere Datatilsynet. Vi kan da meddele at vårt nåværende personvernombud, Grethe Murbræch, har nå valgt å bli pensjonist.

Som nytt personvernombud i Søgne kommune er oppnevnt Leif Steinar Brådland.

Leif Steinar Brådland er Grethe Murbræchs etterfølger som fagleder for arkiv i Søgne kommune. I tillegg har han personalansvar for ansatte i arkiv, servicetorg og bibliotek. Han har også det overordnede arkivfaglige ansvaret for fagsystemene i kommune. Han har en sentral stilling i kommunen og god kjennskap til de ulike enhetens virksomhet. Det kan også opplyses at han tidligere har arbeidet i 10 år som rådgiver IKT ved Sørlandets sykehus. Vi anser han for vel skikket til oppgaven som personvernombud.

Leif Steinar Brådland overtar de samme oppgave/stillingsbeskrivelser som Grethe Murbræch hadde som personvernombud.

Leif Steinar Brådland er påmeldt på Datatilsynets grunnkurs for personvernombud 21. oktober og kurs juridisk fordypning 11. oktober d.å.

Skulle det være ytterligere spørsmål i forbindelse med oppnevningen, kan disse rettes til undertegnede.

Med hilsen

Monica Nordnes
Organisasjonssjef

Vedlegg

- 1 Oppnevning som personvernombud i Søgne kommune
- 2 Stillings-/oppgavebeskrivelse
for
personvernombud



Fagansvarlig arkiv Leif Steinar Bråndland
Her

Deres ref:

Vår ref:
2013/3052 -
32933/2013

Saksbehandler:
Monica Nordnes

Arkivkode:
X51

Dato:
15.10.2013

Oppnevning som personvernombud i Søgne kommune

Vårt personvernombud, Grethe Murbræch, har nå valgt å bli pensjonist. Det betyr at vi må oppnevne nytt personvernombud.

Rådmannen oppnevner med dette deg som Personvernombud for Søgne kommune. Ordningen trer i kraft fra dags dato. I den grad det er nødvendig for å håndheve personopplysningslovens regler og forskrifter gitt i medhold av denne, gis du myndighet til å fatte vedtak og gi pålegg overfor behandlingsansvarlige i kommunen.

Dine oppgaver og plikter for øvrig fremgår av vedlagte «stilling-/oppgavebeskrivelse for personvernombud» datert 15.10.13.

Med hilsen

Monica Nordnes
Organisasjonssjef

Vedlegg

- 1 Stillings-/oppgavebeskrivelse
for
personvernombud

Gjenpart sendt som underretning til:

Datatilsynet, Postboks 8177, Dep., 0034 Oslo
Revisjonen, her

NOTAT

Saksnr
Snr: 2013/3052- 3

Arkivnr
Lnr: 32939/2013 Ark: X51 /MONO

Stillings-/oppgavebeskrivelse for personvernombud

Personvernombudets oppgaver i Søgne kommune skal være følgende:

Personvernombudet skal påse at lover og regler overholdes i forbindelse med behandlingen av personopplysninger i Søgne kommune.

Dette innebærer bl.a. at personvernombudet skal:

- Påse at behandlinger av personopplysninger blir meldt til ombudet, og at meldingene inneholder korrekte og tilstrekkelige opplysninger
- Føre en systematisk og offentlig tilgjengelig fortegnelse over behandlingene
- Påse at behandlingsansvarlig har et system for internkontroll som tilfredsstillers personopplysningslovens § 14, jf. personopplysningsforskriftens kapittel 3
- Bistå registrerte med å ivareta deres rettigheter etter reglene om behandling av personopplysninger
- Påpeke brudd på personopplysningsloven overfor behandlingsansvarlig
- Gi Datatilsynet opplysninger dersom tilsynet ber om det, herunder foreta undersøkelser i konkrete saker
- Holde seg orientert om utviklingen innen personvern og de problemer som kan knytte seg til behandling av personopplysninger
- Gi råd og veiledning til behandlingsansvarlig om behandling av personopplysninger og reglene for dette

Ved utførelsen av sine oppgaver som personvernombud, skal ombudet ha en selvstendig rolle i forhold til ledelse og ansatte i kommunen. Ombudet er i disse sakene ikke underlagt arbeidsgivers instruksjonsmyndighet.

Etablering av personvernombud fritar ikke kommunen fra dennes ansvar for at reglene i personopplysningsloven overholdes.

Søgne, 15.10.2013

Monica Nordnes
organisasjonssjef

Saksbehandler: Monica Nordnes / Tlf.nr: 91320099

Punkt 12: Z Protokoll 121113 Administrasjonsutvalget



SØGNE KOMMUNE

Møteprotokoll

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtested: Kommunestyresalen Rådhuset
Dato: 12.11.2013
Tid: 09:00

Faste medlemmer som møtte:

Navn	Funksjon	Reprenter
Jack Andersen	LEDER	Uavh.
Karl Wilhelm Strandvik	NESTL	H
Eva Frøysland	OBSERV	

Forfall faste medlemmer:

Navn	Funksjon	Reprenter
Are Herdlevær	MEDL	
Torgeir Hortemo Hareland	MEDL	
Solveig Kjelland Larsen	MEDL	AP

Varamedlemmer som møtte:

Navn	Møtte for	Reprenter
Aslaug Bakke	Solveig Kjelland Larsen	AP
Brit Vassmo Andersen	Torgeir Hortemo Hareland	
Hildegunn Fardal	Are Herdlevær	

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling	
Monica Nordnes	Organisasjonssjef	
Camilla Erland Aarnes	Rådgiver	PS 50/13og 51/13
Bente Hamre	Rådgiver	

Av 5 medlemmer var 5 tilstede inkludert møtende vararepresentant. Følgende saker ble behandlet: f.o.m. PS 48/13 t.o.m. PS 55/13.

Underskrift:

Vi bekrefter med våre underskrifter at protokollen er ført i samsvar med det som ble bestemt i møtet.

Jack Andersen Leder	Bente Hamre Rådgiver
------------------------	-------------------------

Saksnr Innhold

PS 48/13 Godkjenning av protokoll fra 15.10.13

PS 49/13	Referatsaker
RS 9/13	Oppnevning av nytt personvernombud i Søgne kommune
PS 50/13	Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2013 - Søgne kommune
PS 51/13	Kostnader for Søgne kommune som følge av pensjonsdom i arbeidsretten
PS 52/13	Forslag til politisk møteplan vårhalvåret 2014
PS 53/13	Lønnspolitisk plan 2014 - 2016
PS 54/13	Forbrukerrådets kommunetest 2013
PS 55/13	Eventuelt

PS 48/13 Godkjenning av protokoll fra 15.10.13

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 15.10.13.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 12.11.2013

Behandling:

Bakke bemerker at i forbindelse med forfall til møtet 15.10.2013, ble ikke alle 3 varamedlemmene kontaktet da det var kjent at 1 av medlemmene (AP) var opptatt med andre politiske verv.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget godkjenner protokoll fra møtet 15.10.2013 mer merknad.

PS 49/13 Referatsaker

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 12.11.2013

Behandling:

Ingen merknader.

Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar referatsakene til orientering.

RS 9/13 Oppnevning av nytt personvernombud i Søgne kommune

PS 50/13 Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2013 - Søgne kommune

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2013 for Søgne kommune til orientering.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 12.11.2013

Behandling:

Forskning innen helseområdet er en forutsetning jfr. samhandlingsreformen. Bakke (AP) ønsker en avklaring i neste administrasjonsutvalgsmøte hvordan dette er ivarettatt i Søgne kommune.

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak.

Administrasjonsutvalget vedtar enstemmig:

Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2013 for Søgne kommune til orientering med merknad.

PS 51/13 Kostnader for Søgne kommune som følge av pensjonsdom i arbeidsretten

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 12.11.2013

Behandling:

Ingen merknader.

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak.

Administrasjonsutvalget vedtar enstemmig:

Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar saken om kostnader for Søgne kommune som følge av pensjonsdom i arbeidsretten til orientering.

PS 52/13 Forslag til politisk møteplan vårhalvåret 2014

Rådmannens forslag til vedtak:

Vårhalvåret 2014 holder administrasjonsutvalget, barne- og ungdomsrådet, eldrerådet, rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, tjenesteutvalget, plan- og miljøutvalget, formannskapet og kommunestyret følgende møter:

JANUAR

Mandag 06.01.14	: Eldrerådet (<i>Møtet avlyses hvis få saker</i>)
Tirsdag 07.01.14	: Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne (<i>Møtet avlyses hvis få saker</i>)
Onsdag 08.01.14	: Plan- og miljøutvalget
Tirsdag 14.01.14	: Administrasjonsutvalget (<i>Møtet avlyses hvis få saker</i>)
Onsdag 15.01.14	: Tjenesteutvalget (<i>Møtet avlyses hvis få saker</i>)

Onsdag 22.01.14 : Formannskapet
Onsdag 29.01.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 30.01.14 : Kommunestyret

FEBRUAR

Mandag 03.02.14 : Eldrerådet
Tirsdag 04.02.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Tirs-ons.04-05.02.14 : Samling for formannskapet
Onsdag 06.02.14 : Søgne barne- og ungdomsråd
Tirsdag 11.02.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 12.02.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 19.02.14 : Formannskapet
Mandag 24.03.14 : Eldrerådet
Tirsdag 25.03.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 26.02.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 27.02.14 : Kommunestyret

MARS

Tirsdag 11.03.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 12.03.14 : Tjenesteutvalget
Tirsdag 19.03.14 : Formannskapet
Onsdag 26.03.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 27.03.14 : Kommunestyret
Mandag 31.03.14 : Eldrerådet

APRIL

Tirsdag 01.04.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 02.04.14 : Søgne barne- og ungdomsråd
Tirsdag 08.04.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 09.04.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 23.04.14 : Formannskapet
Torsdag 24.04.14 : Kommunestyret
Mandag 28.04.14 : Eldrerådet
Tirsdag 29.04.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 30.04.14 : Plan- og miljøutvalget

MAI

Tirsdag 06.05.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 07.05.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 14.05.14 : Formannskapet (*fellesmøte med formannskapet i Songdalen kommune*)
Onsdag 21.05.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 22.05.14 : Kommunestyret
Mandag 26.05.14 : Eldrerådet
Tirsdag 27.05.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 28.05.14 : Søgne barne- og ungdomsråd

JUNI

Tirsdag 03.06.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 04.06.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 11.06.14 : Formannskapet
Onsdag 18.06.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 19.06.14 : Kommunestyret

Administrasjonsutvalgets møter settes ordinært tirsdager kl 09.00.

Tjenesteutvalgets og plan- og miljøutvalgets møter settes ordinært onsdager kl 09.00.

Formannskapets møter settes ordinært onsdager kl 09.00.

Kommunestyrets møter settes ordinært torsdager kl 17.30.

Eldrerådets møter settes ordinært til mandager kl 10.00. Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne møter settes ordinært til tirsdager kl 13.30.

Møter i Søgne barne- og ungdomsråd settet ordinært til onsdager kl 13.00

Til orientering avvikles vinterferie i uke 40, og siste skoledag før sommerferien er torsdag 19. juni.

Møtested vil ordinært være kommunestyresalen.

Saksprotokoll i Plan- og miljøutvalget - 06.11.2013

Behandling:

Rådmannens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Innstilling:

Vårhalvåret 2014 holder administrasjonsutvalget, barne- og ungdomsrådet, eldrerådet, rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, tjenesteutvalget, plan- og miljøutvalget, formannskapet og kommunestyret følgende møter:

JANUAR

Mandag 06.01.14 : Eldrerådet (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Tirsdag 07.01.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 08.01.14 : Plan- og miljøutvalget
Tirsdag 14.01.14 : Administrasjonsutvalget (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 15.01.14 : Tjenesteutvalget (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 22.01.14 : Formannskapet
Onsdag 29.01.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 30.01.14 : Kommunestyret

FEBRUAR

Mandag 03.02.14 : Eldrerådet
Tirsdag 04.02.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Tirs-ons.04-05.02.14 : Samling for formannskapet
Onsdag 06.02.14 : Søgne barne- og ungdomsråd
Tirsdag 11.02.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 12.02.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 19.02.14 : Formannskapet
Mandag 24.02.14 : Eldrerådet
Tirsdag 25.02.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 26.02.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 27.02.14 : Kommunestyret

MARS

Tirsdag 11.03.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 12.03.14 : Tjenesteutvalget
Tirsdag 19.03.14 : Formannskapet
Onsdag 26.03.14 : Plan- og miljøutvalget

Torsdag 27.03.14 : Kommunestyret
Mandag 31.03.14 : Eldrerådet

APRIL

Tirsdag 01.04.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 02.04.14 : Søgne barne- og ungdomsråd
Tirsdag 08.04.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 09.04.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 23.04.14 : Formannskapet
Torsdag 24.04.14 : Kommunestyret
Mandag 28.04.14 : Eldrerådet
Tirsdag 29.04.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 30.04.14 : Plan- og miljøutvalget

MAI

Tirsdag 06.05.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 07.05.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 14.05.14 : Formannskapet (*fellesmøte med formannskapet i Songdalen kommune*)
Onsdag 21.05.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 22.05.14 : Kommunestyret
Mandag 26.05.14 : Eldrerådet
Tirsdag 27.05.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 28.05.14 : Søgne barne- og ungdomsråd

JUNI

Tirsdag 03.06.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 04.06.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 11.06.14 : Formannskapet
Onsdag 18.06.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 19.06.14 : Kommunestyret

Administrasjonsutvalgets møter settes ordinært tirsdager kl. 09.00.

Tjenesteutvalgets og plan- og miljøutvalgets møter settes ordinært onsdager kl. 09.00.

Formannskapets møter settes ordinært onsdager kl. 09.00.

Kommunestyrets møter settes ordinært torsdager kl. 17.30.

Eldrerådets møter settes ordinært til mandager kl. 10.00. Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevnes møter settes ordinært til tirsdager kl. 13.30.

Møter i Søgne barne- og ungdomsråd settet ordinært til onsdager kl. 13.00

Til orientering avvikles vinterferie i uke 10, og siste skoledag før sommerferien er torsdag 19. juni.

Møtested vil ordinært være kommunestyresalen.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 12.11.2013

Behandling:

Ingen merknader.

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak.

Administrasjonsutvalget innstiller enstemmig:

Innstilling:

Vårhalvåret 2014 holder administrasjonsutvalget, barne- og ungdomsrådet, eldrerådet, rådet for mennesker med nedsatt funksjonsevne, tjenesteutvalget, plan- og miljøutvalget, formannskapet og kommunestyret følgende møter:

JANUAR

Mandag 06.01.14 : Eldrerådet (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Tirsdag 07.01.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 08.01.14 : Plan- og miljøutvalget
Tirsdag 14.01.14 : Administrasjonsutvalget (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 15.01.14 : Tjenesteutvalget (*Møtet avlyses hvis få saker*)
Onsdag 22.01.14 : Formannskapet
Onsdag 29.01.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 30.01.14 : Kommunestyret

FEBRUAR

Mandag 03.02.14 : Eldrerådet
Tirsdag 04.02.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Tirs-ons.04-05.02.14 : Samling for formannskapet
Onsdag 06.02.14 : Søgne barne- og ungdomsråd
Tirsdag 11.02.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 12.02.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 19.02.14 : Formannskapet
Mandag 24.03.14 : Eldrerådet
Tirsdag 25.03.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 26.02.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 27.02.14 : Kommunestyret

MARS

Tirsdag 11.03.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 12.03.14 : Tjenesteutvalget
Tirsdag 19.03.14 : Formannskapet
Onsdag 26.03.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 27.03.14 : Kommunestyret
Mandag 31.03.14 : Eldrerådet

APRIL

Tirsdag 01.04.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 02.04.14 : Søgne barne- og ungdomsråd
Tirsdag 08.04.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 09.04.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 23.04.14 : Formannskapet
Torsdag 24.04.14 : Kommunestyret
Mandag 28.04.14 : Eldrerådet
Tirsdag 29.04.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Onsdag 30.04.14 : Plan- og miljøutvalget

MAI

Tirsdag 06.05.14 : Administrasjonsutvalget
Onsdag 07.05.14 : Tjenesteutvalget
Onsdag 14.05.14 : Formannskapet (*fellesmøte med formannskapet i Songdalen kommune*)
Onsdag 21.05.14 : Plan- og miljøutvalget
Torsdag 22.05.14 : Kommunestyret
Mandag 26.05.14 : Eldrerådet
Tirsdag 27.05.14 : Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne

Onsdag 28.05.14 : Søgne barne- og ungdomsråd

JUNI

Tirsdag 03.06.14 : Administrasjonsutvalget

Onsdag 04.06.14 : Tjenesteutvalget

Onsdag 11.06.14 : Formannskapet

Onsdag 18.06.14 : Plan- og miljøutvalget

Torsdag 19.06.14 : Kommunestyret

Administrasjonsutvalgets møter settes ordinært tirsdager kl 09.00.

Tjenesteutvalgets og plan- og miljøutvalgets møter settes ordinært onsdager kl 09.00.

Formannskapets møter settes ordinært onsdager kl 09.00.

Kommunestyrets møter settes ordinært torsdager kl 17.30.

Eldrerådets møter settes ordinært til mandager kl 10.00. Råd for mennesker med nedsatt funksjonsevnes møter settes ordinært til tirsdager kl 13.30.

Møter i Søgne barne- og ungdomsråd settet ordinært til onsdager kl 13.00

Til orientering avvikles vinterferie i uke 40, og siste skoledag før sommerferien er torsdag 19. juni.

Møtested vil ordinært være kommunestyresalen.

PS 53/13 Lønnspolitisk plan 2014 - 2016

Rådmannens forslag til vedtak:

Lønnspolitisk plan for 2014 - 2016 vedtas og gjøres gjeldende fra 1. januar 2014.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 12.11.2013

Behandling:

Ingen merknader.

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak.

Administrasjonsutvalget vedtar enstemmig:

Vedtak:

Administrasjonsutvalget vedtar lønnspolitisk handlingsplan for 2014-2016, og denne gjøres gjeldende fra 1. januar 2014.

PS 54/13 Forbrukerrådets kommunetest 2013

Rådmannens forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar informasjon om Forbrukerrådets kommunetest 2013 til orientering.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 12.11.2013**Behandling:**

Ingen merknader.

Til behandling forelå rådmannens forslag til vedtak.

Administrasjonsutvalget vedtar enstemmig:

Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar informasjon om Forbrukerrådets kommunetest 2013 til orientering.

PS 55/13 Eventuelt**Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - 12.11.2013****Behandling:**

Ingen saker til behandling.