



KONTROLLUTVALET I DOVRE INNKALLING - SAKLISTE

Utvalg/styre/råd:	Møtedato:	Klokka:	Møtested:
Kontrollutvalet	11. desember 2018	1400	Båtsto

Medlemmene blir med dette innkalla:

- Johan Solli
- Frode Stordal
- Rannei Hovde

Forfall må meldast snarast til sekretær Morten Sørhage, tlf. 469 11018.

E-post: morten.sorhage@lom.kommune.no

Varamedlemmene vert innkalla etter nærare varsel. Dette gjeld:

1. Stein Løkken
2. Pål Rindal
3. Steinar Kveen

Sakliste:

Sak:	Tekst:
	Møteinnkalling, sakliste Protokoll frå siste møte
19/18	Lønnsnivå

Lom, 4. desember 2018

for Johan Solli

Morten Sørhage
Sekretær

Kopi er sendt til:

- Ordføraren i Dovre kommune
- Rådmannen i Dovre kommune
- Innlandet revisjon IKS
- Presse



KONTROLLUTVALGET

MØTEBOK

Kontrollutvalget	Møtedato: 11. desember 2018	Saksnr: 19/2018
	Saksbehandler: Morten Sørhage	

Vedlegg:

Brev frå Dovre AP
 Utskrift av aktuelle lovheimlar
 Tolkning av offentlegheit lønn (Statens personalhåndbok)
 Note 18 i kommunerekneskapen
 Tilsettingsavtale

RÅDMANN- OG LEIARLØNNINGAR

Bakgrunn:

Dovre AP har i brev av 29. november 2018 bede kontrollutvalet om ei vurdering av lønnsnivå i Dovre kommune med utgangspunkt i rådmannslønn. I brevet er det også teke opp bustadsproblematikk og synleggjering av lønn.

Frå kontrollutvalets side må saka vurderast etter rollefordeling mellom kommunestyre og kontrollutval. Denne er avklara i kommuneloven med forskrifter. Eit kriterium for vurdering er tilsettingsavtala med rådmannen.

Vurdering:

Utgangspunktet for vurdering av saka er oppgåvene til kontrollutvalet andsynes kommunestyret. Etter kommunelova tilsett kommunestyret sjølv rådmannen etter KL § 22, og fylgjande er arbeidsgjevar. Tilsettingsavtalen er underskriven av ordførar etter vedtak KS 49/2012. Avtalen har punkt om vurderingar i samtaler med formannskapet.

Kommunestyret vel kontrollutval, som skal ha tilsyn på deira vegne. Dette inneber tilsyn med at lovverk og øvrig regelverk, som vedtak, blir fylgt opp. Det kjem fram av forskriftens § 4 at utvalet ikkje kan overprøve prioriteringar frå kommunestyret.

Lønsfastsettinga er ein del av budsjetthandsaminga, og dermed er nivået vedteke i kommunestyret. Budsjettpostane har på den måten vore drøfta og prioritert i kommunestyret.

Lønna til rådmannen er vist i årsrekneskapen, note nr. 4. Noten viser lønnsnivået og dermed utviklinga dei siste tre åra.

Politikarar og innbyggjarar har innsyn i lønnsnivået etter vanleg innsynsrett etter offentleglova.

Dovre AP etterspør økonomiske vurderingar og verknader av lønnsnivået. Sekretær tolkar rettskjeldene slik at slike vurderingar fell utanfor kontrollutvalets rolle.

Når det gjeld innhald i tilsettingsavtalen med rådmannen, er dette berre kommunestyret som kan gjera noko med den. Den kan ikkje delegerast, og derfor må kommunestyret sjølv vurdere saksinnhaldet.

Innstilling:

- 1) Kontrollutvalet tek saksutgreiinga til etterretning
- 2) Kontrollutvalet sender saka til Dovre kommunestyre for vurdering

Til kontrollutvalget i Dovre

Vedr.: Rådmanns – og lederlønninger i Dovre kommune

Dovre AP er kjent med at de siste årene har lønnsforhandlinger med rådmannen vært utført i formannskap. Et formannskap som har blitt ledet av varaordfører. Dette skyldes at det har blitt innarbeidet en praksis hvor ordfører har fått samme lønn som rådmann etter at endelig resultat er oppnådd mellom rådmann og et flertall av medlemmene bestående av varaordfører og øvrig formannskap. Ordfører har profitert på at rådmannen har fått en god lønn.

Dovre AP er blitt gjort kjent med at i tillegg til rådmann og ordfører så har også andre ledere fått lønnsøkning som er over gjennomsnittet av vanlig lønnsvekst for kommuneansatte generelt og i Dovre spesielt.

Dersom det er slik at også ledere under rådmann får høyere lønnsvekst når rådmannen får lønnstillegg over ordinær lønnsvekst, så blir dette en dyr ordning for kommunen. Med utgangspunkt i at vi er kjent lønnskrevet som er fremmet tidligere år, samt årets lønnskrav, så vil det for en svært anstrengt kommuneøkonomi få store konsekvenser. Dovre AP ønsker at kontrollutvalget får fremlagt og vurdert omfanget av disse ordningene de siste 5 årene. Gjelder både ordningen i seg selv, utøvelsen av den, og ikke minst prosenter og tall størrelser knyttet til lønnsøkningene.

En annen side av den antatte ordningen er at rådmann setter seg i et omvendt avhengighetsforhold som vil kunne være skadelig for kommunen. Dette dersom ledere under rådmannen opplever at det å følge rådmannen i ett og alt betyr økt lønnsutvikling. I tillegg gir dette grunnlag for avhengighetsforhold, eller lojalitetsforhold i person saker, konklusjoner i saksbehandling, forhold mellom ledere osv som er uheldige for kommunen. Det vil også medføre at andre ansatte som ikke er ledere, vil oppleve dette merkelig. Det samme gjelder ikke minst for innbyggere som stadig opplever nedskjæringer og kutt samt økte kommunale avgifter grunnet kommunens totale kostnader. Herunder også lønn som utgjør vel 80 % av kommunens kostnadsbilde.

Problemstillingen er også tatt opp fordi at dersom ledere og mellomlederes lønnsutvikling er som ovenfor forklart, og stemmer, så vil den dramatiske økningen av antall personer som er ledere (jfr. årsrapport 2017 - økt med 5 ledere bare siste år) medføre at ordningen blir kostbar fordi den omfatter stadig flere personer i kommune ledelsen.

Til slutt er det også slik at det skaper større avstand i lønn mellom ansatte på "gulvet" og i ledelsen som er uheldig. Argumenter for dette antas er unødvendig å fremføre.

Ifht vedlagte lønnskrav fra rådmannen er det ikke greit å lese at rådmannen fører nåværende formannskap bak lyset i den forstand at sittende formannskap ikke var i funksjon den gangen han skrev sin lønnsavtale. Formannskap i 2013 vedtok at rådmannen skulle avlønnes med maks 700.000.-, noe som også ble vedtatt. Likevel greide rådmannen via daværende lønnsforhandler og varaordfører, Per Arnold Backe, å fremforhandle en lønn på over 750.000.- uten at Backe hadde fullmakt. Dette skjedde i et møte på Lesja kommune hus hvor også Knut Nytnun fra SP deltok. Allerede året etter var rådmannens lønn hevet til 780.000.- før det ble ytterligere hopp frem til 2018 hvor beløpet nå er over 903.000.-.

I sitt fremsatt lønnskrav på + 10% lønnshopp til 993.000.- begrunnes det blant annet i andre nabo kommuners lønnsnivå. Det er ingen fastsatt mal som tilsier at rådmannens lønn i Dovre skal økes pga av andre kommuners lønnsnivå, snarere tvert om. Som leder skal rådmannen testes på resultater på utført arbeid. Det er også slik at de ulike rådmenns kompetanse nivå spiller inn. F.eks er Lesja sin rådmann jurist. Dovre er også bare vel 1/3 av Sel kommune med tanke på innbyggerantallet om et slikt parameter skulle ligge til grunn. Rådmannen i Sel har også et utvidet 6 K ansvar som tilsier et utvidet ansvarsområde.

I Dovre har Rådmannen også valgt å delegere bort, og fratre rollen som beredskaps ansvarlig i kommunen. En tung og omfattende ansvars fraskrivelse som nabo kommunene har tillagt rådmannens stilling. Med andre ord redusert belastning på rådmannens arbeid og ansvar.

Dovre AP ber kontrollutvalget undersøke om hvordan rådmannens kriterier for utøvelse av jobben blir fulgt opp. Altså hvilke parameter rådmannens utførte arbeid vurderes opp imot oppnådde resultat. Herunder også å få fremlagt alle ordninger som er tilpasset rådmannen ifht ferieavvikling, antall uker som er registrert som ferie hvert år, godtgjørelse for kjøring, kost, diett, avspasering, kontorkostnader etc. Alt dette er tilleggssytelser som kan bidra til at rådmannens faktisk årslønn er høyere enn 903.000.- og bør derfor dokumenteres og vektlegges når total lønn og ytelser skal utregnes.

Det er også slik at rådmannens lønnsutvikling bør henledes til kommunens økonomiske situasjon. Det finnes mange kommuner i Nord Norge som er på nivå med Dovre, og som burde vært bedre sammenlignbare enn nabokommuner i Nord Gudbrandsdal. Dette fordi våre nabokommuner gjennomgående gjør det bedre enn Dovre innenfor mange områder.

Gitt kommunens dårlige økonomi så kunne f.eks modellen til Gausdal vurderes – der har man faktisk valgt å gå ned i lønn pga dårlig kommune økonomi.

Rådmann i Dovre bidrar heller ikke til overføringer fra staten i og med at hverken han, eller øvrig familie er bosatt i Dovre. Dette medfører et stort innteksttap for Dovre kommune. En primær adresse i Dovre burde i hans situasjon være naturlig siden han er et forbilde for vel 350 ansatte og 2.600 innbyggere i kommunen. Det kan faktisk sies så sterkt at det er et krav.

Avslutningsvis ønsker Dovre AP at kontrollutvalget ser på hvordan administrasjonen synliggjør rådmann og ledes betingelser. I en kommune som Dovre bør lønn og ytelser være transparent og lett tilgjengelig informasjon for den som vil søke den. Akkurat slik det er for andre topp ledere innenfor offentlige organisasjoner og selskaper.

På vegne av Dovre AP

Øyvind Frich
Leder

KOMMUNELOVA

§ 22. Administrasjonssjef.

1. I hver kommune og fylkeskommune skal det ansettes en administrasjonssjef.
2. Kommunestyret og fylkestinget ansetter selv administrasjonssjefen

§ 77. Kontrollutvalget

1. Kommunestyret og fylkestinget velger selv et kontrollutvalg til å forestå det løpende tilsyn med den kommunale og fylkeskommunale forvaltning på sine vegne. Utvalget skal ha minst tre medlemmer. Kommunestyret og fylkestinget velger selv medlemmer og varamedlemmer til utvalget, og blant medlemmene leder og nestleder. Minst ett av utvalgets medlemmer skal velges blant kommunestyrets eller fylkestingets medlemmer. Utvalgets leder har møte- og talerett i kommunestyret og fylkestinget når utvalgets saker behandles.
2. Utelukket fra valg er ordfører, fylkesordfører, varaordfører, medlem og varamedlem av formannskap og fylkesutvalg, medlem og varamedlem av kommunal eller fylkeskommunal nemnd med beslutningsmyndighet, medlem av kommuneråd eller fylkesråd, medlem og varamedlem av kommunestyrekomité og fylkestingskomité etter § 10 a og ansatte i kommunen eller fylkeskommunen.
3. Kommunestyret og fylkestinget kan når som helst foreta nyvalg av utvalgets medlemmer.
4. Kontrollutvalget skal påse at kommunens eller fylkeskommunens regnskaper blir revidert på en betryggende måte. Kontrollutvalget skal videre påse at det føres kontroll med at den økonomiske forvaltning foregår i samsvar med gjeldende bestemmelser og vedtak, og at det blir gjennomført systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåelse og virkninger ut fra kommunestyrets eller fylkestingets vedtak og forutsetninger (forvaltningsrevisjon).
5. Kontrollutvalget skal påse at det føres kontroll med forvaltningen av kommunens eller fylkeskommunens interesser i selskaper m.m.
6. Kontrollutvalget skal rapportere resultatene av sitt arbeid til kommunestyret eller fylkestinget. Før en sak rapporteres til kommunestyret eller fylkestinget skal den ha vært forelagt administrasjonssjefen til uttalelse.
7. Kontrollutvalget kan hos kommunen eller fylkeskommunen, uten hinder av taushetsplikt, kreve enhver opplysning, redegjørelse eller ethvert dokument og foreta de undersøkelser som det finner nødvendig for å gjennomføre oppgavene.
8. Kommunens og fylkeskommunens revisor har møte- og talerett i kontrollutvalgets møter.
9. Kommunestyret og fylkestinget skal sørge for sekretærbistand til kontrollutvalget.
10. Departementet kan gi forskrifter med nærmere bestemmelser om kontrollutvalgets oppgaver og saksbehandling mv.

FORSKRIFT OM KONTROLLUTVALG

4. Tilsyn og kontroll

Kontrollutvalget skal føre det løpende tilsyn og kontroll med den kommunale eller fylkeskommunale forvaltningen på vegne av kommunestyret eller fylkestinget, herunder påse at kommunen eller fylkeskommunen har en forsvarlig revisjonsordning. Kontrollutvalget har rett til å være til stede i lukket møte i kommunens eller fylkeskommunens folkevalgte organer. Kommunestyret eller fylkestinget kan bestemme, i forskrift eller for ett enkelt møte, at kontrollutvalget ikke har rett til å være til stede i lukket møte i kommunestyret eller fylkestinget.

Utvalget kan ikke overprøve politiske prioriteringer som er foretatt av kommunens eller fylkeskommunens folkevalgte organer.

Tolkning av offentlighet om lønn

Lønnsoppgavene er å regne som saksdokumenter etter offentleglova § 4. Enhver kan be om innsyn i lønnsoppgaver etter hovedregelen i offentleglova § 3. Opplysninger om offentlig ansattes lønn er ikke å anse som et personlig forhold, og disse opplysningene er dermed ikke omfattet av taushetsplikt etter offentleglova § 13 og forvaltningsloven § 13.

Opplysninger som kan eller skal unntas

Enkelte opplysninger i lønnsoppgaven er imidlertid å anse som personlige forhold, og er dermed omfattet av taushetsplikten, jf. offentleglova § 13 og forvaltningsloven § 13. Dette gjelder opplysninger om arbeidstakers bankkontonummer, eventuelle bidragstrekk og opplysninger som avslører betalingsvansker (pålegg om lønnstrekk). Slike opplysninger skal unntas fra innsyn. Videre kan opplysninger om den ansattes fødsels- og personnummer unntas fra innsyn etter offentleglova § 26 femte ledd, da slike opplysninger kan misbrukes (identitetstyveri). Lønnstrekk for fagforeningskontigent vil gi opplysninger om fagforeningstilhørighet. Hvorvidt opplysning om medlemskap i fagforening er omfattet av taushetsplikt, må vurderes ut fra reglene i offentleglova § 13 og forvaltningsloven § 13. Det gjelder selv om opplysninger om medlemskap i fagforening er en sensitiv personopplysning etter personopplysningsloven § 2 nr. 8 bokstav e. Spørsmålet må avgjøres ut fra hva slags organisasjon det er tale om, se nærmere om dette i Justis- og beredskapsdepartementets [veileder til offentleglova](#).

Oppstilling av bruttoutbetalinger

Som det her framgår reiser innsyn i lønnsoppgaver flere spørsmål virksomheten må ta stilling til med hensyn til hvilke opplysninger som skal unntas på grunn av taushetsplikten. I tillegg kan det være arbeidskrevende å klargjøre lønnsoppgavene for innsyn, særlig for tilfeller hvor det fremsettes omfattende krav om innsyn. Det er derfor en hjemmel for forvaltningsorganet til å unnta lønnsoppgaver som sådan fra innsyn, jf. offentleglova § 25 fjerde ledd første punktum. Dersom forvaltningsorganet unntar lønnsoppgaver fra innsyn, må det gis innsyn i bruttolønn ved oppstilling av opplysningene i et annet dokument, jf. § 25 fjerde ledd, andre og tredje punktum.

Lokale forhandlinger

Oversikt over ansattes lønn og godtgjørelser som er utarbeidet i forbindelse med lokale forhandlinger er saksdokumenter etter offentleglova § 4, og det skal derfor gis innsyn dersom det ikke er hjemmel til å gjøre unntak. Organisasjoner med forhandlingsrett kan gis tilgang til opplysninger om andre enn egne medlemmer. Se særavtale om lønns- og personalregistre § 7 nr. 2.

Protokollen er offentlig og skal utleveres til den som ber om det. Det kan ikke avtales at protokollen skal unntas offentlighet. Opplysninger om lønn og godtgjørelse til enkeltpersoner skal ikke gjøres tilgjengelig på internett/intranett, jf. § 7 andre ledd bokstav e i forskrift til offentleglova. Det samme gjelder opplysninger om fagforeningstilhørighet fordi det er en sensitiv personopplysning, jf. § 7 andre ledd bokstav c i forskrift til offentleglova.

**Note nr 4: Årsverk og utvikling i antall årsverk. Likestilling.
Lønn og godtgjørelse til rådmann og ordfører. Revisjonshonorar**

Tekst	Regnskaps- året	Forrige år	Året før
Antall årsverk	252	246	253
Antall ansatte	344	339	330
Antall kvinner	255	258	249
%-andel kvinner	74 %	76 %	75 %
Antall ledende stillinger	24	24	20
%-andel ledende stillinger	10 %	10 %	8 %
Antall kvinner i ledende stillinger	11	12	9
%-andel kvinner i ledende stillinger	46 %	50 %	45 %

Kommentar:

Ledende stillinger er definert som stillinger der man har arbeidsgiveransvar for andre ansatte.

Årsverk og antall ansatte er gjennomgått i hele organisasjonen. Definisjon og gruppering av hvilke stillinger som medtas er annerledes enn tidligere år, og 2015-tallene er derfor ikke sammenlignbare med tidligere år.

Lønn til rådmann godtgjørelse til ordfører

Tekst	Regnskaps- året	Forrige år	Året før
Lønn og godtgjørelse til ordfører	903 000	860 000	780 000
Lønn og godtgjørelse til rådmann	903 000	860 000	780 000

Revisjonshonorar

Tekst	Regnskaps- året	Forrige år	Året før
Revisjon av årsregnskapet	270 240	231 000	222 000
Forvaltningsrevisjon	112 600	162 000	156 000
Tilleggstjenester og bistand	180 160	184 000	178 000
Sum revisjonshonorar	563 000	577 000	556 000



DOVRE KOMMUNE

LEDERVILKÅRSAVTALE

Med hjemmel i lov om kommuner og fylkeskommuner og samsvar med ansettelsesvedtak i K-sak 49/2012, er det inngått slik ledervilkårsavtale mellom

Dovre kommune og Halvor Nissen

1. TILSETTING

Halvor Nissen er tilsatt som rådmann i Dovre kommune og begynner i stillingen den 29.01.2013.

Når ikke annet er fastsatt i denne avtalen, gjelder de lover, forskrifter, tariffavtaler og reglement som til enhver tid gjelder for tilsatte i Dovre kommune.

Arbeidssted er p.t. kommunehuset Båtsto, Dovre

2. LØNNSFORHOLD

Rådmannen avlønnes fra tiltredelse med kr 700.000,- pr. år.

I løpet av høsten, etter at første oppfølgingssamtale er gjennomført (jfr. pkt. 3.7), foretas en evaluering og ny vurdering av rådmannens avlønning (jfr. siste avsnitt i denne paragraf), dvs. med evt. lønnsmessig virkning gjeldende fra 1. mai 2013.

Så lenge kommunestyrets vedtak i sak nr. 36/03 gjelder, følger ordførerens godtgjørelse rådmannens lønn. Så lenge dette gjelder, er således ordfører inhabil i forbindelse med fastsetting av rådmannens lønn.

Vurdering og evt. endring av rådmannens lønsplassering skal skje en gang pr. år, i samsvar med reglene i HTA, kap. 3.4.1. Dette samordnes og tas etter at de årlige lokale forhandlinger i HTA kap. 3.4.2 er gjennomført for øvrige ansatte, dvs. med lønnsmessig virkning fra 1. mai samme år. Rådmannens lønnsfastsettelse skjer i sammenheng med den årlige samtale/drøfting mellom rådmann og formannskap, jfr.pkt.5.

3. ANDRE VILKÅR

- 3.1 Til stillingen ligger kjøre- og reisegodtgjørelse etter reglene i kommunalt reise-regulativ.
- 3.2 Rådmannen tilstås telefon i samsvar med den til enhver tid gjeldende telefonordning.
- 3.3 Rådmannen kan ikke ta på seg styreverv, lønnede bistillinger eller andre oppgaver av vesentlig omfang, som ikke ligger til stillingen, uten at dette er godkjent av formannskapet. Rådmannen kan ikke under noen omstendighet ha verv eller posisjoner i virksomheter og/eller tiltak som motarbeider kommunens interesser.
- 3.4 Rådmannen skal gi melding til ordfører ved fravær. Tjenestefri kan gis av formannskapet.
- 3.5 Rådmannen er unntatt fra kommunens fleksitidssystem og HTAs overtidsbestemmelser, jfr. HTA § 6.3.2 om kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning..
- 3.6 Ved oppsigelse gjelder reglene i HTA §3.2.1, jfr. Arbeidsmiljølovens § 15.3, dvs. en gjensidig oppsigelsesfrist på tre måneder.

3.7 Oppfølging

Etter ca. 6 måneder - tar Noraberg Consulting v/Bjørgulf Noraberg kontakt med ordfører og ny rådmann og gjennomfører en oppfølgingssamtale for å kartlegge om samarbeidet fungerer etter forutsetningene.

4. ARBEIDS- OG ANSVARSOMRÅDER

Rådmannen er øverste administrative leder i Dovre kommune, og skal utøve denne funksjonen i samsvar med reglene i Kommunelov, Forvaltningslov, Offentlighetslov, gjeldende reglement for kommunestyret, delegeringsreglement, økonomireglement og i hht. gjeldende arbeidsgiverpolitikk og kommunens helhetlige mål- og resultatstyringssystem.. Rådmannen rapporterer i samsvar med ovennevnte.

5. VURDERING

Minst en gang pr. år (innen utgangen av oktober) skal det gjennomføres samtaler mellom formannskapet og rådmannen, med formål å gi en resultatvurdering av rådmannens arbeid gjennom siste år. Resultatvurderingen baseres på kommunens helhetlige mål og resultatstyringssystem og de mål som rådmannen og formannskapet har blitt enige om.

Samtalen skal skje før vurdering av lønnplassering/justeringer, og skal være en tilbakemelding til rådmannen i forhold til de krav som er fremmet gjennom ledervilkårsavtalen, kriteriene i HTA, kap. 3.4.1 og de generelle målene for kommunens virksomhet og arbeidsmåte. Samtalen gjennomføres i samsvar med utarbeidet mal kalt "Vurderingssamtale politisk arbeidsgiverside – rådmann".

Konklusjonene fra disse samtalene skal være grunnlaget for arbeidsgivers vurdering av lønnsfastsettelse for rådmann, jfr. pkt. 2, og med virkning fra 1. mai samme år. Dersom partene er enige om det, kan disse samtalene gjennomføres i et samlet formannskap.

6. FAGLIG AJOURHOLD

Kommunen skal legge til rette for at rådmannen skal kunne holde seg faglig à jour innenfor sitt brede ansvars- og arbeidsområde, gjennom for eksempel deltakelse i lederopplærings-tiltak, kurs, konferanser osv.

I samråd med ordfører/formannskap kan det gis inntil to ukers studiepermisjon med lønn.

7. DIVERSE

Denne avtalen er utarbeidet i 2 eksemplarer, og er gjeldende etter underskrift av ordfører og rådmann.

Dovre kommune, . januar 2013

Bengt Fasteraune
ordfører

Halvor Nissen
rådmann

Kopi: Økonomikontor, personalsjef, ref. Formannskap