

ARBEIDSAVTALE
MELLOM
KINN KOMMUNE
OG
ØYVIND BANG-OLSEN

Arbeidsforholdet vert elles regulert av andre sentrale lover og avtalar i kommunal sektor samt lokale avtalar inngått med heimel i hovudtariffavtalen (HTA), lokale avtalar og tilsettings- og personalreglementet for Kinn kommune.

Ein leiar i Kinn kommune skal utøve ei åtferd som er forankra i kommunen sin arbeidsgjevarpolitikk, verdigrunnlag og leiarprinsipp.

1. Partar i arbeidsavtalen

Denne avtalen er inngått mellom Kinn kommune (heretter også kalla arbeidsgjevar) og Øyvind Bang-Olsen (heretter også kalla arbeidstakar).

2. Start på arbeidsforhold– Arbeidsstad - Prøvetid

Øyvind Bang-Olsen vert tilsett i fast stilling som kommunedirektør med startdato 09.02.2023.

Kommunedirektøren har kontorstad i Måløy og i Florø. Det må påreknast noko reiseverksemd internt i kommunen.

3. Innhald i stillinga

Kommunedirektøren er kommunen sin øvste administrative leiar, jf. kommunelova § 13-1. Ut over det som følger av kommunelova utfører den/dei kommunestyret måtte utpeike, det daglege arbeidsgjevaransvaret overfor kommunedirektøren. For tida er dette det valde forhandlingsutval.

Kommunedirektøren har ansvaret for at administrasjonen i kommunen alltid fungerer hensiktsmessig.

Stillinga innehar elles det ansvar og dei arbeidsoppgåver som overordna myndigheit til ei kvar tid legg til stillinga.

4. Avtale om ferie

Ferie og feriepengar i tråd til ferielova og hovudtariffavtalen.

5. Arbeidstid

Ordinær arbeidstid for administrasjonen er i samsvar til hovudtariffavtalen 37 ½ time pr. veke med dagleg arbeidstid frå kl. 08.00 til kl. 15.30. Kommunedirektøren er omfatta av kommunen si fleksitidsordning med unntak for avspaseringsordninga. Kommunedirektøren er ikkje omfatta av reglar om arbeidstid i arbeidsmiljølova § 10-12 nr 1.

Det vert ikkje utbetalt tillegg for overtid og uhøveleg arbeidstid, jf.. HTA kap. 1 pkt. 6.3. Det vert innvilga 12 ekstra fridagar pr. år som kompensasjon for meirarbeid og møteverksemd utanfor vanlig arbeidstid, jf. HTA kap. 1 punkt 6.3 siste avsnitt.

6. Løn

Årsløn vert kr. 1.350.000,-

Løn vert betalt ut den 12. i kvar månad. Ved feil utbetaling skal feilen straks rettast, ved for mykje løn utbetalt kan kommunen foreta trekk.

Løn er gjenstand for årlege vurderingar etter HTA kapittel 3 punkt 3.4.1, første gong i 2024.

7. I tillegg til løn dekker kommunen utgiftene til:

- Fri mobiltelefon
- Abonnement på internett heime
- Abonnement på aviser (4 lokalaviser og 4 region- /riksaviser)
- Pensjon i samsvar til kommunen si pensjonsordning. Frå løn vert det trekt 2 % tilskot som er arbeidstakar sin del

- Bruk av eigen bil i kommunen si teneste vert dekkja i samsvar med statens reiseregulativ

8. Eigenutvikling/fagleg oppdatering

Arbeidsgjevar pliktar å legge forholda til rette for arbeidstakar si faglege oppdatering og kompetanseheving. Dette skal inngå som ein del av kommunen sin samla plan for gjennomføring av tiltak for kompetanseløft. Det skal i denne samanheng gjevast permisjon med rett til løn i samsvar med HTA punkt 14.2.

9. Næringsverksemd, verv og andre stillingar

Kommunedirektøren kan ikkje utan skriftleg samtykke frå arbeidsgjevar drive eiga næringsverksemd, ta på seg lønna styreverv, anna lønna arbeid, eller andre verv, som kan få betydning for arbeidsforholdet/arbeidsytinga eller trekke kommunedirektøren sin habilitet i tvil.

10. Teieplikt

Kommunedirektøren skal teie om det kommunedirektøren får kjennskap til av teiepliktige opplysingar i forbindelse med tenesta eller arbeidet, jf. forvaltningslova § 13 flg.

11. Samtykke til offentleggjing av visse personopplysningar

Øyvind Bang-Olsen samtykker i at Kinn kommune publiserer utdrag av CV med bilde, samt kontaktinformasjon som e-postadresse, telefonnummer etc. på kommunen si heimeside på internett.

12. Leiar samtale, årlege resultat- og utviklingsplanar

Dette punktet er omtala i «Leiaravtale».

13. Prosedyre for drøfting av manglande samsvar mellom krav/forventningar og innfridde resultatet

Dersom ein situasjon med manglande resultat oppstår, skal drøfting av dette skje i to fasar. Dette er omtala til «Leiaravtale».

14. Konsekvensar av manglande resultatoppnåing

Dersom ein situasjon med manglande resultatoppnåing oppstår og partane ikkje er einige om at årsaka ligg utanfor kommunedirektøren sitt innflytelsesområde skal følgjande alternativ drøftast:

- Retrettstilling kor lønsfastsetting tak utgangspunkt i gjeldande løn.
- Overgang til alderspensjon/AFP

Partane er i så fall einige om følgande alternativ, med mindre anna vert avtalt:

A Omplassering i anna eigna stilling

- Arbeidsforholdet i Kinn kommune held fram, men ein finn fram til ei ny stilling i kommunen som partane meiner vil vere tenleg.
- Fastsetting av løn i tilfelle omplassering skjer etter nærare avtale på det tidspunkt det eventuelt blir aktualisert, og skal avspegle den nye stillinga sitt arbeids- og ansvarsområde. Løn kan likevel ikkje settast lågare enn 85 % av lønna på det tidspunkt eventuell omplassering skjer.

B Overgang til alderspensjon/AFP

- Frå det tidspunktet kommunedirektøren fyller vilkår for å gå av med alderspensjon/AFP er partane einige om at dette er et alternativ til A.

15. Oppseiingsfristar

Oppseiingsfristar er i samsvar til HTA kapittel 1 pkt. 3.2 sett til 3 månader med mindre lengre oppseiingsfrist følger av arbeidsmiljølova § 15-3.

Når arbeidsforholdet tek slutt er arbeidstakaren forplikta til å levere tilbake alt materiale som tilhøyrrer kommunen og som arbeidstakaren i tilsettperioden måtte vere komen i hende av. Arbeidstakar kan ikkje halde tilbake materiale som er kommunen sin eigedom.

16. Offentlegheit

Arbeidsavtalen og dei økonomiske forholda i avtalen er offentlege. Offentlegheit i denne samanheng medfører likevel ikkje at avtalen vert lagt ut på kommunen si heimeside.

Denne avtalen er skriven ut i 2 eksemplar. Kvar part får behalde ein original. Avtalen er gyldig frå tidspunktet den er godkjent av kommunestyret.

Måløy, 09.02.2023



Ordførar



Kommunedirektør

ARBEIDSAVTALE
MELLOM
KINN KOMMUNE
OG
ØYVIND BANG-OLSEN

Arbeidsforholdet vert elles regulert av andre sentrale lover og avtaler i kommunal sektor samt lokale avtaler inngått med heimel i Hovudtariffavtalen, lokale avtaler og tilsettings- og personalreglementet for Kinn kommune.

Ein leiar i Kinn kommune skal utøve ein åtferd som er forankra i kommunen sin arbeidsgjevarpolitikk, verdigrunnlag og leiarprinsipp.

1. Arbeidsavtalens parter

Denne avtale er inngått mellom Kinn kommune (heretter også kalla arbeidsgivar) og Øyvind Bang-Olsen (heretter også omtalt som arbeidstakar).

2. Start på arbeidsforhold– Arbeidsstad - Prøvetid

Øyvind Bang-Olsen vert tilsett i fast stilling som Kommunedirektør med startdato 09.02.2023.

Kommunedirektøren har kontorstad Måløy og Florø. Det må midlertidig påreknast noko reiseverksemd internt i kommunen. Arbeidsstaden kan endrast ved behov.

3. Stillinginnhald

Kommunedirektøren er kommunens øvste administrative leiar, jf kommunelova § 13-1. Ut over det som følger av kommunelova utfører den/de kommunestyret måtte utpeike, det daglege arbeidsgjevaransvaret overfor Kommunedirektøren. For tiden er dette det valte forhandlingsutval.

Kommunedirektøren har ansvaret for at administrasjonen i kommunen alltid fungerer hensiktsmessig.

Stillinga innehar elles det ansvar og dei arbeidsoppgåver som overordna myndigheit til ein kvar tid legg til stillinga.

4. Avtale om ferie

Ferie og feriepengar i tråd til ferielova og Hovedtariffavtalen.

5. Arbeidstid

Ordinær arbeidstid for administrasjonen er i samsvar til hovudtariffavtala 37 ½ time pr veke med dagleg arbeidstid frå kl. 08.00 til kl. 15.30. Kommunedirektøren er omfatta av kommunen si fleksitidsordning med unntak for avspaseringsordninga. Kommunedirektøren er ikkje omfatta av reglar om arbeidstid i arbeidsmiljølova § 10-12 nr 1.

Det vert ikkje utbetalt tillegg for overtid og uhøveleg arbeidstid, jfr. HTA kap. 1 pkt. 6.3. Det vert innvilga 12 ekstra fridagar pr. år som kompensasjon for meirarbeid og møteverksemd utanfor vanlig arbeidstid, jf HTA kap. 1 punkt 6.3 siste avsnitt.

6. Løn

Årsløn vert kr. 1.350.000,-

Løn ert betalt ut den 12. i kvar månad. Ved feil utbetaling skal feilen straks rettast, ved for mykje løn utbetalt kan kommunen foreta trekk.

Løn er gjenstand for årlege vurderingar etter HTA kapittel 3 punkt 3.4.1 første gang i 2024.

7. I tillegg til dekning av løn dekker kommunen utgiftene til:

- Fri mobiltelefon
- Abonnement på internett heime.
- Abonnement på aviser (4 lokalaviser og 4 regionale/riksaviser)
- Pensjon i samsvar til kommunens pensjonsordning. Frå løn vert det trekt 2 % tilskot som er arbeidstakar sin del.

- Bruk av eigen bil i kommunen si teneste vert dekkja i samsvar med statens reiseregulativ.

8. Eigenutvikling/fagleg oppdatering

Arbeidsgivar plikter å legge forholda til rette for sitt fagleg oppdatering og kompetanseheving. Dette skal inngå som ein del av kommunen sin samla plan for gjennomføring av tiltak for kompetanseløft. Det skal i denne samanheng gjevast permisjon med rett til løn i samsvar med HTA punkt 14.2.

9. Næringsverksemd, verv og andre stillingar

Kommunedirektøren kan ikkje utan skriftleg samtykke frå arbeidsgjevar drive eigen næringsverksemd, påta seg lønna styreverv, anna lønna arbeid, eller andre verv, som kan få betydning for arbeidsforholdet/arbeidsytinga eller trekke Kommunedirektørens habilitet i tvil.

10. Teieplikt

Kommunedirektøren skal teie om det Kommunedirektøren får kjennskap til av teiepliktige opplysingar i forbindelse med tenesten eller arbeidet, jf forvaltningslova § 13 flg.

11. Samtykke til offentleggjering av visse personopplysningar

Øyvind Bang-Olsen samtykker i at Kinn kommune publiserer utdrag av CV med bilde, samt kontaktinformasjon som e-postadresse, telefonnummer etc. på kommunens heimeside på internett.

12. Leiar samtale, årlege resultat- og utviklingsplanar

Dette punktet er omtala i «Leiaravtale».

13. Prosedyre for drøfting av manglande samsvar mellom krav/forventningar og innfridde resultatet

Dersom en situasjon med manglande resultat oppstår, skal drøfting av dette skje i to fasar. Dette er omtala til «Leiaravtale».

14. Konsekvensar av manglande resultatoppnåing

Dersom ein situasjon med manglande resultatoppnåing oppstår og partane ikkje er einige om at årsaka ligg utanfor Kommunedirektørens innflytelsesområde skal følgande alternativ drøftast:

- Retrettstilling kor lønsfastsetting tak utgangspunkt i grunnlønn
- Overgang til alderspensjon/AFP

Partane er i så fall einige om følgande alternativ med mindre annet avtales:

- A Omplassering i annan eigna stilling
- Arbeidsforholdet i Kinn kommune held fram, men at ein finn fram til ei ny stilling i kommunen som partane meiner vil vere tenleg.
 - Fastsetting av løn i tilfelle omplassering skjer etter nærare avtale på det tidspunkt det eventuelt blir aktualisert, og skal avspegle den nye stillinga sitt arbeids- og ansvarsområde. Løn kan likevel ikkje settast lågare enn 85 % av grunnløn.
- B Overgang til alderspensjon/AFP
- Frå det tidspunktet Kommunedirektøren fyller vilkår for å gå av med alderspensjon/AFP er partane einige om at dette er et alternativ til A.

15. Oppseiingsfristar

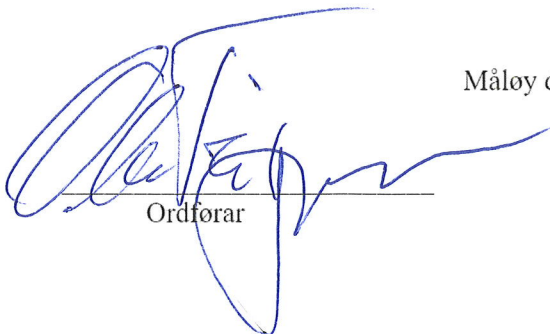
Oppseiingsfristar er i samsvar til HTA kapittel 1 pkt 3.2 satt til 3 månader med mindre lengre oppseiingsfrist følger av arbeidsmiljøloven § 15-3.

Når arbeidsforholdet tek slutt er arbeidstakaren forplikta til å tilbakelevere alt materiale som tilhøyrer kommunen og som arbeidstakaren i tilsettperioden måtte vere komen i hende av. Arbeidstakar kan ikkje halde tilbake materiale som er kommunen sin eigedom.

16. Offentlegheit

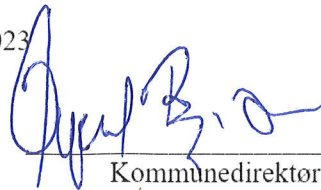
Arbeidsavtala og dei økonomiske forholda i avtala er offentlige. Offentlegheit i denne samanheng medfører likevel ikkje at avtalen vert lagt ut på kommunen si heimeside.

Denne avtale er skriven ut i 2 eksemplar kor kvar part får behalde ein original. Avtalen er gyldig ifrå den vert godkjent av kommunestyret.



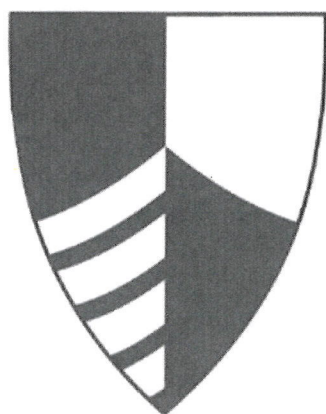
Ordførar

Måløy den – 09.02.2023



Kommunedirektør

Leiaravtale for kommunedirektør



Kinn kommune

Vedtatt av kommunestyret 09.02.2023

LEIARAVTALE FOR KOMMUNEDIREKTØR

1 Partar i leiaravtalen

Denne leiaravtalen er inngått mellom Kinn kommunestyre og kommunedirektør Øyvind Bang-Olsen.

2 Bakgrunn og føresetnader for avtalen

Kommunestyret har som kollegialt organ overordna arbeidsgjevaransvar for alle tilsette i kommunen. I det daglege ligg det utøvande arbeidsgjevaransvaret hos kommunedirektøren. Arbeidsgjevaransvaret overfor kommunedirektøren vert ivarettatt av dei folkevalde. Ei god ivaretaking av rolla som arbeidsgjevar for kommunedirektøren er viktig for eit godt samarbeid mellom kommunedirektøren og dei folkevalde, for styring og leiing, for omdømme og moglegheit til å rekruttere dyktige leiarar.

Leiaravtalen er eit tillegg til arbeidsavtalen mellom Kinn kommune og kommunedirektør Øyvind Bang-Olsen, datert 09.02.2023.

Leiaravtalen konkretiserer følgjande forhold mellom folkevalde og kommunedirektøren:

- Oppgåve- og rollefordeling mellom politisk og administrativt nivå
- Ansvars- og myndigheitsområde
- Gjensidige krav og forventningar
- Prosedyre for oppfølging av forventningar/resultatkrav
- Prosedyrar for handtering av avvik mellom forventningar/resultatkrav og resultat

3 Oppgåve- og rollefordeling mellom politisk og administrativt nivå

- Politisk nivå, i det daglege leia av ordførar, har eit hovudfokus på rolla som samfunnsaktør
- Administrativt nivå, i det daglege leia av kommunedirektør, har eit hovudfokus på rolla som tenesteytar
- Dette krev at politisk og administrativt nivå aktivt samhandlar ved gjensidige informasjonsutvekslingar og drøftingar, og det vert forventa ein dynamisk relasjon mellom administrasjon og politikk

4 Ansvars- og myndigheitsområde

Kommunedirektøren sitt ansvar:

- Øvste administrative og faglege leiar (formelt ansvar)
- Leiar og overordna for alle tilsette (personalansvar)
- Ansvarleg for ein effektiv organisasjon med eit godt arbeidsmiljø (organisasjonsansvar)
- Ansvarleg for å få utført dei arbeidsoppgåvene kommunen har, slik det går fram av kommunen sine planar, vedtak, og styringsdokument (resultatansvar)
- Ansvarleg for ein effektiv bruk og forvaltning av tildelte ressursar i høve budsjett og økonomireglement (økonomiansvar)
- Ansvarleg for ei brukar- og serviceorientert utvikling av kommunen sine tenester, der Kinn kommune står fram som ein organisasjon som effektivt følger opp førespurnader frå innbyggjarar/brukarar (serviceansvar)

5 Gjensidige krav og forventningar

Dei folkevalde forventar at kommunedirektøren:

- Opptrer på ein lojal måte i høve kommunen og dei folkevalde organa
- Opptrer profesjonelt og fagleg
- Opptrer med respekt i høve folkevalde og klarer å gjennomføre dei vedtak, planar og føringar som er vedteke.
- Gir offentlege kommentarar til administrative og faglege vurderingar i saker innanfor administrasjonen sitt ansvarsområde, tillegg: utan at dette skal utfordre det politiske skjønnet som vert utøvd i saker, med mindre dette går utover dei lovbestemte plikter kommunedirektøren har. Om kommunedirektøren til dømes vil åtvare mot at vedtak ikkje er forsvarlege i høve lovkrav, forsvarleg økonomistyring etc. skal kommentarar om dette vere godt og konkret grunngjeve.
- Lojalt følger opp planar og vedtak fatta i folkevalde organ
- Arbeider for at prinsippa og retningslinjene for samarbeid, openheit og felles målsettingar som er nedfelt i denne avtalen, også blir lagt til grunn i andre folkevalde organ i kommunen og deira samarbeid med administrasjonen
- Er tilgjengeleg når ordføraren treng råd, rettleiing eller samtalepartner

Kommunedirektøren forventar at dei folkevalde:

- Opptrer som ein tydeleg, synleg og føreseieleg arbeidsgjevar for kommunedirektøren
- Arbeider for at prinsippa og retningslinjene for samarbeid, openheit og felles målsettingar som er nedfelt i denne avtalen, også blir lagt til grunn i andre folkevalde organ i kommunen og deira samarbeid med administrasjonen
- Legg ein tidsriktig arbeidsgjevarpolitikk til grunn for utvikling av medarbeidarar (jf. KS si arbeidsgjevarpolitiske plattform)
- Legg tilhøva til rette for at kommunedirektøren held seg fagleg à jour og får heva kompetansen. Dette skal inngå som ein del av kommunen sin samla plan for kompetansehevande tiltak.

I det daglege representerer ordføraren dei folkevalde og har såleis et særskilt ansvar for å oppfylle desse krava og forventningane.

Kommunedirektøren forventar i tillegg at ordføraren, som dagleg leiar for den politiske verksemda i kommunen:

- Er tilgjengeleg når kommunedirektøren treng råd, rettleiing eller samtalepartner
- Gjennomfører halvårlege samarbeidssamtalar med kommunedirektøren, i forkant av utviklingssamtalar mellom formannskap og kommunedirektør

6 Årlege resultat- og utviklingsplanar

a) Prosedyre for oppfølging av forventningar/resultatkrav

Kvart år innan januar skal formannskap og kommunedirektør i fellesskap utarbeide ein resultat- og utviklingsplan for dei neste 12 månadane. Planen skal innehalde 3-5 konkrete resultatmål og/eller utviklingsmål som let seg etterprøve ved periodeslutt. Kinn kommune sine krav til resultat/utvikling må stå i rimeleg forhold til ressurs- og bemanningssituasjonen i kommunen og ta omsyn til utføresette hendingar. Resultat- og utviklingsplanen skal refererast i kommunestyret.

b) Evaluering av resultatoppnåing og lønssamtale

Formannskapet gjennomfører halvårlege (januar og september) utviklingssamtalar med kommunedirektøren, der kommunen sitt oppnådde resultat i høve dei vedtekne resultat- og utviklingsmåla vert evaluert. Utviklingssamtalen skal også innebere ein dialog om utviklingsbehov og utviklingstiltak for kommunedirektøren. Referat frå desse samtalane skal til kommunestyret ved første høve. Det blir halde lønssamtale i tilknytning til utviklingssamtalen i september.

7 Prosedyre for drøfting av manglande samsvar mellom krav/forventningar og innfridde resultat

Dersom det oppstår ein situasjon med manglande resultatoppnåing frå kommunedirektøren si side, og det ikkje kan sjåast på som eit eingongstilfelle, skal drøfting av denne skje i to fasar.

Fase 1

- Kommunedirektøren blir gjort merksam på arbeidsgjevar si vurdering
- Kommunedirektøren får høve til å orientere om situasjonen
- Det vert avtalt ein konkret plan for utvikling av forbettingsområda
- Det vert sett i verk oppfølgingssamtalar mellom arbeidsgjevar og kommunedirektøren

Fase 2

Dersom fase 1 etter ei varigheit på inntil 3-6 månader – ikkje, etter arbeidsgjevar sine vurderingar, fører til at resultata samsvarer med forventningane, vert punkt 14 i arbeidsavtalen aktivert.

8 Gyldigheit og reforhandling

Avtalen gjeld frå 09.02.2023. Den vert fornya fortløpande og kan årleg reforhandlast ved årsskiftet dersom ein av partane ønsker det.

9 Resultat- og utviklingsmål

Avtalens pkt. 9 skal reforhandlast for kvart år, sjå pkt. 6a.