

# **ARBEIDSAVTALE**

## **MELLOM**

## **HERØY KOMMUNE**

## **OG**

**Henrik Skovly**

F: 10.03.1966

**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 Herøy kommune.**

**En leder i Herøy 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 Herøy kommune og Henrik Skovly.

## 2. Tiltredelse – Arbeidssted - Prøvetid

Henrik Skovly tilsettes i fast stilling som kommunedirektør med tiltredelsesdato 01.06.2023.

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.

Kommunedirektøren har fast kontorsted for tiden på kommunehuset. Det må imidlertid påregnes noe reisevirksomhet innad i kommunen. Arbeidsstedet kan endres ved behov.

## 3. Stillingsbeskrivelse

Kommunedirektøren er kommunens øverste administrative leder, jf kommuneloven § 13-1. Ut over det som følger av kommuneloven utfører den/de kommunestyret måtte utpeke, det daglige arbeidsgiveransvaret overfor kommunedirektøren. For tiden er dette utvalget bestående av ordfører og varaordfører.

Kommunedirektøren 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 15.30. Kommunedirektøren er omfattet av kommunens fleksitidsordning med unntak for avspaseringsordningen.

Kommunedirektøren 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 10 ekstra fridager pr år som kompensasjon for merarbeid og møtevirksomhet utenfor vanlig arbeidstid, jf HTA kap. 1 punkt 6.3 siste avsnitt.

Dersom fridagene ikke benyttes, har Kommunedirektøren rett til å ta ut et tilsvarende antall daglønner.

## **6. Lønn**

Henrik Skovly avlønnes med kr 1.147.000,- pr år.

Lønnen utbetales den 12. i hver måned.

Lønnen er gjenstand for årlige vurderinger etter HTA kapittel 3 punkt 3.4.1 første gang i 2023.

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

- Innkjøp og drift av mobiltelefoni og datautstyr til bruk i arbeidet
- Ett privat abonnement på bredbånd
- Dekning av abonnementskostnader til to aviser
- 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.
- Leilighet inntil en periode på 4 måneder fra flytting til Herøy kommune
- Flytteutgifter til Herøy kommune oppad begrenset til kr 10 000.-

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

Arbeidsgiver plikter å legge forholdene til rette for Henrik Skovly 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**

Kommunedirektøren 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 Kommunedirektørens habilitet i tvil.

## **10. Taushetsplikt**

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

## 11. Samtykke til offentliggjøring av visse personopplysninger

Henrik Skovly samtykker i at Herøy 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 lages et skriftlig resultat og utviklingsplan med mål, krav og forventninger mellom arbeidsgiver og Kommunedirektøren 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

- Kommunedirektøren blir gjort oppmerksom på arbeidsgivers vurdering
- Kommunedirektøren 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 Kommunedirektøren

### 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.

Hvor er punkt 14?

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

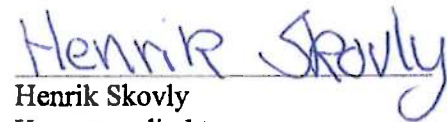
## 16. Offentlighet

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. Avtalens gyldighet betinger at denne godkjennes av formannskapet.

Herøy, den 02.03.2023.

  
Elbjørg Larsen  
Ordfører

  
Henrik Skovly  
Kommunedirektør