



VOLDA KOMMUNE

MØTEINNKALLING

Utvalg: Administrasjonsutvalet
Møtestad: Møterom Austefjorden, Volda rådhus
Dato: 04.10.2016
Tid: 10:20

Medlemar som er ugilde i ei sak vert bedne om å gje melding, slik at varamedlemar kan bli kalla inn. Jf. § 8, 3. ledd i forvaltningslova.

Vi ber om at forfall vert meldt til servicekontoret/utvalssekretær på telefon 700 58 700.

Varamedlemar får saksdokumenta førebels berre til orientering. Dei får særskilt melding når dei skal møte.

B- saker er underlagt teieplikt og er unnatekne offentleg innsyn.

Møtet er ope for publikum, med unnatak når b-saker vert handsama. Saksdokumenta er lagt ut til gjennomsyn på servicekontoret.



VOLDA KOMMUNE

SAKLISTE

| Saksnr. | Sak |
|----------------|--|
| PS 9/16 | Godkjenning av innkalling og sakliste |
| PS 10/16 | Godkjenning av møteprotokoll frå forrige møte |
| PS 11/16 | Lønspolitikk 2016-2019 |

PS 9/16 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 10/16 Godkjenning av møteprotokoll frå forrige møte



SAKSDOKUMENT

| | | | |
|----------------|-------------------------|---------------|----------|
| Sakshandsamar: | Birgitte Sævik Pedersen | Arkivsak nr.: | 2016/846 |
| | | Arkivkode: | 081 |

| Utvalsaksnr | Utval | Møtedato |
|-------------|------------------------|------------|
| 11/16 | Administrasjonsutvalet | 04.10.2016 |

LØNSPOLITIKK 2016-2019

Administrasjonen si tilråding:

Lønspolitikken vert vedteken som den ligg føre. Administrasjonsutvalet føreset at revideringa våren 2017 vert lagt fram for utvalet til handsaming.

Vedleggsliste:

Lønspolitikk 2016 - 2019

Samandrag av saka:

Volda kommune sin lønspolitiske plan er frå 2005. Ei partsamansett gruppe har arbeidd med revidering/ny lønspolitikk. I samband med handsaming av tariffoppgjeret 2016 gjorde administrasjonsutvalet vedtak om at den nye lønspolitikken skulle handsamast i administrasjonsutvalet.

Saksopplysningar:

Den partsamansette gruppa består av tre frå arbeidsgjevar sida og tre frå arbeidstakarsida. Arbeidsgjevar er representert ved personalsjef, opplæring- og oppvekstsjef og helse- og omsorgssjef. Desse er utnemnt av rådmannen. Frå arbeidstakarsida er Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Norsk sykepleierforbund valt som representantar. Arbeidsgjevar har stilt med sekretær i arbeidet.

Arbeidsgruppa har arbeidd i prosess og forslaget til lønspolitikk har vore til høyring hjå arbeidstakarorganisasjonane og hjå sektorsjefane. Ein har ikkje fått inn merknader til utkastet frå sektorsjefane. Det er heller ikkje kome skriftlege merknader til utkastet frå arbeidstakarorganisasjonane. Utkastet var til drøfting på kontaktmøte 1.september. På møtet kom det munnlege innspel. Noko var redaksjonelle, desse er det teke omsyn til i det endelege utkastet. Det kom også inn merknad på at ein ønskte inn redaksjonelle merknader. Dess

I kontaktmøte 01.09.16 med arbeidstakarorganisasjonane vart lønspolitikken gjennomgått med ei utvida gruppe av arbeidstakarorganisasjonar. Det kom inn redaksjonelle merknader som er tatt inn i dokumentet.

I tillegg kom der inn forslag om å stryke denne setninga: «Eit viktig prinsipp er at vedkomande tilsett har eit konkret tilbod om annan jobb» i punkt 8 og at ein under punkt 8 kunne ta inn lønssamtale som verkemiddel.

Arbeidsgjevar har valt å ta inn punktet om lønssamtale. Ein har valt å ikkje ta bort setninga om konkret jobb tilbod, men har lagt til ei formulering i setninga: «*Eit viktig prinsipp er at vedkomande tilsett har eit konkret tilbod om annan jobb, eller at arbeidsgjevar har sterke indikasjonar på at jobb bytte kan vere føreståande.*»

Vurdering og konklusjon:

Forslag til ny lønspolitikk er gjennomarbeidd i samspel mellom arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane. Leiarar og arbeidstakarorganisasjonar har hatt høve til å kome med innspel undervegs og i sluttarbeidet. Det har vore ei god prosess fram mot ferdig utkast.

Rådmannen vurderer at dette er ein politikk som kan nyttast i dei føreståande lønsforhandlingane og i det daglege arbeidet.

Det er viktig at politikken, etter at den er vedteken, vert kjend for alle i organisasjonen og at den vert arbeidd vidare med slik at den er fullverdig til forhandlingane 2017.

Dokumentet skal vere levande og spegle tida vi lever i og utfordringane Volda kommune møter. Vi skal ha rett kompetanse for å sikre god drift i tenestene. Vi skal ha ein kompetansehevande organisasjon og skal rekruttere og behalde arbeidskraft. Ikkje minst skal det for dei tilsette vere tydeleg kva dei kan forvente av arbeidsgjevar og kva arbeidsgjevar forventar av dei på området løn og i spørsmålet om lønsauke.

Årlege rulleringar vil gjere at lønspolitikken blir tidsretta og fyl syklusane og utfordringane vi vil stå over for i framtida.

Rådmannen innstiller på at administrasjonsutvalet vedtek lønspolitikken som den ligg føre, og at revideringa våren 2017 vert handsama i utvalet.

Helse og miljøkonsekvensar:

Ein kjend lønspolitikk kan bidra positivt til arbeidsmiljøet i organisasjonen.

Økonomiske konsekvensar:

Ingen kjende på noverande tidspunkt.

Beredskapsmessige konsekvensar:

Ingen

Rune Sjugard
Rådmann

Berit Lyngstad
Personalsjef

Utskrift av endeleg vedtak:

Formannskapet
Sektorsjefar
Arbeidstakarorganisasjonane