

**ARBEIDSAVTALE**

**MELLOM**

**FEDJE KOMMUNE**

**OG**

**GJERMUND HAGESÆTER**

Arbeidsforholdet reguleres for øvrig av andre sentrale lover og avtaler i kommunal sektor samt lokale avtaler inngått med hjemmel i Hovedtariffavtalen, lokale avtaler og tilsettings- og personalreglementet for Fedje kommune.

En leder i Fedje kommune skal utøve en atferd forankret i kommunens arbeidsgiverpolitikk, verdigrunnlag og ledelsesprinsipper.

Vedlagt nærværende lederavtale følger det til enhver tid gjeldende:

- Arbeidsreglement
- Etiske retningslinjer
- Permisjonsreglement
- Årlige resultat- og utviklingsplan

## **1. Arbeidsavtalens parter**

Denne avtale er inngått mellom Fedje kommune (heretter også kalt arbeidsgiver) og Gjermund Hagesæter (heretter også kalt arbeidstaker).

## **2. Tiltredelse – Arbeidssted - Prøvetid**

Gjermund Hagesæter tilsettes i fast stilling som rådmann med tiltredelsesdato 1.9.2019.

For stillingen gjelder en prøvetid på 6 måneder jf. aml § 15-6. Dersom arbeidstakeren har vært fraværende fra arbeidet i prøvetiden, kan arbeidsgiver forlenge den avtalte prøvetiden med en periode som tilsvarer lengden av fraværet. Arbeidsgiver må skriftlig orientere arbeidstakeren om eventuell forlengelse innen utløpet av prøvetiden.

Rådmannen har fast kontorsted for tiden på kommunehuset. Det må imidlertid påregnes noe reisevirksomhet. Arbeidsstedet kan endres ved behov.

## **3. Stillingsbeskrivelse**

Rådmannen er kommunens øverste administrative leder, jf. kommuneloven § 23. Kommunestyret eller den/de kommunestyret måtte utpeke utfører arbeidsgiveransvaret overfor rådmannen. For tiden er dette formannskapet.

Rådmannen har ansvaret for at administrasjonen i kommunen til enhver tid fungerer hensiktsmessig.

Stillingen innehar for øvrig det ansvar og de arbeidsoppgaver som overordnet myndighet til enhver tid tillegger stillingen.

## **4. Feriebestemmelser**

Ferie og feriepenger i henhold til ferielovens og Hovedtariffavtalens bestemmelser.

## **5. Arbeidstid**

Ordinær arbeidstid for administrasjonen er i henhold til hovedtariffavtalen 37 ½ time pr uke med daglig arbeidstid fra kl. 08.00 til kl. 15.45 (vintertid) og 08.00 til klokken 15.00 (sommertid). Rådmannen er omfattet av kommunens fleksitidsordning med unntak for avspaseringsordningen. Rådmannen er ikke omfattet av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-12 nr. 1.

Det utbetales ikke tillegg for overtid og ubekvem arbeidstid, jf. HTA kap. 1 pkt. 6.3. Imidlertid gis det inntil 10 dager ekstra fridager pr år som kompensasjon for merarbeid og møtevirksomhet utenfor vanlig arbeidstid, jf. HTA kap. 1 punkt 6.3 siste avsnitt.

## **6. Lønn**

Gjermund Hagesæter avlønnes med kr. 1 020 000,- pr år.

Lønnen utbetales den 12. i hver måned. Ved feil utbetaling skal feilen rettes umiddelbart og ved for mye utbetalt kan kommunen foreta trekk i lønn.

Lønnen er gjenstand for årlige forhandlinger etter HTA kapittel 3 punkt 3.4.1 første gang ved utløpet av prøvetiden.

## **7. I tillegg til dekning av lønn dekkes utgiftene til:**

- Mobiltelefon i tråd med kommunens regulativ
- Bredbånd i heimen
- Pensjon i henhold til kommunens pensjonsordning. Fra lønn trekkes 2 % tilskudd som arbeidstakerens andel.
- Bruk av egen bil i arbeids medfør dekkes i henhold til statens reiseregulativ.

## **8. Egenutvikling/faglig ajourhold**

Arbeidsgiver plikter å legge forholdene til rette for Gjermund Hagesæter sitt faglige ajourhold og kompetanseheving. Dette skal inngå som en del av kommunens samlede plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak. Det skal i denne sammenheng gis permisjon med rett til lønn i henhold til HTA punkt 14.2.

## **9. Næringsvirksomhet, verv og bistillinger**

Rådmannen kan ikke uten skriftlig samtykke fra arbeidsgiver drive egen næringsvirksomhet, påta seg lønnede styreverv, annet lønnet arbeid, eller andre verv, som kan få betydning for arbeidsforholdet/arbeidsytelsen eller trekke rådmannens habilitet i tvil. Fedje kommunestyre er kjent med at Gjermund Hagesæter for tida er medlem av den faste komité og representantskapet i Noregs Bank og at dette betyr opp mot 10-12 møter i Oslo kvart år. Fedje kommune og Gjermund Hagesæter er samde om at det blir foretatt trekk i lønn for dei dagane dette gjeld.

## **10. Taushetsplikt**

Rådmannen skal bevare taushet om det han får kjennskap til av taushetsbelagte opplysninger i forbindelse med tjenesten eller arbeidet, jf. forvaltningsloven § 13 flg.

## **11. Samtykke til offentliggjøring av visse personopplysninger**

Gjermund Hagesæter samtykker i at Fedje kommune publiserer utdrag av CV med bilde, samt kontaktinformasjon som e-postadresse, telefonnummer etc. på kommunens hjemmeside på internett.

## **12. Ledersamtale, årlige resultat- og utviklingsplaner**

Med bakgrunn i politiske vedtatte styringsdokumenter, krav fra eksterne myndigheter og vurdering av ledelse og tjenesteproduksjon, skal det hvert år innen utgangen av januar lages en skriftlig resultat- og utviklingsplan mellom arbeidsgiver og rådmann som dateres og undertegnes av begge parter og skal være en integrert del av denne avtale. Det skal gjennomføres minst to oppfølgingssamtaler med politiske arbeidsgiver i løpet av året. Det utarbeides et skriftlig årlig evalueringsdokument som unntas offentlighet og som blant annet vil være en del av evalueringsgrunnlaget for de årlige lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 3 punkt 3.4.

## **13. Prosedyre for drøfting av manglende samsvar mellom krav/forventninger og innfridde resultater**

Dersom en situasjon med manglende resultatoppnåelse oppstår, skal drøfting av dette skje i to faser.

### **Fase 1**

- Rådmannen blir gjort oppmerksom på arbeidsgivers vurdering
- Rådmannen får anledning til å orientere om situasjonen
- Det avtales en konkret plan for utvikling av forbedringsområdene
- Det iverksettes månedlige eller oftere oppfølgingssamtaler mellom arbeidsgiver og rådmannen

### **Fase 2**

- Dersom fase 1 etter å ha vedvart inntil 3-6 måneder – ikke, etter arbeidsgivers vurderinger, fører til at resultatene samsvarer med forventningene, aktiviseres punkt 14.

## **14. Konsekvenser av manglende resultatoppnåelse**

Dersom en situasjon med manglende resultatoppnåelse oppstår og partene ikke er enige om at årsaken ligger utenfor rådmannens innflytelsesområde skal følgende alternativer drøftes:

- Retrettstilling hvor lønnsfastsettelsen tar utgangspunkt i grunnlønn
- Avvikling av ansettelsesforholdet
- Overgang til alderspensjon/AFP

Partene er i så fall enige om følgende alternativer med mindre annet avtales:

### **A Avvikling av ansettelsesforholdet**

- Avvikling skal skje innenfor en periode på 6-9 måneder

- I avviklingsperioden skal i tilfelle arbeidsgiver ønsker det, rådmannen tre til side for at det skal kunne innsettes en konstituert rådmann og at stillingen kan utlyses
- Rådmannen vil normalt ha arbeidsplikt i avviklingsperioden. Fritak for arbeidsplikten kan vurderes for hele eller deler av avviklingsperioden dersom det er ønskelig for begge parter

**B Omplassering i annen egnet stilling**

- Arbeidsforholdet i Fedje kommune opprettholdes, men at en finner frem til en ny stilling i kommunen som partene mener vil være tjenlig.
- Lønnsfastsettelse i tilfelle omplassering skjer etter nærmere avtale på det tidspunkt det eventuelt blir aktualisert, og skal avspeile den nye stillingens arbeids- og ansvarsområde. Lønnen kan likevel ikke settes lavere enn 85 % av grunnlønnen.

**C Overgang til alderspensjon/AFP**

- Fra det tidspunktet Rådmannen fyller vilkårene for å gå av med alderspensjon/AFP er partene enige om at dette er et alternativ til A eller B.

## **15. Etterlønn**

Uavhengig av og alternativt til dennes avtale punkt 14 fraskriver Gjermund Hagesæter seg med dette sine rettigheter etter arbeidsmiljøloven kapittel 15 mot etterlønn ved fratreden, jf. aml § 15-16. Ved kommunestyrevedtak om å iverksette etterlønnssavtalen fratrer rådmannen sin stilling umiddelbart mot en etterlønn med mindre partene avtaler noe annet. Ved avskjed etter aml § 15-14 kommer ikke dette punktet om etterlønn til anvendelse.

Hvis rådmannen går over i annen stilling i kommunen, motregnes dette i etterlønnen. Det samme gjelder eventuelle konsulenthonorarer eller annen type inntekt fra kommunen i etterlønnperioden.

Avtalt etterlønn er 12 måneders lønn etter fratreden. Det løper ingen oppsigelsestid ved fratreden mot etterlønn.

Dersom dette punktet om etterlønn kommer til anvendelse skal begge parter søke å bidra til at avviklingsprosessen skjer på en konstruktiv måte basert på gjensidig respekt og på en måte som ikke svekker Fedje kommune eller Gjermund Hagesæter sitt omdømme utad.

Ved oppsigelse i prøvetiden jf avtalens punkt 2, gjelder de ordinære oppsigelsesreglene i arbeidsmiljøloven herunder krav til saklig grunn etter aml § 15-6.

## **16. Oppsigelsesfrister**

Oppsigelsesfristene er i henhold til HTA kapittel 1, pkt 3.2 satt til 3 måneder med mindre lengre oppsigelsesfrist følger av arbeidsmiljøloven § 15-3.

Ved fratreten er arbeidstakeren forpliktet til å tilbakelevere alt materiale som tilhører Fedje kommune, og som arbeidstakeren i ansettelsestiden måtte være kommet i besittelse av. Det kan ikke utøves tilbakeholdsrett i noe materiale som er kommunens eiendom.

## **17. Offentlighet**

Arbeidsavtalen og de økonomiske betingelsene i denne er offentlige. Offentlighet i denne sammenheng medfører likevel ikke at avtalen legges ut på kommunens hjemmeside.

Denne avtale er utferdiget i 2 eksemplarer hvorav partene beholder ett hver

....., den \_\_\_\_\_ 2019

---

Ordfører

---

Rådmann