



**Utv.sak nr 21/06**  
**ÅRSMELDING FOR ÅS KOMMUNE 2005**

Saksbehandler: Per Kierulf	Arkivnr: 145 &14	Saknr.: 06/59
<b>Utvalg</b>	<b>Utv.sak nr</b>	<b>Møtedato</b>
Formannskapet	21/06	26.04.2006
Hovedutvalg for oppvekst og kultur	9/06	26.04.2006
Hovedutvalg for helse og sosial	9/06	26.04.2006
Hovedutvalg for teknikk og miljø	30/06	27.04.2006
Kommunestyret	/	

**Rådmannens innstilling:**

Årsmelding for Ås kommune 2005 tas til orientering.

Rådmannen i Ås, 18.04.06

Per A. Kierulf

**Avgjørelsesmyndighet:**

Kommunestyret

**Behandlingsrekkefølge:**

Hovedutvalgene, formannskapet  
Kommunestyret

**Vedlegg som følger saken trykt:** *(separat trykk sendt alle aktuelle utvalg 18.04.06)*

Årsmelding for Ås kommune 2005

**Vedlegg som ligger i saksmappen:**

Trykt vedlegg.

**Utskrift av saken sendes til:**

Plan- og utviklingsjefen  
Revisor

**SAKSUTREDNING:**

Årsmeldingen for Ås kommune for 2005 legges med dette fram for politiske organer. Årsmeldingen gir sammen med tidligere behandlet Tertialrapport 1 og 2/2005 en samlet oversikt over aktiviteter og oppnådde resultater for vedtatte mål i Handlingsprogrammet for 2005, driften og politiske vedtak som er fattet i 2005.

**Ressursutnyttelse**

Kommunens økonomiske rammebetingelser tilsier at det er en vedvarende utfordring å utnytte ressursene mest mulig effektivt, både på kort og lang sikt, til innbyggernes beste. Kommunen har i flere år effektivisert tjenestene, forenklet arbeidsformer, rutiner og omorganisert for å utnytte ressursene og sikre tjenestetilbudet. Dette vil være et kontinuerlig arbeid.

Situasjonen har imidlertid blitt vesentlig mer alvorlig i løpet av siste år. I møte mellom Ås kommune og fylkesmannen 2. juni i år varslet fylkesmannen i klartekst om sitt alvorlige syn på kommunens økonomi. Den økonomiske situasjonen krever en målbevisst iverksettelse av tiltak gjennom økonomiplanarbeidet for å unngå å havne i ROBEK-registeret. (Register om betinget godkjenning og kontroll med hjemmel i [kommuneloven § 60 nr. 1](#)). Fylkesmannen understreker at dersom Ås kommune nå evner selv å ta grep på den økonomiske situasjonen, kan ubehagelige kutt unngås. Omstillingen som kreves er så omfattende at fylkesmannen er inneforstått med at dette vil ta tid. Men Ås kommune må dokumentere gjennom økonomiplanen at det tas grep som bringer situasjonen inn på riktig spor i planperioden fram mot 2008–09. Riktig spor betyr et positivt netto driftsresultat stigende mot 2-3 % i løpet av planperioden. Det betyr også at kategorien ”uspesifiserte innsparinger” må reduseres.

På denne bakgrunn ble det iverksatt et langsiktig arbeid for å styrke det økonomiske resultatet og handlingsrommet. Konsulentfirmaet *AGENDA utredning og utvikling AS* ble engasjert for å gi kommunen en uavhengig analyse av kommunens prioriteringer og evne til å gjennomføre administrasjon, forvaltning og tjenesteproduksjon på en effektiv nok måte. Analysene bygger i all hovedsak på data som er tilgjengelig i KOSTRA, og sammenligner Ås med 7 andre kommuner. Analysene avdekket at Ås kommune har et betydelig innsparingspotensial og dette ledet fram til følgende vedtak i kommunestyret 22. juni 2005:

1. *Arbeidet med plan- og budsjettprosessen videreføres som beskrevet. Prosessen skal bidra til felles eierskap til kommunens hovedutfordringer, samt en målsetting om beskrivelse av tiltak som styrer mot et netto driftsresultat på 3 % innen 2009. Dette forutsetter en budsjettreduksjon på 40 mill. kr ifht. gjeldende økonomiplan, fordelt på planperioden som følger:*
  - 15 mill. kr. i 2006
  - 10 mill. kr. i 2007
  - 5 mill. kr. i 2008
  - 10 mill. kr. i 2009
2. *Målsettingen skal primært søkes oppnådd uten redusert kvalitet på tjenestene til kommunens innbyggere og uten oppsigelser.*

Det er i etterkant gjennomført omfattende arbeid som er starten på en bestrebelse med sikte på å oppnå en innsparing på 40 mill innen 2009. Arbeidet pågår i samarbeid med ansatte, og det er ytet en betydelig innsats for å søke nye løsninger. Politisk miljø er søkt aktivert i prosessen gjennom en serie dialogmøter mellom politisk og administrativt miljø. De økonomiske utfordringene i siste del av perioden er betydelige. Med regjeringsskiftet har det skjedd en del endringer i kommunesektorens rammebetingelser. Dette kan lette de økonomiske utfordringene framover, men i hvor stor grad er usikkert. For 2005 viser tallene et netto driftsresultat på 1,8%. Det er bedre enn i 2004. Etatene har et merforbruk på bare 0,1 %, noe som indikerer en god økonomistyring. Lånegjelden er høy - nå om lag på samme nivå som driftsinntektene. Med det vedtatte investeringsnivået vil den fortsette å øke betydelig i årene fremover.

Ås kommune har høye brutto driftsutgifter pr innbygger. Korrigert for spesielle oppgaver ligger vi 1300 kroner over de andre Follo-kommunene. Agendas analyse for 2004 viste hvilke områder Ås kommune hadde høyere utgifter enn andre kommuner. Det tas sikte på å gjøre en tilsvarende analyse for 2006.

Gjennom 2005 har Ås kommune hatt høy avkastning for e-verksmidlene. Dette er inntekter som kan ha store svingninger fra år til år. Merinntekter knyttet til VAR-sektoren settes av på bundet driftsfond og kan dermed kun benyttes innenfor dette området.

I tilbakemelding på økonomiplan 2005-2008 fra fylkesmannen anbefales det et netto driftsresultat på mellom 3-5 % av driftsinntektene. En kommune bør ha mulighet til å egenfinansiere deler av investeringene og å opparbeide nødvendige reserver til bruk i økonomiske nedgagnstider. Dermed vil man bli i stand til å opprettholde en viss balanse i kommuneøkonomien. Ås kommunes målsetning er å få et netto driftsresultat på 3 % i løpet av en fireårs periode.

Vi vil stå overfor store utfordringer for å nå dette målet.

### **Kommunen som samfunn**

I en presset økonomisk situasjon blir det stadig viktigere å styrke innbyggerdialogen og stimulere samarbeid/partnerskap med andre aktører i utviklingen av lokalsamfunnet.

Gapet mellom innbyggernes forventninger og tilgjengelige ressurser skaper en situasjon som krever aktiv dialog og en bevisst innbyggerorientering av hele organisasjonen.

Arbeidet med utviklingen av kommunens web-sider og utnyttelse av elektroniske verktøy er viktige redskaper for å lykkes med den elektroniske innbyggerdialogen samfunnet forventer.

Norge.no kåret kommunens hjemmesider til den beste i Akershus, og det er en seier som benyttes som inspirasjon til ytterligere forbedring. Etablering av elektronisk kartportal og elektroniske søknadsskjema er andre viktige milepæler som er realisert i 2005. Samarbeidet med de andre Follokommunene gjennom IKT-Follo er en viktig forutsetning for å trygge en offensiv tilnærming til den rivende utviklingen som skjer på IKT-området.

Arbeidet med rullering av kommuneplanen ble startet opp og prosessen legger opp til bred innbyggermedvirkning, med eget nettsted, informasjonsavis til alle innbyggere og folkemøter i alle skolekretser. Kommuneplanen rulleres også parallelt med de andre Follokommunene gjennom prosjektet "samordnet kommuneplanrullering i Follo". Hensikten er å sikre det regionale perspektivet i den langsiktige planleggingen. Utfra at Follokommunene samlet utgjør et felles bolig, arbeids- og handelsområde er det også svært hensiktsmessig å løfte fram et sterkere regionalt fokus i planarbeidet.

### **Tjenestetilbudet**

Agenda-rapporten dokumenterte at Ås kommunes innsparingspotensiale i forhold til sammenliknbare kommuner først og fremst finnes under områdene pleie- og omsorg og innenfor barneskolene. Det er en betydelig utfordring å redusere kostnadene innenfor disse områdene som på sett og vis dekker de mest utsatte gruppene i samfunnet. Det er nedlagt et stort arbeid for å søke gode løsninger innenfor de føringer som er gitt. To vesentlig forutsetning for kommunestyrets vedtak om innsparinger i juni 2005 var følgende:

- Innsparingene skal ikke medføre redusert kvalitet på tjenestene
- Innsparingene skal ikke lede til oppsigelser av ansatte

Det er gjennomført en rekke brukerundersøkelser for å få indikasjoner på opplevd kvalitet fra de som mottar tjenester fra Ås kommune. Undersøkelsene i grunnskoler, barnehager, forvaltningstjenesten (tildeling pleie- og omsorg) og ungdomshusene avdekker svært god tilfredshet med tjenestene. Innenfor sosial omsorg er det avdekket et forbedringspotensiale i forhold til tverrfaglig samarbeid. Dette er en vedvarende utfordring, som bl.a. er søkt ivarettatt med styrket bemanning i 2005. Spørreundersøkelser benyttes i økende grad systematisk som verktøy for å avdekke om virksomheten leverer resultater i tråd med fastsatte målsettinger.

Kommunestyret vedtok i desember at lavterskeltilbudet (Alfateamet) skulle videreføres. Dette følges opp i form av etablering av "familieteam" i 2006.

Arbeidet med å sikre full barnehagedekning pågår kontinuerlig. Barnehagedekningen er 75 %. Med familiebarnehagene er dekningsgraden 81 %. Dette er 4 % over målsettingen. Fremdriften er i rute og målet om full dekning innen 2007 skal kunne nås.

Implementering av den nye læreplanen, kunnskapsløftet, er en hovedutfordring i grunnskolen. Arbeidet med kompetanseutvikling for personalet i forbindelse med nye læreplaner (kunnskapsløftet) er igangsatt.

I forbindelse med innsparingene ble det i arbeidet med handlingsprogrammet foreslått 2 kontroversielle tiltak som berørte Brønnerud og Kroer skoler.

1. Fra høsten 2006 ble det foreslått at 1.klassingene knyttet til deler av Kaja-området begynner på Brønnerud skole isteden for Åsgård. Dette for å sikre en mer effektiv utnyttelse av lærekrefter.
2. Fra høsten 2008 ble det foreslått at Kroer skole legges under Rustad skoles administrasjon. Samtidig flyttes 5.-7.klasse til Rustad skole. Dette for å gi mer effektiv utnyttelse av lærerkrefter og spare administrasjonskostnader.

Begge tiltakene er reversible og kan justeres i forhold til eventuell endret utvikling. Til tross for at tiltakene kan innebære utfordringer mente rådmannen konsekvensene burde være akseptable i lys av kommunens krevende økonomiske situasjon og med tanke på vesentlig verre scenarier dersom kommunen ikke tar grep nå. Tiltakenes innsparingseffekt øker utover i perioden.

I behandlingen av handlingsprogrammet fattet kommunestyret et betinget vedtak og ba om videre utredning av konsekvensene av tiltakene.

Pleie- og omsorgsavdelingen har jobbet aktivt med tiltak for å spare penger, redusere sykefraværet og gjennomføre omorganiseringen. Arbeidet med inkluderende arbeidsliv har vært ressurskrevende, men resultatene begynner å vise seg ved at langtidsfraværet er redusert. Arbeidet med planlegging av nytt sykehjem er i rute.

### **Organisasjon og medarbeidere**

Medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i 1. tertial viste i all hovedsak at Ås kommune er en god arbeidsplass. Like fullt er undersøkelsen et verdifullt verktøy for å avdekke forbedringspunkter. Undersøkelsen gir muligheter for å spre suksess og lære av hverandres gode resultater. Undersøkelsen er fulgt opp med møter i alle avdelinger hvor resultatene er evaluert og vurdert og lagt til grunn for enkle tiltaksplaner. Gjennomsnittlig sykefravær har fortsatt en svak nedgang og ble 8,4 % for 2005. Dette er en nedgang på 0,2 % fra 2004. Det arbeides metodisk med inkluderende arbeidsliv og sykefraværsoppfølging for å redusere sykefraværet.

### **Konklusjon**

Forslag til handlingsprogram og økonomiplan som ble utarbeidet høsten 2005 viderefører i all hovedsak omfanget på tjenester og virksomhet. For å sikre kvalitet og omfang på kommunens virksomhet er det nødvendig å foreta grep som kan oppfattes å ikke være ideelle. Dersom vi ikke evner å gjøre dette nå vil kommunen bli tvunget til å iverksette meget upopulære tiltak senere. Dette er ikke Ås kommunes innbyggere tjent med.

Resultatet for 2005 viser at kommunen gjennom godt samarbeid mellom medarbeidere, tillitsvalgte, politisk og administrativt miljø evner å ta tak i utfordringene. Kommunen er på riktig spor, men utfordringene ligger fremdeles i hovedsak foran oss.

**Utv.sak nr 22/06**  
**LOKAL LØNNSPOLITIKK**

Saksbehandler: Wenche Vedhugnes	Arkivnr: 400	Saknr.: 06/479
<b>Utvalg</b>	<b>Utv.sak nr</b>	<b>Møtedato</b>
Administrasjonsutvalget	4/06	20.04.2006
Formannskapet	22/06	26.04.2006
Kommunestyret	/	

**Administrasjonsutvalgets behandling og innstilling vil bli ettersendt.**

**Rådmannens innstilling:**

1. Prosjektgruppas utkast til lokal lønnspolitikk – jfr vedlegg 1 – godkjennes med prosjektgruppas forslag til endringer på bakgrunn av høringsuttalelsene
2. Det etableres et forhandlingsutvalget med representanter fra administrativt og politisk miljø, tilsvarende alternativ 3 i prosjektrapporten. Modellen evalueres ved utgangen av gjeldende kommunestyreperiode.
3. Prosjektgruppas rapport – jfr vedlegg 2 – legges til grunn som forarbeid og utdypende dokument ved organisering, utvikling og praktisering av lønnspolitikken.

**Tidligere politisk behandling:**

Prosjektplan og mandat for prosjektet lokal lønnsstrategi vedtatt i administrasjonsutvalget 25.03.2004 (utv.sak 05/04)

**Administrativ behandling:**

Ledergruppa

**Avgjørelsesmyndighet:**

Kommunestyret

**Behandlingsrekkefølge:**

1. Administrasjonsutvalget
2. Formannskapet
3. Kommunestyret

**Vedlegg som følger saken trykt:** (vedlegg 1-3 ble sendt som separat trykk til alle utvalg 15.03.06)

1. Utkast til Ås kommunes lønnspolitikk
2. Prosjektrapport
3. Høringsuttalelsene
4. Prosjektgruppas behandling av høringsuttalelser
5. Utdrag av de mest relevante bestemmelser i hovedtariffavtalens knyttet til lønnspolitikk og lønnsvurdering/-forhandlinger.

**Vedlegg som ligger i saksmappen:**

1. Prosjektplan med mandat.
2. Ås kommunes arbeidsgiverpolitikk (Arbeidsgiverpolitisk plattform).
3. Lønn og belønning i en resultat- og kvalitetsorientert kommunal organisasjon (KS/HayGroup 2003).

**Utskrift av saken sendes til:**

Organisasjons- og personalavdelingen  
ATO v/Eli Stokkebø

**SAKSUTREDNING:**

**Henvisning:**

Hovedtariffavtalen 2004-2006.  
Handlingsprogram 2006-2009, samt 2004-2007 og 2005-2008.

**Fakta i saken:**

Utviklingen av avtaleverket for kommunen har gått fra detaljerte sentrale bestemmelser til større grad av lokal selvråderett i lønnsdannelsen. Kommunen har som følge av dette i de senere år fått større ansvar for lønnspolitikken ved bl.a. at flere stillinger lønnsfastsettes kun lokalt, jfr endringen i hovedtariffavtalen 2002-2004 og i 2004-2006. I siste tariffperiode 2004-2006 er dette inntatt med et eget kapittel som omhandler lokal lønnspolitikk.

**TIDLIGERE POLITISKE VEDTAK OG DOKUMENTER KNYTTET TIL LØNNSPOLITIKK**

Kommunestyret vedtok i 2002 arbeidsgiverpolitisk plattform for Ås kommune der bl.a. et av satsningsområdene er utarbeidelse av en lokal lønnsstrategi. Utvikling av en lokal lønnsstrategi for å sikre kvalifiserte medarbeidere til å utføre kommunens tjenester er innarbeidet som tiltak/utfordring i handlingsprogrammet 2004-2007. I den forbindelse ble det i økonomiplanen for 2004 avsatt prosjektmidler til dette formålet.

Arbeidsgiverpolitisk plattform. Følgende siteres fra denne vedr lønn/belønning:

” Offentlig sektor har tradisjonelt hatt en byråkratisk lønningsstruktur, hvor posisjon har vært bestemmende for lønn. Undersøkelser viser at utdanning gir dårligere avkastning i offentlig sektor enn i privat sektor. Dette gjelder både for ledere og medarbeidere med høyskoleutdanning. («Lønn - mer enn bare penger»KS 1999)

Siden tidlig på 1990-tallet har det blitt satt av midler til lokale forhandlinger gjennom de sentrale forhandlingene for å gi kommunen mulighet til i en viss grad å styre lønnsutviklingen i forhold til lokale behov. Få kommuner har utviklet en systematisk ordning for bruken av lønnsmidlene lokalt, noe som har medført at ansatte har opplevd den lokale fordelingen noe tilfeldig. («Lønn - mer enn bare penger»KS 1999)



*Stadig flere kommuner er imidlertid i gang med utformingen av en lokal lønnsstrategi. Lønnspolitikken må ses som et element i en helhetlig arbeidsgiverpolitikk. Undersøkelser viser at medarbeiderne i kommunal sektor ønsker:*

- *mer lokal lønnsdannelse*
- *at innsats og oppnådde resultater kan belønnes i større grad*
- *at det skal være tydelig uttalt hvordan en kan påvirke egen lønn.*
- *at nærmeste leder bør være sentral i fastsettelsen av medarbeidernes lønn.*

*Kommunene oppfordres til å utvikle et aktivt og strategisk forhold til lønn som virkemiddel hvor målet med lønnsfastsettelsen er å skape bedre kommunale tjenester. Nyere undersøkelser viser at det blant kommunalt tilsatte vil være stor aksept for å utforme en tydelig og strategisk lønnspolitikk; dvs. å bruke lønn som aktivt virkemiddel for å fremme adferd og mål som er av stor betydning for virksomheten. Legitimiteten knyttet til en mer strategisk bruk av lønnspolitikken vil imidlertid avhenge av at lønnsfastsettelsen bygges omkring vurderingene fra nærmeste leder – basert på kjente og aksepterte kriterier. («Ny lønn, ny image» KS 2001)*

*En lønnspolitisk strategiplan vil :*

- *sikre en langsiktig og overordnet styring av lønnspolitikken*
  - *avklare forholdet og delegeringen mellom politikk og administrasjon*
  - *gi administrasjonen og/eller forhandlingsutvalg retningslinjer eller føringer for de konkrete prioriteringene som må gjøres.*
  - *gi grunnlag for dialog med arbeidstakerorganisasjonene om mål og virkemidler i den lokale lønnspolitikken.*
- («Ny giv i arbeidsgiverpolitikken» KS 2002)»*

## PROSJEKT – UTARBEIDING AV FORSLAG TIL LOKAL LØNNSPOLITIKK.

Administrasjonsutvalget vedtok i 2004 prosjektplan og følgende mandat for prosjektet lokal lønnsstrategi (utv.sak 05/04):

*Utvikle lokal lønnsstrategi, belønningspolitikk og belønningsmodeller for bl.a. å bidra til:*

- *å tiltrekke og beholde kompetanse*
- *stimulere til måloppnåelse*
- *belønne innsats og prestasjon*
- *bidra til økt medarbeidertilfredshet*
- *skape forutsigbarhet i kommunens belønning av medarbeidere*

*- Likelønn og objektive kriterier må være sterkt fokusert.*

*Avklare/foreslå satsingsområder/føringer som kan rulleres årlig.*

*Utforme verktøy for ledere til bruk i forbindelse med lokal lønnsfastsettelse.*

*Vurdere krav/tilpasning ifht IT-verktøy (lønn/personalsystem), samt anbefale IT-verktøy for forenkling og rasjonalisering av lokal lønnsfastsettelse.*

Prosjektgruppa har bestått av: Dag Midtfjord (leder), konsulent organisasjons- og personalavdelingen, Berith Trobe Dahlgren (helse- og sosialsjef), Ulrika Oterholm (enhetsleder Søråsteigen barnehage), Sjur Vogt (avdelingsleder renhold), Eli Stokkebø

(hovedtillitsvalgt for Fagforbundet), Roald Westre (hovedtillitsvalgt for Utdanningsforbundet). I tillegg har organisasjons- og personalsjef Wenche Vedhugnes deltatt i hele prosessen.

Prosjektgruppas og ledergruppa har hatt dialog og avklaringer underveis i arbeidet. Prosjektgruppas arbeid er videre drøftet i forhandlingsutvalget i to runder. Innspill og vurderinger fra ledergruppa og forhandlingsutvalget er innarbeidet/berørt i prosjektrapporten. Prosjektgruppas arbeid er presentert og drøftet i administrasjonsutvalget i juni 2005. Det er videre gitt en orientering til arbeidstakerorganisasjonene i oktober og desember 2005.

## UTKAST TIL LOKAL LØNNSPOLITIKK – DOKUMENT 1.

Forslag til lokal lønnspolitikk er bygd opp i tre hoveddeler:

**Del 1 Lønns- og belønningspolitikk** omhandler målsetting, ansvar og myndighet, hvem som omfattes, samt generell beskrivelse om hovedelementene i lønn, lønnsutvikling og utvikling av individuell lønn. Her beskrives også nærmere at lønn kan bestå av ett eller flere av følgende tre hovedelementer, og hva som legges i begrepen: grunnlønn, funksjonstillegg og individuelle lønn.

**Del 2 Fastsettelse av lønn, lønnsutvikling og belønning** omhandler hvordan vurderinger/kriterier som skal danne grunnlag for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling av den enkelte stilling eller for den enkelte ansatte/leder. Her beskrives hvordan og hvilke kriterier som legges til grunn ved fastsettelse og lønnsutvikling knyttet til lønnens tre hovedelementer; grunnlønn, funksjonstillegg og individuelle lønn.

I tillegg omhandler denne aktuelle belønningsformer utover lønn og hvordan dette kan gis.

**Del 3 Forhandlingsbestemmelser, lønnsdannelse, lokale forhandlingsmodeller og prosess for lokale lønnsforhandlinger.**

Kapittelet omhandler rollefordelingen mellom politisk og administrativt nivå i lønnsdannelsen i Ås kommune, samt et punkt om hva kommunen må lykkes med i forbindelse med lokal lønns- og belønningspolitikk. Her er også inntatt prosjektgruppas forslag til forhandlingsmodell. De øvrige modellene er ikke tatt med i dette kapitlet, men nevnt nedenfor her og i tillegg er de beskrevet i prosjektrapporten – dokument 2.

Forhandlingsmodeller: Følgende fire modeller er beskrevet og vurdert:

Modellene er beskrevet nærmere i prosjektrapporten. De vurderte modellene er:

1. *Nåværende modell.*

Det vil si et politisk forhandlingsutvalg som fastsetter lokale føringer/premisser og rammer for lønnsforhandlingene, og forhandler med arbeidstakerorganisasjonene. Fastsetter lønn for alle ansatte med unntak av rådmannens lønn.

2. *Administrativt forhandlingsutvalg.*

Det vil si et administrativt forhandlingsutvalg som fastsetter lokale føringer/premisser og rammer for lønnsforhandlingene, og forhandler med arbeidstakerorganisasjonene. Fastsetter lønn for alle ansatte med unntak av rådmannens lønn.

3. *Blandet modell*

Det vil si et forhandlingsutvalg bestående av politisk og administrativt nivå som fastsetter lokale føringer/premisser og rammer for lønnsforhandlingene, og forhandler med arbeidstakerorganisasjonene. Fastsetter lønn for alle ansatte med unntak av rådmannens lønn.

4. *To-nivåmodell – politisk nivå som premissleverandør.*

Dette innebærer at politisk nivå ivaretar den overordnede styring av lønnspolitikken,

fastsetter lokale føringer/premisser og rammer for lokal lønnsforhandlinger.  
Administrasjonen gjennomfører forhandlingene med ATO om lønn for den enkelte arbeidstaker/gruppe innenfor føringer/remisser og rammer fastsatt av politisk nivå.

Et flertall i prosjektgruppa går inn for **To-nivåmodell - politisk nivå som premissleverandør** som den beste modell. Representanten fra Fagforbundet går primært inn for **Blandet modell**, og subsidiært for **To-nivåmodell**. Representanten fra Utdanningsforbundet går primært inn for nåværende modell, men forutsatt at administrasjonen skal ha en aktiv rolle (medvirke og delta i selve forhandlingsprosessen). Subsidiært går Utdanningsforbundets representant inn for **Blandet modell**.

#### FASTSETTING AV LØNN - GENERELLE KRITERIER FOR GRUNNLØNNSPLASSERING OG LØNNSUTVIKLING:

Følgende kriterier har prosjektgruppa lagt til grunn for vurdering av grunnlønnsplasseringene (samsvarer med LØP-prosjektets anbefaling):

- Lønn for den enkelte stilling/ansatt fastsettes ut fra objektive forhold og markedsforhold.
- Lønnen kan bestå av grunnlønn, funksjonstillegg og individuelle tillegg.

Med **grunnlønn** menes at lønnsnivået for stillingene fastsettes ut i fra følgende objektive forhold:

- Stillingens ansvars-/myndighetsområde
- Stillingens kompleksitet
- Kompetansekrav til stillingen

Andre forhold:

- ”Markedsforhold”, se kommentarer nedenfor under individuell lønn.

**Grunnlønn** følger av hovedtariffavtalens fastsatte grunnlønn/minstelønn for de enkelte stillinger/stillingskategorier eller av lokalt fastsatt rammer for grunnlønn for eksempel i lønnskisser. *Grunnlønns-/minstelønnsplassing* er det laveste lønnsnivået for den enkelte stilling/stillingskategori, og er ikke ment å være et fast ”tak” for øvre lønnsplassering av den enkelte stilling/ansatt.

**Funksjonstillegg** gis for bestemte funksjoner/ansvar og gis så lenge arbeidstakeren har funksjonsoppgaven/-ansvaret. Det forutsettes at dette funksjonstillegget ikke inngår i stillingens grunnlønn.

**Individuell lønn** kan gis som tillegg for oppnådde resultater, utvidet kompetanse og markedsforhold. (Markedsforhold dvs. etterspurt kompetanse, særlig attraktiv på arbeidsmarkedet. Det ansees nødvendig å gi høyere individuell lønn for å rekruttere/beholde vedkommende i stillingen.)

Disse kriteriene er også benyttet av forhandlingsutvalget det siste året som utgangspunkt ved lønnsfastsettelse av stillinger.

- - -

Høringsuttalelser: Utkast til Ås kommunes lønnspolitikk og prosjektrapporten ble sendt 21.11.2005 til høring hos alle arbeidstakerorganisasjonene i Ås kommune. Høringsfrist 31.12.2005. Ved høringsfristens utløp var det kommet inn 3 høringsuttalelser fra hhv

Utdanningsforbundet, KFO, ”kapittel 5-sammenslutningen” (Nito, Tekna, Samfunnsviterne, NaFo, KFO, AFAG, NJ, UHF).

KFO og kapittel 5-sammenslutningen går begge i sine høringsuttalelser primært inn for **Administrativt forhandlingsutvalg**, og sekundært **To-nivåmodellen**.

Prosjektgruppa har vurdert høringsuttalelsene. De momenter som høringsuttalelsene omhandler er i stor grad vurdert og beskrevet i prosjektrapporten. Det henvises derfor til denne eller til prosjektgruppa vurderingene av høringsuttalelsene som også vedlegges. Prosjektgruppa anbefaler at følgende uttalelsmomenter tas til følge:

- Forankring av senior/livsfasepolitikk innarbeides i nytt kapittel 7.3 (side 13) i lønnspolitikken
- Stillinger med krav om 5 års utdanning på universitets-/høyskolenivå (UN) – innarbeides i kap 6 (side 11) i lønnspolitikken
- Følgende setning slettes på side 11, kap 6 i lønnspolitikken: ”Stillingene skal som hovedregel sikres minimumslønn i henhold til gjeldende hovedtariffavtale og/eller lokalt fastsatt ramme i lønnskissene.”

#### **RÅDMANNENS VURDERING MED KONKLUSJON OG BEGRUNNELSE:**

Rådmannen mener at en offensiv arbeidsgiverpolitikk krever en mer forutsigbar og strategisk lønnspolitikk lokalt. Rådmannen mener videre at lokal lønnspolitikk er et av flere viktig virkemidler for å stimulere til at kommunen rekruttere/holder nødvendig og kvalifiserte medarbeidere fremover i tid. Bare ved å ha riktig og nødvendig kompetanse kan kommunen møte de mange utfordringene og nå målene som er satt av kommunestyret og som er nedfelt i kommunalplan og handlingsprogram m.m.

Rådmannen viser også til at ved de siste oppgjørene i 2002 og 2004 ble det enighet mellom partene sentralt om at en større del av lønsmassen skal fordeles lokalt. Resultatet åpnet for større lokal innflytelse på lønnsdannelsen. Samtidig forsterkes behovet for utvikling av lønnspolitiske strategier lokalt.

Rådmannen viser til høringsuttalelsene, og vurderer de slik at hoveddelen av prosjektgruppas forslag – vedlegg 1 – støttes, men at uttalelsene har noe ulik syn spesielt knyttet til valg av forhandlingsmodell og systematisering/vurdering av individuell lønn.

Rådmannen vurderer at hovedutfordringene som ligger i forslaget til lokal lønnspolitikk knytter seg spesielt i forhold til valg av forhandlingsmodell og individuell lønnsfastsettelse. I tillegg mener rådmann det er vesentlig også å ha gode forberedelser og tydeligere føringer i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger, samt ha avklart innplassering av lederstillinger. Nedenfor kommenteres dette spesielt.

#### **FORHANDLINGSMODELLER**

Følgende fire ulike modeller er beskrevet og vurdert av prosjektgruppen, jfr det som fremgår ovenfor i saksutredningen og det som er beskrevet i prosjektrapporten.

1. *Nåværende modell.*
2. *Administrativt forhandlingsutvalg.*
3. *Blandet modell.*
4. *To-nivåmodell – politisk nivå som premissleverandør.*

Rådmannen viser til de vurderinger som er gjort i prosjektrapporten. Rådmannen ser at to-nivåmodellen synes mest ideell for å ivareta lokal lønnspolitikk i kommunen og intensjonene i

arbeidsgiverpolitisk plattform og reglementer/delegeringsreglementer. Dersom en velger administrativt forhandlingsutvalg eller to-nivåmodellen, mener imidlertid rådmannen det er avgjørende at rådmannen/administrasjonen får dette etter en størst mulig politisk enighet, for å trygge den nødvendige legitimitet. Utfra dagens virkelighet med et rent politisk forhandlingsutvalg anser rådmannen at der mest hensiktsmessig å gå inn for en blandet modell. Ved å gå inn for denne modellen vil dagens forhandlingsutvalgsmedlemmer kunne bidra med lang erfaring og kompetanse i forhandlinger, samtidig som administrasjonen i større grad har mulighet til å delta, bidra og påvirke under selve forhandlingene. Uansett valg av modell mener rådmannen at en eventuell ny ordning bør iverksettes som en prøveordning og evalueres ved utgangen av kommunestyreperioden.

#### FASTSETTING AV LØNN - GENERELLE KRITERIER FOR GRUNNLØNNSPLASSERING OG LØNNSUTVIKLING:

Rådmannens ser det som vesentlig at ansatte opplever å ha en lønn og lønnsutvikling (grunnlønn, funksjonstillegg, individuell lønn) som står i forhold til

- stillingens faktiske ansvar- og arbeidsoppgaver og de kompetansekrav, og
- den enkeltes kompetanse (formell utdanning og praksis)
- den enkeltes utførelse av jobben.

Rådmannen vurderer at utkast til lønnspolitikk støtter dette.

#### INDIVIDUELL LØNNFASTSETTELSE

Individuell lønnsdel er normalt bare en mindre del av den ansattes totale lønn, og gis som hovedregel for oppnådde resultater, utvidet kompetanse og/eller markedsforhold. Individuell lønn kan også være viktig i tilknytning til å rekruttere/beholde arbeidstakere der et lønnstilbud vil være avgjørende. Hovedelementene i lønnen kan skisseres slik:

<b>Funksjonstillegg</b>	<p><u>Forklaring til skissen:</u> Med <b>grunnlønn</b> menes at lønnsnivået for stillingene fastsettes ut i fra følgende objektive forhold: - Stillingens ansvars-/myndighetsområde - Stillingens kompleksitet - Kompetansekrav til stillingen Andre forhold: - "Markedsforhold", se kommentarer nedenfor under individuell lønn.</p> <p><b>Funksjonstillegg</b> gis for bestemte funksjoner/ansvar og gis så lenge arbeidstakeren har funksjonsoppgaven/-ansvaret. Det forutsettes at dette funksjonstillegget ikke inngår i stillingens grunnlønn.</p> <p><b>Individuell lønn</b> kan gis som tillegg for oppnådde resultater, utvidet kompetanse og markedsforhold. (Markedsforhold dvs. etterspurt kompetanse, særlig attraktiv på arbeidsmarkedet. Det ansees nødvendig</p>
<b>Individuell lønn</b>	
<b>Grunnlønn</b>	

En tydeliggjøring av de ulike lønns-elementer (grunnlønn, funksjonstillegg, individuell lønn) ifht den enkeltes total lønn gir kommunen en bedre oversikt over grunnlag for å vurdere hvorvidt grunnlønnsplasseringer er eller bør være ifht andre sammenlignbare eller andre stillinger i Ås kommune.

Rådmannen mener videre at individuell lønn er et viktig virkemiddel for å stimulere og motivere den enkelte ansatte eller grupper av ansatte til å nå fastsatte mål. Dette er viktig for at kommunen sikrer tilstrekkelig og riktig kompetanse hos den enkelte medarbeidere slik at de kan bidra positivt for at kommunen kan møte de mange utfordringene og nå målene som er satt av kommunestyret og nedfelt i kommunalplan og handlingsprogram m.m. Kravene til mer effektiv og fleksibel utnyttelse av de menneskelige ressurser ved at flere og større oppgaver skal dekkes innenfor samme rammer, må også møtes med målrettede virkemidler som lønnsuttelling og kompetanseutvikling. Det vurderes videre som viktig at det stimuleres til at ansatte oppnår resultater for kommunen. Målene i omstillingsprosessene fremover kan kun nås dersom kommunen har tilstrekkelig med medarbeiderne som har den kompetanse som kreves. Det er viktig at kommunen/ledere har mulighet til å stimulere til eller ”premiere” ønsket økt kompetanse da dette gir muligheter til nye utfordringer og større ansvar.

Ved individuell lønnsvurdering og fastsettelse mener rådmannen det er vesentlig at alle innen samme gruppe vurderes etter de samme kriterier for resultatoppnåelse, og at nærmeste leders vurdering vektlegges.

Individuell lønn er normalt en svært liten del av den enkeltes totale lønn, og det er gode muligheter for styring av størrelsen og omfanget for tildeling av slik lønn. Rådmannen mener at Ås kommune har dyktige lokale parter (både politisk nivå, administrativt og de lokale arbeidstakerorganisasjoner) som vil makte å etablere og håndtere dette på en god måte. Rådmannen viser for øvrig til utkast til lønnspolitikk – dokument 1 – kap. 4.3, og del 2.

#### Systematisering av lønnsutvikling i forhold til måloppnåelse

Lønnsutvikling som følge av resultat, dyktighet og måloppnåelse, er praktisert i gjennom lengre tid uten at dette er systematisert i en lokal lønnspolitikk. Dette er også nedfelt i gjeldende hovedtariffavtale, og også vært førende ved lokale lønnsforhandlinger de senere år. Rådmannen ser det som vesentlig at lønnsutvikling som følge av måloppnåelse knyttes direkte opp i mot kommunens måldokumenter, dvs fra kommuneplan til handlingsprogram til etatens og enhetens mål. Ved fastsetting av operative mål og kriterier på den enkelte enhet og avdeling er det vesentlig at det skje ved aktiv involvering av de ansatte og tillitsvalgte. Ved vurdering av ledere må en dette knyttes til lederavtalen og danne grunnlag for vurdering av måloppnåelse. Rådmannen viser for øvrig til prosjektdokumentene og støtter at innføring av lønnsvurdering i forhold til måloppnåelse gjøres over tid og innføres gradvis for andre grupper utover ledere. Rådmannen mener at de lokale forhandlingsparter bør fastsette tidspunkt for innføring for andre grupper av ansatte.

#### Tidligere fremforhandlede personlige tillegg

I lønnspolitikken ivaretas slike tillegg i all hovedsak under *Individuell lønn*.

Rådmannen viser til prosjektrapporten (sidene 10 og 11), samt til prosjektgruppens kommentarer til høringsuttalelsene. Rådmannen støtter prosjektgruppens flertallsforslag slik de fremgår i kommentarene til høringsuttalelsene. Rådmannen mener at de lokale forhandlingsparter avklarer dette etter hver sentral lønnsforhandling.

#### **INNPLASSERING AV LEDERSTILLINGER**

Rådmannen går i likhet med prosjektgruppa inn for at lederstillinger skal vurderes enhetlig innenfor det enkelte ledernivå, etter samme kriterier og på samme forhandlingsbetingelser nedfelt i hovedtariffavtalen (HTA).

I forhold til nåværende hovedtariffavtale (HTA) foreslår prosjektgruppen:

- Rådmann og etatsjefer lønnes etter HTA kap. 3.4.1. Gruppen er unntatt fra arbeidstidsbestemmelser i arbeidsmiljøloven.
- Øvrige ledere lønnes etter HTA kap. 3.4.2

Dette er for øvrig også i tråd med de tilbakemeldinger som forhandlingsutvalget har gitt.

**FORBEREDELSE – LOKALE LØNNSFORHANDLINGER, TYDELIGE FØRINGER ETC.** Rådmannen støtter en samlet prosjektgruppe om at det er et sentralt element i en ny lønnspolitikk at det legges betydelig vekt på forberedelsene før lokale forhandlinger. I dette ligger:

- analyse av virkninger av sentrale oppgjør og sentrale føringer
- samhandling, dialog og drøftelse mellom administrasjon, arbeidstakerorganisasjonene og politisk nivå om:
  - ønskede prioriteringer – føringer – kriterier - pottfordeling - rammer – enighet om prosess/hvordan gå fram - enighet om disponering av pott

Utdanningsforbundet anfører i sitt hørings svar også viktigheten av dette.

Rådmannen mener det er viktig å skape felles forståelse av virkninger og resultater av sentralt tariffoppgjør/-føringer, oppnå en god dialog om utfordringer, kriterier og føringer, og å søke enighet der det er mulig før forhandlinger på enkeltpersoner påstartes.

#### SLUTTORD

Rådmannen vurderer det som meget viktig at en slik strategi/plan bør ligge til grunn for arbeidet med de kommende lokale forhandlinger i 2006 og lønnsfastsettelsen lokalt. Det er derfor av vesentlig betydning at lønnspolitikken blir politisk behandlet og avklart i løpet av første halvår 2006.

Rådmannen viser for øvrig til prosjektrapporten og utkast til lokal lønnspolitikk. Rådmannen slutter seg til i all hovedsak til forslaget fra prosjektgruppen med de kommentarer og vurderinger som er gitt ovenfor. Når det gjelder valgt av forhandlingsmodell mener rådmann det bør legges til grunn et forhandlingsutvalg bestående av både administrative og politiske representanter. Modellen bør evalueres ved utgangen av kommunestyreperioden.

## VEDLEGG 4

**Prosjektgruppas behandling av høringsuttalelsene:*****Til kap. 5-sammenslutningens høringsuttalelse:***

Om forslagene om definering av kjøpekraft, avklaring av tariffområdet, definering av likhetsprinsipper og differensiering mellom yrkesgrupper:

*Prosjektgruppa mener dette er tilstrekkelig ivaretatt i utkast til lønnspolitikken og prosjektrapporten. Markedsforhold som element er også ivaretatt.*

Om forslaget til innføring av et nytt nivå i lokalt fastsatt lønn ("UN 5"):

*Prosjektgruppa støtter dette, dvs at det kan vurderes og videreutvikle skissene for lokalt fastsatt lønn med et nytt nivå der kravet til stillingen er minimum 5 års utdanning på høyskole/universitetsnivå (tilsvarende mastergrad). Dette er også i tråd med administrasjonens forslag ved de vurderinger som foretas i disse dager om gruppering og avlønning av saksbehandler- og konsulentstillinger.*

Om ønsket om forhandling om lønn i prosentsats og ikke i kronebeløp:

*Prosjektgruppa ønsker ikke å slå fast noe prinsipp om dette. Det tilligger partene i de enkelte oppgjør å fastsette hvordan forhandlingene skal gjennomføres.*

***Til KFOs høringsuttalelse:***

Om arbeidstakerorganisasjonenes rolle og medvirking:

*Prosjektgruppa mener dette er tilstrekkelig ivaretatt i utkast til lønnspolitikken og prosjektrapporten. Området er for øvrig regulert direkte i hovedavtale og tariffavtaler.*

Om aktiv seniorpolitikk som del av lønns- og belønningspolitikken:

*Prosjektgruppa er enig i at en eventuell "lønnsdel" av en mulig fremtidig seniorpolitikk, og for så vidt livsfasepolitikk mer generelt, bør inntas i lønnspolitikken. Prosjektgruppa foreslår å bygge inn en generell formulering for forankring av en fremtidig senior/livsfasepolitikk i ett nytt kapittel 7.3, side 13 i utkast til lønnspolitikk.*

Om belønningsformer utover lønn:

*Prosjektgruppa anser at de opplistede tiltak (eksempler) mer sorterer under velferdstiltak enn belønning.*

***Til Utdanningsforbundets høringsuttalelse:***

Om innspill til kap 6 (side 11) der det står: "Stillingene skal som hovedregel sikres minimumslønn i henhold til gjeldende hovedtariffavtale og/eller lokalt fastsatt ramme i lønnskissene." Utdanningsforbundet mener at setningen kan være misvisende.

*Prosjektgruppa er enig i at setningen kan være misvisende og foreslår setningen endret til: "Stillingene skal som hovedregel lønnes i henhold til gjeldende hovedtariffavtale og/eller lokalt fastsatt ramme i lønnskissene."*

*Alternativt kan setningen slettes.*

Utdanningsforbundet fremmer at det skal være kjent for arbeidstaker hva ledere vurderer/anbefaler og prioriterer (i forhandlinger).

*Prosjektgruppa er i prinsippet enig – så lenge leder har direkte innflytelse over deler av lønna/lønnsutviklinga. Så lenge det er flere trinn og nivå i prosessen (bl a politisk FHU som*



beslutter), så er det antakelig ikke ønskelig med åpenhet i første trinn og resten lukket. På det nåværende tidspunkt går derfor prosjektgruppa ikke inn for å innta dette som prinsipp i strategidokumentet.

Om merknadene som går på hvilke tillegg som skal ”flyte oppå” ved senere endringer i tariff, øvrige utslag av sentrale og lokale forhandlinger, samt ansiennitetsopprykk:

Prosjektgruppa viser til sidene 10 og 11 i prosjektrapporten. Prosjektgruppa ser likevel at området behøver en ytterligere avklaring/presisering. Nedenstående oversikt (tabell) kan illustrere de forhold som er inntatt i lønnspolitikken, og hvilke valg som må tas:

<b>Type tillegg</b>	<b>Behandles slik:</b>
<i>Lokalt fastsatte Funksjonstillegg</i>	<i>Flyte oppå (enighet)</i>
<i>Individuell lønn; tillegg for utvidet kompetanse</i>	<i>Flyte oppå (enighet)</i>
<i>Individuell lønn; tillegg for markedsforhold</i>	<i>Må vurderes ved stopp-punkt</i>
<i>Individuell lønn; tillegg for oppnådde resultater</i>	<i>Ikke enighet i gruppa. Flertallet: flyte oppå Mindretallet: ikke flyte oppå Mulig tredje variant: vurderes ved stopp-punkt</i>
<i>Høyere grunnlønn enn tariff, f eks på grunn av stillingens kompleksitet, avansementstilling etc</i>	<i>Flyte oppå (enighet) som hovedregel, men i noen tilfeller behov for stopp-punkt (er virkningen tilsiktet?)</i>
<i>Tillegg gitt for f eks utjevning av skjevheter, for spesielle ansvarsforhold, likelønn etc</i>	<i>Må vurderes ved stopp-punkt</i>
<i>Sikre naturlig ansiennitetsopprykk for ansatte som følger lokal stige (altså lønnes høyere enn grunnlønn/minstelønn i HTA)</i>	<i>Ja, tilsvarende det opprykk andre ansatte får som lønnes ihht grunnlønn/minstelønn HTA</i>

Ved formuleringen ”flyte oppå” menes implisitt at opprettholdelse av tillegget ikke skal forbruke av lønnsnett.

Det må likevel understrekes at dette gjelder så lenge virkningen er tilsiktet. Eksempel på når en videreføring av et tillegg ikke er tilsiktet, er når endringer i sentral tariff ivaretar det forhold som tillegg lokalt er gitt for.

Øvrige forhold:

Både KFO og kap. 5-sammenslutningen har fremmet synspunkt på forholdet mellom administrasjon og politikk, samt på ønsket forhandlingsmodell. (Prosjektgruppa har tatt dette til orientering).

#### **Momenter i høringsuttalelsene som ”tas til følge”:**

- UN 5 – innarbeides i kap 6 (side 11) i lønnspolitikken
- Forankring av senior/livsfasepolitikk innarbeides i nytt kapittel 7.3 (side 13) i lønnspolitikken
- Endring i setning på side 11, kap 6 i lønnspolitikken: ”Stillingene skal som hovedregel sikres minimumslønn i henhold til gjeldende hovedtariffavtale og/eller lokalt fastsatt ramme i lønnskissene.” Setningen slettes.

Ut over dette opprettholder prosjektgruppa innholdet i prosjektrapporten og utkastet til Ås kommunes lønnspolitikk.



## **UTDRAG AV DE MEST RELEVANTE BESTEMMELSER I HOVEDTARIFFAVTALEN KNYTTET TIL LØNSSVURDERING/-FORHANDLINGER.**

### **Kap. 3 GENERELLE LØNNS- OG STILLINGSBESTEMMELSER**

#### **Kap. 3.2 Lokal lønnspolitikk**

*"Lønssystemet forutsetter lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte.*

*Det må være en sammenheng mellom kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål og den lokale lønnspolitikken.*

*Det bør være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanseutvikling og lønnsutvikling."*

#### **Kap. 3.2.2 Lønssamtale**

*"Dersom den ansatte gjennom to år oppnår en vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenlignbare stillinger i virksomheten, skal det gjennomføres en lønssamtale mellom arbeidsgiver og den ansatte. Den ansatte har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og den ansatte i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at den ansatte skal oppnå bedre lønnsutvikling.*

*Det skal føres referat fra samtalen dersom den ansatte ber om det."*

#### **Kap. 3.4 Ledere**

I innledende merknader pkt. 3.4.0 pkt. 4 lyder:

*"4. Ved lønnsfastsettelsen tas det hensyn til kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon."*

#### **Kap. 3.4.1. Lederavlønning – toppledere m.m.**

Utdrag vedrørende lønnsvurdering og fastsettelse:

*"Vurdering av lederlønninger kan foretas en gang i året. Grunnlaget for vurderingene er ett eller flere av følgende kriterier:*

- *Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål*
- *Utøvelse av lederskap*
- *Betydelige organisatoriske endringer*
- *Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft"*

#### **Kap. 3.4.2. Andre ledere – avlønning.**

*"Mellomledere som inngår i ledergruppen til ledere i henhold til 3.4.1, avlønnes etter 3.4.2. Med ledere etter denne bestemmelse menes leder som rapporterer direkte til ledere etter Hovedtariffavtalen kap. 3, pkt. 3.4.1 og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar. Lønn fastsettes etter forhandlinger lokalt. Forhandlingene gjennomføres en gang per år.*

*Grunnlaget for forhandlingene er ett eller flere av følgende kriterier:*

- *Endret ansvarsområde*
- *Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål*
- *Utøvelse av lederskap*
- *Betydelige organisatoriske endringer*

- *Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft*”

### **3.6 Bonus (produktivitets-/effektivitetstiltak)**

*”Kommunen, fylkeskommunen eller virksomheten kan innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte eller grupper av ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/effektivitet eller økt brukerorientering. Det må til enhver tid fremgå hvilke ansatte som omfattes av bonusordningen.*

*Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjørelsesformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.*

*Slik bonus er ikke pensjonsgivende i tjenestepensjonsordningen.”*

## **Kap. 4.A FORHANDLINGSBESTEMMELSER**

### **Kap. 4.A.1 Lokale forhandlinger**

*”Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen.*

*Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført.*

*Partene lokalt fastsetter den totale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes overfor den enkelte arbeidsgiver. Alle endringer må skje innenfor rammen av Hovedtariffavtalens bestemmelser.*

*Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.”*

### **Kap 4.A.2 Særskilte Forhandlinger**

*”Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt 4.A.1 og 4.A.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer 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*
- *en stillings arbeids- og ansvarsområde er betydelig endret som følge av at arbeidstakeren i stillingen har fullført kompetansegivende etter-/ videreutdanning.*

*Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.”*

### **Kap 4.A.3 Rekruttere og beholde arbeidstakere**

*”I de tilfeller det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker.”*

## **KAP. 5 LOKALT LØNNS- OG STILLINGSREGULATIV**

### **Kap. 5.0 Innledende merknader:**

1. *Lønnsfastsettelsen for stillinger i kapitel 5 foregår i sin helhet lokalt i den enkelte kommune, fylkeskommune eller bedrift.*
2. *Lønnsfastsetting lokalt skjer ved tilsetting og på grunnlag av bestemmelsene i hovedtariffavtalen*
3. *Ved lønnsfastsettelsen skal det bl. a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.*
4. *Lønn fastsettes som årslønn. ”*

### **Kap. 5.2 Årlig lønnsregulering**

*”Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunen/fylkeskommunen/ bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.*

*Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.”*

### **Kap. 5.3 Annen lønnsregulering**

*”Der det foreligger spesielle behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere, kan det tas hensyn til dette ved lønnsfastsettelse.*

*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 drøftinger mellom de berørte parter.*

*Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas. ”*

### **Kap. 5.4 Prinsipper for individuell lønnsfastsettelse**

*”Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.*

*Det kan avtales lokalt at ulempe tilleggene inkluderes i stillingens lønn.*

*Det bør være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanseutvikling og lønnsutvikling.”*

**Utv.sak nr 23/06**

**PARTILOVEN - TILSKUDD TIL POLITISKE PARTI I KOMMUNEN**

Saksbehandler: Annette C. Grimnes	Arkivnr: 243	Saknr.: 06/312
<b>Utvalg</b>	<b>Utv.sak nr</b>	<b>Møtedato</b>
Formannskapet	23/06	26.04.2006
Kommunestyret	/	

**Rådmannens innstilling:**

1. Ås kommunes reglement – kapittel 11. 14 endres slik at det lyder:  
Godtgjørelse til politiske partier”  
11.14.1: 1,5% av ordførerens godtgjørelse gis hvert parti i kommunestyret (grunnstøtte).  
11.14.2: 0,5% av ordførerens godtgjørelse gis pr. representant i kommunestyret (stemmestøtte).
2. For inneværende år utbetales det resterende beløpet tilsvarende tabell 1, da kommunal grunnstøtte allerede er utbetalt i år.

Rådmannen i Ås, 18.04.06

Per A. Kierulf

**Avgjørelsesmyndighet:**

Kommunestyret

**Behandlingsrekkefølge:**

Formannskapet  
Kommunestyret

**Vedlegg som følger saken trykt:**

Vedlegg 1: Alternativ utregningsmåte med stemmestøtte etter partilovens §13.

Vedlegg 2: Rundskriv 1/06, Statsbudsjett 2006. Statlig støtte til registrerte politiske parti – satser for utbetaling.

**Vedlegg som ligger i saksmappen:**

Utbetalt statstilskudd 2005

Utbetalt kommunalt driftstilskudd 2006

Lov av 17. juni 2005 nr. 12 om visse forhold vedrørende de politiske partiene (partiloven)

Brev av 06.12.05 fra Moderniseringsdepartementet

**Utskrift av saken sendes til:**

Politiske partier i Ås

Revisor

Politisk sekretariat for evt. endring av reglement

**SAKSUTREDNING:****Innledning:**

Med virkning fra 01.01.06 er tilskuddsordningen til de politiske partiene endret som følge av den nye partiloven. Et tidligere øremerket tilskudd er innlemmet i den generelle rammeoverføringen til kommunen og kan brukes fritt. Det er opp til kommunestyret selv å videreføre en tilskuddsordning for kommunestyregruppene og bestemme omfanget av støtten og hvordan den skal beregnes.

**Fakta i saken:**

Ås kommune har tidligere utbetalt statstilskudd til de politiske partier i tråd med rundskriv fra departementet. Rundskrivet la føringer for satsene som skulle utbetales og fylkesmannen refunderte utbetalt tilskudd til kommunen i etterkant.

Støtten har bestått av tre elementer:

- Et beløp per stemme. (kr. 12,38: stemmestøtte i 2005)
- Et grunnbeløp til kommunestyregruppene (kr. 3089,56 i 2005) og
- Et beløp per representant i kommunestyret (kr. 1110,18 i 2005)

I 2005 utgjorde støtten til de politiske partiene i Ås i overkant av kr. 141.000 i form av statstilskudd. I tillegg ble det utbetalt i underkant av kr. 90.000 i gruppestøtte til kommunestyrets grupper etter Ås kommunes reglement kapittel 11.14.

Etter at partiloven trådte i kraft overtar fylkesmennene utbetaling av statlig tilskudd til partiorganisasjonene, dvs. stemmestøtten. Midlene til gruppestøtte og representantstøtte innlemmes i rammetilskuddet til kommunene. Det er opp til kommunen selv å bestemme om:

- kommunen vil videreføre utbetaling av denne støtteordningen i tillegg til reglementets gruppestønad,
- eller om rammetilskuddet skal tilpasses profilen til reglementet som en ny tilskuddsordning.

Det er ikke i loven gitt føringer for hvordan slike tilskudd skal beregnes ut over at ytelsen skal være forholdsmessig etter gruppens oppslutning ved valget. Det vil si ikkevidene.

Støtten for 2006 er budsjettert til kr. 230.000 og er lagt inn i rammen ”driftstilskudd til organisasjoner” på kontostreng 1.1120.100.4700. Rådmannen vil imidlertid peke på at utregningen av det budsjettbeløp er basert på at hele den statlige støtten til partiene skulle innlemmes i rammetilskuddet, ikke bare den statlige støtten til kommunestyregruppene. Beløpet som er innlemmet i rammetilskuddet er kr. 59.272. Den kommunale gruppestøtten på kr. 92.950 for 2006 er utbetalt fra denne budsjettposten.

**Prinsipp for offentlig støtte til politiske partiers organisasjoner og folkevalgte grupper**

”Partilovens § 10. Overordnede prinsipper for offentlig støtte

(1) Statlig tilskudd til politiske partiers organisasjoner på nasjonalt, regionalt og kommunalt nivå ytes med de beløp som fastsettes av Stortinget.

(2) Stortinget finansierer de folkevalgte gruppene i Stortinget. Fylkeskommunen finansierer de folkevalgte gruppene i fylkestinget. Kommunen finansierer de folkevalgte gruppene i

kommunestyret. Støtten til de folkevalgte gruppene i fylkestinget og kommunestyret skal ytes forholdsmessig etter deres oppslutning ved valget.

(3) Til støtte fra stat, kommune eller fylkeskommune skal det ikke knyttes betingelser som kan komme i konflikt med de politiske partienes selvstendighet og uavhengighet.

(4) Myndighetene skal ikke føre kontroll med partienes eller gruppenes disponering av støtten.”

Gjeldende utregningsmåte:

Ås kommunes reglement pkt. 11.14: ”Gruppestønad til kommunestyrets grupper.

11.14.1. 1 % av ordførerens godtgjørelse gis hvert parti i kommunestyret.

11.14.2. 0,3 % av ordførerens godtgjørelse gis pr. representant i kommunestyret.

11.14.3. Den årlige utbetaling skal skje innen utløpet av mars.

11.14.4. I valgår som påvirker støttebeløpet skal støtten for siste kvartal utbetales innen utløpet av oktober.”

Tabellen nedenfor viser hvordan vi kan utbetale den statlige overføringen med samme profil som reglementet ved å øke partistøtten fra 1% til 1,5% og representantstøtten fra 0,3% til 0,5%

Tabell 1: Etter at ordførerens godtgjørelse har økt til kr. 600.000

Parti	Utbetaling 2005 korrigerer for 1,75 prisvekst	Ny modell Grunnbeløp	Ny modell pr. repr.	Ny modell sum	Antall Repres.	Differanse absolutte tall	Prosentvis avvik
Ap	14 385,64	3000	12000	15000	10	-614,36	4,3
SV	9 867,21	3000	7200	10200	6	-332,79	3,4
FrP	8 737,60	3000	6000	9000	5	-262,40	3,0
Høyre	7 607,99	3000	4800	7800	4	-192,01	2,5
Sp	7 607,99	3000	4800	7800	4	-192,01	2,5
KrF	5 348,78	3000	2400	5400	2	-51,22	1,0
Venstre	5 348,78	3000	2400	5400	2	-51,22	1,0
<b>Sum</b>	<b>58 903,99</b>	<b>21000</b>	<b>39600</b>	<b>60600</b>	33		

### Vurdering:

Kommunen står fritt til å videreføre en ordning med tilskudd til partigruppene i kommunestyret, men rådmannen ser det som naturlig at en slik ordning videreføres.

Dersom kommunestyret velger å videreføre ordningen med gruppestøtte, bestemmer kommunestyret selv hvordan det skal utformes så sant tilskudd ytes forholdsmessig etter gruppenes oppslutning ved kommunevalget.

Vi har den kommunale gruppestønaden som er reglementshjemlet i tillegg til denne utbetalingen av rammetilskudd som er lovhjemlet ved utbetaling. Overnevnte tabell viser at profilen på fjorårets utbetaling kan bevares selv om tilskuddet slås sammen med den kommunale gruppestønaden. I tillegg unngår to utbetalinger til samme formål og får en



enkler utrengingsmåte. Bli ikke denne ordningen med utbetaling av statstilskudd videreført vil kun den kommunale gruppestønnen bli utbetalt fra kommunen.

Et alternativ kan være en utregningsmåte som tilsvarer det staten utbetaler til partiene etter søknad, jf. rundskriv nr. 1/2006 datert 23.01.06, som visst i vedlegg 1.

**Konklusjon:**

Kommunen bør videreføre ordningen med tilskudd til partigruppene som er representert i kommunestyret. Ordningen gjøres permanent og innarbeides i Ås kommunes reglement.

Tilskudd til gruppene ytes forholdsmessig etter deres oppslutning ved sist kommunestyrevalg gjennom antall representanter. Gruppestøtten ytes som likt kronebeløp til hvert parti beregnet ut fra 1,5% av ordførerens lønn. Representantstøtten fordeles ut fra 0,5% av ordførerens lønn som grunnstøtte.

I år med kommunestyrevalg vil fordelingen av antall representanter på gruppene, og antall grupper, kunne endres. Derfor bør tilskuddet i slike år fordeles med en utbetaling for tidsrom frem til valget og en utbetaling for tidsrom etter valget.

Utbetaling av tilskudd bør skje årlig i løpet av mars, med unntak av valgår i samsvar med rådmannens innstilling, jf. Ås kommunes reglement pkt. 11.14 – gruppestønnen til kommunestyrets grupper. Siden den kommunale gruppestøtten allerede er utbetalt for 2006, må utbetaling for eventuelt resterende tilskudd fra rammeoverføringen inneværende år bli foretatt rett etter vedtak.

## Vedlegg 1: alternativ utregningsmåte.

Tabell 2: Samlet tilskudd kr. 59.272 (utgjør tilskudd etter rammeoverføring fra staten i hele kroner)

<b>Partigruppe</b>	<b>Representanter</b>	<b>Repr.støtte 9/10</b>	<b>Gr.støtte 1/10</b>	<b>Totalt</b>
Ap	10	16166	847	17013
SV	6	9700	847	10547
FrP	5	8083	847	8930
Høyre	4	6466	847	7313
Sp	4	6466	847	7313
KrF	2	3233	847	4080
Venstre	2	3233	847	4080
Sum	33	53347	5929	59276

## Rundskriv

Fylkesmennene

Nr. 1/2006

Dato:  
23.01.06

### **Statsbudsjettet 2006. Statlig støtte til registrerte politiske partier – satser for utbetaling**

Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) viser til brev av 28.10.2005 fra daværende Moderniseringsdepartementet om oppgaver tillagt fylkesmennene fra 1.1.2006 som følge av at den nye partiloven (lov 17.6.2005 nr. 102) trer i kraft fra samme dato.

#### **Kort om administrative forhold**

Lov om visse forhold vedrørende de politiske partiene ble vedtatt og sanksjonert den 17. juni 2005, jf. Ot. prp. nr. 84 (2004-2005) Om lov om visse forhold vedrørende de politiske partiene (partiloven) og Innst. O. nr. 129 (2004-2005) fra Stortingets familie-, kultur-, og administrasjonskomité. De administrative oppgavene i tilknytning til loven er lagt til FAD og fylkesmennene. Statistisk sentralbyrå (SSB) skal innhente, sammenstille og offentliggjøre informasjon om partienes inntekter. Fylkesmennene overtar fra 1.1.2006 de oppgaver som kommuner og fylkeskommuner i dag har med å betale ut statlig tilskudd til kommune- og fylkespartiene over kapittel 1530 Tilskudd til de politiske partiene. Dagens refusjonsordning, hvor fylkesmennene har det administrative ansvaret, faller bort fra samme tidspunkt. Sistnevnte innebærer også ansvaret for refusjon av gruppe- og representantstøtten som tidligere lå på kapittel 1530 post 72 og 74 og som fra samme dato inngår som en del av det ordinære rammetilskuddet til kommuner og fylkeskommuner. Departementet har informert alle kommuner og fylkeskommuner om saken i brev av 6.12.2005.

Partiloven finnes på følgende lenke:  
<http://www.lovdatab.no/all/nl-20050617-102.html>

#### **Den statlige støtteordningen**

Reglene om den statlige støttestruktureringen til politiske partier finnes i kapittel 3 i loven. Tilskuddsordningen er en videreføring av tidligere ordning og har vært regulert i departementets retningslinjer P-650 av 24.5.1993. Statlig støtte skal fortsatt være forbeholdt registrerte politiske partier, men skal heretter gis i form av grunntilskudd (1/10) og stemmestøtte (9/10), jf §§ 11-13 i loven. Stemmestøtte gis som en fast sats pr. stemme til alle registrerte partier som oppnådde stemmer ved siste valg. Grunntilskudd fordeles likt mellom partier som:

- fikk minst 2,5 pst av stemmene ved siste stortingsvalg, eller som fikk inn minst én representant på Stortinget
- fikk minst 4 pst av stemmene i fylket ved siste fylkestingsvalg, eller som fikk inn minst én representant i fylkestinget
- fikk minst 4 pst av stemmene i kommunen ved siste kommunestyrevalg, eller som fikk inn minst én representant i kommunestyret

Det er også opprettet en ny post 75 for tilskudd til fylkes ungdomsorganisasjonene. Tilskuddet er forbeholdt ungdomsorganisasjoner der morpartiet er berettiget grunntilskudd. Størrelsen på tilskuddet bestemmes ut i fra morpartiets stemmeantall. Det vises forøvrig til B. Innst. S. nr. 5 (2005-2006) fra kommunal- og forvaltningskomiteen.

Støtte til fellelister forutsetter at listen bare består av registrerte politiske partier, jf §§ 12 og 13 i partiloven. Videre er det et generelt krav for utbetaling av statlig partistøtte til partier på kommuneplan at partiet faktisk har en kommuneorganisasjon. Tilsvarende krav gjelder for utbetaling av støtte til partiene på fylkesplan.

## Fylkesmennenes rolle

Fylkesmennene er tillagt følgende oppgaver i forbindelse med den nye partiloven:

### 1. Registrering

Fylkesmennene skal føre register over alle partier og partilag (inkludert fylkesungdomsorganisasjoner) på lokalt og regionalt nivå som søker om og mottar tilskudd etter §§ 12 og 13 i loven. Det legges i hovedsak opp til én søknad og tilhørende registrering per valgperiode. Det skal også legges til rette for papirbaserte søknader. Partiene er for øvrig i hht departementets brev av 22.11.2005 anmodet om å søke innen 15. januar. Søknadsfristen er ikke absolutt i den forstand at partilaget mister tilskuddet hvis søknadsfristen ikke overholdes, jf. avsnittet nedenfor. En forutsetning for utbetaling av tilskudd er likevel at partilaget har sendt inn søknad med nødvendige opplysninger. For øvrig vises det til bevilgningsreglementet § 7 om begrenset adgang til å overskride et bevilget utgiftsbeløp eller til å overføre det til en annen budsjettermin.

Følgende opplysninger skal følge med søknaden:

- partiorganisasjonens navn,
- postadresse og telefonnummer, samt tilsvarende opplysninger for organisasjonens leder
- organisasjonsnummer, forutsatt at det lokale partilaget er registrert som egen juridisk enhet i Partiregisteret/Enhetsregisteret. Det presiseres at dette ikke innebærer et registreringskrav i Partiregisteret/Enhetsregisteret for lokal eller regionallag. Det er kun de lag som allerede er registrert som egne juridiske personer, som skal oppgi sitt organisasjonsnummer. Alle partilag oppfordres imidlertid til å oppgi morpartiets organisasjonsnummer.
- kontonummer som støtten skal utbetales til

For å forenkle søknads- og registreringsordningen, vil fylkeslagene kunne søke på vegne av samtlige partilag innen fylket. Forutsetningen er at søknaden inneholder ovennevnte opplysninger for det enkelte lag. Fylkesmannen skal i slike tilfeller utbetale støtten til hvert av partilagene som omfattes av søknaden og som er støtteberettiget, og ikke til fylkeslaget samlet.

I forbindelse med registrering av opplysninger i ovennevnte kulepunkt, er det obligatorisk å benytte løsningen som blir å finne på [www.FM-nett/partistotte.no](http://www.FM-nett/partistotte.no) fra og med torsdag 26. januar 2006. De innregistrerte opplysningene vil danne grunnlag for filoverføring av alle embedene og FAD sine registreringer til SSB 01.04.2006. For senere innkomne søknader, vil filoverføringen skje senest innen 31.12.2006. Det er imidlertid ingen ting i veien for at embedene betaler ut tilskuddet til partiene straks hvis søknadene ellers inneholder relevante data, og avventer registreringen til dette systemet er tilgjengelig.

For arkiv tas søknadene i mot på ordinær måte. Fylkesmennenes Fagutvalg for arkiv har hatt saken til vurdering og anbefaler av praktiske hensyn at det opprettes et saksnummer hvor søknadene er egne dokumenter. De innregistrerte opplysningene som skal sendes til SSB, vil ikke bli automatisk overført arkivsystemet.

Fylkesmennene sender registreringsdataene til SSB innen 1. april i første år etter kommunestyre- og fylkestingsvalg. Det vises for øvrig til brev av 28.10.2005 om særskilt innrapportering i 2006.

Kapittel 4 i loven pålegger det enkelte partilag innen 1.7. hvert år å rapportere inn sine inntekter i hht § 19 i loven (herunder statstilskuddet) direkte til SSB etter et selvangivelsesprinsipp. Det presiseres at denne plikten påligger det enkelte partilag. Fylkesmennene skal ikke involveres i denne innrapporteringen av inntektsregnskaper eller ha noen kontroll med det som rapporteres inn fra partiene.

### 2. Utbetaling av tilskudd

Fylkesmennene skal fra og med 2006 utbetale tilskuddet på post 71 Tilskudd til kommunepartiene, post 73 Tilskudd til fylkespartiene og post 75 Tilskudd til partienes fylkesungdomsorganisasjoner.

Satsene for stemmestøtte og grunntilskudd på regionalt og lokalt nivå beregnes av FAD på bakgrunn av Stortingets årlige bevilgninger og den offisiell valgstatistikken fra sist foregående kommunestyre- og fylkestingsvalg. Satsene sendes fylkesmennene i årlige rundskriv. I tillegg legges SSBs spesialutkjøringer fra valgstatistikken ut på fylkesmennenes webside og på departementets hjemmeside (ODIN). Disse tabellene kan også fås ved direkte henvendelse til departementet, jf nedenfor. SSBs utkjøringer/oversikter viser stemmeantallet til støtteberettigede partier, herunder hvilke partier som er berettiget grunntilskudd på lokalt og regionalt plan. Fylkesmennene skal benytte disse tabellene sammen med departementets satser for beregning av tilskudd til den enkelte mottaker. Årets satser framgår av avsnittet nedenfor.

Det legges opp til én utbetaling per år. I hht til resultatkravet i embetsmannsoppdraget, skal tilskuddene utbetales innen første kvartal. Dette forutsetter imidlertid at partiene har søkt om tilskudd innen 15. januar. For sent innkomne søknader behandles senest innen tre måneder etter at søknad med ovennevnte opplysninger er mottatt.

### Satser for 2006

For å beregne tilskuddet for 2006 til det enkelte partilag, skal følgende satser benyttes sammen med de fire tabellene fra SSB:

Post 71.01	Støtte pr. stemme til de politiske partiers kommuneorganisasjoner	kr 11,12
Post 71.02	Grunntilskudd til de politiske partiers kommuneorganisasjoner	kr 1 025,46
Post 73.01	Støtte pr. stemme til de politiske partiers fylkesorganisasjoner	kr 26,11
Post 73.02	Grunntilskudd til de politiske partiers fylkesorganisasjoner	kr 37 120,81
Post 75	Støtte per stemme til partienes fylkesungdomsorganisasjoner	kr 1,50

Merk at grunntilskuddet er en fast sats uavhengig av antallet representanter! Det gis derfor kun ett grunntilskudd per parti.

### Regneeksempler

I tilfelle det skulle være uklarheter knyttet til bruk av tabellen ovenfor og SSBs oversikter over valgresultatene, håper vi at følgende regneeksempler kan være til hjelp:

#### Eksempel 1

Miljøpartiet De grønne i Nesodden kommune fikk 195 stemmer ved 2003-valget. Partiet fikk også inn minst én representant i kommunestyret. Tilskuddet for 2006 blir:

Stemmestøtte:  $195 \times 11,12 \text{ kr} = 2\,168,40 \text{ kr}$   
 Grunntilskudd:  $1\,025,46 \text{ kr}$   
 Sum:.....  $3\,193,86 \text{ kr}$

#### Eksempel 2

Kystpartiet i Karmøy fikk 88 stemmer ved 2003-valget. Dette utgjorde kun 0,6 prosent av stemmene og var ikke nok til at partiet fikk representasjon i kommunestyret. Tilskuddet for inneværende valgperiode består derfor bare av stemmestøtte:

Sum tilskudd (stemmestøtte):  $88 \times 11,12 \text{ kr} = 978,56 \text{ kr}$

#### Eksempel 3

Høyre i Østfold fikk 14 052 stemmer ved 2003-valget. Fylkeslaget er også berettiget grunntilskudd. Unge Høyres lag i Østfold er derfor i 2006 berettiget følgende tilskudd over post 75:

$14\,052 \times 1,50 \text{ kr} = 21\,078 \text{ kr}$

Eventuelle spørsmål, herunder ønske om direkte tilsendelse av SSBs tabeller, kan sendes per

e-post til:

[jon@fad.dep.no](mailto:jon@fad.dep.no)

Med hilsen

John Stanley Engstrøm  
ekspedisjonssjef (e.f.)

Jens-Oscar Nergård  
rådgiver

**Vedlegg:**

- [Brev til fylkesmennene 28.10.05, om partiloven og overgang til direkte utbetaling av tilskudd \(pdf-fil, 28 Kb\)](#)
- [Fylkestingvalget 2003. Godkjente stemmer etter parti \(xls-fil, 33Kb\)](#)
- [Fylkestingsvalget 2003. Godkjente stemmer etter parti. Prosent. \(xls-fil, 219 Kb\)](#)
- [Fylkestingsvalget 2003. Godkjente stemmer til felleslister \(xls-fil, 75 Kb\)](#)
- [Kommunestyrevalget 2003. Godkjente stemmer etter parti/valgliste \(xls-fil, 103 Kb\)](#)
- [Kommunestyrevalget 2003. Godkjente stemmer etter parti. Prosent \(xls-fil, 180 Kb\)](#)
- [Kommunestyrevalget 2003. Godkjente stemmer til felleslister \(xls-fil, 128 Kb\)](#)
- [Dette rundskrivet i utskriftsvennlig pdf-format \(42 Kb\)](#)