



Møteinnkalling

Utvalg: Nordreisa administrasjonsutvalg
Møtested: Formannskapssalen, Rådhuset
Dato: 28.02.2019
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 58 80 15, eller til postmottak@nordreisa.kommune.no
– ved forfallsmelding på e-post er vil dere motta en bekreftelse på at den er registrert, dersom dere ikke mottar en slik bekreftelse MÅ dere ta kontakt pr. telefon.

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 1/19	Referatsaker		
RS 1/19	Omplassering til stilling som veileder, id 378	X	2018/1204
RS 2/19	Svar - Søknad om forlenget??? permisjon	X	2018/75
RS 3/19	Svar - Søknad om midlertidig *****	X	2015/1042
RS 4/19	Svar - Søknad permisjon	X	2015/1042
RS 5/19	Svar på oppsigelse av 40% stilling	X	2016/1479
RS 6/19	Svar på Oppsigelse av stilling	X	2016/474
RS 7/19	Svar på oppsigelse av stilling som assistent	X	2018/10
RS 8/19	Svar på søknad om dekning av terminalbrille	X	2015/627
RS 9/19	Svar på søknad om dekning av terminalbriller	X	2015/627
RS 10/19	Svar på Søknad om permisjon	X	2016/258
RS 11/19	Svar på Søknad om videre permisjon	X	2017/1318
RS 12/19	Tilsetting i fas 40 % stilling som helsefagarbeider, id 369	X	2018/963
RS 13/19	Bistand til midlertidig helse- og omsorgsleder		2019/61
RS 14/19	Brannfolk må beskyttes bedre mot farlig eksponering		2019/107
RS 15/19	Bytte av arbeidssted		2018/1368
RS 16/19	Konstituering i stilling som avdelingsleder, hjemmetjenesten		2015/708
RS 17/19	Konstituering i stilling som virksomhetsleder hjemmetjenesten		2016/338
RS 18/19	Midlertidig tilsetting i stilling som avdelingsleder		2015/998
RS 19/19	Midlertidig tilsetting i stilling som sektorleder, helse og omsorg		2017/548
RS 20/19	Overgang til fast 100 % stilling som sykepleier		2017/113
RS 21/19	Prosjektstilling - styrking av helsesøster- og skolehelsetjenesten		2015/721
RS 22/19	Stedfortredertjeneste forlenget		2015/1265
RS 23/19	Stedfortredertjeneste forlenget - driftsleder anleggsdrift		2015/1265
RS 24/19	Svar - forlengelse av arbeidsavtale og vikariat 2019		2015/1605
RS 25/19	Svar - funksjonen som fagleder		2016/1376
RS 26/19	Svar - Oppsigelse av stilling		2017/1274

RS 27/19	Svar på Oppsigelse	2017/1276
RS 28/19	Svar - søknad om forlengelse av permisjon	2015/1598
RS 29/19	Svar - søknad om forlenget permisjon	2015/1126
RS 30/19	Svar - søknad om permisjon	2015/190
RS 31/19	Svar på Oppsigelse	2015/2221
RS 32/19	Svar på oppsigelse av stilling	2015/464
RS 33/19	Svar på Oppsigelse av stilling	2017/866
RS 34/19	Svar på oppsigelse av stilling	2015/2484
RS 35/19	Svar på oppsigelse av stilling	2016/1283
RS 36/19	Svar på Oppsigelse av stilling	2017/277
RS 37/19	Svar på oppsigelse av stilling	2016/555
RS 38/19	Svar på oppsigelse av stilling	2017/1183
RS 39/19	Svar på oppsigelse av stilling som kommuneveterinær	2015/1605
RS 40/19	Svar på permisjonssøknad	2016/1255
RS 41/19	Svar på Permisjonssøknad	2015/640
RS 42/19	Svar på søknad om 50% permisjon	2015/2038
RS 43/19	Svar på søknad om dekning av terminalbriller	2015/627
RS 44/19	Svar på Søknad om dekning av terminalbriller	2015/627
RS 45/19	Svar på Søknad om dekning av utgifter til innkjøp av terminalbriller	2015/627
RS 46/19	Svar på søknad om dekning av utlegg til terminalbriller	2015/627
RS 47/19	Svar på søknad om permisjon	2015/893
RS 48/19	Svar på søknad om permisjon	2015/1303
RS 49/19	Svar på Søknad om refusjon av kostnader til anskaffelse av terminalbriller	2015/627
RS 50/19	Svar på søknad om utvidet foreldrepermisjon	2015/2570
RS 51/19	Svar på Søknad om å få dekt utgifter til databriller	2015/627
RS 52/19	Tilbud om lederstillinger, ved felles ledelse ved sykehjemmene	2018/927
RS 53/19	Tilbud om stilling som konsulent	2017/1368
RS 54/19	Tilsetting i 100 % stilling som barnehagelærer, vikariat, id 385	2018/1336
RS 55/19	Tilsetting i 100 % stilling, vikariat, som sykepleier id 382	2018/1304
RS 56/19	Tilsetting i 30 % stilling som assistent i barnehage, vikariat, id 388	2018/1430

RS 57/19	Tilsetting i fast 0,87 % stilling som brannkonstabel	2018/1305
RS 58/19	Tilsetting i fast 100 % stilling som driftsleder, anleggsdrift, id 377	2018/1201
RS 59/19	Tilsetting i fast 100 % stilling som sykepleier	2015/190
RS 60/19	Tilsetting i fast 100 % stilling som økonomikonsulent/kontomedarbeider, id 384	2018/1321
RS 61/19	Tilsetting i fast 40 % stilling som helsefagarbeider, id 371	2018/1060
RS 62/19	Tilsetting i fast stilling som virksomhetsleder, id 386	2018/1378
RS 63/19	Tilsetting i fast stilling	2015/257
RS 64/19	Tilsetting i funksjon som brannkonstabel, 0,87 % st., id 381	2018/1291
RS 65/19	Tilsetting i stilling som virksomhetsleder for sykehjemmene	2017/548
RS 66/19	Tilsetting i større stilling	2016/287
RS 67/19	Tilsetting i større stilling fast stilling som sykepleier	2017/1296
RS 68/19	Tilsetting i større stilling, fast	2018/51
PS 2/19	Lønnspolitisk plan 2019 - 2022	2018/625
PS 3/19	Sykefravær 4 kvartal og 2018	2018/890
PS 4/19	Tilsetting i fast stilling som avdelingsleder, Sonjatun bo- og kultursenter, id 387	2018/1387
PS 5/19	Tilsetting i fast stilling som avdelingsleder, Sonjatun omsorgssenter, id 389	2018/1433

PS 1/19 Referatsaker



adresseliste

Brannfolk må beskyttes bedre mot farlig eksponering

Arbeidstilsynet har gjort 317 tilsyn i brann og feiervesen i perioden 2016–2018. Så mange som 6 av 10 virksomheter gjør ikke tiltak for å redusere helserisikoen forbundet med farlig eksponering for brannrøyk.

Bakgrunnen for tilsynene er at brannfolk og feiere er betydelig mer utsatt for å utvikle en rekke kreftsykdommer og lunge- og luftveislidelser enn befolkningen ellers. Eksponering for helseskadelige kjemikalier i brannrøyk antas å være årsaken til at det er slik. Hensikten med Arbeidstilsynets tilsyn har vært å bidra til at kommunene og de interkommunale selskapene jobber bedre med å forebygge og redusere den helsefarlige eksponeringen arbeidstakere i brann- og feiervesen utsettes for.

Hovedfunn etter drøyt 300 tilsyn:

- 6 av 10 kontrollerte arbeidsgivere har ikke kartlagt og vurdert risiko knyttet til kjemikalier og forurensinger
- Nesten 7 av 10 har ikke gjennomført tiltak for å fjerne eller redusere helserisikoen forbundet med kjemikalier og forurensinger i virksomheten
- 6 av 10 har ikke planer for å hindre eksponering for kjemikalier og forurensinger
- Nesten halvparten gir ikke god nok informasjon og opplæring om kjemisk helsefare og bruk av personlig verneutstyr.
- Bedriftshelsetjenesten brukes i liten grad til å bistå i det forebyggende arbeidet
- Verneombudene får mangelfull informasjon og opplæring og medvirker i liten grad i arbeidet med å kartlegge og vurdere risiko

Vedlagt ligger Arbeidstilsynets rapport som beskriver hva vi har gjort og hvilke funn vi har avdekket i tilsynene. Samtidig viser rapporten til konkrete og gode tiltak som noen virksomheter har gjennomført, og som vi mener vil bidra til å redusere helserisikoen som brannfolk og feiere kan eksponeres for når de er på jobb.

Helsefarlig eksponering bør reduseres ved at:

- Arbeidsgiver sammen med arbeidstakerne kartlegger og vurderer risikoen for å bli eksponert for brannrøyk.
- Arbeidsgiver iverksetter forebyggende tiltak. Det er viktig at det er en tydelig rød tråd mellom tiltakene og den kartleggingen og risikovurderingen som er gjort i forkant.



Arbeidstilsynet

- Arbeidstakerne får opplæring i arbeidsrutiner og arbeidsmetoder som reduserer risikoen for eksponering.
- Arbeidsgiver legger til rette for at arbeidstakerne har tilstrekkelig vern fra alarmen går til arbeidet er avsluttet og de forlater brannstasjonen.
- Det etableres gode rutiner i forbindelse med slokkearbeidet, etterslokking, transport tilbake til brannstasjonen samt rengjøring og kontroll av utstyr og personlig rengjøring. Brannstasjonene har vaskemaskiner, for å unngå at brannfolk og feiere tar med arbeidstøy hjem til vask. Det er egnede muligheter til vask av utstyr og personlig verneutstyr som benyttes på brannstedet, og det må være garderobeforhold med dusjmulighet.
- Det er viktig å rette oppmerksomheten på, og legge til rette for skille mellom det som er rent og det som er forurenset, både når det gjelder utrykningssted og kjøretøy, personalrom og garderober og vasking og klargjøring av utstyr på brannstasjonen.

Arbeidstilsynet erfarer at det er gjort forbedringer av arbeidsmiljøet for feiere og brannfolk, men det er fortsatt pålegg som ikke er lukket. Arbeidstilsynet kan ikke avslutte en tilsynssak før vi anser at alle påleggene er oppfylt. Arbeidstilsynet vil derfor fortsette å følge opp de virksomhetene som gjennomfører utbedringer inntil påleggene er lukket. Arbeidstilsynet har opplevd godt samarbeid med brann- og feiervesen gjennom denne aktiviteten, og ønsker å fortsette det gode samarbeidet videre i aktiviteten og oppfølgingsarbeidet som gjenstår

Kontakt oss

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00.

Du kan svare på dette brevet og/eller sende inn dokumentasjon til oss digitalt via [eDialog](https://eDialog.no). Les mer på www.arbeidstilsynet.no/post. Har du spørsmål til saken, kontakt saksbehandler.

Vi ber om at vårt referansenummer 2016/20213 oppgis ved svar.

Med hilsen
Direktoratet for arbeidstilsynet

Ronny Jørgenvåg
avdelingsdirektør, Styring og samordning
(sign.)

Rosmari Johnsen
seniorrådgiver
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Vedlegg: Rapport: Tilsyn og veiledning om eksponering for brannrøyk

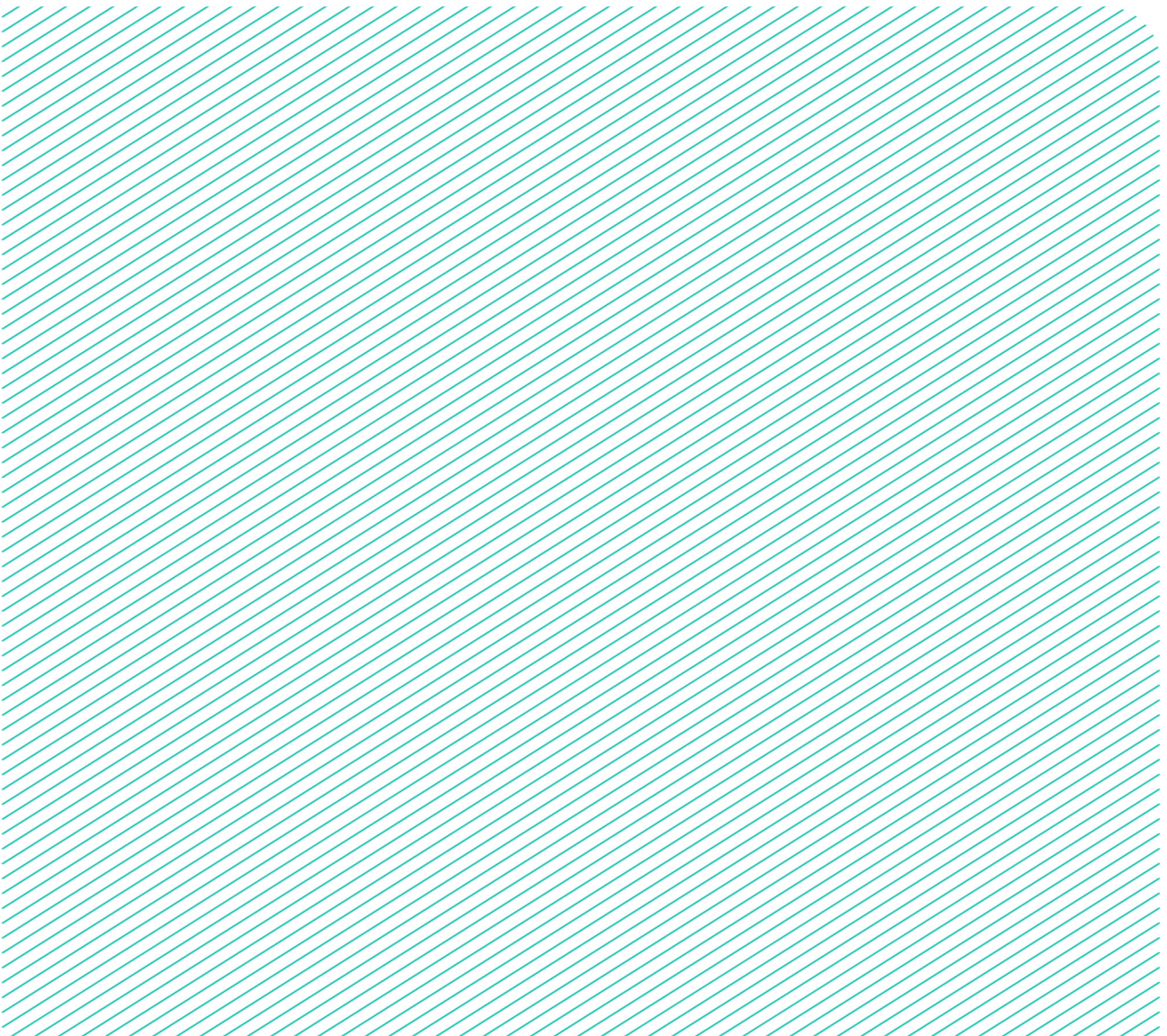


Arbeidstilsynet

Tilsyn og veiledning om eksponering for brannrøyk

Arbeidstilsynet

Resultater fra aktiviteten «Forebygge eksponering for støv, gass og røyk (brannrøyk)»



Desember 2018
Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Astrid Lund Ramstad, Avdeling for dokumentasjon og analyse
Inger Petrea Mowinckel, Avdeling for styring og samordning
Rosmari Johnsen, Avdeling for styring og samordning

ISBN: 978-82-90112-76-4

Tittel: Tilsyn og veiledning om eksponering for brannrøyk – Resultater fra aktiviteten
«Forebygge eksponering for støv, gass og røyk (brannrøyk)»

Innhold

Sammendrag	4
1. Bakgrunn	5
2. Mål og målgrupper	6
3. Virkemidler	7
3.1 Tilsyn	7
3.2 Veiledning	7
3.3 Premissgivning	8
3.4 Samarbeid med andre	8
4. Hensikten med tilsynene	10
5. Hva spurte vi om i tilsynene?	11
6. Hva fant vi i tilsynene?	14
6.1 Funn – kartlegging og risikovurdering	14
6.2 Funn – vernetiltak	14
6.3 Funn – opplæring og informasjon	16
6.4 Funn – Bedriftshelsetjenesten	16
6.5 Funn – Verneombud	17
6.6 Andre funn	17
6.7 Oppsummering	18
7. Effektmål	19
8. utfordringer videre	20

Sammendrag

Brannfolk og feiere utsettes for giftige og kreftfremkallende kjemikalier som finnes i brannrøyk og sot, og er betydelig mer utsatt for å utvikle en rekke kreftsykdommer og luftveislidelser enn befolkningen forøvrig. I perioden 2016–2017 har derfor Arbeidstilsynet hatt en særskilt tilsynsaktivitet innenfor forebygging av eksponering for brannrøyk (bestående av støv og gass) blant brannfolk og feiere. Vi gjennomførte tilsyn hos kommunale brann- og feiervesen, og hos interkommunale selskaper som utfører brannredning og forebyggende tjenester som for eksempel feieroppgaver.

Hensikten med tilsynene var å redusere den helsefarlige eksponeringen arbeidstakerne utsettes for til et minimum, gjennom å bidra til at virksomhetene arbeider systematisk med forebygging. I tilsynene har Arbeidstilsynet i tillegg til å kontrollere etterlevelse av relevante krav i arbeidsmiljølovgivningen, gitt veiledning om nødvendige tiltak for å redusere risiko for helseskader og sykdom knyttet til helseskadelig eksponering for brannrøyk.

Arbeidstilsynets tilsyn og vårt samarbeid med *Brannmenn mot kreft*¹ har ført til økt oppmerksomhet på systematisk HMS-arbeid og spesielt på forebygging. Brannsjefene har gitt oss tilbakemelding om at de er positive til tilsyn og at tilsynene har vært til hjelp. De mente også at tilsynene har ført til at kommunene har prioritert å forbedre tilstanden på brannstasjoner.

Arbeidstilsynet erfarer at det gjort forbedringer av arbeidsmiljøet for feiere og brannfolk. Flere kommuner arbeider nå for eksempel med å få rene soner i feierbiler i henhold til rengjøringsrutiner som er laget for bilene. Dette betyr blant annet at feierne tar av seg jakker og hansker før de setter seg i kupeen. Når det gjelder brannfolk så skifter flere nå til rent tøy hele året ute på brannstedet etter endt oppdrag. De pakker inn de skitne klærne i sekker slik at bilen forblir en ren sone. Sekkene med skitne klær leveres på vaskeri eller vaskes på stasjonen i vaskemaskiner som er beregnet til dette. Det er forbedret tilgang på vann og mulighet til å få vasket seg før man spiser når man er ute på oppdrag. På flere av brannstasjonene hvor ansatte tidligere dusjet hjemme, er rutinen endret slik at de nå dusjer på stasjonene. Det har også blitt tydeligere skiller på rene og skitne soner på stasjonene. Ventilasjonen har også i mange tilfeller blitt utbedret i bygningene, og den er styrt slik at det er overtrykk i rene soner og undertrykk i skitne soner. I tillegg bruker flere personlig verneutstyr nå enn før.

Arbeidstilsynet har likevel avdekket mange lovbrudd, og som resultat av tilsynene har vi pålagt mange kommuner å utbedre arbeidslokaler hos eksisterende brannstasjoner slik at arbeidslokaler blir tilfredsstillende. På grunn av dette planlegger enkelte kommuner nå å bygge nye eller utbedre arbeidslokaler og brannstasjoner for å kunne etterleve krav til forsvarlige arbeidsforhold.

¹ Les mer om *Brannmenn mot kreft* her: <http://www.brannmennmotkreft.no/>.

1. Bakgrunn

Arbeidstilsynets velger ut sine aktiviteter på bakgrunn av et årlig oppdaterte kunnskapsunderlag (risikobilde) som er basert på ulike kilder til fakta om nåværende og fremtidige arbeidsmiljøutfordringer. *Brannrøyk* ble i 2015 valgt som et prioritert tema med bakgrunn i dette kunnskapsunderlaget, og i et sterkt ønske om å redusere risikoen for helseskadelig eksponering. *Forebygge eksponering for støv, gass og røyk (brannrøyk)* var en nasjonal aktivitet i 2016 og 2017, og hadde oppfølgende aktiviteter i 2018. Grunnene til at denne aktiviteten kom i stand er:

- Brannfolk er eksponert for giftige og kreftfremkallende kjemikalier som finnes i brannrøyken.
- Brannfolk er betydelig mer utsatt for å utvikle en rekke kreftsykdommer sammenliknet med andre yrkesgrupper og befolkningen generelt.
- Brannfolk har også høyere forekomst av luftveislidelser sammenliknet med befolkningen for øvrig.
- Feiere har høyere forekomst av lungekreft og hudkreft (*Yrke og kreft – forskning for forebygging. Epidemiologiske studier om yrkesrelatert kreft ved Kreftregisteret 1970–2016* rapporterer at feiere er en av de yrkesgruppene hvor det er rapportert høyest kreftrisiko)².
- Forebyggingspotensialet er vurdert som stort for denne yrkesgruppen.

Den svenske *Skellefteåmodellen*³ er et eksempel på hvordan det med enkle midler er mulig å forbedre brannfolks arbeidsmiljø uten å vanskeliggjøre arbeidet. *Skellefteåmodellen* viser hvordan eksponeringen for forurensning fra brannrøyk kan reduseres ved å gjennomføre forebyggende tiltak. Å følge *Skellefteåmodellen* innebærer:

- Kunnskap og innsikt
- Rutiner
- Forutsetninger og utrustning

Arbeidstilsynet har valgt å anbefale *Skellefteåmodellen* til hjelp for å innføre forebyggende risiko-reducerende tiltak. Det medfører likevel ingen endringer i kravet til etterlevelse av regelverket. For eksempel vil forskriftskrav om ren og uren sone i arbeidsplassforskriften § 3-6 fortsatt gjelde uavhengig av om man bruker denne modellen eller ikke.

Bransjen som sysselsetter brannfolk og feiere har selv mye kunnskap om både eksponeringskilder og eksponeringsfare. Mange virksomheter har derfor også satt i verk ulike risikoreducerende tiltak.

² Se: https://www.kreftregisteret.no/globalassets/cancer-in-norway/2015/special_issue-2016-web.pdf

³ Se: <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/27476.pdf>

2. Mål og målgrupper

Hovedmålet for Arbeidstilsynets aktivitet var å forebygge eksponering for støv, gass og røyk (brannrøyk) blant arbeidstakere i brann- og feiervesen. Og målgruppen var kommunale brann- og feiervesen, og interkommunale selskaper som utfører brannredning og forebyggende tjenester som for eksempel feieroppgaver.

Det er viktig at kommunen som arbeidsgiver ved rådmann, vet hvilke utfordringer som finnes og stiller krav til at nødvendige tiltak for å forebygge eksponering for brannrøyk gjennomføres.

Et mål for Arbeidstilsynets aktivitet var at alle virksomheter innen kommunale og interkommunale brann- og feiervesen skal ha utført tilfredsstillende risikovurderinger og kartlegginger, og deretter gjennomført nødvendige fysiske og organisatoriske tiltak, slik at arbeidstakernes eksponering blir redusert til et minimum.

Arbeidstilsynet kontrollerte tilstanden hos bransjen og ga veiledning om nødvendige tiltak for å redusere risiko for helseskader og sykdom knyttet til helseskadelig eksponering for brannrøyk.

Denne rapporten er i hovedsak skrevet for arbeidsgivere, arbeidstakere, verneombud, HMS-ansvarlige og tillitsvalgte i virksomhetene. Den er også viktig for bedriftshelsetjenesten (BHT), interesseorganisasjoner og kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon i Norge, KS, og Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB).

3. Virkemidler

Arbeidstilsynet bruker flere virkemidler for å bidra til at virksomhetene forebygger skadelig eksponering for kjemikalier, røyk og støv. Tilsyn er Arbeidstilsynets viktigste og mest effektive virkemiddel for å kontrollere at den enkelte virksomhet overholder arbeidsmiljølovens og arbeidsmiljøforskriftenes krav. Disse kontrollene er viktig for å nå målene for våre aktiviteter. I alle tilsyn i virksomhetene informerer og veileder Arbeidstilsynet om hvordan lovens krav skal forstås og etterleves. Vi motiverer også virksomhetene til et bedre arbeidsmiljøarbeid ved å gi eksempler på hvordan de kan gjøre dette. Å forebygge skadelig eksponering er et viktig og gjennomgående tema i tilsyn flere ulike bransjer.

Underveis i våre aktiviteter er det alltid nødvendig å vurdere hva vi mener er hensiktsmessige rutiner eller tiltak for å minimere risikoen for helseskadelig påvirkning. Vi vurderer også om disse er i tråd med regelverket eller om det eventuelt er nødvendig med regelverksendringer.

I denne aktiviteten har Arbeidstilsynet brukt følgende virkemidler:

- Tilsyn
- Veiledning
- Premissgivning
- Samarbeid med andre

3.1 Tilsyn

I hovedaktivitetsperioden 2016–2017, og i oppfølging i 2018, ble det gjennomført 317 tilsyn. Det var minst én reaksjon i 225 av disse. Tilsynene ble i hovedsak utført ved hjelp av brev – det vil si såkalte postale inspeksjoner (211). Det ble i tillegg utført 106 tilsyn ute i virksomhetene. 58 av disse var oppfølgingstilsyn etter den postale inspeksjonen, og de resterende 48 var vanlige tilsyn i virksomhetene.

3.2 Veiledning

I denne aktiviteten gjennomførte Arbeidstilsynet også med veiledning og informasjon i til sammen ca. 20 ulike arrangementer. Vi veiledet i kunnskap om tilstanden i arbeidslivet for feiere og brannmenn, og om eksponeringer og mulige helseutfall. I tillegg fikk arbeidsgivere og arbeidstakere informasjon og veiledning om krav i gjeldende regelverk, og om hvordan det skal forstås og hvordan det kan etterleves.

Veiledningen fant sted både i tilsynene i virksomhetene, på telefon, i e-post og i brev. Veiledningen i brev skjedde i etterkant av de postale tilsynene og underveis i prosessen da virksomhetene skulle oppfylle pålegg fra Arbeidstilsynet. I tillegg deltok Arbeidstilsynet med faglige innlegg på flere ulike samlinger for bransjen rundt omkring i landet. Formålene med denne veiledningen var å formidle kunnskap som er viktig for virksomhetene, og motivere dem til å handle i tråd med kunnskapen, til å

endre adferd, etterleve regelverket og lære hvordan de kan forbedre sitt eget systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Arbeidstilsynet gjennomførte også veiledningsmøter for bedriftshelsetjenester om risikoen og hvilke krav Arbeidstilsynet spesielt har vært opptatt av i disse tilsynene. Det ble også gjennomført et møte med Norges Brannskole hvor tema var den opplæringen skolen gir i forebyggende tiltak.

Da vi veiledet viste vi blant annet til eksempler fra *Skellefteåmodellen*, informasjonsheftet «Arbeid i farlig røyk» (Fagforbundet) og *Feierhåndboka*.

Kreftregisteret og Stami gjennomførte i samme tidsperiode et forskningsprosjekt⁴ om brannfolks høyere risiko for kreft, og kunnskap om hva dette skyldes. Det ga vår aktivitet om temaet en ekstra effekt med økt oppmerksomhet knyttet til problemstillingen. Dette prosjektet pågår fortsatt og Arbeidstilsynet deltar i en referansegruppe til prosjektet.

3.3 Premissgiving

Underveis i aktiviteten var det nødvendig å vurdere hva Arbeidstilsynet, i tråd med regelverket, mener er hensiktsmessig rutiner eller tiltak for å minimere risikoen for å bli eksponert for brannrøyk.

Det var også diskusjoner om dagens regelverk, spesielt når det gjelder såkalt blandingseksponeringer. Blandingseksponering vil si at en person er utsatt for flere ulike kjemiske stoffer samtidig, og en slik eksponering skjer veldig ofte når man er eksponert for brannrøyk som ofte inneholder flere forskjellige stoffer. Vi vet at brannmenn kan være eksponert for ulike kreftfremkallende stoffer. Målinger av enkeltstoffer viser gjerne målinger under tillatte grenseverdier (forskrift om tiltaks- og grenseverdier) og eksponeringene er sporadiske og relativt kortvarige. Grenseverdiene er satt for kjemiske stoffer enkeltvis, mens brannmenn blir eksponert for en «cocktail» av ulike stoffer under fysisk særdeles harde arbeidsøkter. I denne sammenhengen diskuteres det hvorvidt det kan det være en samvirkning mellom alle disse påvirkningene. Blandingseksponeringer er en aktuell utfordring for eksempel i vurderingen om hvorvidt brannmenn er utsatt for en yrkesrelatert kreftrisiko.

Arbeidstilsynet hadde et eget møte med *Brannmenn mot kreft* med tema om gjeldende arbeidsmiljøforskrifter er gode nok å sikre brannfolk et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. *Brannmenn mot kreft* skulle komme tilbake med innspill til regelverket og eventuelle forslag til endringer i regelverket.

På nettsidene til Arbeidstilsynet er det utarbeidet egne temasider om røyk- og kjemikaliedykking. På disse sidene har vi også veiledning om helseundersøkelse for røyk- og kjemikaliedykkere. Veiledningen om helseundersøkelse og fysiske tester for røyk- og kjemikaliedykkere er under revisjon, men innholdet på temasidene gjelder inntil en ny versjon er på plass.

3.4 Samarbeid med andre

Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap

I planleggingen av tilsynene hadde Arbeidstilsynet et innledende møte med KS som er kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon. Vi hentet også inn informasjon fra DSB om deres regelverk for dimensjonering av brannvesen og om interkommunalt samarbeid. I det

⁴ <https://www.kreftregisteret.no/Forskning/Prosjekter/brannmenn-og-kreft/>

pågående arbeidet med oppdatering av veiledning om helsekontroller og røyk- og kjemikaliedykking samarbeider vi med DSB.

Norges brannskole

Norges brannskole er den nasjonale utdanningsinstitusjonen innen brann, redning og oljevern. Skolen er underlagt Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB). De obligatoriske kursene som skolen gjennomfører er med på å sikre god opplæring, og de sprer kunnskap om gode rutiner, tiltak og erfaringer fra de ulike tiltakene.

4. Hensikten med tilsynene

Hensikten med tilsynene var å kontrollere at den enkelte virksomhet arbeider systematisk med helse- miljø og sikkerhet. I kontrollen undersøkte vi om virksomhetene overholdt arbeidsmiljølovens og arbeidsmiljøforskriftens krav om å forebygge skadelig eksponering for støv, gass og brannrøyk.

I tilsynene var det derfor viktig å:

- Bidra til at virksomhetene arbeider systematisk for å unngå at brannfolk og feiere utsettes for helseskadelig eksponering av støv, gass og brannrøyk.
- Undersøke hvordan virksomheten arbeidet for å redusere arbeidstakernes eksponering av støv, gass og brannrøyk.
- Få en oversikt over hvilke forebyggende tiltak som er gjennomført. Både i planlegging av oppdrag, i gjennomføring av oppdrag på et brann- eller feiersted og til slutt når arbeidstakerne er tilbake på stasjonen.
- Bidra til å redusere den helsefarlige eksponeringen som arbeidstakerne er utsatt for.

5. Hva spurte vi om i tilsynene?

Innledningsvis i tilsynene spurte vi om bakgrunnsinformasjon om virksomhetens systematiske HMS-arbeid. Dette inkluderte virksomhetens egne beskrivelser av utfordringer i eget arbeidsmiljø, hvordan virksomheten arbeidet for å få en oversikt over disse utfordringene og hva virksomheten har gjort for å redusere eller fjerne helsefarer i arbeidsmiljøet. Vi ba også om deres beskrivelse av hvordan ansatte, verneombud, tillitsvalgte og eventuelt arbeidsmiljøutvalg medvirket i det systematiske HMS-arbeidet.

Arbeidstilsynet spurte videre om ulike tema som det er krav om i regelverket:

- 5.1 Har arbeidsgiver kartlagt og dokumentert forekomst av kjemikalier og forurensninger og på grunnlag av dette vurdert risiko?
- 5.2 Har arbeidsgiver gjennomført tiltak for å fjerne eller redusere helserisikoen forbundet med kjemikalier og forurensninger i virksomheten?
- 5.3 Har arbeidsgiver planer for å hindre eksponering for kjemikalier og forurensninger i arbeidsatmosfæren (for eksempel ventilasjon)?
- 5.4 Har arbeidsgiver gitt verneombud og arbeidstakere som er utsatt for farlige kjemikalier på arbeidsplassen nødvendig informasjon og opplæring knyttet til kjemisk helsefare og personlig verneutstyr?
- 5.5 Er det utarbeidet en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten?
- 5.6 Blir verneombudet tatt med på råd i virksomhetens arbeid i både planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?

Nedenfor beskriver vi disse kravene litt nærmere.

5.1 Kartlegging og risikovurdering

Det er viktig å kartlegge de mest vesentlige forholdene som har betydning for helserisiko, og dette skal skje i samarbeid med ansatte i virksomheten og bedriftshelsetjenesten.

Kartlegging og risikovurdering må omfatte alle situasjoner hvor en arbeidstaker kan bli eksponert for kjemikalier, sot og røyk. Dette gjelder både regelmessige og sporadiske hendelser under en innsats og også på stasjonen etter innsatsen. Dette kan være situasjoner som feiing av piper, uttak av sot fra fyrkjeler, ulike typer bilbranner, lyng- og gressbrann, boligbrann, pipebrann, ulmebranner, industribranner, vask av bekledning, kjøretøy, utstyr og hygieneforhold med mer.

Gjennom tilsynet ønsket vi å få kjennskap til:

- Bruk av personlig verneutstyr
- Skifte av branntøy
- Håndtering, oppbevaring, vasking og tørking av forurenset branntøy

- Renhold, oppbevaring og vedlikehold av personlig verneutstyr
- Tilrettelegging for blant annet dusj, vaskemuligheter for brannfolk og feiere
- Renhold av utrykningskjøretøy og brannslanger

5.2 Tiltak for å redusere eksponering – Sammenheng, helserisiko og tiltak

Resultatet av risikovurderingen må resultere i tiltak, tiltaksplaner og prosedyrer eller instruksjoner for sikker og fullt forsvarlig utførelse av arbeidet. Arbeidstakerne må ha mulighet til å beskytte seg mot forurensninger fra kjemikalier, sot og brannrøyk i alle arbeidsoperasjoner. Tiltakene og rutinene bør inkludere:

- Rutiner for feiing og utryknings- og øvelsessituasjoner med for eksempel hvilket personlig verneutstyr som skal brukes når.
- Rutiner for hvordan renhold, oppbevaring og vedlikehold av verneutstyr, kjøretøy og annet utstyr skal foregå.
- Tiltak om fysisk tilrettelegginger ved brannstasjoner, eller planlegging av utbedring/nybygg i form av:
 - a) Rene og urene soner i brannstasjonen og garderober med dusj og vaskemuligheter
 - b) Ventilering av vognhall og øvrige rom
 - c) Tilgang til vaskemaskiner for tilfredsstillende vask av arbeidstøy

5.3 Har arbeidsgiver planer for å hindre eksponering for kjemikalier og forurensninger i arbeidsatmosfæren (for eksempel ventilasjon)?

Hensikten med dette kontrollpunktet er å sikre at arbeidsgiver utarbeider en plan for tiltak som skal gjennomføres for å hindre eller redusere eksponering for kjemikalier og forurensninger på arbeidsplassen. Om virksomheten ikke har installert ventilasjon skal planen si noe om installasjon av ventilasjon som er nødvendig for å redusere eksponeringen for kjemikalier og forurensninger på arbeidsplassen. Andre eksponeringsreducerende tiltak som bør planlegges kan for eksempel være organisatoriske tiltak som for eksempel å redusere antall brannfolk på oppdrag og redusere tida for ulike arbeidslag på oppdrag. Alle planlagte tiltak skal fremgå av en handlingsplan som viser når virksomheten skal gjennomføre tiltakene.

5.4 Opplæring og informasjon

Arbeidstilsynet ønsket å finne ut om verneombud og ansatte har fått tilstrekkelig opplæring og om de har deltatt i virksomhetens opplæring i HMS-arbeid. Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakere og verneombud får nødvendig opplæring i arbeid med farlige kjemikalier. Arbeidstakerne skal også få løpende informasjon om kjemisk helsefare, resultatet av kartleggingen og risikovurderingen i virksomheten, vesentlige endringer i risikovurderingen og gjennomgang av tiltak for å redusere helsefarlig eksponering. Det samme gjelder bruk, vedlikehold og rengjøring av arbeidsutstyr og verneutstyr. Gjennom tilsynene ønsket Arbeidstilsynet å få rede på hvordan arbeidsgiver ga slik informasjon og opplæring til feiere og brannfolk.

Oppsummert for denne tilsynsaktiviteten gjelder det spesielt at verneombud, brannfolk og feiere skal få opplæring og informasjon om:

- Den foretatte kartleggingen og risikovurderingen og eventuelle vesentlige endringer som er foretatt i prosedyrene.
- Farlige kjemikalier som forekommer eller kan forekomme på de ulike uttrykningene og ved feiing.
- Hvor det forekommer støv, gass, sot og brannrøyk, og den risiko det medfører for brannfolk og feieres helse og sikkerhet.
- Stoffkartotek og bruk av informasjonene gitt i sikkerhetsdatablader for kjemikalier som finnes i virksomheten.
- De nødvendige vernetiltakene for sikker og forsvarlig utførelse av arbeidet, og håndtering av nødsituasjoner som kan oppstå.

5.5 Bedriftshelsetjeneste

Arbeidstilsynet ønsket gjennom tilsynene å få rede på hvordan bedriftshelsetjenesten bistår i det forebyggende arbeidet i virksomhetene. Dette inkluderte risikovurderinger i tillegg til helsekontroller.

Virksomheten skal ha en plan for hvordan de skal bruke bedriftshelsetjenesten i sitt forebyggende arbeid. Planen skal utarbeides i et samarbeid mellom arbeidsgiver, bedriftshelsetjenesten, verneombud og ansattrepresentant. Virksomheten velger selv hvilket tidsrom planen skal gjelde for. Arbeidsgiver har ansvar for at planen gjennomføres.

5.6 Verneombud

Arbeidstilsynet ønsket å finne ut om verneombudet blir tatt med på råd i virksomhetens forebyggende arbeid. Det gjelder både ved planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet. Arbeidsgiverne må også vise hvordan de sikrer at verneombudet snakker på vegne av de andre ansatte. Vi ønsket å se på forhold i virksomheten som har betydning for arbeidsmiljøet som kartlegging, risikovurdering, planlegging og prioritering av tiltak, omorganisering, nedbemanning, ombygging av lokaler og flytting til nye lokaler.

6. Hva fant vi i tilsynene?

6.1 Funn – kartlegging og risikovurdering

Mange kommuner og interkommunale selskap er kjent med kreftfaren og arbeider med å redusere eksponeringen. Likevel har mange for liten kunnskap om systematisk HMS-arbeid. Det vil si at mange har mangelfull kunnskap om hvordan de bør gjennomføre en kartlegging og risikovurdering av potensiell helsefare ved eksponering for støv, sot, gasser og damper (brannrøyk).

Arbeidsgiver skal kartlegge og risikovurdere alle risikoforhold i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd bokstav c og § 4-1 første ledd, og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1.

Manglende eller mangelfulle risikovurderinger og rutiner for å kunne arbeide trygt og sikkert.

Tilsynene avdekket manglende kartlegginger og risikovurderinger eller mangelfulle kartlegginger og risikovurderinger. Som en følge av dette avdekket vi også mangelfulle rutiner for å kunne arbeide på en så trygg og sikker måte som mulig.

6.2 Funn – vernetiltak

I tilsynene fant Arbeidstilsynet også at det ikke var satt i verk nødvendige tiltak for å redusere risikoen knyttet til eksponering for brannrøyk hos brannfolk og feiere (jf. arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og andre bokstav c, § 4-1 første ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter § 5 andre ledd nr. 6).

- *Manglende tiltak for å redusere risiko for eksponering for brannrøyk og sot for brannfolk og feiere.*
- *Brannstasjoner mangler ventilasjon og avsug for eksos.*
- *Ikke skille mellom rene og urene soner.*
- *Ikke tilgang på håndvask, dusj eller toalett.*
- *Personlig verneutstyr, utover røykdykkerutstyr, blir lite brukt.*

Tilsynene avdekket manglende tiltak for å redusere risiko for eksponering for brannrøyk og sot for brannfolk og feiere.

Feierne er mest eksponert for sot og brannrøyk i sin arbeidshverdag når de er ute på feieroppdrag. De er også utsatt for eksponering på vei til og fra feierstedet fordi det er vanskelig å holde førerhuset i bilen rent for sot. De fleste har gode rutiner for vask av bekledning og dusj når de kommer tilbake til stasjonen etter feiing, men det er fortsatt feiere og brannfolk som dusjer hjemme etter endt oppdrag.

Det finnes mange gamle og dårlig tilrettelagte brannstasjoner som ikke tilfredsstiller dagens krav til arbeidslokaler.

Stasjonene mangler både ventilasjon og avsug for eksos. Vi fant også at prosedyrer ikke tar hensyn til personlig rengjøring under og etter en innsats. Noen har verken tilgang på håndvask,

dusj eller toalett. Skille mellom rene og urene soner er mange steder helt fraværende. Tilsynene viste også at brannfolk ikke har tilstrekkelig antall sett med brannbekledning, slik at de ofte bruker skitten bekledning hvor røykpartikler fortsatt sitter på.

Tilsynene avdekket lite bruk av personlig verneutstyr ved etterslokking og ved vask av biler og utstyr. Det var også ulike rutiner ved brannstasjonene for bruk av åndedrettsvern ved slukking av skogbrann, lyngbrann og gressbrann. Disse funnene er kritiske siden mangel på tiltak vil opprettholde den helsefarlige eksponeringen av brannfolkene.

Eksempel på vernetiltak – «vaskecontainer»

Brannsjefen/feieren i Halså kommune har utviklet en «vaskecontainer» til vask av forskjellig utstyr som røykdykkerutstyr, slanger, grenrør, strålerør etc. Hensikten er å oppnå en best mulig vask av utstyr som har vært eksponert for kjemiske stoffer. I «vaskecontaineren» blir utstyret vasket med såpe under høyt trykk (se bilde nede til venstre), og er gullende rent når vaskeprosessen er ferdig (se bilde nede til høyre).

Siden «vaskecontaineren» fungerer godt, så har brann- og feiervesenet i nabokommunen Surnadal anskaffet liknende utstyr, som også nabokommunen Rindal vil kunne benytte inntil de kjøper inn samme type vaskeutstyr i 2019.



Vaskeprosessen pågår.



Vaskeprosessen er avsluttet – rent utstyr.

Flere vernetiltak

I tilsynene fant Arbeidstilsynet også at det var satt i gang ulike vernetiltak:

- Flere har kjøpt vaskemaskiner, men fortsatt leveres brannbekledning ofte på sykehjem og skoler der de vaskes i moppemaskiner.
- Private biler blir brukt til utrykning, og til å reise til og fra feieroppdrag.

- Mange brannfolk og feiere reiser hjem direkte etter en brann eller oppdrag, og de dusjer da hjemme.
- Noen har ikke godkjente røykdykkere, men har beholdt utstyret.
- Andre har kvittet seg med røykdykkerutstyr, eller har ikke tilfredsstillende verneutstyr og opplæring.
- De fleste feiere har to eller tredelt bil, men oppgir at det er umulig å holde førerhuset som en ren sone. I tillegg spiser de maten i bilen.
- Feiere er stor sett flinke til å dusje på stasjon etter feiing og vasker stort sett arbeidsklærne hver dag.
- Ved bruk av personlig verneutstyr er det som oftest i form hansker og masker. De fleste bruker P2-filter i masken, mens noen også bruker P3-filtre (som er anbefalt) eller kombinasjonsfilter.
- Noen bruker våtservietter til rengjøring av hender og ansikt før de spiser.

6.3 Funn – opplæring og informasjon

Gjennom tilsynene avdekket Arbeidstilsynet mangelfull informasjon og opplæring av brannfolk i virksomhetens egne rutiner og utstyr.

Arbeidsgiver er ansvarlig for å gi arbeidstakerne nødvendig opplæring og informasjon, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav a, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, § 8-1 og § 9-1.

Mangel på opplæring kan blant annet føre til feil bruk av for eksempel personlig verneutstyr. Dette er en av årsakene til helseskadelig påvirkning fra brannrøyk.

Norges brannskole dekker et vidt spekter av utdanning og opplæring innen innsats og beredskap, forebyggende HMS-arbeid og feierfag, brannslukking ved bruk av fly og oljevernberedskap. Norges brannskole tilbyr grunnkurs blant annet i forebyggende brann- og feiervern og brannslukking ved bruk av fly.

Mange tror at grunnkurset fra DSB dekker opplæringsbehovet for brannfolk og feiere, men kursene dekker ikke krav om opplæring i virksomhetens egne rutiner og utstyr. Det er arbeidsgiver selv som har ansvaret for sikkert HMS-arbeid i form av for eksempel opplæring i virksomhetens rutiner og utstyr. Resultater fra Arbeidstilsynets tilsyn viser at mange fortsatt ikke har fått opplæring.

Gjennom tilsynene avdekket vi at det finnes en del kjemikalier i virksomheten til vask av utstyr og så videre, men det mangler sikkerhetsdatablad for disse produktene. Mange har heller ikke kjennskap til faremerkingen av kjemikalier og produkter.

6.4 Funn – Bedriftshelsetjenesten

De fleste virksomhetene er tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste med hensikt å sørge for nødvendig bistand i arbeid med arbeidsmiljøet, jf. arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.

- *BHT blir i stor grad brukt til helseundersøkelser.*
- *BHT blir i mindre grad benyttet til å bistå i virksomhetens forebyggende arbeid.*

BHT blir i stor grad kun brukt til helseundersøkelser, mens de i mindre grad blir brukt til samarbeid om utarbeidelse av rutiner og tiltak i virksomheten. BHT bør i større grad bli brukt til å bistå virksomheter i det forebyggende arbeidet.

Alle leger skal etter arbeidsmiljøloven melde arbeidsrelatert sykdom eller mistanke om

arbeidsrelatert sykdom til Arbeidstilsynet, noe som skjer i for liten grad.

6.5 Funn – Verneombud

Medvirkning

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet blir tatt med på råd både i planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet, jf. arbeidsmiljøloven § 6-2 fjerde ledd. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø, jf. arbeidsmiljøloven § 2-3 om arbeidstakers medvirkningsplikt.

- *Verneombud medvirker i liten grad i virksomhetens arbeid med risikovurdering.*
- *Mangelfull informasjon og opplæring av verneombud.*

Arbeidstilsynet avdekket at verneombudene har en svak rolle i virksomhetene, særlig i virksomheter der de er deltidsansatt og ikke arbeider i kommunen. Flere virksomheter fikk pålegg fra Arbeidstilsynet om medvirkning

fra verneombud, valg av verneombud og opplæring av verneombud.

Opplæring og informasjon

Arbeidsgiver har plikt til å gi verneombud og arbeidstakere som er utsatt for farlige kjemikalier på arbeidsplassen nødvendig opplæring og informasjon knyttet til kjemisk helsefare og personlig verneutstyr, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav a, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, henholdsvis § 8-1 og § 9-1. Tilsynene avdekket manglende opplæring av verneombud og manglende informasjon til verneombud.

6.6 Andre funn

Arbeidsgiver skal etter regelverket føre et register over arbeidstakere som er eller kan bli eksponert for kreftfremkallende eller mutagene kjemikalier. I tilsynene der vi tok opp slik registerføring, fant vi store mangler, og slik registrering var som oftest helt fraværende. Registreringen er nødvendig både i det forebyggende arbeidet i egen virksomhet, men også viktig for den enkelte medarbeider der det oppstår behov for dokumentasjon på eksponering.

I etterkant av tilsynene har blant annet én virksomhet tatt tak i problemstillingen selv og startet registrering i papirformat. De har også besluttet å etablere et IKT-register. Løsningen skal ivareta behov, operative og praktiske løsninger for tre kommuner fordelt på fire brannstasjoner med en

fullgod løsning med hensyn til personvern og tilgjengelighet for den enkelte arbeidstaker. Det er etablert samarbeid med flere brann- og feiervesen og en ekstern leverandør for å få utviklet de riktige løsningene.

6.7 Oppsummering

Hva fant vi fra tilsyn 2016–2017?

Tabellen nedenfor oppsummerer andel brudd (%) for de spørsmålene som Arbeidstilsynet stilte i tilsynene. Resultatene gjelder alle tilsynene hos virksomheten.

Spørsmål vi har stilt	Andel brudd (%)
Har arbeidsgiver kartlagt og dokumentert forekomsten av kjemikalier og forurensninger og på grunnlag av dette vurdert risiko?	61
Har arbeidsgiver gjennomført tiltak for å fjerne eller redusere helserisikoen forbundet med kjemikalier og forurensninger i virksomheten?	68
Har arbeidsgiver planer for å hindre eksponering for kjemikalier og forurensninger i arbeidsatmosfæren (for eksempel ventilasjon)?	62
Har arbeidsgiver gitt verneombud og arbeidstakere som er utsatt for farlige kjemikalier på arbeidsplassen, nødvendig informasjon og opplæring knyttet til kjemisk helsefare og personlig verneutstyr?	48
Er det utarbeidet plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten?	32
Bli verneombudet tatt med på råd i virksomhetens arbeid i både planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet?	18

7. Effektmål

Arbeidstilsynet gjennomfører årlig brukerundersøkelser med et utvalg av de virksomhetene vi har kontrollert. Brukerundersøkelsene i 2017 ble sendt til 73 virksomheter som hadde hatt tilsyn med forebygging av eksponering for støv, gass og røyk (brannrøyk). Rundt 40 respondenter svarte på undersøkelsen. Av disse svarte 86 prosent at tilsynet i stor eller svært stor grad hadde gitt et godt grunnlag for forbedringer. To av tre respondenter opplevde at tilsynet i stor eller svært stor grad har gitt dem økt forståelse for hvorfor alle virksomheter skal kartlegge helsefarer og gjennomføre tiltak for forbedringer i arbeidsmiljøet. Sju av ti svarte at tilsynet i stor eller svært stor grad, har gitt dem økt kunnskap om hvordan deres virksomhet kan oppnå et godt arbeidsmiljø.

Som resultat av tilsynene har flere kommuner valgt å utbedre arbeidslokaler hos eksisterende brannstasjoner, slik at arbeidslokalene er tilfredsstillende. Enkelte kommuner har prioritert å planlegge bygging av nye arbeidslokaler og brannstasjoner for å kunne etterleve krav til forsvarlige arbeidsforhold.

8. Utfordringer videre

Arbeidstilsynet erfarer at det tar lang tid å få avsluttet og lukket tilsynssaker i denne tilsynsaktiviteten. Det er fordi tilsendt dokumentasjon fra brann- og feiervesen ofte er mangelfull. Det er derfor nødvendig å følge opp virksomheten i flere runder med krav om dokumentasjon. Arbeidstilsynet kan ikke avslutte en tilsynssak før vi anser at alle påleggene er oppfylt. Det kan i noen tilfeller gå flere år før saken er avsluttet, særlig hvis påleggene krever ombygging eller nye bygninger. Valg av tomt og budsjettforhandlinger i kommunene tar ofte tid – gjerne over tre år.

Arbeidstilsynet mener derfor det nødvendig å peke på noen viktige tiltak fremover:

- Formidle kunnskap siden det er veldig varierende kunnskap om dette tema hos brann- og feiervesen.
- Få brann- og feiervesen til å bruke bedriftshelsetjenesten i større grad.
- Oppmuntre til at brann- og feiervesen i ulike kommuner samarbeider i større grad enn i dag. Spesielt gjelder det erfaringsdeling av kartlegginger, risikovurderinger, forbyggende tiltak og informasjon om hvilket utstyr som har tilfredsstillende kvalitet.
- Gjennomføre forebyggende tiltak selv om det er vedtatt bygningsmessige forbedringer. Der kommunen skal utbedre eller bygge ny brannstasjon tar dette ofte tid – gjerne tre år. De må derfor sørge for å gjennomføre forebyggende tiltak i mellomtiden for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for arbeidstakerne.
- Styrke vernetjenesten. I noen tilfeller er det gitt pålegg som handler om arbeidsmiljøutvalgets rolle eller om verneombudet. Dette fordi tilsynene blant annet viste at arbeidsmiljøutvalget ikke fungerte etter hensikten, at verneombud ikke var valgt, at verneombud og arbeidsmiljøutvalg ikke hadde fått opplæring og at bedriftshelsetjenesten ikke ble benyttet.
- Spre kunnskap om registerføring. Arbeidsgiver skal føre register over arbeidstakere som er eller kan bli eksponert for kreftfremkallende eller mutagene kjemikalier (§ 31-1 i forskrift om utførelse av arbeid). Som en oppfølging av denne aktiviteten, er det viktig å spre informasjon om dette forskriftskravet og veilede flere virksomheter i registerføring.
- Øke kunnskapens om legers meldeplikt. Alle leger skal ved mistanke om arbeidsrelatert sykdom rapportere dette til Arbeidstilsynet. Det er en betydelig underrapportering av arbeidsrelatert sykdom til Arbeidstilsynet. Tallene sier derfor ikke noe om omfanget av arbeidsrelatert sykdom, men kun hva som er meldt til Arbeidstilsynet.

www.arbeidstilsynet.no



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

KONSULENTSELSKAPET NOODT & REIDING AS
Postboks 1448
9506 ALTA

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 22/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/62-6	1069/2019	433	31.01.2019

Valg av tjenesteleverandør – bistand til midlertidig helse- og omsorgsleder

Saksopplysninger:

Nordreisa kommune har i forespørsel til 3 leverandører bedt om tilbud på coaching av midlertidig helse- og omsorgsleder i perioden 01.02.19-31.07.19

To leverandører har gitt tilbud:

- Halti Næringshage AS
- Noodt og Reiding AS.

Tilbudsforespørselen hadde følgende tildelingskriterier:

- Pris 30%
- Kvalitet 70%:
 - Kompetanse og erfaring 40%
 - Beskrivelse av tidsforløp 10%
 - Beskrivelse av oppdraget 50%

Høgste score = 10

	Noodt og Reiding AS	Halti næringshage AS
Pris	3,00	2,88
Kvalitet:		
- Kompetanse og erfaring	2,80	2,24
- Beskrivelse av tidsforløp	0,70	0,70
- Beskrivelse av oppdrag	3,50	3,50

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

SUM	10,00	9,32
------------	--------------	-------------

Vurderinger:

Vekting av innkomne tilbud er gjort på bakgrunn av tilbyders beskrivelse og oppgitte tildelingskriterier i forespørselen.

Vedtak:

Noodt og Reiding AS tilstås oppdraget.

Klageadgang

*Vedtaket kan påklages til **[Klikk her og skriv klageinstans]**. Klagefristen er 3 uker regnet fra den dagen da brevet kom fram til påført adressat. Det er tilstrekkelig at klagen er postlagt innen fristens utløp.*

Klagen skal sendes skriftlig til den som har truffet vedtaket, angi vedtaket det klages over, den eller de endringer som ønskes, og de grunner du vil anføre for klagen. Dersom du klager så sent at det kan være uklart for oss om du har klaget i rett tid, bes du også oppgi når denne melding kommer frem.

Med vennlig hilsen

Christin Andersen
Service- og personalsjef
christin.andersen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 04

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Kopi til:

HALTI NÆRINGSHAGE AS Hovedvegen 2 9151 STORSLETT

Interne kopi mottakere:

Anne-Marie Gaino Rådmannen



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Janne Elise F Kristiansen
Reisadalen 923
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 239/18

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/1368-1	12084/2018	100758	29.11.2018

Bytte av arbeidssted

Saksopplysninger:

Janne Kristiansen er fast ansatt i 100 % stilling som helsefagarbeider. Hun har inntil nylig hatt to arbeidssted; Sonjatun sykestue, 80,28 % stilling og ved Sonjatun sykehjem i 19,72 % stilling.

I skriv av 21.11.18 opplyser leder DMS, at Janne Kristiansen fra og med 22.10.18 ett arbeidssted; Sonjatun sykestue.

Vedtak:

Fra og med 22.10.18 og inntil videre overflyttes Janne Kristiansen i 19,72 % stilling fra Sonjatun sykehjem til Sonjatun sykestue, hvor hun fortsetter i 100 % stilling.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av melding om nytt arbeidssted. Vi ber om at du underskriver disse, og innen 8 dager returnerer ett eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.***

Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til nytt arbeidssted.

Kopi til:

Richard Printz, leder DMS (e-)

Interne kopi mottakere:

Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester

Guro Boltås Sonjatun

sykehjem



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Merete Karlsen
Moan 36
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 14/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/338-9	560/2019	14.11.1979	23.01.2019

Konstituering i stilling som virksomhetsleder hjemmetjenesten

Saksopplysninger:

I møte den 11.1.19 var lederstillinger i helse- og omsorgsektoren tema. På møtet deltok service- og personalsjef Christin Andersen, konstituert sektorleder Bodil Mikkelsen og Guro Boltås, rådmann Anne-Marie Gaino og tillitsvalgt Nina Bredesen, NSF.

Det var enighet om at Merete Karlsen konstitueres i stilling som virksomhetsleder for hjemmetjenesten i påvente av tilsetting og tiltredelse av ny virksomhetsledelse (31.7.19) for hjemmetjenesten og rus og psykiskhelsetjeneste.

Hun er i dag fast ansatt i 100 % stilling som konsulent i stab, sektor for helse og omsorg.

Vedtak:

Merete Karlsen konstitueres i 100 % stilling som virksomhetsleder i hjemmetjenesten for perioden 16.1. - 31.7.19.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Guro Boltås Sonjatun sykehjem
Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Nina Bredeesen
Tømmernesvegen 226
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 17/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/708-8	684/2019	07.05.1975	23.01.2019

Konstituering i stilling som avdelingsleder, hjemmetjenesten

Saksopplysninger:

I møte den 11.1.19 var lederstillinger i helse- og omsorgsektoren tema. På møtet deltok service- og personalsjef Christin Andersen, konstituert sektorleder Bodil Mikkelsen og Guro Boltås, rådmann Anne-Marie Gaino og tillitsvalgt Nina Bredeesen, NSF.

Det var enighet om at Nina Bredeesen konstitueres i administrativ 100 % stilling som avdelingsleder for hjemmetjenesten i påvente av utlysning og tilsetting av ny avdelingsleder, beregnet til 31.5.19.

Vedtak:

Nina Bredeesen konstitueres i 100 % stilling som avdelingsleder i hjemmetjenesten for perioden 15.1. - 31.5.19.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Guro Boltås Sonjatun sykehjem
Anne-Marie Gaino Rådmannen



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Kirsten Annie Pedersen
Utsikten 10
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 13/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/998-12	535/2019	01.10.1957	18.01.2019

Konstituering i 50 % stilling som avdelingsleder, kjøkkenet

Saksopplysninger:

I møte den 11.1.19 var lederstillinger i helse- og omsorgsektoren tema. På møtet deltok service- og personalsjef Christin Andersen, konstituert sektorleder Bodil Mikkelsen og Guro Boltås, rådmann Anne-Marie Gaino og tillitsvalgt Nina Bredesen, NSF.

Det var enighet om at Kirsten Pedersen konstitueres i 50 % stilling som avdelingsleder for kjøkkenet inntil felles virksomhetsledelse er satt i verk (31.7.19). Hun er i dag fast ansatt i 50 % stilling som fagleder (kjøkkensjef) og 50 % stilling som sekretær.

Vedtak:

Kirsten Pedersen konstitueres i 50 % stilling som avdelingsleder for perioden 15.1. - 31.7.19.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Interne kopi mottakere:

Guro Boltås Sonjatun sykehjem
Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Guro Charlotte Boltås
Rotsundelv 22
9153 Rotsund

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 1/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/548-6	14/2019	280275	02.01.2019

Konstituering i stilling som sektorleder, helse og omsorg - permisjon fra stilling som virksomhetsleder

Saksopplysninger:

Da nytilsatt sektorleder helse og omsorg har gitt beskjed om at vedkommende ikke blir å tiltre, er stillinga ledig fom 1.2.2019.

I påvente av ny utlysning og tilsetting konstitueres Guro Boltås som sektorleder for helse og omsorg fom 1.1.19 – 31.7.19.

Det er avtalt følgende med Guro Boltås:

- Ekstra støtte fra rådmannen med stab
- Det leies inn ekstern coach/konsulent for å bistå fungerende sektorleder
- Overlapping med fungerende sektorleder Bodil Mikkelsen i januar 2019
- Samme lønn som øvrige sektorledere (kr 790 000)

Guro Boltås er i dag tilsatt i stilling som virksomhetsleder. Det er nødvendig med permisjon fra denne stillinga så lenge hun fungerer som sektorleder.

Vedtak:

Guro Boltås konstitueres i stilling som sektorleder for helse og omsorg i perioden 1.1. – 31.7.19. Guro Boltås gis permisjon fra stillinga som virksomhetsleder i den perioden hun fungerer som sektorleder.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:
Anne-Marie Gaino Rådmannen
Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Kitty Alice Lokøy Bøyum
Hansabakken 8
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 245/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/721-19	12265/2018	08.03.1965	06.12.2018

Prosjektstilling - styrking av helsesøster- og skolehelsetjenesten

Saksopplysninger:

Kitty Bøyum ble i vedtak 189/18 tilsatt i 75 % stilling som helsesøster ved virksomheten forebyggende tjenester, vikariat ut mai 2019, oppstart 1.10.18. Hun gikk da ut av en 80 % stilling som sykepleier. Hun har fra før 20 % stilling som helsesøster.

Samtidig er en 5 % prosjektstilling, styrkning av helsesøster- og skolehelsetjenesten ledig i den perioden Kitty Bøyum vikarierer som helsesøster. Tilsetting i prosjektstillinga skulle ha vært gjort samtidig, i vedtak 189/18.

Vedtaket:

Kitty Bøyum tilsettes i 5 % stilling i prosjektstilling – styrkning av helsesøster- og skolehelsetjenesten for perioden 1.10.18 til 1.6.19.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Else Pettersen Elvestad Forebyggende tjeneste

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Dorith Anita Jensen
Skogly 4
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 233/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/113-7	11686/2018	18.08.57	22.11.2018

Rullering til fast 100 % stilling som sykepleier

Saksopplysninger:

Anita Jensen er fast ansatt i 100 % stilling som virksomhetsleder ved Sonjatun omsorgssenter. Hun har siden 9.11.17 også fungert som virksomhetsleder ved Sonjatun bo- og kultursenter. Dette engasjementet går ut 31.12.18.

Anita Jensen ber i skriv av 23.5.18 om rullering til stilling som sykepleier fra og med 1.1.19, helst ønsker hun å fortsette ved omsorgssenteret.

Vurderinger:

I utgangspunktet er det ikke ønskelig at en ansatt som går ut av sin lederstilling, fortsetter som underordnet ved samme virksomhet. Dette av hensyn til både ny leder, tidligere leder og øvrige ansatte. Anita Jensen sier seg bevisst utfordringene som ligger i en slik overgang, og fastholder ønsket om å beholde Sonjatun omsorgssenter som sitt arbeidssted.

Fungerende sektorleder ser utfordringene ved det som skisseres, men hun vil likevel ikke å gå imot Anita Jensen sitt ønske om arbeidssted.

Vedtak:

Med virkning fra og med 1.1.19 rullerer Anita Jensen fra stilling som virksomhetsleder ved Sonjatun omsorgssenter, til fast 100 % stilling som sykepleier i samme virksomhet.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:
Bodil Alida Mikkelsen Sektor for helse- og omsorg
Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Kim Daniel Hansen
Blomliveien 31
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 9/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1265-22	386/2019	27.02.1986	15.01.2019

Stedfortredertjeneste forlenget - driftsleder anleggsdrift

Saksopplysninger:

Det vises til stedfortredertjeneste for perioden 22.05.18 til 31.10.18, tidligere forlenget for perioden 01.11.18 til 31.12.18.

Stilling som driftsleder anleggsdrift er under tilsetting, og Kim Daniel Hansen har i november 2018 fått tilbud om stillingen. Hansen har bekreftet at han tar stillingen til en noe høyere lønn enn kommunens tilbud. Lønnskravet er ikke besvart av kommunen pr dato og tilsetting dermed ikke avklart.

I påvente av tilsetting i utlyst stilling som driftsleder anleggsdrift, forlenges stedfortredertjenesten videre til og med 31.01.2019.

Vedtak:

Kim Daniel Hansen pålegges fortsatt stedfortredertjeneste som driftsleder anleggsdrift etter HTA kap 1 §13.2 til og med 31.01.2019.

Stedfortredertjeneste avlønnes med samme årslønn som tidligere driftsleder Eiolf Albrigtsen.

Med vennlig hilsen

Hilde Henriksen
Virksomhetsleder
hilde.henriksen@nordreisa.kommune.no
77 58 80 43

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Interne kopi mottakere:

Linda Severinsen

Aud Hamnvik Hanssen

Dag Funderud

Økonomitjenester

Service- og personaltjenester

Sektor for drift og utvikling



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Kim Daniel Hansen
Blomliveien 31
9151 Storslett

Delegert vedtak
Nordreisa administrasjonsutvalg - nr.

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1265-21	11501/2018	27.02.1986	14.11.2018

Stedfortredertjeneste forlenget

Saksopplysninger:

Det vises til stedfortredertjeneste for perioden 22.05.18 til 31.10.18.
Tidligere driftsleder anleggsdrift Eiolf Albrigtsen har sagt opp sin stilling og fratrudd den.
I påvente av tilsetning i utlyst stilling som driftsleder anleggsdrift, forlenges
stedfortredertjenesten videre til og med 31.12.2018.

Vedtak:

Kim Daniel Hansen pålegges fortsatt stedfortredertjeneste som driftsleder anleggsdrift etter HTA
kap 1 §13.2 til og med 31.12.2018.
Stedfortredertjeneste avlønnes med samme årslønn som tidligere driftsleder Eiolf Albrigtsen.

Med vennlig hilsen

Hilde Henriksen
Virksomhetsleder
hilde.henriksen@nordreisa.kommune.no
77 58 80 43

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Interne kopi mottakere:
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Aud Elisabeth Brøderud
Rongadalveien 97
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 251/18

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1605-14	12686/2018	25.07.53	28.12.2018

Svar - forlengelse av arbeidsavtale og vikariat 2019

Saksopplysninger:

To av kommuneveterinærene har hatt delvis omsorgspermisjon for små barn i 2017 og 2018, jfr vedtak i sak 15/1126 og 15/1598. Veterinær Aud Elisabeth Brøderud, er fast ansatt i 22 % stilling, og har i tillegg jobbet i 33 % vikariat i 2017 og 27,5 % vikariat i 2018.

De samme to veterinærene har nå begge søkt og fått forlengede permisjoner for perioden 1.1.-31.12.19. Jfr mail av 18.12.18 ønsker Aud Elisabeth Brøderud å forlenge sitt vikariat med samme stillingsprosent som permisjonene utgjør tilsammen, det vil si 27,5 %.

Samtidig opplyser Brøderud at hun ønsker å pensjonere seg i løpet av august 2019. Den nøyaktige datoen avhenger av når tid veterinærkontoret får tilsatt en ny veterinær og når tid hun da får avviklet sin ferie. Vi forlenger derfor arbeidsavtalen ut august 2019.

Forlengelsen av vikariatet er avklart med tillitsvalgt og Brøderud. Brøderud vil da fra 1.1.19 ha sin faste 22 % stilling, samt et vikariat i 27,5 % stilling, tilsammen 49,5 % for perioden 1.1.-31.08.2019.

Vi anmoder om at oppsigelse av stillingen som veterinær på grunn av den planlagte pensjoneringen leveres så snart som mulig, slik at vi kan igangsette prosessen med utlysning av stillingen.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Aud Elisabeth Brøderud i 27,5 % stilling i vikariat som kommuneveterinær for perioden 1.1. – 31.08.19.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

May Halonen
Virksomhetsleder
may.halonen@nordreisa.kommune.no
77 58 80 42

Vedlagt følger arbeidsavtaler
Etter avtale sendes avtalen på mail og returneres på mail. Original leveres så snart som mulig.

Interne kopi mottakere:
Linda Severinsen Økonomitjenester
Aud Hamnvik Hanssen Service- og personaltjenester
Dag Funderud Sektor for drift og utvikling



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Astrid Synnøve Veseth
Lundefjellvegen 11
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/1376-5	1150/2019	13.11.65	01.02.2019

Svar - funksjonen som fagleder

Det vises til ditt skriv av 17.1.19 der du sier fra deg funksjonen som fagleder, sykestua, fra og med 1.2.19.

Vi bekrefter med dette at du fra og med 1.2.19 er fritatt fra faglederfunksjonen.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
Richard Prinz, leder DMS (e-)

Interne kopi mottakere:
Gørill Gulbrandsen Sektor for oppvekst og kultur

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Grete Helene Johnsen
Strandvegen 8 A
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/1274-8	12532/2018	24.09.56	17.12.2018

Svar - Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 10.12.18 der du sier opp din faste 86,06 % stilling som sykepleier, for tiden ved Sonjatun Omsorgssenter.
Oppsigelsen tas til etterretning, fratredelse f.o.m 1.4.19.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet, og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Bodil Alida Mikkelsen	Sektor for helse- og omsorg
Anita Jensen	Sonjatun omsorgssenter
Janne Birgit Jørgensen	Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Johan Ludvik Kvien
Kirkely 21
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/1276-4	12006/2018	02.04.1955	28.11.2018

Svar på Oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv av 20.11.18 der du sier opp din stilling som befal/brannkonstabel i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning, fratredelse 31.03.19.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!
Vedlagt følger tilbud om fortsettelsesforsikring i KLP.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Hilde Henriksen Anleggsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Stine Bjerke Solstad
C/O Thomas Solstad
9144 Samuelsenberg

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 249/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1598-16	12684/2018	131085	28.12.2018

Svar - søknad om forlengelse av permisjon

Saksopplysninger:

Stine Bjerke Solstad er ansatt som veterinær, tilsvarende 55 % st. I 2017 og 2018 har hun hatt permisjon i 11 %, én dag pr uke, på grunn av omsorg for små barn.

Stine har pr mail av 11.12.18 søkt om forlengelse av permisjon for tidsrommet 1.1.-31.12.19.

Vurderinger:

AML § 10-2.4 gir arbeidstaker, som blant annet av viktige velferdsgrunner har behov for redusert arbeidstid, rett til dette hvis reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

I tiden mens Stine har hatt deltidspolisjon, har Aud Elisabeth Brøderud hatt vikariatet. Hun ønsker å fortsette i vikariatet til hun går av med pensjon i august 2019, jfr sak 15/1605, 251/18. Når oppsigelse er levert fra Brøderud vil kommunen gå i gang med tilsettingsprosessen på ny veterinær.

Den totale stillingsandelen fra 2019, inkl administrasjonstillegget, vil i 2019 være det samme som i 2018, 49 %.

Vedtaket:

Stine Bjerke Solstad gis 11 % permisjon uten lønn i perioden 1.1.– 31.12.19.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

May Halonen
Virksomhetsleder
may.halonen@nordreisa.kommune.no
77 58 80 42

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Linda Severinsen	Økonomitjenester
Aud Hamnvik Hanssen	Service- og personaltjenester
Dag Funderud	Sektor for drift og utvikling



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Kristin Hauge
Pb 233, 9156 Storslett
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 250/18

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1126-11	12685/2018	19.08.1974	28.12.2018

Svar - søknad om forlenget permisjon

Saksopplysninger:

Kristin Hauge er ansatt som veterinær i 55 % stilling, med 5 % administrasjonstillegg. I mail av 19.12.18 søker hun om forlenget permisjon med 16,5 %, for perioden 1.1. – 31.12.19. Det vil si en og to dager permisjon hver annen uke.

Vurderinger:

AML § 10-2.4 gir arbeidstaker, som blant annet av vektige velferdsgrunner har behov for redusert arbeidstid, rett til dette hvis reduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

I tiden mens Kristin har hatt deltidspermisjon, har Aud Elisabeth Brøderud hatt vikariatet. Hun ønsker å fortsette i vikariatet til hun går av med pensjon i august 2019, jfr sak 15/1605, 251/18. Når oppsigelse er levert fra Brøderud vil kommunen gå i gang med tilsettingsprosessen på ny veterinær.

Den totale stillingsandelen fra 1.1.19, inkl administrasjonstillegget, vil da være 43,5 %.

Vedtak:

Kristin Hauge gis 16,5 % permisjon uten lønn i perioden 1.1.– 31.12.19.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

May Halonen
Virksomhetsleder
may.halonen@nordreisa.kommune.no
77 58 80 42

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Linda Severinsen	Økonomitjenester
Aud Hamnvik Hanssen	Service- og personaltjenester
Dag Funderud	Sektor for drift og utvikling



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Renate Synnøve Karlsen
Nordkjosveien 11
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 3/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/190-22	50/2019	05127938697	03.01.2019

Svar - søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Renate Karlsen søker om permisjon uten lønn fra stilling som helsefagarbeider, Guleng, januar 2019, for å kunne jobbe som sykepleier, legetjenesten.

Avdelingsleder Kjell A. Olsen er positiv.

Vedtak:

Renate S. Karlsen innvilges i perioden 1.1. – 31.1.19 permisjon uten lønn fra stilling som helsefagarbeider, for i samme periode å jobbe i stilling som sykepleier.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen

Omsorgsboliger

Janne Birgit Jørgensen

Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

John Arne Jensen
Sentrum 1 B
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2221-5	11996/2018	10.04.57	28.11.2018

Svar på Oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv av 7.11.18 der du sier opp din stilling som Virksomhetsleder Bygningsdrift fra 1.5.19.
Oppsigelsen tas til etterretning.
Ferie som du har tilgode avtales med Dag Funderud.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre.
Vedlagt følger tilbud om fortsettelsesforsikring.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Dag Funderud Sektor for drift og utvikling
Linda Severinsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Janne Birgit Jørgensen
Rismovegen 12
9146 Olderdalen

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/464-5	11318/2018	28.03.67	07.11.2018

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 30.10.18 der du sier opp din stilling som lønnsmedarbeider i Nordreisa kommune, samt ber om forkortet oppsigelsestid.

Oppsigelsen tas til etterretning, og tidspunkt for fratredelse avtales med nærmeste leder.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Vedlagt følger tilbud om fortsettelsesforsikring i KLP.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Rita Toresen Økonomitjenester
Linda Severinsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Åshild Helene Mikalsen
Meierivegen 15
9152 Sørkjosen

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/866-3	11989/2018	141058 40439	28.11.2018

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 6.11.18 der du sier opp din stilling i Nordreisa kommune. Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelsen har funnet sted. Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre! Vedlagt følger tilbud om fortsettelsesforsikring i KLP.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
Anita Jensen -Virksomhetsleder (e)

Interne kopi mottakere:
Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Krishna Bista
Sonjatunvegen 50
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2484-16	331/2019	29.09.1991	14.01.2019

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 11.jan-19 der du sier opp din 100% faste stilling som renholder i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning .

Siste arbeidsdag er 30.3.19 ifølge leder Wenche Johannessen.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Vedlagt følger tilbud om fortsettelsesforsikring i KLP.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen

Personalkonsulent

iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no

77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Wenche Johannessen Renhold

Linda Severinsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Tor Jørgen Hansen
Goppa 6
9152 Sørkjosen

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/1283-7	839/2019	05095140795	25.01.2019

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 21.januar-19 der du sier opp din 60% stilling som Driftsoperatør i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning , fratredelse fra 1.7.19.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Dag Funderud Sektor for drift og utvikling
Hilde Henriksen Anleggsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Øystein Bergland
Olderskogen 19
9151

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/277-7	12573/2018	16091984	18.12.2018

Svar på Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 30.nov-18 der du sier opp din stilling i Nordreisa kommune v/ brannvesen.

Oppsigelsen tas til etterretning. Dato for fratredelse avtales med din leder.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Hilde Henriksen Anleggsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Tshering Tamang
Skogly 5 C
9152 Sørkjosen

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/555-24	220/2019	26.10.90	09.01.2019

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 2.1.19 der du sier opp din midlertidige stilling som er underskrevet i arbeidskontrakten for perioden 7.1.19-17.3.19.

Oppsigelsen tas til etterretning.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Guro Boltås	Sonjatun sykehjem
Bodil Alida Mikkelsen	Sektor for helse- og omsorg
Janne Birgit Jørgensen	Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Ole Kristian Aspelund
Reisadalen 1103
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/1183-11	833/2019	24.11.64	25.01.2019

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt din mail av 21.januar-19 der du sier opp din stilling som brannkonstabel i Nordreisa kommune. Denne stillingen har du hatt permisjon fra ut desember 2018.

Oppsigelsen tas til etterretning, og Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Hilde Henriksen Anleggsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Aud Elisabeth Brøderud
Rongadalveien 97
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1605-17	1529/2019	25.07.53	14.02.2019

Svar på oppsigelse av stilling som kommuneveterinær

Vi har mottatt din mail av 2.januar 2019 der du sier opp din stilling som kommuneveterinær innen 15.august-19.

Oppsigelsen tas til etterretning, ferieavvikling og fratredelse avtales nærmere med din leder.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet, og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Linda Severinsen	Økonomitjenester
Dag Funderud	Sektor for drift og utvikling
Aud Hamnvik Hanssen	Service- og personaltjenester
May Halonen	Utvikling

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Christin Andersen
Tømmernesvegen 223
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 226/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/1255-8	11312/2018	090270	07.11.2018

Svar på permisjonssøknad

Saksopplysninger:

Christin Andersen er fast ansatt i 100 % stilling som service -og personalsjef i Nordreisa kommune.

I skriv av 1.10.18 søker hun om permisjon uten lønn tilsvarende ca.16 timer, fra kl.15-16 , mandag-fredag i partallsuker og mandag-onsdag i oddetallsuker, i perioden 1.10.18 til 30.3.19. Søknaden begrunnes med oppfølging av ungene.

Vurderinger:

Dette betraktes som søknad om velferdspermisjon. Slik søknad skal avgjøres og behandles av nærmeste leder, permisjonsreglementet pkt. 1.3, jfr. pkt. 5.11.

Rådmann Anne-Marie Gaino tilrår at søknaden imøtekommes.

Vedtak:

Christin Andersen innvilges permisjon, tilsvarende ca.16 timer, i perioden 1.10.18-30.03.19.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).



Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Johanne Båtnes Kultur
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Ann-Hilde H Nikolaisen
Høgegga 67
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 8/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2038-4	334/2019	12.06.1973	14.01.2019

Svar på søknad om 50% permisjon

Saksopplysninger:

Ann Hilde Henriksen Nikolaisen har 100% stilling som adjunkt med opprykk, fortiden ved Storslett skole.

I skriv av 18.12.18 søker hun om 50% permisjon fra og med 20.02.19 til 15.03.20 for å jobbe i en prosjektstilling ved Halti.

Det er rådmannen som avgjør søknader om permisjon for å gå over i stilling hos annen arbeidsgiver, jfr.perm.regl. 1.3. I reglementet, pkt 4.1, heter det blant annet at det som hovedregel ikke innvilges permisjon ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunen med kortere ansettelsestid enn 2 år.

Vurderinger:

Permisjon ved overgang til annen stilling/arbeidsgiver er ikke en lovfestet rett. Ansatte har med andre ord ikke krav på å få permisjon i slike tilfeller. Det ligger i arbeidsgiver styringsrett å særskilt vurdere hver enkelt søknad, og å treffe avgjørelse basert på en helhetlig vurdering av hvert enkelt tilfelle.

Etter en helhetlig vurdering av søknaden, tilrår rektor Siri Ytterstad at 1 års 50% permisjon fra stillingen blir gitt. Rådmannen vil følge denne tilrådinga.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering, gis Ann Hilde Henriksen Nikolaisen 50% permisjon uten lønn i et år fra 20.02.19 tom 20.2.20, og hun skal fortsatt jobbe 50% som adjunkt ved Storslett skole.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:
Linda Severinsen Økonomitjenester
Siri Ytterstad Storslett skole



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Merete Karlsen
Moan 36
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 27/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/627-169	1678/2019	223	19.02.2019

Svar på søknad om dekning av terminalbriller

Saksopplysninger

Merete Karlsen er konstituert virksomhetsleder for Hjemmetjenesten. I skriv av 11.02.19 søker hun om dekning av utgifter kr.6416.- til terminalbrille hun må bruke i forbindelse med arbeidsoppgaver ved dataskjerm. Det foreligger bekreftelse fra optiker på at hun har behov for terminalbrille. Bekreftelsen er en forutsetning for refusjon av utgifter til terminalbrille, som har en annen styrke enn den brillen som eventuelt brukes for annen korrigerende av synet.

AMU vedtok i sak 6/06 retningslinjer for anskaffelse av briller for skjermarbeid. Vedtaket sier at Nordreisa kommune dekker utgifter til terminalbrille med inntil kr.1500.- for innfatning, i tillegg dekkes utgifter til synsundersøkelse, glass og brilletilpasning. I henhold til retningslinjene dekkes utgifter med kr.6416.-

Vedtaket:

Merete Karlsen får dekket kr 6416.- utgifter ved kjøp av terminalbrille. Utgiftene dekkes over ansvar 320 / 322.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Interne kopi mottakere:

Guro Boltås	Sonjatun sykehjem
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Marit Synnøve Evensen	Sektor for helse- og omsorg



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Johanne Charlotte Gurine Båtnes
Fossvoll 7
9152

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 241/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/627-162	12091/2018	223	29.11.2018

Svar på Søknad om dekning av terminalbriller

Johanne Båtnes er Virksomhetsleder for Kultur. I skriv av 23.11.18 søker hun om dekning av utgifter kr.5167.- til terminalbrille hun må bruke i forbindelse med arbeidsoppgaver ved dataskjerm. Det foreligger bekreftelse fra optiker på at hun har behov for terminalbrille.

Bekreftelsen er en forutsetning for refusjon av utgifter til terminalbrille, som har en annen styrke enn den brillen som eventuelt brukes for annen korrigerende av synet.

AMU vedtok i sak 6/06 retningslinjer for anskaffelse av briller for skjermarbeid. Vedtaket sier at Nordreisa kommune dekker utgifter til terminalbrille med inntil kr.1500.- for innfatning, i tillegg dekkes utgifter til synsundersøkelse, glass og brilletilpasning.

I henhold til retningslinjene dekkes utgifter med kr.5167.-

Vedtaket:

Johanne Båtnes får dekket kr.5167.- utgifter ved kjøp av terminalbrille.
Utgiftene dekkes over ansvar 270-289.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Interne kopi mottakere:

Bernt Eirik Sandtrøen Sektor for oppvekst og kultur

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Reidun Kristiansen
Hansabakken 24
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 242/18

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/627-163	12094/2018	223	29.11.2018

Svar på Søknad om dekning av utgifter til innkjøp av terminalbriller

Saksopplysninger

Reidun Kristiansen er ansatt som pedagog v/Storslett skole. I skriv av 23.11.18 søker hun om dekning av utgifter kr.5726.- til terminalbrille hun må bruke i forbindelse med arbeidsoppgaver ved dataskjerm. Det foreligger bekreftelse fra optiker på at hun har behov for terminalbrille. Bekreftelsen er en forutsetning for refusjon av utgifter til terminalbrille, som har en annen styrke enn den brillen som eventuelt brukes for annen korrigering av synet.

AMU vedtok i sak 6/06 retningslinjer for anskaffelse av briller for skjermarbeid. Vedtaket sier at Nordreisa kommune dekker utgifter til terminalbrille med inntil kr.1500.- for innfatning, i tillegg dekkes utgifter til synsundersøkelse, glass og brilletilpasning. I henhold til retningslinjene dekkes utgifter med kr.5726.-

Vedtaket:

Reidun Kristiansen får dekket kr.5726.- utgifter ved kjøp av terminalbrille. Utgiftene dekkes over ansvar 213.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad Storslett skole

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Heidi Arnesen
Goppa 6
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 18/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/627-167	846/2019	223	25.01.2019

Svar på søknad om dekning av utlegg til terminalbriller

Saksopplysninger

Heidi Arnesen er 50% fast ansatt som Ped.psyk.rådgiver ved PPT. I skriv av 23.01.19 søker hun om dekning av utgifter kr.5927.- til terminalbrille hun må bruke i forbindelse med arbeidsoppgaver ved dataskjerm. Det foreligger bekreftelse fra optiker på at hun har behov for terminalbrille. Bekreftelsen er en forutsetning for refusjon av utgifter til terminalbrille, som har en annen styrke enn den brillen som eventuelt brukes for annen korrigerende av synet.

AMU vedtok i sak 6/06 retningslinjer for anskaffelse av briller for skjermarbeid. Vedtaket sier at Nordreisa kommune dekker utgifter til terminalbrille med inntil kr.1500.- for innfatning, i tillegg dekkes utgifter til synsundersøkelse, glass og brilletilpasning. I henhold til retningslinjene dekkes utgifter med kr.5927.-

Vedtaket:

Heidi Arnesen får dekket kr 5927.- utgifter ved kjøp av terminalbrille. Utgiftene dekkes over ansvar 220 PPT Tjenesten.
Attestant Ragnhild Hammari
Anviser Else P Elevestad

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Interne kopi mottakere:

Else Pettersen Elvestad Forebyggende tjeneste

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Anne Nordgaard Salamonsen
Utsikten 15
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 228/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/893-14	11386/2018	14.12.1961	08.11.2018

Svar på søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Anne Nordgaard Salamonsen er fast ansatt i 80% stilling som Spesialsykepleier i Nordreisa kommune, med tjenestested Rus og psykisk helse.

I skriv av 30.10.18 søker hun om permisjon fra og med 1.1.19 til 1.1.20. Søknaden begrunnes med at hun har fått jobb hos annen arbeidsgiver ved Rus og psykisk helseetat i Vadsø, og tiltrer der 2.1.19. Søknaden begrunnes med at hun skal være borte fra Nordreisa i ett år og arbeide hos annen arbeidsgiver.

Det er rådmannen som avgjør søknader om permisjon for å gå over i stilling hos annen arbeidsgiver, jfr. perm.reg. 1.3.

Vurderinger:

Permisjon ved overgang til annen stilling/arbeidsgiver er ikke en lovfestet rett. Ansatte har med andre ord ikke krav på å få permisjon i slike tilfeller. Det ligger til arbeidsgivers styringsrett å særskilt vurdere hver enkelt søknad, og å treffe avgjørelse basert på en helhetlig vurdering av hvert enkelt tilfelle.

Administrasjonsutvalget ber om en mer restriktiv handtering av søknader om permisjon. Dette er momenter som taler mot å gi permisjon.

Søknaden er drøftet og på bakgrunn av en helhetlig vurdering jfr behovet i tjenesten, vil rådmannen likevel innvilge Anne N. Salamonsen permisjon uten lønn fra sin 80% stilling i Nordreisa kommune.

Anne N. Salamonsen garanteres ikke å komme tilbake til samme stilling etter endt permisjon. Ved endt permisjon vil Anne N. Salamonsen kunne tilbys annen ledig stilling som sykepleier i Nordreisa kommune.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering gis Anne Nordgaard Salamonsen et års permisjon uten lønn fra sin 80 % stilling som Spesialsykepleier ved Rus og psykisk helse. Etter endt permisjon er hun velkommen tilbake i stilling som sykepleier i Nordreisa kommune.

Anne Nordgaard Salamonsen plikter senest tre måneder før utløpt permisjon, å skriftlig bekrefte dato for gjeninntreden hos Nordreisa kommune.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
Mette Johansen-Vik (e)

Interne kopi mottakere:
Bodil Alida Mikkelsen Sektor for helse- og omsorg
Anne-Marie Gaino Rådmannen
Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Kristin Annie Mandal
Høgegga 74
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 19/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1303-16	1053/2019	24.08.89	31.01.2019

Svar på søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Kristin Annie Mandal fikk i 2014 fast 25% stilling som helsefagarbeider i Nordreisa kommune, fortiden ved Omsorgssentret.

Hun har tatt utdanning som sykepleier og fikk lønn som dette fra 17.des-18.

I mail av 22.januar-19 søker hun om permisjon fra sin 25% stilling som helsefagarbeider ved Omsorgssentret, for å jobbe i et 90% vikariat som sykepleier i Hjemmetjenesten i perioden 1.februar-19 til 31.juli-19.

Virksomhetsleder ved Omsorgssentret: Anita Jensen og Sektorleder for helse og omsorg: Guro Boltås anbefaler at søknaden innvilges.

Vedtak:

Kristin Annie Mandal innvilges permisjon uten lønn fra sin 25% stilling som helsefagarbeider, for å jobbe som sykepleier i hjemmetjenesten i perioden 1.2.19-31.7.19.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Interne kopi mottakere:

Guro Boltås	Sonjatun sykehjem/ Sektorleder
Anita Jensen	Sonjatun omsorgssenter
Merete Karlsen	Sektor for helse- og omsorg
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Britt Torun Bendiksen
Høgegga 58
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 252/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/627-165	12700/2018	223	31.12.2018

Svar på Søknad om refusjon av kostnader til anskaffelse av terminalbriller

Saksopplysninger

Britt Bendiksen er fast ansatt som Virksomhetsleder ved Omsorgsboliger. I skriv av 18.12.18 søker hun om dekning av utgifter kr.5167.- til terminalbrille hun må bruke i forbindelse med arbeidsoppgaver ved dataskjerm. Det foreligger bekreftelse fra optiker på at hun har behov for terminalbrille.

Bekreftelsen er en forutsetning for refusjon av utgifter til terminalbrille, som har en annen styrke enn den brillen som eventuelt brukes for annen korrigerende av synet.

AMU vedtok i sak 6/06 retningslinjer for anskaffelse av briller for skjermarbeid. Vedtaket sier at Nordreisa kommune dekker utgifter til terminalbrille med inntil kr.1500.- for innfatning, i tillegg dekkes utgifter til synsundersøkelse, glass og brilletilpasning.

I henhold til retningslinjene dekkes utgifter med kr.5167.-

Vedtak:

Britt Bendiksen får dekket kr. 5167.- utgifter ved kjøp av terminalbrille.
Utgiftene dekkes over ansvar 324 / 319 / 327.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Attestant: Marit Evensen (sendt i internpost)

Interne kopi mottakere:

Gørill Gulbrandsen Økonomi/Lønn

Bodil Alida Mikkelsen Sektor for helse- og omsorg



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Lene Rasmussen
Sletta 8
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 28/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2570-6	1701/2019	12.12.80	20.02.2019

Svar på søknad om utvidet foreldrepermisjon

Saksopplysninger:

Lene Rasmussen er fast ansatt i 70% stilling som Hjelpepleier, for tiden i Hjemmetjenesten. Hun har vært i foreldrepermisjon fra 10.5.18 t.o.m 6.2.19.

I skriv av 10.1.19 søker hun om forlenget foreldrepermisjon.

Hun begrunner søknaden med avtale gjort med daværende konst. Virksomhetsleder Turid Karlsen. Avtalen var at hun etter ordinær foreldrepermisjon avvikler 10 uker ferie, for deretter å ha et år utvidet foreldrepermisjon. Det foreligger ikke skriftlig avtale i Lene's personalmappe i ephorte på dette.

Under henvisning til AML§ 12-5 anbefaler nåværende konst. virksomhetsleder Merete Karlsen permisjonen.

Vurderinger:

AML §12-5 åpner for at hver foreldre, umiddelbart etter ordinær foreldrepermisjon, har rett til ulønnet permisjon i inntil 12 mnd. Denne utvidede retten gjelder ikke dersom foreldrene har valgt delvis permisjon. Det er forutsatt at permisjonen til hver av foreldrene tas sammenhengende.

Vedtak:

På bakgrunn av AML§ 12-5 samt anbefalinger fra konst. virksomhetsleder Merete Karlsen innvilges Lene Rasmussen 1 år utvidet foreldrepermisjon.

Lene tar ut 10 uker ferie fra 7.2.19. Deretter 1 års utvidet foreldrepermisjon fra 15.4.19 med gjeninntredelse uke 16 i 2020.

Dato avtales nærmere med din leder.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Interne kopi mottakere:

Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Merete Karlsen	Sektor for helse- og omsorg
Guro Boltås	Sonjatun sykehjem



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Marja-L Koivuranta Nilsen
Buktaveien 294
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 229/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/627-159	11641/2018	223	15.11.2018

Svar på Søknad om å få dekt utgifter til databriller

Saksopplysninger:

Marja-L Koivuranta Nilsen er fast ansatt som Virksomhetsleder ved Oksfjord oppvekstsenter. I skriv av 12.11.18 søker hun om dekning av utgifter kr.5041.- til terminalbrille hun må bruke i forbindelse med arbeidsoppgaver ved dataskjerm. Det foreligger bekreftelse fra optiker på at hun har behov for terminalbrille.

Bekreftelsen er en forutsetning for refusjon av utgifter til terminalbrille, som har en annen styrke enn den brillen som eventuelt brukes for annen korrigerende av synet.

AMU vedtok i sak 6/06 retningslinjer for anskaffelse av briller for skjermarbeid. Vedtaket sier at Nordreisa kommune dekker utgifter til terminalbrille med inntil kr.1500.- for innfatning, i tillegg dekkes utgifter til synsundersøkelse, glass og brilletilpasning.

I henhold til retningslinjene dekkes utgifter med kr.5041.-

Vedtaket:

Marja L Koivuranta Nilsen får dekket kr.5041.- utgifter ved kjøp av terminalbrille. Utgiftene dekkes over ansvar 215/244.

Med vennlig hilsen
Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

Dette dokumentet er produsert elektronisk, og har derfor ingen signatur.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Interne kopi mottakere:

Linda Severinsen	Økonomitjenester
Bernt Eirik Sandtrøen	Sektor for oppvekst og kultur
Gørill Gulbrandsen	Sektor for oppvekst og kultur



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 231/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
«REF»	2018/927-2	11673/2018	034	22.11.2018

Tilbud om 2x100 % stilling som avdelingsleder, sykehjemmene

Saksopplysninger:

Det skal etableres felles ledelse for sykehjemmene. I den forbindelse gjøres stilling/funksjon som sykepleier 1 om til tre stillinger som avdelingsleder, henholdsvis 80 % og 2x75 % st.

Før omgjøring er følgende stillinger/funksjoner som sykepleier 1 besatt:

Sonjatun sykehjem: 2x20 % st. (begge sykepleier 1 er tilbudt stilling som avd.leder, én har seg seg interessert).

Sonjatun bo- og kultursenter: 20 % st.

Sonjatun omsorgssenter: 20 % st.

Saka ble drøftet i møte den 13.9.18, der virksomhetsleder for Sonjatun sykehjem Guro Boltås og Nina Bredesen, hovedtillitsvalgt for NSF, deltok.

Videre ble den gjennomført et planleggingsmøte den 15.11.18. Her deltok virksomhetsleder Guro Boltås, service- og personalsjef Christin Andersen og personalkonsulent Aud Hamnvik Hanssen. Tillitsvalgt fra Fagforbundet, Beate Severinsen, deltok i første del av møtet.

På grunn av at sykepleier 1 ved bo- og kultursenteret har sagt opp sin stilling, vil stillinga som avdelingsleder bli lyst ut.

Det er utarbeidet stillingsinstruks for stilling som avdelingsleder.

Virksomhetsleder:

Virksomhetsleder ved Sonjatun omsorgssenter og bo- og kultursenter ønsker å gå over i vanlig sykepleierstilling fra og med 1.1.19. Det gjøres eget vedtak i sak 17/113.

Virksomhetsleder ved Sonjatun sykehjem er interessert i stillinga som leder for alle tre sykehjemmene. Dette er en 100 % administrativ stilling. Det gjøres eget vedtak i sak 17/548.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, og avklaringer som er gjort undervegs i prosessen, er partene enige om at følgende bør tilbys stilling som avdelingsleder:

Sonjatun sykehjem: Margit Giæver Marvik, 80 % st. (20 % st. i turnus).

Sonjatun omsorgssenter: Merethe Larsen, 75 % st. (25 % st. i turnus).

Sonjatun bo- og kultursenter: 75 % st. (25 % st. i turnus), stillinga lyses ut.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, og avklaringer som er gjort undervegs i prosessen er partene enige om at følgende tilsettes i stilling som avdelingsleder:

Sonjatun sykehjem: Margit Giæver Marvik, 80 % st. (20 % st. i turnus).

Sonjatun omsorgssenter: Merethe Larsen, 75 % st. (25 % st. i turnus).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen

Personalkonsulent

aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no

77 58 00 05

Likelydende brev sendt til:

Merethe K Larsen Einevegen 6
Margit Giæver Marvik Straumfjordnes 196

Storslett
Storslett

Interne kopi mottakere:

Bodil Alida Mikkelsen Sektor for helse- og omsorg
Christin Andersen Service- og personaltjenester
Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester
Guro Boltås Sonjatun sykehjem



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Tor Martin Nilsen
Høgegga 58
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 243/18

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/1368-4	12115/2018	17055635935	30.11.2018

Overgang til stilling som konsulent

Saksopplysninger:

Omorganisering av helse- og omsorgsleders stab ble gjort gjeldende fra og med 1.10.18. Som en konsekvens av dette gjøres stillinga som stabsleder, fra samme dato, om til stilling som konsulent.

Bakgrunnen for omorganisering, prosess, tidsplan osv. er beskrevet i eget dokument. Berørte ansatte og tillitsvalgte har vært med i prosessen, i tråd med Nordreisa kommunes retningslinjer for omstilling.

Vedtak:

Tor Martin Nilsen går over fra stilling som stabsleder til fast 100 % stilling som konsulent, stab helse og omsorg, fra og med 1. oktober 2018.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Bodil Alida Mikkelsen Sektor for helse- og omsorg

Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Tove Sofie Wahlgren
Bjørklymoen 18
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 4/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/1336-13	106/2019	410	09.01.2019

Tilsetting i 100 % stilling som barnehagelærer, vikariat, id 385

Saksopplysninger:

Stilling som barnehagelærer, 100 %, har vært lyst ut eksternt. Arbeidssted er for tiden Høgegga barnehage. Stillinga er et vikariat i perioden 6.2. – 1.10.19. Ved søknadsfristens utløp hadde 7 søkere meldt sin interesse.

Saka ble drøftet i møte den 19.12.18. På møtet deltok virksomhetsleder Renate Nørgård og Utdanningsforbundet ved Ola Dyrstad.

Stillinga har vært lyst ut to ganger, uten at søkere med etterspurt formell kvalifikasjon meldte sin interesse. Det må derfor foretas konstituering i stillinga.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var det enighet om at Tove Wahlgren bør tilbys vikariatet. Reserve: Nahid Hamidi.

Tove Wahlgren har jobbet i Høgegga barnehage siden høsten 2016. Hun er godt kjent med barnehagens arbeidsmetoder og rutiner, hun behersker tegn til tale godt. Ved å konstituere Tove Wahlgren beholder man stabilitet og kontinuitet i personalgruppa, noe som er en stor fordel.

Vedtak:

Tove Wahlgren konstitueres i 100 % stilling som barnehagelærer, vikariat i perioden 6.2. – 1.10.19.

Reserve: Nahid Hamidi.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Bernt Eirik Sandtrøen	Sektor for oppvekst og kultur
Renate Nørgård	Høgegga barnehage
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 15/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref: «REF»	Vår ref (bes oppgitt ved svar): 2018/1304-12	Løpenr. 644/2019	Arkivkode 410	Dato 23.01.2019
----------------------------	--	----------------------------	-------------------------	---------------------------

Tilsetting i 100 % stilling, vikariat, som sykepleier id 382

Saksopplysninger:

100 % stilling som sykepleier, vikariat til oktober 2019, har vært lyst ut eksternt.

Arbeidssted er for tiden ved legekantoret, helsesenteret Sonjatun.

Søkere ble i utlysningsteksten bedt oppgi interesse for eventuell annen ledig stilling, om vikariatet dekkes ved intern rekruttering.

Ved søknadsfristens utløp hadde 6 søkere meldt sin interesse.

Saka ble drøftet i møte den 18.1.19, hvor følgende deltok: Fagleder Wenche Lise Johannessen, kommuneoverlege Øyvind Roarsen, konst.leder DMS Richard Prinz, konst. Sektorleder Bodil Mikkelsen og tillitsvalgt v/NSF Nina Bredesen.

I referatet fra drøftingsmøtet kommer det fram at søkere som vil få tilbud som følge av vedtak i denne saka, har muntlig takket ja. Alle aktuelle, utenom reserven, er allerede fast ansatt i Nordreisa kommune, og tilbudet om vikariat ved legekantoret utløser derfor flere vikariater, som det kommer fram under. Arbeidsavtaler sendes kandidatene etterhvert som vikariatene blir ledige. Det vil si etter hvert som underskrevet arbeidsavtale registreres.

Vurderinger:

På bakgrunn av intervju og drøftingsmøte, vurdert opp mot behov og kompetanse, er det enighet om følgende:

- Ledig stilling som sykepleier i 100 % vikariat ved legekantoret tilbys til Ann Tove Johansen, blant annet grunnet hennes lange og gode sykepleiekompetanse, samt høy kompetanse innenfor akuttmedisin og videreutdanning innenfor diabetessykepleie.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

- Anne Merete Siri Fyhn tilbys Ann Tove Johansen sykepleiestilling i vikariat i samme periode; 25 % stilling på legekantoret i Nordreisa og 75 % stilling på Sonjatun sykestue. Begrunnet i blant annet lang og god sykepleiekompetanse og samt høy kompetanse innenfor akuttmedisin.
- Renate Karlsen tilbys å vikariere i Anne Merete Siri Fyhn sykepleier stilling; 61,2 % sykepleier stilling på Sonjatun sykestue. Begrunnelse hennes lange helsefaglige bakgrunn og stor faglig kompetanse.

Reserve: Therese Renate Holien, som har kompetanse og erfaring innenfor akuttmedisin fra legevakt.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse gjøres følgende tilsetninger:

- Ann Tove Johansen tilsettes i 100 % stilling som sykepleier, vikariat til oktober 2019.
- Med forbehold om ledig vikariat: Anne Merete Siri Fyhn tilsettes i 100 % stilling som sykepleier, vikariat til oktober 2019 så snart stillinga blir ledig.
- Med forbehold om ledig vikariat: Renate Karlsen tilsettes i 61,27 % stilling som sykepleier, vikariat til oktober 2019 så snart stillinga blir ledig.

Reserve: Therese Renate Holien, som har kompetanse og erfaring innenfor akuttmedisin fra legevakt.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
 Personalkonsulent
 aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
 77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Likelydende brev sendt til:

Ann Tove Johansen	Sonjatunveien 28a	STORSLETT
Anne Merete Siri Fyhn	Rotsundelvdalen 2	ROTSUND
Renate Karlsen	Nordkjosveien 11	STORSLETT
Therese R. Holien	Veibakken 2	STORSLETT

Kopi til:

Wenche Lise Johansen, fagleder, (e-)
 Richard Prinz, konst. leder DMS (e-)

Interne kopi mottakere:

Janne Birgit Jørgensen	Økonomitjenester
Bodil Alida Mikkelsen	Sektor for helse- og omsorg
Guro Boltås	Sonjatun sykehjem



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 7/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
«REF»	2018/1430-8	252/2019	410	10.01.2019

Tilsetting i 30 % stilling som assistent i barnehage, vikariat, id 388

Saksopplysninger:

30 % stilling som assistent har vært lyst ut eksternt. Arbeidssted er Oksfjord oppvekstsenter, barnehage, og stillinga er et vikariat i perioden 1.1. – 7.7.19.

Ved søknadsfristens utløp hadde 4 søkere meldt sin interesse. Det var ingen med etterspurt formell kompetanse, fagbrev, blant søkerne.

Saka ble drøftet i møte den 9.1.19 mellom virksomhetsleder Marja Lena Nilsen og tillitsvalgt Beate Severinsen, Fagforbundet.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var partene enige om at Stine Ulriksen bør tilbys stillinga. Stine Ulriksen har de siste årene jobbet i deltidsstilling ved barnehagen, hun har også vært tilkallingsvikar. Videre har hun fungert i stillinga siden sist høst. Tilsetting av henne vil sikre kontinuitet, i tillegg til at Stine Ulriksen har andre ønskede kvalifikasjoner.

Reserve: Tonje Solvang Soleng

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Stine Ulriksen i 30 % stilling som assistent, vikariat.

Reserve: Tonje Solvang Soleng.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Likelydende brev sendt til:

Stine Ulriksen Vaddasveien 603
Tonje Solvang Soleng Straumfjord Vest 411

Storslett
Storslett

Interne kopi mottakere:

Bernt Eirik Sandtrøen Sektor for oppvekst og kultur
Marja-Lena K Nilsen Oksfjord oppvekstsenter
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Ken Roger Hallen
Hovedvegen 26
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 11/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/1305-9	498/2019	411	17.01.2019

Tilsetting i fast 0,87 % stilling som brannkonstabel

Saksopplysninger:

Fast deltidsstilling, 2x0,87 %, som brannkonstabel har vært lyst ut eksternt. Ved søknadsfristens utløp hadde 4 søkere meldt sin interesse.

Den som ansettes som konstabel i brannvesenet må:

- bo i Storslett-/Sørkjosenområdet, disponere egen bil og kunne møte opp på brannstasjonen innen fastsatt tid ved utrykninger og øvelser
- legge fram skriftlig tillatelse fra arbeidsgiver om anledning til å bli disponert av brannvesenet ved utrykning og øvelse når som helst i døgnet
- være villig til å bære radioterminal
- inneha sertifikat for lastebil, minimum kl. C, og gjerne også sertifikat for utrykningskjøring
- være villig til å ta den brannutdanning som brannsjefen pålegger
- være i god fysisk form og være villig til å gjennomgå fysisk test og helseundersøkelse årlig helst være under 40 år, ha god fysikk og god helse, men den som er fysisk aktiv kan gjerne være noe eldre
- fysisk test må bestås før tilsetting

Den som blir innstilt til jobben, må legge fram legeattest som tilfredsstillende kravet til røykdykking, vandelsattest og bestått fysisk test før evt. tilsetting. Årlig fysisk test skal normalt bestås.

Tillitsvalgte er orientert.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).



Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering tilsettes Ken Roger Hallen i deltidsstilling, 0,87 %, som brannkonstabel i Nordreisa kommune.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Hilde Henriksen Anleggsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 234/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
«REF»	2018/1201-13	11697/2018	411	21.11.2018

Tilsetting i fast 100 % stilling som driftsleder, anleggsdrift, id 377

Saksopplysninger:

Fast 100 % stilling som driftsleder, anleggsdrift, har vært lyst ut eksternt. Ved søknadsfristens utløp hadde 6 søkere meldt sin interesse.

To søkere ble plukket ut for intervju:

Kim Daniel Hansen, fast ansatt som driftsoperatør, vikarierer i stilling som driftsleder.
Rune Severinsen, fast ansatt som ingeniør, kommunalteknisk avdeling, Meløy kommune.
Intervjuene fant sted 14.11.18. Intervjupanelet besto av virksomhetsleder Hilde Henriksen, Beate Severinsen, tillitsvalgt fra Fagforbundet og personalkonsulent Aud Hamnvik Hanssen.

Vurderinger:

Kim Daniel Hansen har fagskole, fagbrev energimontør, erfaring som driftsoperatør kommunalteknisk drift i tillegg til og et halvt års erfaring som driftsleder. Han har gode datakunnskaper og førerkort klasse C.

Basert på intervjuet og kunnskap om hvordan han har fungert i stillinga som driftsleder, vurderes personlig egnethet som svært god.

Rune Severinsen er ingeniørutdannet og har flere års erfaring fra kommunalteknisk drift. Gode datakunnskaper og førerkort klasse C.

Personlig egnethet etter intervju vurderes som god.

Ny referanse (i tillegg til side-/underordnet/venn) ble under intervjuet bedt oppgitt, men dette er ikke mottatt.

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov, kompetanse og intervju var det enighet om at Kim Daniel Hansen bør tilbys stillinga.

Reserve: Rune Severinsen.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Kim Daniel Hansen i fast 100 % stilling som driftsoperatør.

Reserve: Rune Severinsen.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen

Personalkonsulent

aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no

77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.

Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.

Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Likelydende brev sendt til:

Kim Daniel Hansen Blomliveien 31
Rune Vidar K Severinsen Storhamnarn 18

Storslett
Ørnes

Interne kopi mottakere:

Dag Funderud Sektor for drift og utvikling
Hilde Henriksen Anleggsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Renate Synnøve Karlsen
Nordkjosveien 11
9151 STORSLETT

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 2/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/190-20	28/2019	05127938697	03.01.2019

Tilsetting i fast 100 % stilling som sykepleier

Saksopplysninger:

I sak 18/675 ble fast 100 % stilling som sykepleier lyst ut eksternt. Arbeidssted er Guleng bo- og avlastning. Stillinga innebærer 3-delt turnus, arbeid 2 helger på 6 uker. Etter drøfting med tillitsvalgte Tilsetting ble gjort 12.9.19, vedtak 178/18, men det lyktes ikke å rekruttere sykepleier til denne stillinga.

Sak om tilsetting i ledig stilling som sykepleier ved Guleng bo- og avlastning ble på nytt drøftet i møte den 20.12.18. Hovedtillitsvalgt fra NSF, Nina Bredesen, og arbeidsgiver ved avdelingsleder v/Kjell A. Olsen, deltok på møtet. Det var enighet om å tilby stillinga til Renate Synnøve Karlsen fra og med 1.2.19.

Renate Karlsen har i en årrekke arbeidet i fast stilling som helsefagarbeider i Nordreisa kommune. På det tidspunktet denne stillinga ble lyst ut var Renate Karlsen ikke ferdig utdannet sykepleier, og følgelig ikke søker på stillinga. Hun har autorisasjon som sykepleier fra 14.12.18 og ønsker å jobbe som sykepleier. Når anledninga nå byr seg rekrutteres det internt til stilling det er viktig å få besatt snarest mulig.

Vedtak:

Renate Synnøve Karlsen tilsettes i fast 100 % stilling som sykepleier i Nordreisa kommune.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen Omsorgsboliger
Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Johanne Marie Olaussen
Høgegga 66
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 5/19

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/1321-10	212/2019	411	09.01.2019

Tilsetting i fast 100 % stilling som økonomikonsulent/kontormedarbeider, id 384

Saksopplysninger:

Fast 100 % stilling som økonomikonsulent/kontormedarbeider har vært lyst ut eksternt. For tiden gjelder slik prosentvis fordeling: 80 % av stillinga er stab, sektor for oppvekst og kultur og 20 % kontormedarbeider ved Moan skole.

Ved søknadsfristens utløp hadde 5 søkere meldt sin interesse. Tre søkere ble plukket ut for intervju, to av disse har trukket sin søknad. Intervju av Johanne Olaussen ble gjennomført 10.12.18.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var det enighet om at Johanne Olaussen bør tilbys stillinga. Gjennom at hun siden september 2018 har vært engasjert som vikar i stabsstilling ved oppvekst og kultur (og ved helse og omsorg), har hun fått kjennskap til arbeidets art. Johanne Olaussen vurderes som meget godt kvalifisert.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Johanne Olaussen i fast 100 % stilling; i 80 % stilling som økonomikonsulent og i 20 % stilling som kontormedarbeider.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:
Bernt Eirik Sandtrøen Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Julie Skogvold
Bekkestien 14
9151 STORSLETT

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 224/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/1060-13	11275/2018	411	07.11.2018

Tilsetting i fast 40 % stilling som helsefagarbeider, id 371

Saksopplysninger:

Fast 2x40 % stilling som helsefagarbeider med flere nattevakter har vært lyst ut eksternt. For tiden gjelder: Arbeidssted ved Sonjatun sykehjem, arbeid 3 helger på 6 uker. Ved søknadsfristens utløp hadde 5 søkere meldt sin interesse.

Etter drøfting med tillitsvalgte, ble to søkere, Edel Kvitberg og Natalia Grishina, innkalt til intervju. Intervjuene ble gjennomført som telefonintervju den 1.11.18. Intervjupanelet besto av virksomhetsleder Guro Boltås, tillitsvalgt fra Fagforbundet, Lill Henie Lyngstad, og personalkonsulent Aud Hamnvik Hanssen.

Ved starten av intervjuet trakk Edel Kvitberg sin søknad.

Vurderinger:

Det allerede er ansatt flere fremmedspråklige ved Sonjatun sykehjem. I noen tilfeller krever dette at arbeidssituasjon må tilpasses. Etter samtalen med Natalia Grishina, er intervjuutvalget samstemt om at det vil bli for utfordrende å tilsette flere som ikke har norsk som morsmål. På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var det enighet om å tilby stillinga til Julie Skogvold. Det tas forbehold om at hun gjennomfører utdanning til helsefagarbeider og består fagprøven.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Julie Skogvold i fast 40 % stilling som helsefagarbeider. Det tas forbehold om at hun gjennomfører utdanning til helsefagarbeider og består fagprøven.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Interne kopi mottakere:
Bodil Alida Mikkelsen Sektor for helse- og omsorg
Guro Boltås Sonjatun sykehjem
Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Guro Nordgaard Siri
Gartnetnjunni 9
9520 KAUTOKEINO

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 23/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/1378-6	1285/2019	411	06.02.2019

Tilsetting i fast stilling som virksomhetsleder, id 386

Saksopplysninger:

Fast 100 % stilling som virksomhetsleder, hjemmetjenesten, har vært lyst ut eksternt. Ved søknadsfristens utløp hadde to søkere meldt sin interesse.

Saka ble drøftet per e-post den 6.2.19. Følgende deltok: Konstituert sektorleder Guro Boltås, rådmann Anne-Marie Gaino og tillitsvalgt v/Nina Bredesen, NSF.

Vurderinger:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse var partene enige om at Guro N. Siri bør tilbys stillinga. Hun er utdannet sykepleier med tillegg av 40 studiepoeng i distriktssykepleie. Hun har også erfaring fra ledelse på samme nivå og samme type tjeneste i en annen kommune. Videre var partene enige om at det ikke settes opp reserve fordi søker mangler erfaring fra virksomhetsledelse.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse tilsettes Guro N. Siri i fast 100 % stilling som virksomhetsleder. Det ikke settes opp reserve.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Guro Boltås Sonjatun sykehjem
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Benedikte Blomstereng
Kvænangsveien 3761
9161 Burfjord

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 246/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/257-19	12277/2018		06.12.2018

Tilsetting i fast stilling

Saksopplysninger:

Med henvisning til AML § 14-9 krever Fagforbundet i skriv av 21.6.18 fast tilsetting for Benedikte Blomstereng, barne- og ungdomsarbeider. Av tjenestebevis fra 14.9.18 kommer det fram at Benedikte Blomstereng har hatt midlertidige kontrakter med Nordreisa kommune, i varierende stillingsstørrelser, siden november 2014. Hun har for tiden Moan skole/SFO som sitt arbeidssted, 100 % stilling som assistent.

Saka ble drøftet i møte den 5.12.18 i forbindelse med ytterligere midlertidig forlengelse av arbeidskontrakt for Benedikte Blomstereng. På møtet deltok sektorleder Bernt Sandtrøen, Fagforbundet ved Beate Severinsen og personalkonsulent Aud Hamnvik Hanssen.

Vurderinger:

Det var enighet om å tilby Benedikte fast tilsetting i tilsvarende stillingsstørrelse som kommer fram i siste forlengelse av arbeidsavtalen, 100 %.

Arbeidsgiver viste imidlertid til at i første halvår 2019 vil en prosess med nedtrekk av et betydelig antall stillinger bli gjennomført. Det må forventes at ansiennitet vil være et tungtveiende kriterium når partene skal drøfte seg fram til utplukk av ansatte som vil bli berørt.

Vedtak:

Benedikte Blomstereng tilsettes i fast 100 % stilling som assistent.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Kopi til:

FAGFORBUNDET NORDREISA AVD 414 Postboks 192 9151 STORSLETT

Interne kopi mottakere:

Bernt Eirik Sandtrøen	Sektor for oppvekst og kultur
Tonje Holm	Moan skole
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

«MOTTAKERNAVN»
«ADRESSE»
«POSTNR» «POSTSTED»

«KONTAKT»

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 230/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
«REF»	2018/1291-5	11671/2018	411	17.11.2018

Tilsetting i funksjon som brannbefal, id 381

Saksopplysninger:

Funksjonen som brannbefal har vært lyst ut internt. Ved søknadsfristens utløp hadde to søkere meldt sin interesse.

Saka ble drøftet i møte den 14.11.18. På møtet deltok tillitsvalgt fra Fagforbundet Beate Severinsen og virksomhetsleder Hilde Henriksen.

Vurderinger:

Karl Erik Skogvold har tjenestegjort som brannbefal siden 2002, Ketil Jensen siden 2012. På bakgrunn av behov og kompetanse var det enighet om å tilby Karl Erik Skogvold funksjonen som brannbefal fra og med 1.1.19. Videre var det enighet om å tilby Ketil Jensen funksjonen som brannbefal når annet befal, som har varslet fratredelse ved nådd aldersgrense i løpet av 2019, fratrer.

Vedtak:

På bakgrunn av behov og kompetanse tilsettes Karl Erik Skogvold i funksjonen som brannbefal fra og med 1.1.19.

Ketil Jensen tilsettes funksjonen som brannbefal når funksjonen blir ledig i løpet av 2019.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Likelydende brev sendt til:

Karl Erik Skogvold Krakenesveien 47
Ketil Jensen Sonjatunvegen 28 B

Storslett
Storslett

Interne kopi mottakere:

Hilde Henriksen Anleggsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Guro Charlotte Boltås
Rotsundelv 22
9153 Rotsund

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 232/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/548-4	11682/2018	280275	26.11.2018

Tilsetting i stilling som virksomhetsleder for sykehjemmene

Saksopplysninger:

Felles ledelse for virksomhetene Sonjatun sykehjem, Sonjatun bo- og kultursenter og Sonjatun omsorgssenter ble drøftet i møte med tillitsvalgte den 31.8.18.

Formålet med felles ledelse er bedre samordning og koordinering av sykehjemmene.

Virksomhetsleder ved bo- og kultursenteret har sagt opp sin stilling og virksomhetsleder ved omsorgssenteret ønsker å gå over i ordinær turnus fra og med 1.1.19. Jfr. sak 17/113, vedtak 233/18.

Virksomhetsleder ved Sonjatun sykehjem er forespurt om å ta ledelse på alle tre sykehjemmene. Dette er hun positiv til.

Den nye virksomheten vil ha 63,03 årsverk, rundt 77 fast ansatte.

Med seg i administrasjonen vil virksomhetsleder få tre avdelingsledere med personalansvar, i henholdsvis 80 % stilling (20 % i turnus) Sonjatun sykehjem, 75 % (25 % i turnus) ved Sonjatun omsorgssenter og det samme ved bo- og kultursenteret. Jfr. sak 18/927, vedtak 231/18.

Vedtak:

Med virkning fra 1.1.19 tilsettes Guro Boltås i fast 100 % stilling som virksomhetsleder for Sonjatun sykehjem, Sonjatun bo- og kultursenter og Sonjatun omsorgssenter.

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Bodil Alida Mikkelsen	Sektor for helse- og omsorg
Christin Andersen	Service- og personaltjenester
Janne Birgit Jørgensen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Elisabeth Johansen
Tømmernesvegen 16
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 240/18

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/287-10	12088/2018	15.05.1962	29.11.2018

Tilsetting i større stilling

Saksopplysninger:

Elisabeth Johansen er fast ansatt i 70 % stilling som helsefagarbeider. Arbeidssted er for tiden ved Sonjatun sykestue.

I skriv av 2.11.18 krever Fagforbundet, med henvisning til AML § 14-4a, større stilling for Elisabeth Johansen. Det heter i skrivet at hun de siste 12 månedene har arbeidet 180 timer, tilsvarende 10 % stilling, utover avtalt arbeidstid.

I notat av 21.11.18 fra leder for DMS kommer det fram at Elisabeth Johansen sin stilling skal øke fra 70 % til 91,55 fra og med 1.12.18.

Vedtak:

Elisabeth Johansen tilsettes i ytterligere 21,55 % fast stilling som helsefagarbeider.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til **Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett**. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Kopi til:

Richard Printz, leder DMS, (e-)

Interne kopi mottakere:

Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Marita Abrahamsen
Rotsundveien 211
9153 Rotsund

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 12/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2017/1296-7	508/2019	17.07.1982	17.01.2019

Tilsetting i større stilling fast stilling som sykepleier

Saksopplysninger:

Marita Abrahamsen er fast tilsatt i 61,04 % stilling som sykepleier, for tiden ved Sonjatun sykehjem.

I skriv av 21.11.18 krever NSF, med henvisning til AML § 14-4a, større stilling for Marita Abrahamsen.

Saka ble drøftet i møte den 15.1.19, der følgende deltok: Konstituert sektorleder Guro Boltås, NSF v/hovedtillitsvalgt Nina Bredesen og personalkonsulent Aud Hamnvik Hanssen.

Vedtak:

Marita Abrahamsen tilsettes i ytterligere 16,42 % fast stilling som sykepleier fra og med 7.1.19.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

*Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett.
Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet.
Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!*

Interne kopi mottakere:

Guro Boltås Sonjatun sykehjem
Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Torill Elisabeth Bergland
Storvikveien 812
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert utvalg rådmann - nr. 10/19

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/51-8	495/2019	10.01.56	22.01.2019

Tilsetting i fast større stilling, 14,27 %, som hjelpepleier

Saksopplysninger:

Torill Bergland er fast ansatt i 73,50 % stilling som hjelpepleier. Arbeidssted er for tida ved Guleng bofellesskap.

I skriv av 13.6.18 ber Fagforbundet, med bakgrunn i AML § 14-4a, om fast større stilling for henne.

Saka er drøftet, og virksomhetsleder Britt Bendiksen sier i en tilbakemelding at Torill Bergland med virkning fra 1.2.19 gis større stilling, 14,27 %. Dette har i dag ikke innvirkning på hennes turnus.

Torill Bergland har da tilsammen 87,77 % fast stilling.

Vedtak:

Torill Bergland tilsettes i ytterligere 14,27 % fast stilling som hjelpepleier.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen
Personalkonsulent
aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 05

Nordreisa kommune har tatt i bruk [eDialog](#). Med den kan du trygt sende oss brev og dokumenter elektronisk selv om de er unntatt offentlighet.

Vi oppfordrer alle til å ta i bruk ordningen med digital post – for hvert brev du leser digitalt fra oss er du med å bidra til besparelse på ca. 12 kroner. Fordelene er mange – les mer om digital post på vår [hjemmeside](#).

Vedlagt følger to eksemplarer av arbeidsavtalen. Vi ber om at du snarest, og senest innen 8 dager, returnerer ett underskrevet eksemplar til Nordreisa kommune, servicetorget, postboks 174, 9156 Storslett. Hvis du ikke ønsker å takke ja til dette tilbudet, ber vi deg likevel gi oss en tilbakemelding, f.eks ved at du returnerer avtalen med en skriftlig merknad om at du takker nei til jobbtilbudet. Vi håper du tar imot tilbudet. Du er velkommen, og vi ønsker lykke til!

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen Omsorgsborliger
Janne Birgit Jørgensen Økonomitjenester



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2/19	Nordreisa administrasjonsutvalg	28.02.2019
	Nordreisa kommunestyre	

Lønnspolitisk plan 2019 - 2022

Henvising til lovverk:

Vedlegg

- 1 Høringsinnspill fra Fagforbundet
- 2 Høringsinnspill fra konst sektorleder Bodil Mikkelsen
- 3 Høringsinnspill fra Utdanningsforbundet
- 4 Høringsinnspill fra rådmann Anne-Marie Gaino
- 5 Forslag til Lønnspolitisk plan 2019 - 2022

Rådmannens innstilling

Lønnspolitisk plan vedtas med følgende endringer:

- Pkt 8.6 unge arbeidstakere: ordlyd «ekte» fjernes.
- Punkt 1 Innledning: ordlyd «strategi» endres til «plan».
- Punkt 8.2 Ordlyd fagskole tas inn i tabell.

Saksopplysninger

Nordreisa kommunestyre har i møte juni 2018 forlenget gjeldende lønnspolitisk plan ut 2018. Ny lønnspolitisk plan legges frem til behandling i administrasjonsutvalg og kommunestyre.

En partssammensatt gruppe som består av service- og personalsjef, personalkonsulent, sektorleder for Drift og utvikling, Htv Fagforbundet, Htv Utdanningsforbundet og Htv sykepleierforbundet (3 representanter for arbeidstakere og 3 for arbeidsgiver) jobber kontinuerlig med revisjon av kommunens retningslinjer og reglement. Gruppen har høsten 2018 arbeidet med revisjon av kommunens lønnspolitiskplan. Jfr vedlegg.

Lønnspolitisk plan utgjør sammen med personalpolitiske retningslinjer med vedlegg, vedtak i administrasjonsutvalget 25.01.18 Nordreisa kommunes samlede arbeidsgiverpolitikk. Til sammen skal disse uttrykke kommunens målsettinger i forhold til kvalitet på tjenestetilbud, arbeidsmiljø, ressursbruk og evne til omstilling

Det legges opp til at retningslinjene har en tidsramme på 4 år.

Hovedmålet for lønnspolitikken i forslag til lønnspolitisk plan:

Bidra til å rekruttere og beholde ansatte med kompetanse i samsvar med kommunens oppgaver og ansvar, som gjør kommunens tjenesteproduksjon og utvikling mulig.

Bidra til positiv omdømmebygging og gjøre Nordreisa kommune til en attraktiv arbeidsgiver for både gamle og nye medarbeidere.

Følgende delmål / grunnleggende kriterier foreslås:

Lønnspolitikken er en del av Nordreisa kommunes samlede arbeidsgiver politikk og er forankret i følgende kriterier:

- Konkurransedyktig på lønn for rekruttering av rett kompetanse
- Lønn etter innsats og resultat skal baseres på kjente vurderingskriterier (pkt 7)
- Lønn skal stå i forhold til utdanningskrav, ansvar, oppgaver og realkompetanse
- Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.

I forslaget til rådmannen ligger et løft for sykepleiergruppen i pkt 9.2 «markedsmessige forhold». Rekrutteringsforslaget gir sykepleiere en start på 10 års ansiennitet, dvs kr 60.600,- mer enn ansiennitet 0 år, og kr 20.200,- mer i året enn start på 8 år, som kommunen har praktisert i mange år. I tillegg foreslås økning med kr 5 mer enn minstesats på lørdags- og søndagstillegg og kr 4 mer enn minstesats på på nattillegg og 1 uke ekstra ferie hvert år etter 2 års tjeneste i ordinært turnusarbeid.

I dag har vi ca 59 årsverk som sykepleiere. En ekstra ferieuke for alle vil koste ca 700.000,- i vikarer, pensjon og feriepengar. Økning i tillegg for alle vil koste ca kr 380.000,- inkl pensjon og feriepengar. Og økning lønnstrinn 8 til 10 på ca 5 nye i året ca kr 100.000,-. Total rekrutteringskostnad sykepleiere blir da ca kr 1.180.000,- i året.

Forslag til ny lønnspolitisk plan ble den 11.12.18 sent ut på høring til alle fagorganisasjonene, til alle sektor- og virksomhetsledere og rådmann. Høringsfristen ble satt til 15.01.18.

Det er mottatt fire høringssvar, fra Fagforbundet, Utdanningsforbundet, konstituert sektorleder Bodil Mikkelsen og rådmann Anne-Marie Gaino. Disse legges ved i sin helhet og gjennomgåes med rådmannens kommentarer nedenfor. På bakgrunn av rådmannens innstillingsrett, er høringssvaret fra rådmannen tatt direkte inn i det vedlagte forslaget til lønnspolitisk plan.

Innspill fra Bodil Mikkelsen:

Pkt 8.6 unge arbeidstakere

Det står at unge arbeidstakere under 18 år som innehar ekte vikariat. Hvem har et uekte vikariat?

Rådmannens kommentar: tas til etterretning, ordlyd «ekte» vikariat fjernes.

Pkt 9.2 markedsmessige forhold

Det er bra at Nordreisa kommune ser på markedsmessige forhold og vil gi enkelte yrker mer lønn for å rekruttere og beholde dem. Det er imidlertid rart at alle sykepleiere blir tilgodesett, da vi vet at det ikke alle virksomheter innen helse og omsorg som har mangel på sykepleiere, her kan nevnes labben og sykestua. Det er alltid mange søkere der og man har aldri opplevd problemer med rekrutteringen.

Her bør man også se på rekrutteringen og ikke bare markedsmessige forhold. Man bør ikke gi alle samme betingelser men gi i de virksomhetene som virkelig har store rekrutteringsproblemer,

her kan nevnes sykehjemmene, hjemmesykepleien og boligene. Vernepleiere en yrkesgruppe som er vanskelig å få tak i og ut fra de utfordringer Nordreisa kommune står overfor i de kommende år blir det mer og mer viktig å få tilsatt denne yrkesgruppen. Hvis denne gruppen holdes utenfor vil det om få år bli samme problemet her. Helsefagarbeidere vil være en yrkesgruppe det vil bli mangel på i de kommende årene, denne problematikken merkes allerede i dag. Uansett hvordan framtiden blir så er det behov for alle yrkesgruppene i Nordreisa kommune i framtiden, da blir det feil signal å sende at det bare er sykepleiere som er viktig

Rådmannens kommentar: For alle høgskolegrupper foruten lærere gis rekrutteringstilbud om lønnstrinn 8 år, dvs kr 40.400,- mer i årslønn for nyutdannede i høgskolegruppen i forhold til start på 0 år i hovedtariffavtalen. Nordreisa kommune har i dag og vil få rekrutteringsutfordringer innenfor helse- og omsorg men spesielt yrkesgruppen sykepleiere.

Utfordringsbildet beskrives i «Rekrutterings- og kompetanseplan 2016-2020 i Nord-Troms»

Antall stillingshjemler sykepleiere er langt høyere i kommunen enn feks vernepleiere.

Demografisk utvikling frem mot 2040 gir større økning i antall eldre enn de i arbeidsfør alder og det blir nye og mer sammensatte kompetansebehov innenfor helse. Derfor vil det bli svært viktig å være en attraktiv arbeidsgiver ovenfor yrkesgruppen sykepleiere.

Fremtiden gir en kamp om arbeidskraft, spesielt innenfor helse. Helsefagarbeidere vil også være en yrkesgruppe som det vil være utfordringer å rekruttere. For denne yrkesgruppen pågår et stort løft jfr Rekrutterings- og kompetanseplan gjennom vekslingsmodellen samt gjennom egne statlige stipendordninger til utdanning innenfor helse (gjelder også annen helsefaglig utdanning). Rådmann anser det som spesielt nødvendig å være konkurransedyktig på lønn ovenfor sykepleiergruppen.

Innspill fra HTV Fagforbundet:

Punkt 1 Innledning

Fagforbundet mener at avsnitt «Nordreisa kommunes lønnspolitikkse strategi skal:» flyttes til avsnitt 1.1 Mål for den lokale lønnspolitikken.

Rådmannens kommentar: Ordlyd «strategi» endres til «plan». Målsettinger starter i avsnitt 1.1.

Punkt 1.2 Forhandlingsutvalg.

Første avsnitt: Fagforbundet mener at det politiske forhandlingsutvalget også skal fastsette lønn på sektorledere. Dette for å unngå at toppledernivået i kommunen blir for tett på egen lønnsutvikling med de uheldige konsekvenser dette medfører.

Rådmannens kommentar: Myndighet er gitt i vedtatt administrativ delegasjonsreglement.

Delegasjonsreglement skal opp til ny politisk behandling våren 2019. Rådmannens forslag vil bli å endre til rådmann og stedfortreder. Sektorledere er ikke med i å forhandle lønn.

Andre avsnitt: Fagforbundet mener at det vil være mer fleksibelt dersom dette ikke knyttes til spesifikke funksjoner. Service- og personalsjef bør byttes til «en av sektorlederne» (og økonomisjef-sektorovergripene).

Rådmannens kommentar: fra rådmann: myndighet er gitt i vedtatt delegasjonsreglement.

Delegasjonsreglement skal opp til ny politisk behandling våren 2019. Å delta i forhandlingsutvalg er en naturlig del i det å inneha rolle som personalsjef.

Punkt 2 Lønsplassering ved nye ansettelser

Fjerde avsnitt: Fagforbundet mener at dette må sees i sammenheng med gjennomgang av delegasjonsreglemente. Er det gunstig at dette delegeres til en enkeltperson.

Rådmannens kommentar: Myndighet er gitt i vedtatt administrativt delegasjonsreglement. Delegasjonsreglement skal til politisk behandling våren 2019.

Punkt 4.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.1

Fagforbundet synes at det i lys av den seneste utviklingen i lønnen til sektorledere at det ikke er naturlig å belønne ytterligere ved gode resultater i og med at gode resultater ligger som en forutsetning for den lønnen som allerede er innrømmet. Det er også slik at en høy lønn også avstedkommer høye krav.

Rådmannens kommentar: Punkt 4.1.1 er i sin helhet hentet ut fra Hta. Fagforbundets argument strider mot Hta 3.4.1. Arbeidsgiver kan ikke gi dårligere bestemmelser enn det sentralt regelverk tilsier, og som er fremforhandlet av sentrale parter i arbeidslivet.

Punkt 4.2 Stillinger etter Hta kap 3.4.2

Siste avsnitt: Fagforbundet har betenkeligheter med dette punktet og spør om dette er noe godt insentiv for å utvikle seg som leder.

Rådmannens kommentar: Minstelønn for virksomhetsledere i Nordreisa kommune er drøftet juni 2018 mellom arbeidsgiver og alle fagforeninger. I tabellen er startlønn/grunnlønn 5 års høyskoleutdanning uavhengig av antall år utdanningen er. Ledere har årlige lønnsforhandlinger og kompetanse er del i dette jfr Hta 3.4.4.

Punkt 8.2 Uttelling for kompetanse

Tabell: Fagforbundet mener likestilling av fagskole med høyskole, universitet eller annen godkjent utdanningsinstitusjoner.

Rådmannens kommentar: Gjelder også for fagskole jfr ny lov om høyere yrkesfaglig utdanning.

2 avsnitt: Realkompetanse. Fagforbundets erfaring er at uttelling for realkompetanse er svært vanskelig å få gjennomslag for. Vi foreslår derfor å forsterke utsagnet med å starte avsnittet med følgende setning: «Nordreisa kommune vil i perioden ha spesielt fokus på realkompetanse».

Rådmannens kommentar: Ordlyd i 2 avsnitt ivaretar realkompetanse.

Punkt 8.6 Unge arbeidstakere

Fagforbundets kommentar til ekte vikariat? Finnes det et uekte?

Rådmannens kommentar: ordlyd «ekte» vikariat fjernes.

Punkt 9.2 Markedsmessige forhold

Fagforbundet mener: Det er bra at Nordreisa kommune ser på markedsmessige forhold og vil gi enkelte yrker mer lønn for å rekruttere og beholde dem. Virkemidlene som her foreslås er høyere lønn, større tillegg og ekstra ferie. Fagforbundet har imidlertid et par betenkeligheter. Fagforbundet mener at dette favner for vidt. Det er ikke alle virksomheter innen helse og omsorg som har mangel på sykepleiere, her kan nevnes at både laben og sykestua, ved utlysning av stillinger alltid har fått mange godt kvalifiserte søkere og aldri opplevd problemer med rekrutteringen. 17

Vi mener at man ikke bør bruke markedsmessige vurderinger over hele linja men heller vurdere fra tilfelle til tilfelle. Man bør ikke gi alle sykepleierne samme betingelser men heller gi lønnsmessig støtte til sykepleierne i de virksomhetene som virkelig har store rekrutteringsproblemer, her kan nevnes sykehjemmene, hjemmesykepleien og boligene. Videre vil Fagforbundet peke på at også andre yrker innen helse og omsorg er utfordrende å få ansatt kvalifisert personale. Blant annet er vernepleiere en yrkesgruppe som er vanskelig å få tak i og ut fra de utfordringer Nordreisa kommune står overfor i de kommende år vil det bli det mer og mer viktig å få tilsatt denne kompetansen. Hvis denne gruppen holdes utenfor en forsterket lønnspolitikk vil det om få år bli samme problemet her.

Så må man heller ikke glemme at helsefagarbeidere vil være en yrkesgruppe det vil bli mangel på i de kommende årene, denne problematikken merkes allerede i dag. Det er nesten bare helsefagarbeidere som har ufrivillig deltid og det er allerede i dag umulig å rekruttere i deltid. Hvorfor blir ikke den yrkesgruppen tatt med under markedsmessige forhold?

Fagforbundet er opptatt av at Nordreisa kommune skal levere gode tjenester til innbyggerne og selv om vi ønsker en god lønn til alle våre medlemmer så stiller vi spørsmål ved en personalpolitikk som søker å løse rekrutteringsproblemer med kun penger. Vi er mener at lønn i rekrutteringssammenheng er et virkemiddel med begrenset effekt og at det er et bedre tiltak å skape et miljø der mennesker ønsker å være på jobb av andre grunner enn kun lønn. Vi er gjerne med!

Rådmannens kommentar: samme kommentar som til konstituert sektorleder Bodil Mikkelsens innspill.

Vedlegg

Fagforbundet mener: Funksjonstillegg Hovedverneombud kr 20.000 og plasstillitsvalgte kr 10.000,-.

Rådmannens kommentar: Funksjonstillegg var ikke tema under arbeidet med lønnspolitisk plan. Dersom det er behov for gjennomgang av funksjonstillegg bør alle funksjonstillegg være tema. Betingelser for HVO er regulert i Hta kap 3.5 minimum 430.000,- pr år uten tilståelse av egne tillegg. Avlønning skal drøftes hvert år.

Innspill fra Htv Utdanningsforbundet:

Forslag til nytt pkt. 8:

Pkt. 8 Kompetanse – læring og utvikling

Utbetaling av kompetansetillegg skjer ved første lønnskjøring etter at dokumentasjon på gjennomført og bestått eksamen er registret hos arbeidsgiver.

Kompetansetillegget gis ikke dersom videreutdanninga utløser endring av stillingskode.

Kompetansetillegget flyter oppå grunnlønn.

Begrunnelse: Nordreisa kommune har i dag et ubyråkratisk system hvor det ikke forhandles om kompetansetilleggene og den foreslåtte teksten er identisk med gjeldene plan.

Den framlagte planen setter opp klare kriterier for hva som kan godtas av videreutdanning og det er også satt opp beløp for antall studiepoeng.

Da er det i realiteten ikke noe å forhandle om.

Det er ikke hvert år man har lokale forhandlinger i kap. 4. Vi kan derfor risikere at det går flere år fra kompetansen er ervervet til man får økonomisk uttelling for denne.

Rådmannens kommentar: Rådmannen mener framsatt ordlyd ivaretar kommunens behov og at vurderinger i seg selv er viktig.

Pkt. 9.2 - Markedsmessige forhold

2. avsnitt sier at: «Ansatte i universitets- og høyskole i kap. 4 godskrives med 8 år lønnsansiennitet ved tiltredelse, og følger øvrig ansiennitetsberegning. Dette gjelder ikke lærere.»

Forslag til endring: Siste setning strykes.

Begrunnelse: Avsnittet er ment som et rekrutteringstiltak. Ved alle kommunens skoler har det de siste årene alltid vært tilsatt lærere uten godkjent utdanning. Dette har også vært tilfelle i kommunens barnehager.

Skolene og barnehagene i Nordreisa kommune trenger kvalifiserte lærere. Det er derfor ingen grunn til at Nordreisa kommune skal la være å rekruttere faglærte lærere.

Rådmannens kommentar: lærere har en styrt lønnsutvikling gjennom Hta. Yrkesgruppen er tilgodesett med 5 ulike grupper avlønninger og har således gode ordninger både for opprykk i ansiennitet samt tillegg for etterutdanning.

Vurdering

Nordreisa kommune vil, i likhet med resten av kommunesektoren, møte store utfordringer med hensyn til å kunne rekruttere og beholde arbeidskraft generelt, og arbeidskraft med spisskompetanse og spesialkompetanse spesielt.

Kommunene er gjennom hovedtariffavtalen gitt anledning til å utøve en lokal lønnspolitikk, i første rekke i forbindelse med tilsettinger og/eller lokale lønnsforhandlinger. Fremlagt dokument er et resultat av at arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene sammen ønsker å sikre helhet og kontinuitet i lønnspolitikk og lønnsfastsettelse. Forslag til lønnspolitisk plan skal sikre langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken, gi retningslinjer og føringer, være grunnlag for dialog med arbeidstakerorganisasjoner, og være tydelig og kommunisert i organisasjonen.

Rådmannen legger frem Lønnspolitisk plan for Nordreisa kommune 2019 – 2022.



Lønnspolitisk plan for Nordreisa kommune 2019 – 2022

Vedtatt i administrasjonsutvalget - sak

Postadresse:
Postboks 174
9156 Storslett
E-post: postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: 77 77 07 00
Telefaks: 77 77 07 01

Bankkonto: 4740 05 03954
Organisasjonsnr: 943 350 833

Innholdsfortegnelse

1.	INNLEDNING	3
1.1	Mål for den lokale lønnspolitikken	3
1.2	FORHANDLINGSUTVALG.....	4
2.	LØNNSPLASSERING VED NYE ANSETTELSESR.....	4
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
4.3	Stillinger etter HTA kapittel 3.4.3	6
4.3.1	Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.3	6
4.4	Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2/3.4.3	6
4.5	Avlønning hovedtillitsvalgt	7
4.6	Lederkompensasjon	7
5.	STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4	7
5.1	Sentrale lønns og stillingsbestemmelser	7
5.1.1	Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4.....	8
5.2	Forhandlingsbestemmelser for kapittel 4	8
5.2.1	Lokale forhandlinger (4.2.1).....	8
5.2.2	Særskilte forhandlinger (4.2.2).....	8
5.2.3	Rekruttere og beholde arbeidstakere (4.2.3).....	9
5.2.4	Kompetanse (4.2.4).....	9
5.2.5	Særskilte forhandlinger etter HTA kap. 4.2.3 og 4.2.4	9
6.	STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5	9
6.1	Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5	9
6.2	Forhandlingsbestemmelse for kapittel 5.....	10
6.2.1	Årlig lønnsforhandling (5.1).....	10
6.2.2	Annen lønnsregulering (5.2).....	10
7.	GENERELL LØNNSVURDERING.....	10
7.1	Stillingens kompleksitet.....	11
7.2	Kompetanse og praktisk yrkeserfaring.	11
7.2.1	Ansvar.....	11

7.2.2 Arbeidsinnsats	11
7.2.3 Initiativ og omstilling.....	12
7.2.4 Samarbeidsevne	12
7.2.5 Lojalitet	12
7.3 Krav til ledere	12
8. KOMPETANSE – LÆRING OG UTVIKLING.....	13
8.1 Kriterier for uttelling for etter-/videreutdanning.....	13
8.6 Unge arbeidstakere	14
9. ANDRE FORHOLD SOM KAN PÅVIRKE LØNSFASTSETTELSE	14
9.1 Åpenbare skjevheter	14
9.2 Markedsmessige forhold	14
10. Funksjonstillegg	15
11. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING.....	15
11.1 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling.....	15
11.2 Ferie/ferievikariat.....	15
11.3 Konstituering	15
12. SENIORPOLITIKK	15
13. OMPlassERING OG OVERGANG TIL ANNEN STILLING.....	16
13.1 Fratreden/overgang til annen stilling i kommunen.....	16
14. LOKALE FORHANDLINGER – PROSEDYRER OG VERKTØY	16
14.1 God forhandlingsskikk	17
14.2 Lønnspolitisk drøftingsmøte	17
14.3 Hensynet til uorganiserte	17
14.4 Fortrolig informasjon – etikk	17
15. FORMIDLING AV RESULTAT AV LØNSFORHANDLINGEN	18
15.1 Lønnsutviklingssamtaler	18
VEDLEGG.....	19

1. INNLEDNING

Av Hovedtariffavtalen følger at lønnsystemet i kommunal sektor forutsetter en lokal lønnspolitikk. 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 Nordreisa 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.

Lønnspolitisk plan for Nordreisa kommune rulleres hvert andre år, eller ved behov.

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.

Nordreisa 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

Avsnittet over må flyttes til avsnitt 1.1 evt implementeres i dette.

1.1 Mål for den lokale lønnspolitikken

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

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

- Nordreisa 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 (jfr. pkt. 7)
- Lønn skal stå i forhold til utdanningskrav, ansvar, oppgaver og realkompetanse

- Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.

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

1.2 FORHANDLINGSUTVALG

Det politiske forhandlingsutvalget på 3 personer velges av kommunestyret. Dette utvalget fastsetter lønn for rådmannen.

Fagforbundet mener at dette utvalget også skal fastsette lønn på sektorledere. Dette for å unngå at toppledernivået i kommunen blir for tett på egen lønnsutvikling med de uheldige konsekvensene dette medfører.

Rådmann, service- og personalsjef og personalkonsulent er arbeidsgivers forhandlingsutvalg ved lokale forhandlinger. Forhandlingsutvalget forbereder og gjennomfører forhandlingene med arbeidstakerorganisasjonene. Forhandlingsutvalget har avgjørelsesmyndighet.

Det vil være mer fleksibelt dersom dette ikke knyttes til spesifikke funksjoner. Service- og personalsjef bør byttes til «en av sektorlederne» (og økonomisjef-sektorovergripende)

2. LØNNSPLASSERING VED NYE ANSETTELSE

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.

Det utarbeides ansettelseskontrakter for alle ansettelse.

Stillingens ansvars- og funksjonsområde skal være vurdert før utlysning 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 tiltredelse, utover bruk av Hovedtariffavtalens lønnsstiger etter ansiennitet er delegert til service- og personalsjef og må ses i sammenheng med eget budsjett.

Dette punktet mener Fagforbundet må sees i sammenheng med gjennomgang av delegasjonsreglementet. Er det gunstig at dette delegeres til en enkeltperson.

For avlønning av studenter gjelder egne avtaler. Sykepleiestudenter som har gjennomført to år av studiet og bestått kurs i medikamenthåndtering, avlønnes som fagarbeidere. Lønns plassering skjer etter grunnlønns plassering for

hjelpepleiere, stillingskode 776.

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 kap.3 og kap.5.

4. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4 - LEDERE

For rådmannen og ledere som inngår i rådmannens ledergruppe 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 / 3.4.3 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

4.1 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1

Rådmannens lønn fastsettes av politisk forhandlingsutvalg med virkningsdato 1. januar. Ordførers godtgjørelse justeres samme dato i hht vedtak i kommunestyret.

Kapittel 3.4.1 gir bestemmelser om avlønning av sektorledere med virkningsdato 01.05:

- Service- og personalsjef
- Sektorledere
- Økonomisjef
- DMS-leder

4.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.1

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

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål og styringssystem
- Utøvelse av lederskap og personalforvaltning
- Oppnådde økonomiske resultat i hht. budsjett og økonomiplan
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Endret ansvarsområde

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

Det skal for hvert år settes opp resultatmål for sektorleder som skal evalueres i resultatdialogen mellom rådmannen og sektorleder.

Sektorledere som når sine mål skal belønnes.

Fagforbundet synes at det i lys av den seneste utviklingen i lønnen til sektorledere at det ikke er naturlig å belønne ytterligere ved gode resultater i og med at gode resultater ligger som en forutsetning for den lønnen som allerede er innrømmet. Det er også slik at en høy lønn også avstedkommer høye krav.

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 virksomhetsledere som i sin stilling innehar et selvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar.
Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.2/3.4.3

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

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål og styringssystem
- Utøvelse av lederskap og personalforvaltning
- Oppnådde økonomiske resultat i hht. budsjett og økonomiplan
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

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

3.4.2. **Fagforbundet har betenkeligheter med dette punktet og spør om dette er noe godt insentiv for å utvikle seg som leder.**

4.3 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.3

I Nordreisa kommune omfattes følgende øvrige ledere av 3.4.3:
Fagledere / avdelingsledere som i sin stilling har fagansvar og delegert personalansvar.
Fagledere kan også delegeres økonomiansvar.

4.3.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.3

Ved lokale forhandlinger etter HTA 3.4.3 skal ett eller flere av følgende kriterier legges til grunn:

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

4.4 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2/3.4.3

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

Forhandlingene bør gjennomføres innen 01.10. hvert år med virkningsdato 01.05. dersom annet ikke er avtalt lokalt.

4.5 Avlønning hovedtillitsvalgt

Avlønning til arbeidstakere som etter HA del B § 3-3 c, fungerer som hovedtillitsvalgt, drøftes en gang i året. Viser til bestemmelsene i Hta kap 3.5.

4.6 Lederkompensasjon

Stillinger i kap 3.4.1 defineres som med et helhetlig lederansvar innvilges kompensasjon på inntil 10 fridager pr. år som kompensasjon for unntak for overtidsbestemmelsene.

Stillinger i kap 3.4.2 defineres som særlig uavhengig stilling med et helhetlig lederansvar innvilges kompensasjon på inntil 7 fridager pr. år som kompensasjon for unntak for overtidsbestemmelsene.

Ledelse

Lønnsrelasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede skal tas hensyn til. Helhetlig ledelse og ledelseskompleksitet prioriteres.

5. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4

Hovedtariffavtalen gir bestemmelser om avlønning for stillinger tilhørende kapittel 4 – gruppe 1 og gruppe 2. 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 –2- 4 –6- 8 – 10 og 16 år.

Kapittel 4.1 har minstelønnsnivå for 2 lønnsgrupper.

Gruppe 1 angir minstelønn for følgende

stillingsgrupper:

- Stillinger uten særskilt krav om utdanning
- Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende fagarbeiderstillinger
- Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning

Gruppe 2 angir minstelønn for følgende stillingsgrupper:

- Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning
- Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning
- Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H- utdanning
- Lektor og Stillinger med krav om mastergrad.
- Lektor med tilleggsutdanning

Andre grupper

Det vises til Hovedtariffavtalens kapittel 4 for gjeldende bestemmelser for 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:

- Stillingens kompleksitet
- Rekruttere / beholde
- Kompetanse
- Ansvar
- Innsats
- Resultatoppgjøring
- Skjevhet oppstått etter forrige tariffperiode.

5.2 Forhandlingsbestemmelser for kapittel 4

Forhandlingsbestemmelsene i kapittel 4.2 gjelder stillinger i kapittel 4.1

5.2.1 Lokale forhandlinger (4.2.1)

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.

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 anbefaler fornyet lokal behandling eller definerer endelig løsning på tvisten. Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3.

5.2.2 Særskilte forhandlinger (4.2.2)

Partene kan bli enige om å ta opp særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnplasseringer 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

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

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

5.2.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere (4.2.3)

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

Ved slike forhandlinger er det ikke ankerrett. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas som det endelige resultatet.

5.2.4 Kompetanse (4.2.4)

Nordreisa kommune ønsker å stimulere til kompetanseheving ved at medarbeidere som tar relevant etter- og videreutdanning gis tillegg. Forutsetningen for kompetansetillegg er at utdanning er relevant og i bruk i nåværende stilling. Behov for slik kompetanseheving bør også være nedfelt i kompetanseplaner.

5.2.5 Særskilte forhandlinger etter HTA kap. 4.2.3 og 4.2.4

gjennomføres i mai og oktober hvert år. Krav etter pkt 4.2.2. behandles fortløpende.

6. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5

Kapittel 5 gir bestemmelser om avlønning for bl.a. følgende grupper:

- Ingeniør
- Jordmor
- Lege
- Rådgiver
- Psykolog
- Veterinærer

I henhold til Hovedtariffavtalen forutsettes det etter 01.05.08 at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning ved plassering i stillingskode 8530 Rådgiver eller utdanning tilsvarende plassering i en av de øvrige stillingskodene i kapittel 5. Unntak fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

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
 - Resultatoppgåelse
- Behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere
- Skjevhet oppstått i forrige tariffperiode.

Det skal være naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

6.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 5

For stillinger i HTA kapittel 5 skjer all lønnsdannelse lokalt.

6.2.1 Årlig lønnsforhandling (5.1)

Ved den årlige lønnsreguleringen etter 5.1 skal det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres før 01.10 hvert år. Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd etter Hovedavtalen del A § 6-2.

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. pkt. 5.2 tredje ledd.

Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

6.2.2 Annen lønnsregulering (5.2)

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over det som følger av punkt 5.2.

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. GENERELL LØNNSVURDERING

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør. 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
- Personlige egenskaper

7.1 Stillings kompleksitet

Stillings kompleksitet er den delen av stillingen som avspeiler stillingsansvar, oppgaver, krav til kvalifikasjoner m.v.

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

Stillingsbeskrivelser kan brukes på følgende måte:

- Stillingsbeskrivelser gjennomgås ved oppfølgingssamtaler i prøvetid.
- Etter prøvetid skal stillingsbeskrivelsen oppdateres 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.

7.2 Kompetanse og praktisk yrkeserfaring.

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 evt. lederavtale. Dette gjelder ikke for ledere i kap 3.4.3.

Stillingsinnehaverens ferdigheter, innsats, resultatoppgjøring med videre skal vurderes.

7.2.1 Ansvar

Det blir forventet at arbeidstakerne viser evne og vilje til å påta seg nye oppgaver innenfor stillingsansvars- 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 at 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.
- e) følger Nordreisa kommunens verdiplattform og vær varsom plakat.

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, jfr. evt. lederavtaler 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, lojalitet, 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, kommuneplan og sektorplan
- 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 4.2.4 forhandlinger for stillinger tilhørende kapittel 4/kap.5.

8.1 Kriterier for uttelling for etter-/videreutdanning

I enheter der det er utarbeidet kompetanseplaner skal uttelling for etter-/utdanning 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 drøfting av jobbutførelsen og anvendelse av kompetanse

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger

8.2 Uttelling for kompetanse

Kompetanse:	Beskrivelse:	Kr.:
Relevant videreutdanning tatt ved høyskole, universitet eller annen godkjent utdanningsinstitusjon	60 studiepoeng eller tilsvarende	20.000
	45 studiepoeng eller tilsvarende	15.000
	30 studiepoeng eller tilsvarende	10.000
Så som fagskole.	15 studiepoeng eller tilsvarende	5.000

Det er en forutsetning at arbeidstaker stiller sin kompetanse til disposisjon for arbeidsgiver.

Realkompetanse defineres som kunnskaper søkeren har fått gjennom yrkespraksis, organisasjonsarbeid, utdanning (formell kompetanse) 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.

Fagforbundets erfaring er at uttelling for realkompetanse er svært vanskelig å få gjennomslag for. Vi foreslår derfor å forsterke utsagnet med å starte avsnittet med følgende setning: «Nordreisa kommune vil i perioden ha spesielt fokus på realkompetanse».

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 eller vurderes i lokal lønnsforhandling.

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

8.6 Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere under 18 år som innehar ekte vikariat avlønnes i hht minstelønn for assistenter.

Hva er et «ekte vikariat»? finnes det et uekte?

Ansatte yngre enn 16 år avlønnes i 80% av minstelønn for assistenter.

Ansatte mellom 16 og 18 år avlønnes i 90% av minstelønn for assistenter.

9. ANDRE FORHOLD SOM KAN PÅVIRKE LØNNFASTSETTELSE

Andre forhold som kan påvirke lønnsfastsettelsen er åpenbare skjevheter, markedsmessige forhold og sammenlignbare stillinger.

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.

Ansatte i universitets-, og høyskole i kap. 4 godskrives med 8 års lønnsansiennitet ved tiltredelse, og følger øvrig ansiennitetsberegning. Dette gjelder ikke lærere.

Nyutdannede sykepleiere som i ordinær turnusplan, i sykepleierstilling, godskrives 10 års ansiennitet, dvs startlønn pr 01.05.2018 446.800,-. Starter i stigen på tinn 0 og vil få tilsvarende økning (kr/%) som ansiennitetstillegg gir. Dette betyr 507.400 etter 10 år jfr tabell HTA 01.05.2018 – 30.04.2020.

Sykepleiere gis 1 uke ekstra ferie hvert år etter 2 år i ordinær turnusarbeid.

Lørdags- og søndagstillegg kr 5 mer enn minstesats.

Natttillegg kr 4,- mer en minstesats.

Helge- og høgtidstillegg 1 1/3 timelønn, jfr Hta.

Sykepleiere på Sonjatun sykehjem har egen ordning for rekrutte og beholde. Denne går ut dersom forslaget gjennomføres.

Det er bra at Nordreisa kommune ser på markedsmessige forhold og vil gi enkelte yrker mer lønn for å rekruttere og beholde dem. Virkemidlene som her foreslås er høyere lønn, større tillegg og ekstra ferie. Fagforbundet har imidlertid et par betenkeligheter.

Fagforbundet mener at dette favner for vidt. Det er ikke alle virksomheter innen helse og omsorg som har mangel på sykepleiere, her kan nevnes at både laben og sykestua, ved

utlysning av stillinger alltid har fått mange godt kvalifiserte søkere og aldri opplevd problemer med rekrutteringen.

Vi mener at man ikke bør bruke markedsmessige vurderinger over hele linja men heller vurdere fra tilfelle til tilfelle. Man bør ikke gi alle sykepleierne samme betingelser men heller gi lønnsmessig støtte til sykepleierne i de virksomhetene som virkelig har store rekrutteringsproblemer, her kan nevnes sykehjemmene, hjemmesykepleien og boligene.

Videre vil Fagforbundet peke på at også andre yrker innen helse og omsorg er utfordrende å få ansatt kvalifisert personale. Blant annet er vernepleiere en yrkesgruppe som er vanskelig å få tak i og ut fra de utfordringer Nordreisa kommune står overfor i de kommende år vil det bli det mer og mer viktig å få tilsatt denne kompetansen. Hvis denne gruppen holdes utenfor en forsterket lønnspolitikk vil det om få år bli samme problemet her.

Så må man heller ikke glemme at helsefagarbeidere vil være en yrkesgruppe det vil bli mangel på i de kommende årene, denne problematikken merkes allerede i dag. Det er nesten bare helsefagarbeidere som har ufrivillig deltid og det er allerede i dag umulig å rekruttere i deltid. Hvorfor blir ikke den yrkesgruppen tatt med under markedsmessige forhold?

Fagforbundet er opptatt av at Nordreisa kommune skal levere gode tjenester til innbyggerne og selv om vi ønsker en god lønn til alle våre medlemmer så stiller vi spørsmål ved en personalpolitikk som søker å løse rekrutteringsproblemer med kun penger. Vi er mener at lønn i rekrutteringssammenheng er et virkemiddel med begrenset effekt og at det er et bedre tiltak å skape et miljø der mennesker ønsker å være på jobb av andre grunner enn kun lønn. Vi er gjerne med!

10. Funksjonstillegg

En funksjon defineres som en tidsbegrenset oppgave som ikke naturlig hører til den stillingen man skal ivareta. Funksjonsoppgaver og tillegg kan opprettes etter forhandlinger mellom partene.

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

Funksjonstillegg for lærere avtales på tjenestested.

11. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste, jf Hovedtariffavtalen kap. 1 § 13,pkt. 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

Som virkemiddel for å motivere arbeidstakere til å stå lengre i arbeid, gir Nordreisa kommune seniortillegg til fast ansatte fra og med måneden etter fylte 62 år.

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 lønns plassering som en personlig ordning, jfr HTA kap.1, § 3, pkt. 3.4.1.

13.1 Fratreden/overgang til annen stilling i kommunen

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, jfr HTA kap.1, § 3, pkt. 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.

Nordreisa 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

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

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
- Forhandlingsutvalgets sammensetning

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. Underskrevet enighetsprotokoll sendes både til virksomhetsleder/sectorledere og arbeidstakerorganisasjonene.

15.1 Lønnsutviklingssamtaler

Hovedtariffavtalens bestemmelser legges til grunn og betyr at alle ansatte i kap. 3, 4 og kap. 5 som ber om det, gis tilbud om å få gjennomført en lønnsamtale med arbeidsgiver. I tillegg kan ansatte i alle kapitler be om lønnsamtale etter HTA kapittel 3, pkt. 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.

VEDLEGG

Ansatte med visse funksjoner har faste tillegg til garantilønn. Slike tillegg følger funksjonen, ikke personen. Noen få tillegg er sentralt bestemt (kr 12.000 til rådgiver i grunnskole og kr 12.000 til kontaktlærer, grunnskole).

Oversikt over funksjonstillegg (inkludert sentrale tillegg):

Pedagogisk leder	20.000
Sosiallærer	12.000
Kontaktlærer	12.000 + 400 per elev i gruppa

Hovedverneombud	20.000
Tillitsvalgt på plassen	10.000
Rådgiver/sosiallærer	12.000
Kroppsøving, samlingsstyrer*	
Musikk, samlingsstyrer*	
Naturfag, samlingsstyrer*	
Mat og helse, samlingsstyrer*	
Kunst- og handverk, samlingsstyrer*	
IKT*	

* i henhold til protokoll av 24.8.11, Utdanningsforbundet og rådmann: Fordelingen av funksjonstilleggene foregår på den enkelte skole v/ rektor i samarbeid med tillitsvalgte.

Arkivleder	15.000
Valgmedarbeider, hvert annet år	15.000
Renholder 1	15.000
Hjelpepleier 1	15.000
Sykepleier 1/fagutviklingspsykepleier	20.000
Profilansvarlig	5.000
Medisinromansvarlig	5.000
Brannvernleder	5.000
Røykdykker	5.000
Fagleder	varierer mellom 10.000 og 20.000

Andre tillegg:

Seniortillegg	10.000
Kompetansetillegg	5.000 – 20.000

8.6 unge arbeidstakere

Det står at unge arbeidstakere under 18 år som innehar ekte vikariat

Hvem har et uekte vikariat, skjønner ikke dette

9.2 markedsmessige forhold

Det er bra at Nordreisa kommune ser på markedsmessige forhold og vil gi enkelte yrker mer lønn for å rekruttere og beholde dem. Det er imidlertid rart at alle sykepleiere blir tilgodesett, da vi vet at det ikke alle virksomheter innen helse og omsorg som har mangel på sykepleiere, her kan nevnes labben og sykestua.

Det er alltid mange søkere der og man har aldri opplevd problemer med rekrutteringen.

Her bør man også se på rekrutteringen og ikke bare markedsmessige forhold.

Man bør ikke gi alle samme betingelser men gi i de virksomhetene som virkelig har store rekrutteringsproblemer, her kan nevnes sykehjemmene, hjemmesykepleien og boligene.

Vernepleiere en yrkesgruppe som er vanskelig å få tak i og ut fra de utfordringer Nordreisa kommune står overfor i de kommende år blir det mer og mer viktig å få tilsatt denne yrkesgruppen. Hvis denne gruppen holdes utenfor vil det om få år bli samme problemet her.

Helsefagarbeidere vil være en yrkesgruppe det vil bli mangel på i de kommende årene, denne problematikken merkes allerede i dag.

Uansett hvordan framtiden blir så er det behov for alle yrkesgruppene i Nordreisa kommune i framtiden, da blir det feil signal å sende at det bare er sykepleiere som er viktig

Bodil A: Mikkelsen

Konstituert sektorleder



Høringuttalelse lønnspolitisk plan

Forslag til nytt pkt. 8

Pkt. 8 Kompetanse – læring og utvikling

Utbetaling av kompetansetillegg skjer ved første lønnskjøring etter at dokumentasjon på gjennomført og bestått eksamen er registret hos arbeidsgiver.

Kompetansetillegget gis ikke dersom videreutdanninga utløser endring av stillingskode. Kompetansetillegget flyter oppå grunnlønn.

Begrunnelse: Nordreisa kommune har i dag et ubyråkratisk system hvor det ikke forhandles om kompetansetilleggene og den foreslåtte teksten er identisk med gjeldene plan.

Den framlagte planen setter opp klare kriterier for hva som kan godtas av videreutdanning og det er også satt opp beløp for antall studiepoeng.

Da er det i realiteten ikke noe å forhandle om.

Det er ikke hvert år man har lokale forhandlinger i kap. 4. Vi kan derfor risikere at det går flere år fra kompetansen er ervervet til man får økonomisk uttelling for denne.

Pkt. 9.2 - Markedsmessige forhold

2. avsnitt sier at: «Ansatte i universitets- og høyskole i kap. 4 godskrives med 8 år lønnsansiennitet ved tiltredelse, og følger øvrig ansinnitetsberegning. Dette gjelder ikke lærere.»

Forslag til endring: Siste setning strykes.

Begrunnelse: Avsnittet er ment som et rekrutteringstiltak. Ved alle kommunens skoler har det de siste årene alltid vært tilsatt lærere uten godkjent utdanning. Dette har også vært tilfelle i kommunens barnehager.

Skolene og barnehagene i Nordreisa kommune trenger kvalifiserte lærere. Det er derfor ingen grunn til at Nordreisa kommune skal la være å rekruttere faglærte lærere.

Fra: Anne-Marie Gaino (Anne-Marie.Gaino@nordreisa.kommune.no)

Sendt: 10.01.2019 18:15:38

Til: Christin Andersen

Kopi:

Emne: RE: HØRING LØNNSPOLITISK PLAN 2019 - 2022 - SVAR

Vedlegg:

[Mine kommentarer:](#)

1.2 FORHANDLINGSUTVALG

Det politiske forhandlingsutvalget på 3 personer velges av kommunestyret. Dette utvalget fastsetter lønn for rådmannen. **Kommentar: rådmannen har nå forhandlingsrett, må derfor endres til forhandler... Foreslår også at dette utvalget forhandler lønn til rådmannens stedfortreder.**

Rådmann, service- og personalsjef og personalkonsulent er arbeidsgivers forhandlingsutvalg ved lokale forhandlinger. Forhandlingsutvalget forbereder og gjennomfører forhandlingene med arbeidstakerorganisasjonene. Forhandlingsutvalget har avgjørelsesmyndighet.

2.

4. avsnitt:

Myndighet til å vurdere lønn ved tiltredelse, utover bruk av Hovedtariffavtalens lønnsstiger etter ansiennitet er delegert til service- og personalsjef og må ses i sammenheng med eget budsjett.

Kommentar: Dette kan endres i delegasjonsreglementet, derfor kan det være lurt å ta dette ut eller omformulere det. (så slipper vi å endre lønnsplan dersom delegasjonsreglementet endres).

4. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4 - LEDERE

For rådmannen og ledere som inngår i rådmannens ledergruppe gjelder HTA kapittel 3.4. **Kommentar: endres til «For rådmannen, sektorledere, virksomhetsledere og avdelingsledere gjelder....».**

Tillegg:

«Ledere skal som hovedregel avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede.»

4.1 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1

Rådmannens lønn fastsettes av politisk forhandlingsutvalg med virkningsdato 1. januar. Ordførers godtgjørelse justeres samme dato i hht vedtak i kommunestyret.

Kommentar: endres til «rådmannens og rådmannens stedfortreders lønn forhandles av politisk forhandlingsutvalg med virkningsdato 1. januar».

Følgende strykes:

Kapittel 3.4.1 gir bestemmelser om avlønning for sektorledere med virkningsdato 01.05:

- Service- og personalsjef
Sektorledere
- Økonomisjef
- DMS-leder

Erstattes med:

Arbeidsgivers forhandlingsutvalg forhandler lønn for følgende ledere i kap 3.4.1 med virkningsdato 1. januar:

Sektorleder drift og utvikling

Sektorleder helse og omsorg

Sektorleder oppvekst og kultur

Økonomisjef

DMS-leder

Foreslår i tillegg følgende setning:

«Toppledere kan bistås av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.»

4.2 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.2

Disse prinsipper skal praktiseres ved lokal lønnsfastsettelse for virksomhetsledere i Nordreisa kommune og gjelder som minimumslønn når ledere starter i stillinger.

Minimumslønn for virksomhetsleder fastsettes etter disse prinsipper:

- Startlønn for virksomhetsledere fastsettes ved tilsetting og på bakgrunn av gjeldende minimumsavlønning for stillingen hvor lederens kompetanse og stillingens ansvar vurderes i hht til den ramme som er lagt for minimumsavlønning.
- Minimumslønn for virksomhetsleder er lik garantilønn for stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning med 16 års ansiennitet i kap 4. Dersom leder har høyere utdanning enn dette nivået, tas det utgangspunkt i garantilønna i forhold til vedkommendes utdanning. Ledere uten høyskoleutdanning lønnes lik garantilønn for stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning med 16 års ansiennitet i kap 4. Kompetansetillegg er inkludert i minimumslønn.
- Virksomhetsleder skal lønnes minimum kr 50 000 over best betalte ansatt med faste tillegg.
- Differensiering av virksomhetsleders minimumslønn skal foretas på bakgrunn av stillingens ansvarsomfang, innhold som beregnes ut fra følgende 4 faktorer:
 1. Omfang personalansvar
 2. Omfang av økonomiansvar
 3. Grad av andre forhold som vurderes er i forhold til – omfang, uforutsigbarhet, forskjellighet og krav til endring/fleksibilitet er stikkord:
 - Brukerforhold
 - Personellmessige forhold
 - Økonomiforhold
 - Kompleksitet
 4. Andre særskilte forhold av et visst omfang – permanent eller tidsavgrenset. Hva som skal vurderes som andre særskilte forhold vurderer partene ut fra aktuell situasjon. Eksempel kan være leders spisskompetanse eller rekrutteringsutfordringer.

Differensieringen beregnes slik for virksomhetsledere:

Omfang personalansvar = inntil kr. 40 000	Inntil 20 årsv. = kr. 0	20,1- 40 årsv. = kr 20 000	40,1 - 75 årsv. = kr 30 000	over 75 årsv. = kr 40 000
Omfang økonomiansvar Brutto utgiftsramme = inntil kr. 40 000	Inntil 10 mill = kr 0	10 mill - 20 mill = kr 20 000	20 mill - 30 mill = kr. 30 000	Over 30 mill = kr. 40 000
Andre forhold = inntil kr. 40 000	Grad I = innt kr 10 000	Grad II = inntil kr 20 000	Grad III = inntil kr 30 000	Grad IV = inntil kr 40 000
Andre særskilte forhold av et visst omfang = inntil 75 000				

Minimumsavlønningen for virksomhetslederstilling fastsettes gjennom disse prinsipper.

-

Tillegg til følgende punkt:

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

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål og styringssystem
- Utøvelse av lederskap og personalforvaltning
- Oppnådde økonomiske resultat i hht. budsjett og økonomiplan
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

-

- Endret ansvarsområde
- Kompetanseforhold

Lønnsregulering/lønnsfastsetting gjøres med bakgrunn i disse kriterier og i forhold til vurderinger som er gjort etter medarbeider-/resultatsamtale med den enkelte leder.

4.3 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.3

I Nordreisa kommune omfattes følgende øvrige ledere av 3.4.3:

Endres til:

Avdelingsledere som i sin stilling har delegert budsjett-, økonomi- og/eller personalansvar.

4.3.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.3

Ved lokale forhandlinger etter HTA 3.4.3 skal ett eller flere av følgende kriterier legges til grunn:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål og styringssystem
- **Fagutvikling - strykes**
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

I tillegg:

- **endret ansvarsområde**
- **kompetanse**

4. 4 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2/3.4.3

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

Endres til:

Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i lokal nemnd. jf. Hovedavtalen del A § 6-2.

Uenighet i forhandlinger utenom de årlige lønnsforhandlingene kan ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

4.6 Lederkompensasjon

Stillinger i kap 3.4.1 defineres som med et helhetlig lederansvar innvilges kompensasjon på inntil 10 fridager pr. år som kompensasjon for unntak for overtidsbestemmelsene.

Stillinger i kap 3.4.2 defineres som særlig uavhengig stilling med et helhetlig lederansvar innvilges kompensasjon på inntil 7 fridager pr. år som kompensasjon for unntak for overtidsbestemmelsene.

Endres til:

4.6 Lederkompensasjon

Stillinger i kap 3.4.1 har møteplikt i utvalg og har særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid. Stillingene har et helhetlig lederansvar og er unntatt fra overtidsbestemmelsene. For dette gis det en kompensasjon på 10 fridager pr. år, jfr HTA kap 1 § 6.3.

Stillinger i kap 3.4.2 har særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid. Stillingene har et helhetlig lederansvar og er unntatt fra overtidsbestemmelsene. For dette gis det en kompensasjon på 7 fridager pr. år, jfr HTA kap 1 § 6.3.

Stillinger i kap 3.4.3 omfattes av overtidsbestemmelsene.

5.1 Sentrale lønns og stillingsbestemmelser

Andre grupper

Det vises til Hovedtariffavtalens kapittel 4 for gjeldende bestemmelser for fysioterapeuter i turnus og unge arbeidstakere.

Kommentar: finner ikke dette i kap 4

5.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4

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

- Stillingens kompleksitet
- **Rekruttere** / beholde
- Kompetanse
- Ansvar

- Innsats
- Resultatoppnåelse
- Skjevhet oppstått etter forrige tariffperiode.

Tillegg:

Det skal i forkant av årlige lokale forhandlinger drøftes hvilke kriterier som gjelder under forhandlingene, jfr retningslinjer for lokale forhandlinger vedlegg 3 i HTA.

5.2.1 Lokale forhandlinger (4.2.1)

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.

Tillegg: lønn til uorganiserte i kap 4.1 inngår i potten.

5.2.4 Kompetanse (4.2.4)

Tillegg: Ved uenighet vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

8.6 Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere under 18 år som innehar ekte vikariat avlønnes i hht minstelønn for assistenter.

Stryke «ekte»

9.2 Markedsmessige forhold

Endres til: Egen ordning for sykepleiere på Sonjatun sykehjem oppheves og erstattes av denne plan.

Vennlig hilsen

Anne-Marie

Tlf 77 58 80 03/mobil 400 34 740

Trenger du å skrive ut denne e-posten? Tenk deg om to ganger, og bidra til å ta vare på miljøet!



From: Christin Andersen

Sent: Tuesday, December 11, 2018 12:48 PM

To: Anne-Marie Gaino <Anne-Marie.Gaino@nordreisa.kommune.no>; Bernt Eirik Sandtrøen <BerntEirik.Sandtroen@nordreisa.kommune.no>; Dag Funderud <Dag.Funderud@nordreisa.kommune.no>; Bodil Mikkelsen <Bodil.Mikkelsen@nordreisa.kommune.no>; Rita Toresen <Rita.Toresen@nordreisa.kommune.no>; Roy Hugo Johansen <roy.hugo.johansen@nav.no>; Rickard Printz <Rickard.Printz@nordreisa.kommune.no>; Mette Johansen-Vik <Mette.Johansen-Vik@nordreisa.kommune.no>; Øyvind Roarsen <Oyvind.Roarsen@nordreisa.kommune.no>; Øyvind Roarsen <oyvind.roarsen@sonjatun.no>; Anne Rita Olaussen <Anne.Rita.Olaussen@nordreisa.kommune.no>; Britt Bendiksen <Britt.Bendiksen@nordreisa.kommune.no>; Kjell Arne Olsen <Kjell.Arne.Olsen@nordreisa.kommune.no>; Haldis Olsen <Haldis.Olsen@nordreisa.kommune.no>; Guro Boltås <Guro.Boltas@nordreisa.kommune.no>; Anita Jensen <Anita.Jensen@nordreisa.kommune.no>; Else Elvestad <Else.Elvestad@nordreisa.kommune.no>; Lisa Løkkemo <Lisa.Lokkemo@nordreisa.kommune.no>; Siri Ytterstad <Siri.Ytterstad@nordreisa.kommune.no>; Tonje Holm <Tonje.Holm@nordreisa.kommune.no>; Gøran Jakobsen <goran.jakobsen@nordreisa.kommune.no>; Marja Lena Nilsen <Marja.Lena.Nilsen@nordreisa.kommune.no>; Renate Nørgård <Renate.Norgard@nordreisa.kommune.no>; Heidi Hole <Heidi.Hole@nordreisa.kommune.no>; Linda Bakke <Linda.Bakke@nordreisa.kommune.no>; Kirsti Karlsen <Kirsti.Karlsen@nordreisa.kommune.no>; Stein Johnsen <Stein.Johnsen@nordreisa.kommune.no>; Johanne Båtnes <Johanne.Batnes@nordreisa.kommune.no>; May Halonen <May.Halonen@nordreisa.kommune.no>; Hilde Henriksen <Hilde.Henriksen@nordreisa.kommune.no>; John Arne Jensen <John.Arne.Jensen@nordreisa.kommune.no>; Wenche Johannessen <Wenche.Johannessen@nordreisa.kommune.no>; Nina Bredesen <Nina.Bredesen@nordreisa.kommune.no>; Ketil Jensen <Ketil.Jensen@nordreisa.kommune.no>; Delta v Monika Karlsen <karlseneinebakken@hotmail.no>; Utdanningsforbundet Nordreisa <post@nordreisa.utdanningsforbundet.no>; Bente Fredriksen

<Bente.Fredriksen@nordreisa.kommune.no>; Inger-Lill Pedersen <Inger-Lill.Pedersen@nordreisa.kommune.no>; Wivi Vikebø <wivi.vikebo@sonjatun.no>; Fagforbundet Nordreisa <Fagforbundet@nordreisa.kommune.no>; Silje Myrseth <Silje.Myrseth@nordreisa.kommune.no>; Margrethe Haslund <Margrethe.Haslund@nordreisa.kommune.no>; Kristian Berg <Kristian.Berg@nordreisa.kommune.no>; kriha1704@gmail.com

Cc: Iris Jakobsen <Iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no>; Aud Hamnvik Hanssen <AudHamnvik.Hanssen@nordreisa.kommune.no>; Nordreisa Kommune <postmottak@nordreisa.kommune.no>

Subject: HØRING LØNNSPOLITISK PLAN 2019 - 2022

Hei

Det er opprettet en gruppe som arbeider med ulike sektorovergrepene reglement og retningslinjer for Nordreisa kommune. I denne gruppa sitter 3 representanter fra arbeidsgiver; sektorleder Dag Funderud, personalkonsulent Aud H. Hanssen og Service- og personalsjef Christin Andersen og 3 representanter fra arbeidstakerorganisasjonene; Htv Utdanningsforbundet Ola Dyrstad, Htv Sykepleieforbundet Nina Bredesen og Htv Fagforbundet Beate Severinsen.

Gruppen har i høst arbeidet med ny lønnspolitisk plan. Denne sendes nå ut til høring til rådmann, alle sektorledere, alle virksomhetsledere og alle fagforeninger.

Planen skal behandles i første møte i administrasjonsutvalget som er foreslått møtedato 28. februar. Møtedager vedtas i kommunestyret 20. desember.

Vedlagt følger plan, høringsinnspill sendes: postmottak@nordreisa.kommune.no innen 15. januar.

Legger også forslaget ut på sharpoint, så dere kan finne det også der

Mvh
Christin Andersen



Lønnspolitisk plan for Nordreisa kommune 2019 – 2022

Vedtatt i kommunestyret - sak

Postadresse:
Postboks 174
9156 Storslett
E-post: postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: 77 77 07 00
Telefaks: 77 77 07 01

Bankkonto: 4740 05 03954
Organisasjonsnr: 943 350 833

Innholdsfortegnelse

1.	INNLEDNING	3
1.1	Mål for den lokale lønnspolitikken	3
1.2	FORHANDLINGSUTVALG.....	4
2.	LØNNSPLASSERING VED NYE ANSETTELSER.....	4
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
4.3	Stillinger etter HTA kapittel 3.4.3	6
4.3.1	Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.3	6
4.4	Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2/3.4.3.....	6
4.5	Avlønning hovedtillitsvalgt	7
4.6	Lederkompensasjon.....	7
5.	STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4.....	7
5.1	Sentrale lønns og stillingsbestemmelser	7
5.1.1	Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4.....	8
5.2	Forhandlingsbestemmelser for kapittel 4.....	8
5.2.1	Lokale forhandlinger (4.2.1)	8
5.2.2	Særskilte forhandlinger (4.2.2).....	8
5.2.3	Rekruttere og beholde arbeidstakere (4.2.3).....	9
5.2.4	Kompetanse (4.2.4)	9
5.2.5	Særskilte forhandlinger etter HTA kap. 4.2.3 og 4.2.4	9
6.	STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5.....	9
6.1	Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5.....	9
6.2	Forhandlingsbestemmelse for kapittel 5	10
6.2.1	Årlig lønnsforhandling (5.1).....	10
6.2.2	Annen lønnsregulering (5.2).....	10
7.	GENERELL LØNNSVURDERING	10
7.1	Stillingens kompleksitet.....	11
7.2	Kompetanse og praktisk yrkeserfaring.	11
7.2.1	Ansvar.....	11

7.2.2 Arbeidsinnsats	11
7.2.3 Initiativ og omstilling	12
7.2.4 Samarbeidsevne	12
7.2.5 Lojalitet	12
7.3 Krav til ledere	12
8. KOMPETANSE – LÆRING OG UTVIKLING	13
8.1 Kriterier for uttelling for etter-/videreutdanning	13
8.6 Unge arbeidstakere	14
9. ANDRE FORHOLD SOM KAN PÅVIRKE LØNNSFASTSETTELSE.....	14
9.1 Åpenbare skjevheter.....	14
9.2 Markedsmessige forhold	14
10. Funksjonstillegg	15
11. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING	15
11.1 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling.....	15
11.2 Ferie/ferievikariat.....	15
11.3 Konstituering	15
12. SENIORPOLITIKK	15
13. OMPLASSERING OG OVERGANG TIL ANNEN STILLING	16
13.1 Fratreden/overgang til annen stilling i kommunen	16
14. LOKALE FORHANDLINGER – PROSEDYRER OG VERKTØY.....	16
14.1 God forhandlingsskikk	17
14.2 Lønnspolitisk drøftingsmøte.....	17
14.3 Hensynet til uorganiserte	17
14.4 Fortrolig informasjon – etikk	17
15. FORMIDLING AV RESULTAT AV LØNNSFORHANDLINGEN.....	18
15.1 Lønnsutviklingssamtaler	18
VEDLEGG	19

1. INNLEDNING

Av Hovedtariffavtalen følger at lønssystemet i kommunal sektor forutsetter en lokal lønnspolitikk. 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 Nordreisa 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.

Lønnspolitisk plan for Nordreisa kommune rulleres hvert andre år, eller ved behov.

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.

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

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

- Nordreisa 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 (jfr. pkt. 7)
- Lønn skal stå i forhold til utdanningskrav, ansvar, oppgaver og realkompetanse

- Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn.

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

1.2 FORHANDLINGSUTVALG

Det politiske forhandlingsutvalget på 3 personer velges av kommunestyret. Dette utvalget forhandler lønn med rådmannen og rådmannens faste stedfortreder.

Rådmann, service- og personalsjef og personalkonsulent er arbeidsgivers forhandlingsutvalg ved lokale forhandlinger. Forhandlingsutvalget forbereder og gjennomfører forhandlingene med arbeidstakerorganisasjonene. Forhandlingsutvalget har avgjørelsesmyndighet.

2. LØNNSPLASSERING VED NYE ANSETTELSE

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.

Det utarbeides ansettelseskontrakter for alle ansettelser.

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

For avlønning av studenter gjelder egne avtaler. Sykepleiestudenter som har gjennomført to år av studiet og bestått kurs i medikamenthåndtering, avlønnes som fagarbeidere. Lønns plassering skjer etter grunnlønns plassering for hjelpepleiere, stillingskode 776.

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 kap.3 og kap.5.

4. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 3.4 - LEDERE

For rådmannen, sektorledere, virksomhetsledere og avdelingsledere 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 skal som hovedregel avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede.

Ledere omfattet av kapittel 3.4.1 og 3.4.2 / 3.4.3 skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

4.1 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.1

Rådmannens og rådmannens stedfortreders lønn forhandles av politisk forhandlingsutvalg med virkningsdato 1. januar. Ordførers godtgjørelse justeres samme dato i hht vedtak i kommunestyret.

Arbeidsgivers forhandlingsutvalg forhandler lønn for følgende ledere i kap 3.4.1 med virkningsdato 1 januar:

- Sektorleder drift og utvikling
- Sektorleder helse og omsorg
- Sektorleder oppvekst og kultur
- Økonomisjef
- DMS-leder

Toppledere kan bistås av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.

4.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.1

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

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål og styringssystem
- Utøvelse av lederskap og personalforvaltning
- Oppnådde økonomiske resultat i hht. budsjett og økonomiplan
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Endret ansvarsområde

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

Det skal for hvert år settes opp resultatmål for sektorleder som skal evalueres i resultatdialogen mellom rådmannen og sektorleder.

Sektorledere som når sine mål skal belønnes.

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

Disse prinsipper skal praktiseres ved lokal lønnsfastsettelse for virksomhetsledere i Nordreisa kommune og gjelder som minimumslønn når ledere starter i stillinger.

Minimumslønn for virksomhetsleder fastsettes etter disse prinsipper:

- Startlønn for virksomhetsledere fastsettes ved tilsetting og på bakgrunn av gjeldende minimumsavlønning for stillingen hvor lederens kompetanse og stillingens ansvar vurderes i hht til den ramme som er lagt for minimumsavlønning.
- Minimumslønn for virksomhetsleder er lik garantilønn for stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning med 16 års ansiennitet i kap 4. Dersom leder har høyere utdanning enn dette nivået, tas det utgangspunkt i garantilønna i forhold til vedkommendes utdanning. Ledere uten høyskoleutdanning lønnes lik garantilønn for stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning med 16 års ansiennitet i kap 4.
Kompetansetillegg er inkludert i minimumslønn.
- Virksomhetsleder skal lønnes minimum kr 50 000 over best betalte ansatt med faste tillegg.
- Differensiering av virksomhetsleders minimumslønn skal foretas på bakgrunn av stillingens ansvarsomfang, innhold som beregnes ut fra følgende 4 faktorer:
 1. Omfang personalansvar
 2. Omfang av økonomiansvar
 3. Grad av andre forhold som vurderes er i forhold til – omfang, uforutsigbarhet, forskjellighet og krav til endring/fleksibilitet er stikkord:
 - Brukerforhold
 - Personellmessige forhold

- Økonomiforhold
 - Kompleksitet
4. Andre særskilte forhold av et visst omfang – permanent eller tidsavgrenset. Hva som skal vurderes som andre særskilte forhold vurderer partene ut fra aktuell situasjon. Eksempel kan være leders spisskompetanse eller rekrutteringsutfordringer.

Differensieringen beregnes slik for virksomhetsledere:

Omfang personalansvar = inntil kr. 40 000	Inntil 20 årsv. = kr. 0	20,1- 40 årsv. = kr 20 000	40,1 - 75 årsv. = kr 30 000	over 75 årsv. = kr 40 000
Omfang økonomiansvar Brutto utgiftsramme = inntil kr. 40 000	Inntil 10 mill = kr 0	10 mill - 20 mill = kr 20 000	20 mill - 30 mill = kr. 30 000	Over 30 mill = kr. 40 000
Andre forhold = inntil kr. 40 000	Grad I = innt kr 10 000	Grad II =inntil kr 20 000	Grad III = inntil kr 30 000	Grad IV = inntil kr 40 000
Andre særskilte forhold av et visst omfang = inntil 75 000				

Minimumsavlønningen for virksomhetslederstilling fastsettes gjennom disse prinsipper.

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

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål og styringssystem
- Utøvelse av lederskap og personalforvaltning
- Oppnådde økonomiske resultat i hht. budsjett og økonomiplan
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Endret ansvarsområde
- Kompetanseforhold

Lønnsregulering/lønnsfastsetting gjøres med bakgrunn i disse kriterier og i forhold til vurderinger som er gjort etter medarbeider-/resultatsamtale med den enkelte leder.

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

4.3 Stillinger etter HTA kapittel 3.4.3

I Nordreisa kommune omfattes følgende øvrige ledere av 3.4.3: Avdelingsledere som i sin stilling har fagansvar og delegert personalansvar.

4.3.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 3.4.3

Ved lokale forhandlinger etter HTA 3.4.3 skal ett eller flere av følgende kriterier legges til grunn:

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

4.4 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 3.4.2/3.4.3

Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i lokal nemnd. jf. Hovedavtalen del A § 6-2.

Uenighet i forhandlingene utenom de årlige lønnsforhandlinger kan ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

Forhandlingene bør gjennomføres innen 01.10. hvert år med virkningsdato 01.05. dersom annet ikke er avtalt lokalt.

4.5 Avlønning hovedtillitsvalgt

Avlønning til arbeidstakere som etter HA del B § 3-3 c, fungerer som hovedtillitsvalgt, drøftes en gang i året. Viser til bestemmelsene i Hta kap 3.5.

4.6 Lederkompensasjon

Stillinger i kap 3.4.1 har møteplikt i utvalg og har særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid. Stillingene har et helhetlig lederansvar og er unntatt fra overtidsbestemmelsene. For dette gis det en kompensasjon på 10 fridager pr. år, jfr HTA kap 1 § 6.3.

Stillinger i kap 3.4.2 har særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid. Stillingene har et helhetlig lederansvar og er unntatt fra overtidsbestemmelsene. For dette gis det en kompensasjon på 7 fridager pr. år, jfr HTA kap 1 § 6.3.

Stillinger i kap 3.4.3 omfattes av overtidsbestemmelsene.

5. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 4

Hovedtariffavtalen gir bestemmelser om avlønning for stillinger tilhørende kapittel 4 – gruppe 1 og gruppe 2. 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 –2- 4 –6- 8 – 10 og 16 år.

Kapittel 4.1 har minstelønnsnivå for 2 lønnsgrupper.

Gruppe 1 angir minstelønn for følgende

stillingsgrupper:

- Stillinger uten særskilt krav om utdanning
- Stillinger med krav om fagbrev/tilsvarende fagarbeiderstillinger
- Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning

Gruppe 2 angir minstelønn for følgende stillingsgrupper:

- Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning
- Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning
- Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H- utdanning
- Lektor og Stillinger med krav om mastergrad.
- Lektor med tilleggsutdanning

5.1.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 4

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

- Stillingens kompleksitet
- Rekruttere / beholde
- Kompetanse
- Ansvar
- Innsats
- Resultatoppnåelse
- Skjevhet oppstått etter forrige tariffperiode.

Det skal i forkant av de årlige lokale forhandlinger drøftes hvilke kriterier som gjelder under forhandlingene, jfr retningslinjer for lokale forhandlinger vedlegg 3 i HTA.

5.2 Forhandlingsbestemmelser for kapittel 4

Forhandlingsbestemmelsene i kapittel 4.2 gjelder stillinger i kapittel 4.1

5.2.1 Lokale forhandlinger (4.2.1)

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.

Lønn til uorganiserte i kap 4.1 inngår i potten.

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 anbefaler fornyet lokal behandling eller definere endelig løsning på tvisten. Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram, gjelder Hovedavtalen del A § 6-3.

5.2.2 Særskilte forhandlinger (4.2.2)

Partene kan bli enige om å ta opp særskilte forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnplasseringer 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

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

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

5.2.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere (4.2.3)

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

Ved slike forhandlinger er det ikke ankerrett. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas som det endelige resultatet.

5.2.4 Kompetanse (4.2.4)

Nordreisa kommune ønsker å stimulere til kompetanseheving ved at medarbeidere som tar relevant etter- og videreutdanning gis tillegg. Forutsetningen for kompetansetillegg er at utdanning er relevant og i bruk i nåværende stilling. Behov for slik kompetanseheving bør også være nedfelt i kompetanseplaner.

Ved uenighet vedtas arbeidsgivers siste tilbud.

5.2.5 Særskilte forhandlinger etter HTA kap. 4.2.3 og 4.2.4

gjennomføres i mai og oktober hvert år. Krav etter pkt 4.2.2. behandles fortløpende.

6. STILLINGER ETTER HTA KAPITTEL 5

Kapittel 5 gir bestemmelser om avlønning for bl.a. følgende grupper:

- Ingeniør
- Jordmor
- Lege
- Rådgiver
- Psykolog

- Veterinærer

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

fra hovedregelen skal begrunnes skriftlig.

6.1 Kriterier for lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5

Ved lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til følgende:

- Stillings kompleksitet
- Den enkelte ansattes:
 - Kompetanse
 - Ansvar
 - Innsats
 - Resultatoppgjørelse
- Behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere
- Skjevhet oppstått i forrige tariffperiode.

Det skal være naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges.

6.2 Forhandlingsbestemmelse for kapittel 5

For stillinger i HTA kapittel 5 skjer all lønnsdannelse lokalt.

6.2.1 Årlig lønnsforhandling (5.1)

Ved den årlige lønnsreguleringen etter 5.1 skal det tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres før 01.10 hvert år. Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemnd etter Hovedavtalen del A § 6-2.

Denne bestemmelsen om anke gjelder ikke avgjørelser når lønnsreguleringen etter avtale fordeles av arbeidsgiver, jf. pkt. 5.2 tredje ledd.

Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger.

6.2.2 Annen lønnsregulering (5.2)

Der det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over det som følger av punkt 5.2.

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. GENERELL LØNNSVURDERING

Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør. 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
- Personlige egenskaper

7.1 Stillingens kompleksitet

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

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

Stillingsbeskrivelser kan brukes på følgende måte:

- Stillingsbeskrivelser gjennomgås ved oppfølgingsamtaler i prøvetid.
- Etter prøvetid skal stillingsbeskrivelsen oppdateres 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.

7.2 Kompetanse og praktisk yrkeserfaring.

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 evt. lederavtale. Dette gjelder ikke for ledere i kap 3.4.3.

Stillingsinnehaverens ferdigheter, innsats, resultatoppnåelse med videre skal vurderes.

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 utnyttet 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 at 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.
- e) følger Nordreisa kommunens verdiplattform og vær varsom plakat.

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, jfr. evt. lederavtaler 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, lojalitet, 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, kommuneplan og sektorplan
- 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 4.2.4 forhandlinger for stillinger tilhørende kapittel 4/kap.5.

8.1 Kriterier for uttelling for etter-/videreutdanning

I enheter der det er utarbeidet kompetanseplaner skal uttelling for etter-/utdanning 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 drøfting av jobbutførelsen og anvendelse av kompetanse

Det gis ikke eget tillegg for etter-/videreutdanning for lederstillinger

8.2 Uttelling for kompetanse

Kompetanse:	Beskrivelse:	Kr.:
Relevant videreutdanning tatt ved høyskole, universitet eller annen godkjent utdanningsinstitusjon	60 studiepoeng eller tilsvarende	20.000
	45 studiepoeng eller tilsvarende	15.000
	30 studiepoeng eller tilsvarende	10.000
	15 studiepoeng eller tilsvarende	5.000

Det er en forutsetning at arbeidstaker stiller sin kompetanse til disposisjon for arbeidsgiver.

Realkompetanse defineres som kunnskaper søkeren har fått gjennom yrkespraksis, organisasjonsarbeid, utdanning (formell kompetanse) 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 eller vurderes i lokal lønnsforhandling.

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

8.6 Unge arbeidstakere

Unge arbeidstakere under 18 år som innehar vikariat avlønnes i hht minstelønn for assistenter.

Ansatte yngre enn 16 år avlønnes i 80% av minstelønn for assistenter.

Ansatte mellom 16 og 18 år avlønnes i 90% av minstelønn for assistenter.

9. ANDRE FORHOLD SOM KAN PÅVIRKE LØNNFASTSETTELSE

Andre forhold som kan påvirke lønnsfastsettelsen er åpenbare skjevheter, markedsmessige forhold og sammenlignbare stillinger.

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.

Ansatte i universitets-, og høyskole i kap. 4 godskrives med 8 års lønnsansiennitet ved tiltredelse, og følger øvrig ansiennitetsberegning. Dette gjelder ikke lærere.

Nyutdannede sykepleiere som i ordinær turnusplan, i sykepleierstilling, godskrives 10 års annsinitet, dvs startlønn pr 01.05.2018 446.800,-. Starter i stigen på tinn 0 og vil få tilsvarende økning (kr/%) som annsinitetstillegg gir. Dette betyr 507.400 etter 10 år jfr tabell HTA 01.05.2018 – 30.04.2020.

Sykepleiere gis 1 uke ekstra ferie hvert år etter 2 år i ordinær turnusarbeid.

Lørdags- og søndagstillegg kr 5 mer enn minstesats.

Natttillegg kr 4,- mer en minstsats.

Helge- og høggtidstillegg 1 1/3 timelønn, jfr Hta.

Egen ordning for sykepleiere på Sonjatun sykehjem oppheves og erstattes av denne plan.

10. Funksjonstillegg

En funksjon defineres som en tidsbegrenset oppgave som ikke naturlig hører til den stillingen man skal ivareta. Funksjonsoppgaver og tillegg kan opprettes etter forhandlinger mellom partene.

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

Funksjonstillegg for lærere avtales på tjenestested.

11. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste, jf Hovedtariffavtalen kap. 1 § 13,pkt. 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

Som virkemiddel for å motivere arbeidstakere til å stå lengre i arbeid, gir Nordreisa kommune seniortillegg til fast ansatte fra og med måneden etter fylte 62 år.

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 lønns plassering som en personlig ordning, jfr HTA kap.1, § 3, pkt. 3.4.1.

13.1 Fratreden/overgang til annen stilling i kommunen

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, jfr HTA kap.1, § 3, pkt. 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.

Nordreisa 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

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

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
- Forhandlingsutvalgets sammensetning

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. Underskrevet enighetsprotokoll sendes både til virksomhetsleder/sectorledere og arbeidstakerorganisasjonene.

15.1 Lønnsutviklingssamtaler

Hovedtariffavtalens bestemmelser legges til grunn og betyr at alle ansatte i kap. 3, 4 og kap. 5 som ber om det, gis tilbud om å få gjennomført en lønnsamtale med arbeidsgiver. I tillegg kan ansatte i alle kapitler be om lønnsamtale etter HTA kapittel 3, pkt. 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.

VEDLEGG

Ansatte med visse funksjoner har faste tillegg til garantilønn. Slike tillegg følger funksjonen, ikke personen. Noen få tillegg er sentralt bestemt (kr 12.000 til rådgiver i grunnskole og kr 12.000 til kontaktlærer, grunnskole).

Oversikt over funksjonstillegg (inkludert sentrale tillegg):

Pedagogisk leder	20.000
Sosiallærer	12.000
Kontaktlærer	12.000 + 400 per elev i gruppa

Rådgiver/sosiallærer	12.000
Kroppsøving, samlingsstyrer*	
Musikk, samlingsstyrer*	
Naturfag, samlingsstyrer*	
Mat og helse, samlingsstyrer*	
Kunst- og handverk, samlingsstyrer*	
IKT*	

* i henhold til protokoll av 24.8.11, Utdanningsforbundet og rådmann: Fordelingen av funksjonstilleggene foregår på den enkelte skole v/ rektor i samarbeid med tillitsvalgte.

Arkivleder	15.000
Valgmedarbeider, hvert annet år	15.000
Renholder 1	15.000
Hjelpepleier 1	15.000
Sykepleier 1/fagutviklingspsykepleier	20.000
Profilansvarlig	5.000
Medisinromansvarlig	5.000
Brannvernleder	5.000
Røykdykker	5.000
Fagleder	varierer mellom 10.000 og 20.000

Andre tillegg:

Seniortillegg	10.000
Kompetansetillegg	5.000 – 20.000



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
3/19	Nordreisa administrasjonsutvalg	28.02.2019
	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	

Sykefravær 4 kvartal og 2018

Henvising til lovverk:

Rådmannens innstilling

Sykefravær for 4 kvartal og hele 2018 tas til etterretning.

Saksopplysninger

Egen- og legemeldt sykefravær for 4. kvartal og hele 2018 legges frem. Fraværsprosenten for 4. kvartal for hele kommunen endte på 8,75%. Dette er en reduksjon fra 4. kvartal 2017 (9,18%). Fraværet for hele 2018 ble 8,36%, en nedgang fra 2017 (8,48%). Fraværet totalt sett er over fastsatt måltall for Nordreisa kommune.

	1 kv	2 kv	3 kv	4 kv	Hele året
2018	10,06	8,54	6,02	8,75	8,36
2017	9,77	9,01	5,93	9,18	8,48
2016	9,24	8,86	5,97	7,88	7,94
2015	13,02	10,27	6,51	8,50	9,62
2014	10,56	9,75	9,93	12,43	10,71
2013	10,58	9,52	8,76	9,87	9,71
2012	10,86	11,22	10,54	11,12	10,94

4 kvartal	2016	2017	2018
Avtalte dagsverk	28 823	30 360	31 386,54
Syke dagsverk	2 271	2 786	2 745
Korttidsfravær	592	788	785
Langtidsfravær	1 214	1 998	1 961

Fravær pr sektor	2016	2017	2018
Administrasjon	8,54	5,16	6,69
Oppvekst- og kultur	6,53	10,69	8,99

Helse- og omsorg	8,56	8,80	9,19
Drift og utvikling	9,59	7,41	7,15

Jfr kommunens egne tall for lønnskostnader og refusjon sykepenges fremkommer at brutto lønn alle ansatte er på ca kr 302.276.457,-, en økning på kr 3.7 mill i 2017. Dette tilsvarer en økning på litt over 1%. Dette gir brutto personalkostnad inkl pensjon pr dag på kr 2.471,- (kr 2.517,- i 2017).

4 kvartal 2018:

Brutto kostnad alle sykmeldte 4kv 2018 (2371 tapte dagsverk x 2471,-)	kr 5.859.728,-
Refusjon fra folketrygden 67%	kr 3.924.000,-
Netto kostnad sykmeldte	<u>kr 1.935.728,-</u>
Netto kostnad egenmeldinger (375 tapte dagsverk x 2471,-)	kr 926.966,-
Netto kostnad sykmeldte og egenmeldte 4 kv	<u>kr 2.862.694,-</u>

Hele 2018:

Brutto kostnad alle sykemeldte 2018	kr 21.545.807,-
Refusjon fra folketrygden (67%)	kr 14.443.481,-
Netto kostnad sykmeldte	<u>kr 7.102.326,-</u>
Netto kostnad egenmeldinger (1504 tapte dagsverk x 2471,-)	kr 3.718.000,-
Netto kostnad sykmeldte og egenmeldte 2018	<u>kr 10.820.327,-</u>

	2016	2017	2018
Gj sn dagsverkpris	2.370,-	2 517,-	2.471,-
Brutto lønn alle ansatte	270 mill kr	298 mill kr	302 mill kr
Brutto bemanning	490 ÅV	509 ÅV	525 ÅV
Netto bemanning (fratrasket sykefravær)	451 ÅV	465 ÅV	481 ÅV
Refusjonsgrad	69,6%	66,8	67
Totalt sykefravær	7,94%	8,48	8,36
Tapte ÅV	38,9	43,2	43,8
Netto kostnad sykefravær	8.486.080,-	10 596.233	10.820.327

Vurdering

Sykefraværet for 4. kvartal 2018 er redusert sammenlignet med sykefraværet 4. kvartal 2017. Det samme gjelder for hele 2018 mot 2017. Det er en positiv utvikling.

Når man ser på tallene for kostnad så er likevel kostnaden høyere i 2018 enn for 2017, som følge av at antall årsverk har økt. Likevel har gjennomsnittlig dagsverkspris har gått ned fra 2017. Årsaken er ikke tydelig, men en forklaring kan være at det er flere ansatte i produktiv tjeneste med lavere lønnsnivå, en annen forklaring kan være at ansatte med høg ansiennitet er erstattet av ansatte med lavere ansinnitet.

Brutto bemanning i kommunen øker, fra 490 ÅV i 2016 til 509 ÅV i 2017 og til 525 ÅV i 2018. Det var 43,8 årsverk borte hver virkedag i 2018, en liten økning i forhold til 2017.

Administrasjon har hatt en liten økning i fravær sammenlignet 2017, fra 5,16% til 6,68% i 2018. Det er hovedsakelig Servicetorg som har hatt økning.

Sektor for Oppvekst og kultur har redusert fravær både 4 kv og hele året. Fravær for 2017 var på 10,49% og i 2018: 8,65%. En gledelig utvikling.

Moan skole og sfo har økt sitt fravær, Rotsundelv skole har samme nivå som i fjor, mens Oksfjord og Storslett skole har redusert sitt fravær. Den største, Storslett skole, har et svært godt resultat på 5,97% mot 11,31% i 2017. I 2017 hadde Storslett skole 5,5 personer borte hver virkedag i 2017, mot 2,9 personer i 2018. Når det gjelder barnehagene ligger Sørkjosen barnehage og Høgegga barnehage under måltall (8%). Høgegga barnehage har redusert sitt fravær betydelig, og fikk et historisk lavt fravær på 0,99% fravær for hele 2018, mot 9,41% i 2017.

Det er også gledelig å se at alle avdelinger ved virksomheten Nordreisa voksenopplæring og flyktningsjeneste har redusert fraværet. Det samme gjelder helsestasjon som har redusert fra 11,50% til 3,47%. Barnevernstjenesten har redusert sitt fravær noe men ligger fortsatt svært høgt 16,94%, tilsvarende 2,1 årsverk borte hver virkedag i 2018. Virksomhet for kultur fortsetter trenden med lavt fravær.

Sektor for helse- og omsorg viser en oppgang i fraværet sammenlignet 2017, med 7,71% til 9,35% i 2018.

Alle sykehjemmene har økt sitt fravær, ingen sykehjem er nå under måltall. Sonjatun omsorgssenter som tradisjonelt har hatt lavt fravær har nå 8,80%. Av ca 18,3 årsverk totalt har ca 1,6 årsverk vært borte fra jobb hver dag på Omsorgssenteret. Fosseng psykisk helsetjeneste, som vant IApris for 2016 har også økt sitt fravær i 2018 og ligger nå på 8,61% og Rus og psykisk helsetjenester innenfor samme virksomhet ligger fortsatt svært høgt.

Høgegga boliger som vant fylkes IApris høsten 2018 har økt sitt fravær noe men ligger fortsatt under måltall med 7,51%. Guleng bofellesskap, inkl Guleng 3 ligger under måltall men har økt sitt fravær i 2018. Det er gledelig å se at kjøkkenet på Sonjatun som hadde svært lite fravær i 2017 (0,93%) fortsetter trenden med 0,09% i 2018.

Fortsatt har hjemmesykepleien høgt fravær med 15,02% i 2018. Men fra 1kv med 22,56% har virksomheten redusert til 11,07% i 4kv. Det er positivt.

DMS Nord-Troms inkl sykestua og dialyse har økt sitt fravær og ligger over måltall, men dette gjelder ikke jordmortjenesten som har redusert fra over 9% til 2,38%. Jordmortjenesten har et svært lavt sykefravær på tross av at tjenesten mangler jordmødre i eksisterende stillinger. Også fysioterapitjenesten har redusert sitt fravær fra over 9% til 2,79% i 2018.

Sektor for Drift og utvikling fortsetter å gå ned i fravær, en positiv trend som har gått over flere år. Selv om renhold viser en liten oppgang 4 kvartal er trenden totalt for året positiv med ytterligere en liten nedgang i forhold til 2017.

Sykefraværet viser mange positive resultater, men også virksomheter med negativ trend. Denne utviklingen har betydning for at kommunen ikke nådde sitt måltall i 2018. Årsaken til økning innenfor sektor for helse- og omsorg er ikke entydig, men i virksomheter hvor der er økning er også ledere midlertidig tilsatt og/eller konstituert. God og stabil ledelse er viktig for et godt arbeidsmiljø som videre bidrar til bedre resultater for sykefravær. Innenfor oppvekst- og kultur hadde vi samme situasjon for noen år siden. Der er nå stabil ledelse i de fleste ledd og fraværet går ned. For å sette fokus på arbeidsnærvær er ledelse en svært viktig brikke.

Nordreisa kommune ble med i NED prosjektet i 2018, og hadde oppstart i august. Både NAV arbeidslivssenter og KS er involvert. Prosjektet skal bidra til økt nærvær, og særlige satsingsområder er helse og barnehager. Det er utført flere NED-dager i ulike virksomheter i løpet av høsten 2018 sammen med personalkonsulent og representant fra NAV arbeidslivssenter.

For 2019 er det inngått en ny IA avtale mellom sentrale parter i arbeidslivet. Avtalen er utvidet til å gjelde for alle virksomheter i Norge. Mål og tiltak for Nordreisa kommunes kommende IA arbeid vil komme som sak til administrasjonsutvalget og AMU våren 2019.

Avdelingsleder Sonjatun bo- og kultursenter, id 387

Nordreisa kommune ønsker ledere som

- er synlige og tydelige
- har medarbeider- og brukerfokus
- er kreative og ser muligheter
- har fokus på mål og resultater
- ... og som tar ansvar

Nordreisa kommune har ledig nyopprettet fast 100 % stilling som avdelingsleder ved Sonjatun bo- og kultursenter. Avdelingslederstillingen arbeider 75% administrasjonstid og 25% i pleie i henhold til turnusplan.

Sonjatun bo- og kultursenter er et sykehjem med 2 avdelinger med totalt 16 plasser. I tillegg er det en korttids-/avlastningsavdeling med 5 plasser i samme bygg. Avdelingene er tilrettelagt for personer med demens, og ulike pasientgrupper. Sykehjemmet har 20,72 stillingshjemler. Stillingen rapporterer til virksomhetsleder for sykehjem og vil inngå i dennes ledergruppe.

Som avdelingsleder ved avdeling Sonjatun bo- og kultursenter vil du få ansvar for daglig drift på det faglig og personalmessige området. Avdelingsleder har i samarbeid med virksomhetsleder ansvar for at tjenesten er i samsvar med gjeldene lover, regler og forskrifter. Arbeidsoppgaver jfr stillingsbeskrivelse.

Nordreisa kommune er inne i en spennende tid, med deltakelse i et velferdsteknologiprojekt sammen med de 5 andre Nord-Troms kommunene. Å se potensiale i teknologiske løsninger vil bli viktig i framtida.

Vi ønsker en avdelingsleder som kan tilpasse tjenestene til det brukerne har behov for, innenfor tilgjengelige ressurser. Vi ønsker en leder som bryr seg om de ansatte, som har stor faglig integritet og interesse og som samtidig er tydelig og ivaretar arbeidsgiverrollen.

Kvalifikasjonskrav:

- Minimum bachelor i sykepleie, norsk autorisasjon
- Beherske tilgjengelige elektroniske hjelpemidler
- Kunnskap om fagområdet avdelingen omfatter
- Beherske norsk skriftlig og muntlig

Personlige egenskaper:

- Lederegenskaper
- Fleksibel og endringsvillig
- Personlig egnethet vil bli vektlagt

Vi tilbyr:

- en spennende lederstilling med utvikling av virksomheten i fokus
- deltakelse i ledernetverk og kontinuerlig lederutvikling

- et trivelig arbeidsmiljø med kompetente ansatte
- medlemskap i god pensjons- og forsikringsordning
- lønn etter avtale
- flyttegodtgjøring etter reglement
- gode muligheter for et variert kultur- og friluftsliv

Nordreisa kommune omfattes av ordningen med nedskrivning av studielån og skattefordeler for Nord-Troms og Finnmark.

Aktuelle søkere vil bli innkalt til intervju, personlig egnethet vil bli vektlagt. Tilsetning forutsetter politiattest av nyere dato.

For nærmere opplysninger, kontakt sektorleder Bodil Mikkelsen, tlf 77588132 eller virksomhetsleder Guro Boltås tlf 417 06 124.

Søknadsfrist: 12. desember 2018. Søkere bes oppgi id.nr og to referanser.

Nordreisa kommune oppfordrer alle til å søke på stillingen elektronisk via vårt digitale søknadssenter. Opplysninger om utdanning og praksis som oppgis i CV tas med i vurderingen. Dokumentasjon i form av **godkjente kopier** av attester og vitnemål på oppgitt utdanning og praksis kan bli etterspurt, eller tas med ved intervju. Søknadspapirer som benyttes i tilsettingsprosessen vil ikke bli returnert.

Dersom søker ønsker å reservere seg fra oppføring på offentlig søkerliste, må dette begrunnes. Opplysninger om søkeren kan bli offentliggjort, selv om søkeren har bedt om ikke å bli oppført på søkerlisten. Søkeren varsles derom ønsket om reservasjon ikke tas til følge, og gis da adgang til å trekke søknaden.

Les mer om Nordreisa kommune på www.nordreisa.kommune.no

NORDREISA KOMMUNE	
28 NOV 2018	
SAKSIF	18/1387
LOPER	
FOR PÅ...	

Referat fra drøftingsmøte etter Hovedavtalen del B §3-1 Nordreisa kommune

Mellom NSF Astnd Veseth.....
 arbeidstakerorganisasjon/arbeidstakerorganisasjoner

Og **Nordreisa kommune** arbeidsgiver. Fra Nordreisa kommune deltok
Christin Andersen, personalsjef, Aud Hamnuk Hansen, Guro
Boltås, virksomhetsleder.....

Sted: Storslett
 Tid: 27/11-18 12⁰⁰

Arbeidsgiver innkalte i brev/mail datert til drøftelsesmøte på bakgrunn av sykepl./sykepl-7
 ledig/nyopprettet stilling som engjort til avdelingsleder i Sørjåren bo- og
 Stillingsstørrelse 100 %. Begrunnelse ved deltid:..... kultursenter

Arbeidsgiver la frem følgende løsning: avdelingsleder
 • Ledig stilling som utlyses ~~internt~~ eksternt med søknadsfrist 14 dager. 12 des.
 • Stillingen er fast/~~vikariat~~.....
 • Følgende kvalifikasjonskrav settes:..... 3-årig høgsk. utd. sykepl.
 • Det tas forbehold om ansattes fortrinnsrett etter arbeidsmiljølovens §§ 14-2 eller 14-3
Behørke norsk skriftlig og muntlig, behørke
tilgj. elektroniske hjelpemidler. Kunnskap om
fagområdet avd. anputter.

Arbeidstakerorganisasjon enig..... uttalte seg slik om arbeidsgivers løsning:
ingen kommentar.....

Andre forhold som det er viktig å få fram
 her..... 75% administrativ og 25% pleie i hendhold
til trossplan.....

Storslett/dato 27/11-18
 .. Guro Boltås
 arbeidsgiver

NORDREISA KOMMUNE	
01 FEB 2019	
SAKSNR.	19/68
LØPENR.	
DOKTR.	ARK 130

Referat fra tilsetningsmøte etter Hovedavtalen Nordreisa kommune

Mellom NSF Astma Væbøth
 arbeidstakerorganisasjon/arbeidstakerorganisasjoner

Og **Nordreisa kommune** arbeidsgiver. Fra Nordreisa kommune deltok
Olav Bergsøen og Guro Boltås

Sted: Storslett
 Tid: 29/1-19 kl. 1300

Arbeidsgiver innkalte i brev/mail datert til tilsetningsmøte på bakgrunn av
 ledig ^{nyopprettet} stilling som avdelingsleder BO og Kultur.
 Stillingsstørrelse 100% %. Begrunnelse ved deltid: 75% adm. 25% pleie.

Arbeidsgiver la frem følgende løsning:

- Antall søkere på stilling..... 3
- Hvem får tilbud..... kandidat 2 er ikke kvalifisert, Mette J. Vik
- Begrunnelse..... har lengst ansenitet og leder erfaring
- Reserve..... Ann-Mari Franger, kandidat 3
- Begrunnelse

Arbeidstakerorganisasjon uttalte seg slik om arbeidsgivers løsning:

Andre forhold som det er viktig å få fram
 her..... Dersom kandidat 2 takker ja til stillingen, blir kandidat 3 tilbudt stilling som avdelingsleder på omsorgssenteret Ønsker vi at

Servicetorget bes innhente godkjent dokumentasjon fra:

Storslett/dato 29/1-19
Guro Boltås
 arbeidsgiver

 NORDREISA KOMMUNE and H-H	
15 JAN 2019	
SAKSNR.	18/1387
SPENR.	
DOK.NR.	ARK.KODE

Referat fra tilsetningsmøte etter Hovedavtalen Nordreisa kommune

Mellom NSF Nana Brødresen og fagforbundet Lill Lyngskjold, arbeidstakerorganisasjon/arbeidstakerorganisasjoner

Og Nordreisa kommune arbeidsgiver. Fra Nordreisa kommune deltok

And Gunnvik Hansen og Guro Boltes

Sted: Storslett
 Tid: 15/1-19 kl. 9:30

Arbeidsgiver innkalte i brev/mail datert 9/1-19 til tilsetningsmøte på bakgrunn av ledig/nyopprettet stilling som andelingsleder Breg. Kulber
 Stillingsstørrelse 100%. Begrunnelse ved deltid: 75% Adm, 25% pleie

Arbeidsgiver la frem følgende løsning:

- Antall søkere på stilling 3, 1 søker er ikke kvalifisert.
- Hvem får tilbud Søkere er innkalt til intervju.
- Begrunnelse Begge er kvalifisert.
- Reserve
- Begrunnelse

Arbeidstakerorganisasjon uttalte seg slik om arbeidsgivers løsning: enig.

Andre forhold som det er viktig å få fram her: Rødmann, Anne Marie Gaiho er inhabil. Saken må avgjøres i administrasjonsutvalget.

Servicetorget bes innhente godkjent dokumentasjon fra:

Storslett/dato 15/1-19
 Guro AuBoltes
 arbeidsgiver

Avdelingsleder Sonjatun omsorgssenter, id 389

Nordreisa kommune ønsker ledere som

- er synlige og tydelige
- har medarbeider- og brukerfokus
- er kreative og ser muligheter
- har fokus på mål og resultater
- ... og som tar ansvar

Nordreisa kommune har ledig nyopprettet fast 100 % stilling som avdelingsleder ved Sonjatun bo- og kultursenter. Avdelingslederstillingen arbeider 75% administrasjonstid og 25% i pleie i henhold til turnusplan.

Sonjatun omsorgssenter er et sykehjem for personer med demens. Omsorgssenteret består av 2 avdelinger med 8 pasienter på hver avdeling. Omsorgssenteret har 16,82 årsverk. Stillingen rapporterer til virksomhetsleder for sykehjem og vil inngå i dennes ledergruppe.

Som avdelingsleder ved avdeling Sonjatun bo- og kultursenter vil du få ansvar for daglig drift på det faglig og personalmessige området. Avdelingsleder har i samarbeid med virksomhetsleder ansvar for at tjenesten er i samsvar med gjeldene lover, regler og forskrifter. Arbeidsoppgaver jfr stillingsbeskrivelse.

Nordreisa kommune er inne i en spennende tid, med deltakelse i et velferdsteknologiprojekt sammen med de 5 andre Nord-Troms kommunene. Å se potensiale i teknologiske løsninger vil bli viktig i framtida.

Vi ønsker en avdelingsleder som kan tilpasse tjenestene til det brukerne har behov for, innenfor tilgjengelige ressurser. Vi ønsker en leder som bryr seg om de ansatte, som har stor faglig integritet og interesse og som samtidig er tydelig og ivaretar arbeidsgiverrollen.

Kvalifikasjonskrav:

- Minimum bachelor i sykepleie, norsk autorisasjon
- Beherske tilgjengelige elektroniske hjelpemidler
- Kunnskap om fagområdet avdelingen omfatter
- Beherske norsk skriftlig og muntlig

Personlige egenskaper:

- Lederegenskaper
- Fleksibel og endringsvillig
- Personlig egnethet vil bli vektlagt

Vi tilbyr:

- en spennende lederstilling med utvikling av virksomheten i fokus
- deltakelse i ledernetverk og kontinuerlig lederutvikling
- et trivelig arbeidsmiljø med kompetente ansatte
- medlemskap i god pensjons- og forsikringsordning

- lønn etter avtale
- flyttegodtgjøring etter reglement
- gode muligheter for et variert kultur- og friluftsliv

Nordreisa kommune omfattes av ordningen med nedskrivning av studielån og skattefordeler for Nord-Troms og Finnmark.

Aktuelle søkere vil bli innkalt til intervju, personlig egnethet vil bli vektlagt. Tilsetting forutsetter politiattest av nyere dato.

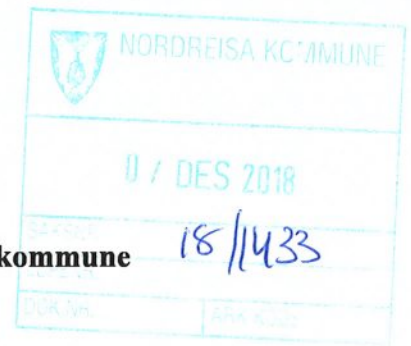
For nærmere opplysninger, kontakt sektorleder Bodil Mikkelsen, tlf 77588132, virksomhetsleder Anita Jensen, tlf 77588155, eller virksomhetsleder Guro Boltås tlf 417 06 124.

Søknadsfrist: 20. desember 2018. Søkere bes oppgi id.nr og to referanser.

Nordreisa kommune oppfordrer alle til å søke på stillingen elektronisk via vårt digitale søknadssenter. Opplysninger om utdanning og praksis som oppgis i CV tas med i vurderingen. Dokumentasjon i form av **godkjente kopier** av attester og vitnemål på oppgitt utdanning og praksis kan bli etterspurt, eller tas med ved intervju. Søknadspapirer som benyttes i tilsettingsprosessen vil ikke bli returnert.

Dersom søker ønsker å reservere seg fra oppføring på offentlig søkerliste, må dette begrunnes. Opplysninger om søkeren kan bli offentliggjort, selv om søkeren har bedt om ikke å bli oppført på søkerlisten. Søkeren varsles derom ønsket om reservasjon ikke tas til følge, og gis da adgang til å trekke søknaden.

Les mer om Nordreisa kommune på www.nordreisa.kommune.no



Referat fra drøftingsmøte etter Hovedavtalen del B §3-1 Nordreisa kommune

Mellom Fagforbundet v/Beate Severinsen og NSF v/Nina Bredeesen
arbeidstakerorganisasjon/arbeidstakerorganisasjoner

Og **Nordreisa kommune** arbeidsgiver. Fra Nordreisa kommune deltok fungerende
sektorleder Bodil Mikkelsen, virksomhetsleder Guro Boltås og personalkonsulent Aud
Hamnvik Hanssen

Sted:
Tid: utveksling av e-poster den 6.12.18

Arbeidsgiver innkalte i brev/mail datert til drøftelsesmøte på bakgrunn av
ledig/nyopprettet stilling som

Stillingsstørrelse 100 %, herav 75 % administrasjon og 25 % pleie

Arbeidsgiver la frem følgende løsning:

- Ledig stilling som avdelingsleder utlyses internt/eksternt med søknadsfrist 20.12.18.
- Stillingen er fast.
- Følgende kvalifikasjonskrav settes:
Minimum bachelor i sykepleie, norsk autorisasjon
Beherske tilgjengelige elektroniske hjelpemidler
Kunnskap om avdelingens fagområde
Beherske norsk skriftlig og muntlig


Arbeidstakerorganisasjon uttalte seg slik om arbeidsgivers løsning:
Ingen innvendinger.

Andre forhold som det er viktig å få fram her:

Dette er en hastesak som ble aktuell den 5.12., da vedkommende som i sak 18/927 fikk tilbud
om stilling som avdelingsleder ved omsorgssenteret, takket nei.

Storslett/dato

.....
arbeidsgiver

 NORDREISA KOMMUNE Aud H.H.	
15 JAN 2019	
SAKSNR.	18/1433
LØPENR.	
DOK.	

Referat fra tilsetningsmøte etter Hovedavtalen Nordreisa kommune

Mellom NSF Nina Bredesen og fagforendit Will Hynghed
 arbeidstakerorganisasjon/arbeidstakerorganisasjoner

Og **Nordreisa kommune** arbeidsgiver. Fra Nordreisa kommune deltok
Aud Hamnink Hansen og Gurolt Boltas

Sted: Storslett
 Tid: 15/1-19 9:30

Arbeidsgiver innkalte i brev/mail datert 9/1-19 til tilsetningsmøte på bakgrunn av
 ledig/nyopprettet stilling som avdelingsleder som sørgestyrer.
 Stillingsstørrelse. 100%. Begrunnelse ved deltid: 75% adm. 25% pleie


- Arbeidsgiver la frem følgende løsning:
- Antall søkere på stilling 3, 1 søker er ikke kvalifisert
 - Hvem får tilbud Søker nr. 2 og 3 blir innkalt til intervju.
 - Begrunnelse Begge er kvalifisert.
 - Reserve.....
 - Begrunnelse

Arbeidstakerorganisasjonuttalte seg slik om arbeidsgivers løsning:
enig.

Andre forhold som det er viktig å få fram
 her søker nr. 2 bes oppgi referanser.

Serviceorget bes innhente godkjent dokumentasjon fra:
Manika Kirka

Storslett/dato 15/1-19
Gurolt Boltas
 arbeidsgiver

 NORDREISA KOMMUNE	
28 JAN 2019	
SAKSNR.	18/1433
LØPENR.	
DOK.NR.	ARK.KODE

Referat fra tilsetningsmøte etter Hovedavtalen Nordreisa kommune

Mellom Fagforbundet, Beate Severinsen
 arbeidstakerorganisasjon/arbeidstakerorganisasjoner

Og Nordreisa kommune arbeidsgiver. Fra Nordreisa kommune deltok

Aud Hammik Hansen og Guro Boltas

Sted: Storslett 25/1-19
 Tid: 12.40

Arbeidsgiver innkalte i brev/mail datert til tilsetningsmøte på bakgrunn av ledig/nyopprettet stilling som andelingsleder omsorgsentret.
 Stillingsstørrelse. %. Begrunnelse ved deltid:.....

75% adm 25% pleie

Arbeidsgiver la frem følgende løsning:

- Antall søkere på stilling. 2
- Hvem får tilbud. Kandidat 1 er ikke kvalifisert, Kandidat 3 har trukket søknaden. Kandidat 2 har ikke tilfredsstillende
- Begrunnelse. tekniske kunnskaper
- Reserve.....
- Begrunnelse

Arbeidstakerorganisasjon uttalte seg slik om arbeidsgivers løsning:

Andre forhold som det er viktig å få fram her. videre saksgang sees i sammenheng med tilsetning på B og Kultur i tilsvarende stilling. Eventuelt ny utlysning vurderes etter dette.

Servicetorget bes innhente godkjent dokumentasjon fra:

Storslett/dato 25/1-19
 Guro Ch Boltas
 arbeidsgiver