



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Trygderetten
Postboks 8022 Dep
0030 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

17/3542-4

18.01 2018

Tildelingsbrev for 2018 - Trygderetten

Arbeids- og sosialdepartementet viser til Prop. 1 S (2017-2018) og Innst. 15 S (2017-2018). Departementet stiller i dette brevet midler til rådighet for Trygderetten.

Trygderetten har et selvstendig ansvar for å informere departementet dersom det er avvik eller stor risiko for vesentlige avvik i forhold til planer, mål og prioriteringer som er avtalt med departementet og store utfordringer i drift. Dersom Trygderetten mener det er uklarerheter i de rammene som formidles, har virksomheten et selvstendig ansvar for å ta dette opp med departementet.

1 MÅL OG STYRINGSPARAMETERE FOR 2018

Trygderetten skal behandle og avgjøre sakene på en slik måte at det gir tillit både hos den ankende part og ankemotparten.

Mål og styringsparametere som går frem av dette tildelingsbrevet opplyser hva departementet spesielt vil rette oppmerksomheten mot i 2018.

1.1 Produksjon og restanser

Det er et sentralt mål for Trygderetten i 2018 å avgjøre sakene innen rimelig tid, holde gjennomsnittlig saksbehandlingstid på et forsvarlig nivå og å bygge ned restanser. Departementet legger til grunn at tiltak for å oppnå klare forbedringer i måloppnåelse knyttet til styringsparametrene om saksbehandlingstid får særlig høy prioritet i 2018.

Postadresse
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@asd.dep.no

Kontoradresse
Akersgata 64
www.asd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org no.
983 887 457

Avdeling
Velferdspolitisk
avdeling

Saksbehandler
Astrid Nyhuus
22 24 87 11

Styringsparametere:

- 75 pst. av sakene skal være behandlet innen seks måneder
- Gjennomsnittlig saksbehandlingstid skal ikke overstige fem måneder

Rapporteringskrav:

Trygderetten skal rapportere til departementet om

- Antall mottatte ankesaker fra ankemotpartene
- Antall behandlede ankesaker (saksproduksjon)
- Antall saker som er avgjort senere enn 9 måneder
- Antall restanser
- Tiltak som iverksettes for å øke måloppnåelsen.

Oppdrag:

Trygderetten bes innen fredag 23. mars levere en redegjørelse over status for saksinn gang og saksproduksjon og ressurs situasjonen i Trygderetten per d.d og hvilken utvikling som er forventet de nærmeste fire år. I lys av dette ber vi Trygderetten gi en vurdering av endret ressursbehov som følge av økt saksinn gang. Det må videre gjøres rede for ekstraordinære tiltak som enten er iverksatt eller vil bli iverksatt for at Trygderetten så raskt som mulig skal tilfreds stille de angitte styringsparametrene.

1.2 Prinsipielle og grunn gitte kjennelser

Trygderettens skal jobbe videre med å avsi prinsipielle kjennelser (kjennelser med fem rettsmedlemmer) som vil være retningsgivende for Arbeids- og velferdsetaten og for Trygderetten selv. Trygderetten skal i særskilt oversendelse orientere ankemotparten om saker og kjennelser som er satt med 5 medlemmer.

Trygderetten skal som hovedregel begrunne sine kjennelser, men kan også gi en forenklet kjennelse, jf. trygderettsloven § 21 tredje ledd. Hovedmålet i 2018 er å gi styringsparametrene om saksbehandlingstid høy prioritet, og Trygderetten bes i lys av dette vurdere tiltak som kan bidra til å redusere tidsbruken på dette området.

Rapporteringskrav:

- Antall saker som har vært avgjort med 5 medlemmer
- Andelen fullt grunn gitte kjennelser

1.3 Muntlighet i saksbehandlingen

Etter lovens hovedregel behandler Trygderetten sakene på bakgrunn av skriftlig framstilling fra partene, men kan beslutte muntlig behandling med fremmøte av partene. Muntlig saksbehandling forutsettes videreført i 2018.

1.4 Effektivisering, kvalitetsutvikling og intern koordinering av praksis

Trygderetten skal ivareta hensynet til likebehandling. Trygderetten skal prioritere arbeid med å utvikle en ensartet praksis og tilstrebe best mulig koordinering av denne. Dette innebærer også å utvikle effektive saksbehandlingsprosesser, blant annet ved å satse mer på digitale løsninger. Vi viser til Regjeringens satsing på digitalt førstevalg (digitaliseringsrundskrivet) og avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen (ABE-reformen).

Rapporteringskrav:

- Tiltak for å utvikle effektive saksbehandlingsprosesser og satsing på digitale løsninger

1.5 Informasjon om kjennelser på Trygderettens nettsider

Trygderetten skal publisere utdrag av kjennelser av generell interesse - i anonymisert form - på sine hjemmesider.

2 ADMINISTRATIVE FØRINGER

2.1 Føringer som er felles for alle statlige virksomheter

Offentlige oppdragsgivere har som innkjøpere av varer og tjenester et særskilt ansvar for å motvirke arbeidslivskriminalitet. Det forventes at offentlige virksomheter går foran i arbeidet med å fremme et seriøst arbeidsliv. Trygderetten skal ved tildeling av oppdrag og i oppfølgingen av inngåtte kontrakter sikre at deres leverandører følger lover og regler. Trygderetten skal i årsrapporten redegjøre for resultater fra oppfølging av inngåtte kontrakter og hvordan virksomhetens anskaffelser er innrettet for å gjennomføre dette hensynet.

Det vises for øvrig til Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter og Difis "Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter – veileder for beste praksis".

2.2 Risikostyring og internkontroll i virksomheten

Trygderetten skal gjennomføre årlige risikovurderinger av forhold som kan true måloppnåelsen i virksomheten. Vurderinger av høy risiko skal inkludere omtale av risikoreduserende tiltak.

I samsvar med bestemmelsene for økonomistyring i staten skal Trygderetten ha rutiner for intern kontroll. Trygderetten skal umiddelbart rapportere til departementet dersom den interne kontrollen avdekker vesentlige svakheter, feil eller mangler i kritiske prosesser/aktiviteter.

2.2.1 Særlig om risiko- og sårbarhetsutfordringer

Trygderetten skal ha en oversikt over relevante risiko- og sårbarhetsutfordringer og hvilke krisescenarier som kan inntreffe. Det bør i denne sammenhengen vurderes tiltak for å møte hendelser som gjør at Trygderetten ikke kan benytte sine vanlige lokaler.

2.3 Kommunikasjon

Trygderetten skal ha en helhetlig og målrettet kommunikasjon mot brukere, samarbeidspartnere og samfunnet for øvrig.

3 RAPPORTERING

Trygderetten bes om å varsle departementet utenom den periodiske rapporteringen hvis utviklingen gjør at det kan bli vanskelig å nå målene.

3.1 Halvårsrapporten for 2018

Halvårsrapport for 2018 må sendes departementet innen fredag 31. august. Trygderetten skal rapportere på resultatoppnåelse knyttet til de mål og styringsparametere som går fram av tildelingsbrevet med hovedvekt på avvik. Videre skal halvårsrapporten inneholde vurdering av risiko for manglende måloppnåelse og etterlevelse av intern kontroll i virksomheten.

3.2 Årsrapport for 2018

Trygderettens årsrapport til departementet skal være i henhold til kravene i bestemmelsene om økonomistyring i staten punkt 1.5.1 og 2.3.3. Departementet viser også til veiledningsmateriale fra DFØ som er lagt ut på deres nettsider.

Trygderetten må påse at det innenfor disse bestemmelsene avlegges en årsrapport som ivaretar tildelingsbrevets krav til rapportering. Årsrapporten for 2018 skal foreligge senest torsdag 15. mars 2018. Rapporten publiseres på virksomhetens nettsider etter at den er behandlet i etatsstyringsmøte.

Vi viser videre til Likestillings- og diskrimineringsloven som trådte i kraft 1. januar 2018, og ber om en rapportering på likestilling, jf. vedlagte brev fra Barne- og likestillingsdepartementet.

3.3 Etatsstyringsmøter 2018

For 2018 er det fastsatt etatsstyringsmøter mandag 9. april 2018 (årsrapport 2017) og onsdag 19. september 2018 (halvårsrapport 2018)

3.4 Økonomirapportering per 31. august

Trygderetten skal innen 16. september rapportere om status for bevilgningsregnskapet og prognoser for årsslutt på alle kapitler og poster, inkl. inntektskapitler. Følgende oppstilling skal benyttes i rapporteringen:

Kap./post	Totalt budsjett for året	Regnskap/utbetalt per 31.8.	Prognose for utbetalt beløp per 31.12.	Avvik mellom budsjett og prognose for utbetalt per 31.12.

Det må gis en oversikt over hvordan disponibel bevilgning (totalt budsjett) fremkommer (tildeling, overført bevilgning, utgiftsreduksjoner som følge av refusjoner, revidert budsjett, tilleggsbevilgninger og omdisponeringer, samt bruk av merinntektsfullmakter).

Det skal rapporteres om faktisk regnskapsført beløp per 31. august og gis en prognose per 31. desember 2018. Trygderetten må vurdere regnskapsførte utgifter per 31. august når de beregner prognose for 31.12. Vesentlige avvik skal omtales, og det skal redegjøres for hva som er årsakene til avvik og hvilke tiltak som iverksettes for å overholde budsjetttrammene.

Det skal også gis en tabellarisk fremstilling av hvordan forventet brutto mer-/mindreforbruk på kapittel og post og netto mer-/mindreforbruk justert for merinntektsfullmakter mv. fremkommer.

Avdekkes vesentlige budsjettavvik utenom de fastlagte rapporteringsrundene, plikter Trygderetten å informere departementet om disse straks virksomheten får kjennskap til slike avvik. Trygderetten kan eventuelt fremme forslag om mulige korrigerende tiltak.

4 BEVILGNING OG TILDELT BELØP

Departementet stiller følgende bevilgning til disposisjon for Trygderetten i 2018:
(Tall i 1000 kroner)

Kap. 606	Trygderetten	
Post 01	Driftsutgifter	71 771

Trygderetten skal tilpasse sin drift innenfor rammen av de midler som er stilt til disposisjon. Det vises for øvrig til vedlagte fullmakter på personal- og budsjettområdet.

Med hilsen

Eli Telhaug
departementsråd

Ulf Pedersen
ekspedisjonssjef

Dokumentet er godkjent elektronisk, og har derfor ikke håndskrevet signatur

Vedlegg:

Oversikt over styringsparametere og rapporteringskrav
Personalfullmakter
Budsjettfullmakter
Rapporterings- og styringskalender 2018

Kopi

Barne- og likestillingsdepartementet
Budsjett- og organisasjonsavdelingen
Helse- og omsorgsdepartementet
Riksrevisjonen

Trygderetten

Styringsparametere, rapporteringskrav og oppdrag 2018

Styringsparametere:

- 75 pst. av sakene skal være behandlet innen seks måneder
- Gjennomsnittlig saksbehandlingstid skal ikke overstige fem måneder

Rapporteringskrav:

Trygderetten skal rapportere til departementet om

- Antall mottatte ankesaker fra ankemotpartene
- Antall behandlede ankesaker (saksproduksjon)
- Antall saker som er avgjort senere enn 9 måneder
- Antall restanser
- Tiltak som iverksettes for å øke måloppnåelsen.
- Antall saker som har vært avgjort med 5 medlemmer
- Andelen fullt grunngitte kjennelser
- Tiltak for å utvikle effektive saksbehandlingsprosesser og satsing på digitale løsninger

Oppdrag:

Trygderetten bes innen fredag 23. mars levere en redegjørelse over status for saksinngang og saksproduksjon og ressursituasjonen i Trygderetten per d.d og hvilken utvikling som er forventet de nærmeste fire år. I lys av dette ber vi Trygderetten gi en vurdering av endret ressursbehov som følge av økt saksinngang. Det må videre gjøres rede for tiltak, både varige og ev. ekstraordinære, som enten er iverksatt eller vil bli iverksatt for at Trygderetten så raskt som mulig skal tilfredsstillende de angitte styringsparametrene.

BUDSJETTFULLMAKTER FOR ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENTETS UNDERLIGGENDE VIRKSOMHETER I 2018

Delegering av fullmakter i henhold til bevilgningsreglementet, jf. Finansdepartementets rundskriv R-110

Finansdepartementet har i rundskriv R-110 *Fullmakter i henhold til bevilgningsreglementet* gitt departementene fullmakt til å gjøre unntak fra enkelte av bevilgningsreglementets hovedprinsipper. Gjeldende vilkår for bruk av unntaksbestemmelsene fremgår av dette rundskrivet. Rundskrivet finnes på Finansdepartementets nettsider [Rundskriv fra Finansdepartementet](#).

Arbeids- og sosialdepartementet delegerer følgende fullmakter til underliggende virksomheter i 2018, jf. rundskriv R-110:

- Fullmakt til nettobudsjettering ved utskifting av utstyr, jf. rundskrivets punkt 2.2
- Fullmakt til å inngå leieavtaler og avtaler om kjøp av tjenester utover budsjettåret, jf. rundskrivets punkt 2.3
- Fullmakt til å overskride investeringsbevilgninger mot tilsvarende innsparing under driftsbevilgninger under samme budsjettkapittel, jf. rundskrivets punkt 2.5

I henhold til rundskrivets punkt 2.6 er departementet gitt fullmakt til å overskride driftsbevilgninger med inntil 5 prosent til investeringsformål.

Denne fullmakten delegeres ikke, men virksomhetene kan eventuelt søke departementet om samtykke til å overskride driftsbevilgninger til investeringsformål mot tilsvarende innsparing i kommende budsjetterminer.

Orientering om overføring av ubrukt driftsbevilgning fra ett år til neste

I henhold til Bevilgningsreglementet § 5 tredje ledd nr. 1 kan ubrukt utgiftsbevilgning overføres til etterfølgende budsjettår med inntil fem prosent av bevilgningen.

Videre gir bevilgningsvedtak som inneholder stikkordet ”kan overføres” hjemmel til å overføre ubrukt bevilgning til de to etterfølgende budsjettårene.

Det vises til Finansdepartementets veileder om statlig budsjettarbeid punkt 2.4.2.3 for nærmere beskrivelse av overføringsbestemmelsene, samt årlig rundskriv R-2 fra Finansdepartementet om overføring av ubrukke midler.

Det er også Finansdepartementet som treffer endelig vedtak om overføring på grunnlag av innsendte opplysninger fra departementet i forbindelse med årsavslutning av regnskapet.

Departementet vil etter at Finansdepartementet har godkjent overføring av ubrukt bevilgning til etterfølgende budsjettår, stille til disposisjon det beløp den underliggende virksomheten skal ha rådighet over i eget brev.

RAPPORTERINGS- OG STYRINGSKALENDER 2018 FOR TRYGDERETTEN

AKTIVITET:	INNHOOLD:	MERKNADER	FRISTER
Årsrapport 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Årsrapport for 2017, jf. tildelingsbrev for 2017 	Årsrapport skal også sendes Riksrevisjonen	15. mars 2018.
Etatsstyringsmøte	<ul style="list-style-type: none"> • Årsrapport for 2017. 		Mandag 9. april 2018.
Halvårsrapport 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Halvårsrapport for 2018, jf. kap. 3.1 i tildelingsbrevet for 2018. 		Fredag 31. august 2018
Økonomirapport pr. 31. august	<ul style="list-style-type: none"> • For innholdet i rapporteringen vises det til kap. 3.4 i tildelingsbrevet for 2018. 		Fredag 14. september 2018
Etatsstyringsmøte	<ul style="list-style-type: none"> • Resultatoppnåelse etter 1. halvår 2018 jf. halvårsrapporten. • Budsjetstatus pr. 31. august 2018 jf. økonomirapport. 		Onsdag 19. september 2018
Årsrapport 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Årsrapport for 2018 jf. tildelingsbrevet for 2018. 	Årsrapport skal også sendes Riksrevisjonen.	15. mars 2019.



DET KONGELIGE KOMMUNAL-
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Rundskriv

Departementene

Nr.	Vår ref	Dato
H-8/17	17/2316	18.12.2017

Rundskriv til fellesføring i tildelingsbrevene for 2018

Formålet med dette rundskrivet er å orientere departementene om fellesføringen som skal legges inn i tildelingsbrevene til samtlige statlige virksomheter for 2018. Grunnlaget for fellesføringer som virkemiddel er beskrevet i rundskriv P 2/2009 av 14. mai 2009.

1. Fellesføringsteksten for 2018

Regjeringen har gitt sin tilslutning til at offentlige virksomheter skal få en fellesføring om at anskaffelser skal gjennomføres og følges opp på en slik måte at det motvirker arbeidslivskriminalitet. Følgende tekst skal innarbeides i tildelingsbrevene for 2018:

"Offentlige oppdragsgivere har som innkjøpere av varer og tjenester et særskilt ansvar for å motvirke arbeidslivskriminalitet. Det forventes at offentlige virksomheter går foran i arbeidet med å fremme et seriøst arbeidsliv. <Virksomheten> skal ved tildeling av oppdrag og i oppfølging av inngåtte kontrakter sikre at deres leverandører følger lover og regler. <Virksomheten> skal i årsrapporten redegjøre for resultater fra oppfølging av inngåtte kontrakter og hvordan virksomhetens anskaffelser er innrettet for å gjennomføre dette hensynet."

2. Regjeringens mål med fellesføringen

Fellesføringen er knyttet til virksomhetenes oppfølging av de pliktene de er pålagt som oppdragsgivere gjennom lov om offentlige anskaffelser. Dette gjelder blant annet krav

til attest for skatt- og avgift, krav til lønns- og arbeidsvilkår, kontroll med leverandørkjeden og bestemmelsen om begrensning i antall ledd i leverandørkjeden.

Arbeidslivskriminalitet representerer en betydelig samfunnsutfordring. Arbeidslivskriminalitet kjennetegnes av kriminelle aktører som opptrer organisert og systematisk, gjerne på tvers av ulike bransjer. Følgene av arbeidslivskriminalitet er at arbeidstakere utnyttes, konkurransen i markedene vrís og samfunnets inntektsgrunnlag undergraves. Regjeringen har utarbeidet en strategi for innsatsen mot arbeidslivskriminalitet for å samordne innsatsen. Et av hovedområdene i strategien er at det offentlige gjennom sine innkjøp skal bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Riksrevisjonen pekte i en rapport (Dokument 3:14 (2015-2016)) på behovet for en styrket innsats for å forhindre arbeidslivskriminalitet ved anskaffelser i offentlig sektor. Dette arbeidet følges opp blant annet gjennom regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet.

Det offentlige foretar betydelige anskaffelser av varer, tjenester og bygge- og anleggsarbeider fra eksterne leverandører. Offentlig sektor har et særlig ansvar for å sikre ryddige forhold i norsk arbeidsliv og hindre arbeidslivskriminalitet ved å medvirke til at ingen arbeidstakere utnyttes.

Virksomhetene skal i sin årsrapportering redegjøre for hvilke rutiner de har for å motvirke arbeidslivskriminalitet i sine anskaffelser og hvordan det følges opp. Denne rapporteringen vil utgjøre et viktig kunnskapsgrunnlag for alle offentlige virksomheter, og vil blant annet kunne bidra til å målrette det videre arbeidet med oppfølging og veiledning for å forhindre arbeidslivskriminalitet ved offentlige anskaffelser. Det tas sikte på en kunnskapsoppsummering i løpet av 2019.

3. Eksempler på framgangsmåte for å motvirke arbeidslivskriminalitet ved til- deling og oppfølging av kontrakter

Det er den enkelte arbeidsgiver som har det primære ansvaret for at virksomheten driver i samsvar med lov og regelverk. Samtidig har oppdragsgivere et ansvar for å følge opp de kontrakter som inngås. Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter stiller særskilte krav til lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i virksomheter som er leverandører til det offentlige. Oppdragsgiverne skal gjennomføre nødvendig kontroll av om leverandøren overholder disse kravene. Det er derfor viktig at virksomhetene har gode rutiner for å kontraktsfeste hvilke krav som stilles, hvilke sanksjoner som kan iverksettes ved brudd på kravene hos leverandør og underleverandører, samt rutiner for å følge opp de inngåtte kontraktene.

Kartlegginger som er gjort viser at mange offentlige virksomheter har for svak oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår hos leverandører i inngåtte kontrakter. Oppfølgingen skal bygge på en risikovurdering. Krav til rutiner for oppfølging må stå i forhold til risikoen. Behov for oppfølging og kontroll skal tilpasses den enkelte anskaffelsen, og det er opp til oppdragsgiveren å vurdere i hvilken utstrekning det er nødvendig å følge opp den enkelte leverandøren ut ifra risikonivå. Det vil ofte være behov for å oppdatere risi-

kovurderingen med jevne mellomrom, for eksempel en gang i året i forbindelse med ordinær oppfølging av leverandør. Dersom risikoen vurderes å være høy, må oppfølgingen være tettere.

Noen veiledende eksempler

Et eksempel på betydningen av å kontraktsfeste krav, er Statnetts kontrakt med en utenlandsk underentreprenør i forbindelse med bygging av nye kraftlinjer i Vest-Agder og Rogaland. Kontrakten inneholdt bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår og krav til etiske retningslinjer. Det ble avdekket alvorlige avvik i lønns- og arbeidsvilkårene for arbeidstakere som var engasjert av underentreprenøren, blant annet ble det stilt krav om at halvparten av lønnen skulle betales tilbake til deres opprinnelige arbeidsgiver i hjemlandet. Dette var et alvorlig brudd på kontraktsvilkårene. Da forholdene ble avdekket kunne Statnett som oppdragsgiver med utgangspunkt i kontrakten kreve at underentreprenøren straks ordnet opp i forholdene.

Et eksempel på hvilke rutiner en oppdragsgiver kan ha for å følge opp inngåtte kontrakter, er Høgskolen i Oslo og Akershus sine rutiner for å sikre at det benyttes godkjente renholdsleverandører og at regelverket mht. lønns- og arbeidsvilkår følges. Rutinen innebærer blant annet at Høgskolen tar stikkprøver hver 6. måned hvor det bes om kopi av arbeidsavtaler, timelister og lønns slipper for å sikre at leverandør følger regelverket. I følge rutinen bes det om innsyn i 5 arbeidsforhold per leverandør, og det settes i gang sanksjoner i henhold til gjeldende kontrakt der det avdekkes brudd på regelverket. Arbeidstilsynet varsles også.

Flere store offentlige virksomheter har egne samarbeidsavtaler med offentlige kontrollmyndigheter. Gjennom dette samarbeidet kan det gis veiledning om hvilke forhold virksomhetene må være særskilt oppmerksomme på. Bl.a. har noen store offentlige utbyggere samarbeidsavtaler med Skatteetaten. Avtalen går ut på at Skatteetaten bistår med opplysninger i sanntid til innkjøperne hos de offentlige utbyggerne slik at de kan forbedre sin internkontroll i forbindelse med inngåelse av kontrakter. Alle statlige virksomheter bør foreta en vurdering av om det kan være aktuelt å inngå et samarbeid med en eller flere kontrollmyndigheter i forbindelse med sine anskaffelser.

4. Hva forventes av departementene?

Departementene skal ta fellesføringen inn i sine tildelingsbrev, henwise til rundskrivet og følge opp virksomhetenes gjennomføring av fellesføringen. Etter KMDs vurdering skjer oppfølging best gjennom den ordinære styringsdialogen.

Departementene bør også legge til rette for veiledning til etatene, og for erfaringsutveksling mellom etatene, blant annet ved å videreformidle gode eksempler.

5. Hva forventes av virksomhetene?

Jf. omtale under punkt 3.

For å sikre at offentlige virksomheter motvirker arbeidslivskriminalitet i egne anskaffelser på en best mulig måte, er det sterkt å anbefale at arbeid mot arbeidslivskriminalitet inngår i virksomhetenes systemer og rutiner for anskaffelser. De virksomhetene som ikke har etablert slike systemer og rutiner bør etablere disse og sikre en praksis for at de blir fulgt opp.

I årsrapporten skal virksomheten redegjøre for hvilke systemer og rutiner de har for kontraktsinngåelse og for oppfølging av inngåtte kontrakter for å motvirke arbeidslivskriminalitet.

6. Ytterligere informasjon og veiledning

Direktorat for forvaltning og IKT (Difi) er, blant annet, et kompetansesenter for det offentlige arbeid med anskaffelser. På oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet har Difi utviklet veiledningsmateriale om hvordan offentlige virksomheter kan forhindre arbeidslivskriminalitet ved inngåelse og oppfølging av kontrakter. Difi kan kontaktes for nærmere veiledning. På www.anskaffelser.no er det generell informasjon og veiledning om ulike verktøy og metoder som virksomhetene kan benytte, blant annet Difis veileder om "Lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter – veileder for beste praksis".

Arbeidstilsynet fører tilsyn med oppfølgingen av forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Arbeidstilsynet kan også kontaktes for å få råd og veiledning om oppfølgingen.

For nærmere informasjon om gjeldende rett vises det til Forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter og Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett.

Med hilsen

Jan Hjelle (e.f.)
ekspedisjonssjef

Asgeir Fløtre
avdelingsdirektør

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og sendes uten signatur.

Kopi:
Statsministerens kontor
Riksrevisjonen



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Trygderetten
Postboks 8022 Dep
0030 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

17/3542-

16. april 2018

1. Supplerende tildelingsbrev - ubrukt bevilgning 2017

Finansdepartementet har samtykket i overføring av ubrukte midler fra 2017 til Trygderetten med 2 926 mill. kroner. Midlene stilles til rådighet for Trygderetten under kap. 606, post 01, i tråd med tabellen nedenfor.

Kap, post	Tildeling 2018 (i 1 000 kroner)	Overført	Sum tildelt 2018
Kap. 606, post 01	71 771	2 926	74 697

Driftsbevilgningen som er stilt til disposisjon for Trygderetten i 2018 er etter dette på 74 697 000 kroner.

Med hilsen

Ulf Pedersen (e.f.)
ekspedisjonssjef

Martin Hewitt
fung. avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

Barne- og likestillingsdepartementet
Helse- og omsorgsdepartementet

Postadresse
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@asd.dep.no

Kontoradresse
Akersgata 64
www.asd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org no.
983 887 457

Avdeling
Velferdspolitisk
avdeling

Saksbehandler
Dagfinn J Hansen
22 24 47 16

Riksrevisjonen



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Trygderetten
Postboks 8022 Dep
0030 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

17/3542-11

25. juni 2018

2. supplerende tildelingsbrev – bevilgning etter revidert nasjonalbudsjett

Ved Stortingets behandling av Revidert nasjonalbudsjett 2018 ble Trygderetten styrket med 2,9 mill. kroner, jf. Prop. 85 S (2017-2018) og Innst. 400 S (2017-2018). Bevilgningsøkningen er ment å dekke utgifter til økt bemanning og engangsutgifter til nytt saksbehandlings- og arkivsystem. Midlene stilles til rådighet for Trygderetten under kap. 606, post 01, i tråd med tabellen nedenfor.

Kap. post	Tildeling 2018 (i 1 000 kroner)	Tidligere supplering/ Endring i Prop. 85 S (2017-2018) (i 1 000 kroner)	Sum tildelt 2018 (i 1 000 kroner)
Kap. 606, post 01	71 771	2 926 (1. supplering- ubrukte midler 2017) 2 900 (2. supplering - styrking RNB 2018)	77 597

Driftsbevilgningen som er stilt til disposisjon for Trygderetten i 2018 er etter dette på 77 597 000 kroner.

Med hilsen

Ulf Pedersen (e.f.)
ekspedisjonssjef

Dagfinn J. Hansen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Postadresse
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@asd.dep.no

Kontoradresse
Akersgata 64
www.asd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
983 887 457

Avdeling
Velferdspolitisk
avdeling

Saksbehandler
Dagfinn J Hansen
22 24 47 16

Kopi

Barne- og likestillingsdepartementet
Helse- og omsorgsdepartementet
Riksrevisjonen



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Trygderetten
Postboks 8022 Dep
0030 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

17/3542-13

29. august 2018

3. supplerende tildelingsbrev 2018 - fellesføring – inkluderingsdugnaden og 5 %-målet

Vi viser til brev fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet av 20. juni 2018 der departementene er bedt om å sende supplerende tildelingsbrev til sine underliggende virksomheter med følgende tekst.

Virksomheten skal arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden.

Virksomheten skal i årsrapporten redegjøre for hvordan virksomhetens rekrutteringsarbeid har vært innrettet for å nå 5 %- målet og de øvrige målene for inkluderingsdugnaden.

Har virksomheten hatt nyansettelser i rapporteringsperioden, skal andelen som har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en rapporteres i årsrapporten. Det er ønskelig at virksomheten starter å måle fra 1.7. 2018.

Har virksomheten færre enn fem nyansettelser i perioden, skal prosentandelen ikke rapporteres i årsrapporten, for å sikre personvernet til de nyansatte. For disse virksomhetene kan det være aktuelt å ha en lengre måleperiode (enn ett år) før måltallet rapporteres.

I årsrapportens kapittel 4 skal alle virksomheter vurdere arbeidet opp mot målene for dugnaden; hva som har vært vellykkede tiltak, hva som har vært utfordringer, og hvorfor virksomheten eventuelt ikke har lyktes med å nå målene for dugnaden.

Det går fram av rundskrivet H 3/18 fra KMD at departementene må avklare med sine underliggende virksomheter nødvendige tilpasninger når det gjelder hvilke

Postadresse
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@asd.dep.no

Kontoradresse
Akersgata 64
www.asd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
983 887 457

Avdeling
Velferdspolitisk
avdeling

Saksbehandler
Dagfinn J Hansen
22 24 47 16

virksomhetsområder og yrkesgrupper tellingen skal gjelde for. Arbeids- og sosialdepartementet er derfor åpen for dialog om hvilke tilpasninger det ev. er hensiktsmessig å gjøre for Trygderetten. Det vil f.eks. være aktuelt å diskutere dette på etatsstyringsmøtet 19. september 2018.

Rundskriv H 3/18 følger vedlagt.

Med hilsen

Ulf Pedersen (e.f.)
ekspedisjonssjef

Dagfinn J Hansen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

Riksrevisjonen



DET KONGELIGE KOMMUNAL-
OG MODERNISERINGSDEPARTEMENT

Rundskriv

Departementene

Nr.	Vår ref	Dato
H-3/18	18/478	20. juni 2018

Tekst som skal inn i supplerende tildelingsbrev for 2018 - inkluderingsdugnaden og 5 %-målet

Formålet med dette rundskrivet er å orientere om regjeringens arbeid med inkluderingsdugnaden slik den er formulert i Jeløya-plattformen, og det konkrete målet om at minst 5% av de nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en. Rundskrivet redegjør for hvordan dette skal følges opp av de enkelte virksomhetene.

Rundskrivet kommer i tillegg til Rundskriv H-8/17, fra 18.12.2017.

1. Tekst til supplerende tildelingsbrev for 2018

Regjeringen har gitt tilslutning til at virksomhetene i staten skal få et supplerende tildelingsbrev for 2018 om inkluderingsdugnaden og 5 %-målet:

"<Virksomheten> skal arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden.

Postadresse
Postboks 8112 Dep
0032 Oslo
postmottak@kmd.dep.no

Kontoradresse
Akersg. 59
www.kmd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org no.
972 417 858

Avdeling
Arbeidsgiverpolitisk
avdeling

Saksbehandler
Godtfred Bøen
22 24 48 46

<Virksomheten> skal i årsrapporten redegjøre for hvordan <virksomhetens> rekrutteringsarbeid har vært innrettet for å nå 5 %- målet og de øvrige målene for inkluderingsdugnaden.

Har <virksomheten> hatt nyansettelser i rapporteringsperioden, skal andelen som har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en rapporteres i årsrapporten. Det er ønskelig at virksomheten starter å måle fra 1.7. 2018. Har <virksomheten> færre enn fem nyansettelser i perioden, skal prosentandelen ikke rapporteres i årsrapporten, for å sikre personvernet til de nyansatte. For disse virksomhetene kan det være aktuelt å ha en lengre måleperiode (enn ett år) før måltallet rapporteres. I årsrapportens kapittel 4 skal alle virksomheter vurdere arbeidet opp mot målene for dugnaden; hva som har vært vellykkede tiltak, hva som har vært utfordringer, og hvorfor virksomheten eventuelt ikke har lykket med å nå målene for dugnaden."

Følgende definisjoner skal legges til grunn for tellingen:

Nyansatt - I rapporteringen skal alle faste nyansettelser i staten inngå. I rapporteringen skal også inngå ansatte som går fra midlertidig til fast gjennom en administrativ ansettelse (3-årsregelen). Nyansettelser fra målgruppen som kommer fra andre deler av staten inngår, mens beordringer holdes utenfor.

Ansatte i særskilte ordninger rettet mot målgruppen - Staten har lenge hatt traineeprogrammer, der de fleste ansettes i midlertidige stillinger. Statlige virksomheter benytter seg også av ordninger med praksisplasser via NAV eller andre. Eventuelle ansatte i disse ordningene inngår ikke i rapporteringen, med mindre de ansettes i fast stilling. Bruk av disse ordningene skal istedet rapporteres separat i omtalen av inkluderingsdugnaden.

Nedsatt funksjonsevne -

- hvis den nyansatte har krysset av i søknaden for at vedkommende har nedsatt funksjonsevne, skal ansettelsen telles
- hvis det i dialog om tilrettelegging, eller på annen måte, kommer frem at den nyansatte har nedsatt funksjonsevne som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, skal ansettelsen telles. (I begge

tilfellene må den nyansatte være klar over at denne personopplysningen kan brukes til statistikkformål.)

Hull i CV'en - Hvis den nyansatte har et hull i CV'en på minst 2 år der personen ikke har vært i arbeid, utdanning eller under opplæring, skal ansettelsen telles med, jf. måltallet.

2. Regjeringens mål med inkluderingsdugnaden og 5 %-målet

Økt yrkesdeltakelse er et høyt prioritert mål for regjeringen

Regjeringen er opptatt av at en for stor del av befolkningen i arbeidsfør alder er utenfor arbeidslivet. Arbeidsinkludering og høy yrkesdeltakelse er viktig for verdiskapingen i samfunnet. Dette er igjen en forutsetning for å videreføre velferdsstaten og for å møte pensjonsforpliktelsene. Vi har hatt en avtale om et mer inkluderende arbeidsliv i 16 år. Når det gjelder delmål 2 i IA-avtalen, har vi ikke oppnådd de ønskede resultatene. Norge ligger på et middelnivå i OECD når det gjelder yrkesdeltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne, og norsk arbeidsliv har et forbedringspotensial. Regjeringen mener at de statlige virksomhetene må gå foran og vise vei i dette arbeidet.

Statlige virksomheter er og har lenge vært forpliktet til inkludering

Virksomhetene i staten er allerede gjennom de personalpolitiske føringene (jf. statens personalhåndbok [kapittel 1.6.](#)) forpliktet til å lete etter godt kvalifiserte medarbeidere i hele befolkningen, etterstrebe mangfold og inkludering, og ikke diskriminere i forbindelse med ansettelser.

Virksomhetene skal samtidig følge kvalifikasjonsprinsippet. I statsansatteloven heter det at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift. For søkere med funksjonsnedsettelse er det gjort et unntak i forskrift. En søker med funksjonsnedsettelse kan ansettes dersom vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren. KMD arbeider med en utvidelse av dagens regelverk, slik at også personer med hull i CV'en omfattes av unntaket.

Måltall som grunnlag for å vurdere inkluderingsarbeidet

Hensikten med måltallet er at personalfunksjonen og rekrutterende ledere i de statlige virksomhetene får konkrete tilbakemeldinger på om inkluderingsarbeidet gir ønskede resultater. Dersom virksomheten ikke oppnår 5 %-målet, kan måltallet være en drivkraft til å vurdere hvordan rekrutteringsprosessene kan utvikles for bedre måloppnåelse. Dette kan for eksempel være hvordan stillingsannonser utformes, hvordan søkere vurderes, og hvem som innkalles til intervju.

Anerkjenne kompetansen og arbeidskraftressursen til personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en

En viktig intensjon med inkluderingsdugnaden og 5 %-målet fra regjeringens side, er å signalisere at mennesker med nedsatt funksjonsevne representerer en verdifull kompetanse og arbeidskraftressurs for de statlige virksomhetene. Mange er tilbakeholdne med å tilkjennegi overfor en potensiell arbeidsgiver at de har nedsatt funksjonsevne, og at det er en årsak til at de har begrenset arbeidserfaring. Å anerkjenne kompetansen og bidra til at den nedsatte funksjonsevnen eller hull i CV'en ikke blir tillagt større betydning enn det faktisk har, er en viktig intensjon. Mange opplever at den nedsatte funksjonsevnen eller hull i CV'en blir en så dominerende faktor i andre menneskers opplevelse av dem, at de reelle kvalifikasjonene deres ikke blir ordentlig oppfattet eller vurdert.

En klarere forventning til rekrutterende ledere om å vektlegge inkludering – men også en forventning om støtte til rekrutterende leder fra overordnet nivå

En sentral intensjon med inkluderingsdugnaden fra regjeringens side er å rette en klarere forventning til statlige rekrutterende ledere og HR-miljøer om å vektlegge målene om inkludering.

Ansettelse er beslutninger under usikkerhet. I slike situasjoner er det nærliggende å forsøke å redusere usikkerheten ved å velge kandidater som ligner på de man har ansatt tidligere. Å velge en søker med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en, kan bli oppfattet som et valg som ikke bidrar til å redusere den nevnte usikkerheten. Det er viktig at rekrutterende leder har støtte fra

overordnet nivå i virksomheten for å gjennomføre ansettelser som bidrar til at inkluderingsdugnadens mål nås.

3. Hva forventes av departementene?

Departementene skal ta teksten i rundskrivets pkt. 1 inn i supplerende tildelingsbrev, henwise til rundskrivet og følge opp virksomhetenes gjennomføring av inkluderingsdugnaden i den ordinære styringsdialogen.

Departementene er som virksomheter også selv forpliktet av dugnaden og måltallet, og skal arbeide systematisk med å gjennomføre inkluderingsdugnaden på samme måte som underliggende virksomheter.

Regjeringen har besluttet at ansvar for gjennomføring av inkluderingsdugnaden skal ligge hos departementene. KMD vil i løpet av våren 2019 be om departementenes vurdering av arbeidet som er gjort i egen sektor, og etterspørre en redegjørelse som inneholder både en tallmessig oversikt om måloppnåelse, og gjennomførte og planlagte tiltak for å realisere inkluderingsdugnaden. Departementenes egeninnsats skal også omtales.

Departementene må avklare med sine underliggende virksomheter nødvendige tilpasninger når det gjelder hvilke virksomhetsområder og yrkesgrupper tellingen skal gjelde for. Som eksempel vil det være rimelig at virkeområdet for 5 % -målet vurderes opp mot særskilte krav ved rekruttering av operativt personell innen politiet og forsvaret. Departementene bør også avklare med små underliggende virksomheter som har færre enn 5 nyansettelser, om 5 % -målet skal gjelde over en flerårig periode.

Departementene bør tilrettelegge for erfaringsutveksling mellom sine underliggende etater, blant annet ved å videreformidle gode eksempler fra egen sektor.

4. Hva forventes av virksomhetene?

Gjennomføring av tiltak for å realisere inkluderingsdugnaden, rapportering om gjennomførte tiltak og om måloppnåelse til overordnet departement

Virksomhetene skal arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å leve opp til målene for dugnaden.

I årsrapporten skal virksomheten omtale hvordan arbeidsformer og rutiner har vært tilpasset for å realisere 5 %-målet. Dersom det ikke har latt seg gjøre å tilpasse arbeidsformer og rutiner, bør dette redegjøres for. I årsrapporten skal alle virksomheter vurdere arbeidet opp mot målene for dugnaden; hva som har vært vellykkede tiltak, hva som har vært utfordringer, og hvorfor virksomheten eventuelt ikke har lyktes med å nå målene for dugnaden. Rapporteringen vil utgjøre et viktig kunnskapsgrunnlag for alle offentlige virksomheter, og vil kunne bidra til å utvikle arbeidet med dugnaden.

Virksomhetene skal rapportere om andel nyansettelser innenfor målgruppene. Det er ønskelig at starttidspunkt for målingen er 1.7.2018, for øvrige detaljer om rapportering vises det til pkt. 1 ovenfor.

Gjennomføring av arbeidet i tråd med veiledning om aktivitets- og redegjøringsplikten

Ifølge likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har arbeidsgivere i staten en aktivitets- og redegjøringsplikt: De skal arbeide for å stimulere likestilling og unngå diskriminering, og redegjøre for tiltak som er iverksatt for å fremme lovens formål. KMD har utarbeidet en [veiledning](#) til de statlige virksomhetene om aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.

KMD anbefaler at virksomhetene bruker rapporteringsmalen som er omtalt i veiledningen når det skal rapporteres om arbeidet med 5 %-målet. KMD vil presisere at det i veiledningen framgår at det ikke skal rapporteres om tilstand når det gjelder nedsatt funksjonsevne, kun kjønn. 5 %-målet vil imidlertid nå bety rapportering om tilstand mht nedsatt funksjonsevne og hull i CV'en.

Personvern og begrensninger

Registreringen av nyansettelser, etter føringene i dette rundskrivet, skal starte opp så snart som mulig og helst fra og med 1. juli 2018. For å imøtekomme krav i den nye personvernforordningen, må søkere som tilkjenner at de har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en, være innforstått med at denne opplysningen brukes til registreringsformål. KMD vil i en egen personalmelding be virksomhetene om å ta inn i alle utlysningstekster fra 1. juli 2018 at dersom søkere tilkjenner at de har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en, kan denne opplysningen bli brukt til registreringsformål ifm måltallet. KMD arbeider med en tilpasset løsning i eksisterende elektroniske rekrutteringsprogrammer, hvor også søkere med hull i CV'en kan registreres.

Virksomhetene skal ikke under jobbintervju eller senere aktivt spørre om diagnoser, jf. forbudet mot dette i personvernlovgivningen. Arbeidsgiver har imidlertid rett og plikt til å spørre om behov for tilrettelegging på arbeidsplassen.

Tilpasninger og eventuelle unntak fra tellingen

Virksomheten må avklare med overordnet departement nødvendige tilpasninger når det gjelder hvilke virksomhetsområder og yrkesgrupper tellingen skal gjelde for. Som eksempel vil det være rimelig at virkeområdet for 5 %-målet vurderes opp mot særskilte krav ved rekruttering av operativt personell innen politiet og forsvaret. Små virksomheter med færre enn 5 nyansettelser bør også avklare med overordnet departement om 5 %-målet skal gjelde over en flerårig periode.

5. Om tiltak som kan gjennomføres for å understøtte oppfølgingen av inkluderingsdugnaden og 5 %-målet

Utforming av utlysningstekster og rekrutteringssider

I stillingsannonser er det vanlig å benytte begreper som "høy effektivitet", "leveringsdyktighet" osv. Arbeidsgivere har erfart at det er viktig å vurdere nøye valøren og balansen i bruk av begreper når det gjelder de egenskapene søkerne skal ha, opp mot at man også vil signalisere at man ønsker søkere med nedsatt funksjonsevne og hull i CV'en. Det kan videre være hensiktsmessig å se om det er

god sammenheng i måten ambisjonene om inkludering er kommunisert på nettsider, utforming av stillingsannonser mv.

Traineeprogrammene

Traineeprogrammene for mennesker med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning er et tilbud til de statlige virksomhetene når det gjelder å utvikle personalarbeidet med henblikk på mangfold og inkludering. Det er en egen hjemmel i forskriften til statsansatteloven for å ansette midlertidig traineer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning. KMD vil utvide ordningen til å også omfatte personer med hull i CV'en, samt endre regelverket slik at personer i traineeprogrammet kan få en enklere overgang til fast stilling dersom de gjennomfører programmet.

6. Ytterligere informasjon og veiledning

Difi er bl.a. annet et kompetansesenter for arbeidsgiverne i statlig sektor. Difis oppgaver på dette området er vesentlig utvidet det seneste halvåret. Difi har overtatt førstelinjansvaret for veiledning til virksomhetene på dette feltet fra KMD. Difi har fra januar 2018 også etablert en ny arbeidsgiverportal. KMD vil be Difi om å innarbeide inkluderingsdugnaden og 5 %-målet i sitt veiledningstilbud til de statlige virksomhetene, og å gjøre tilgjengelig oppdatert informasjon, eksempler på god praksis, og relevante verktøy og metoder på portalen.

7. Videre arbeid i regi av KMD fram mot 2019

KMD arbeider med en utvidelse av dagens regelverk, slik at unntaket fra kvalifikasjonsprinsippet om at en søker med funksjonsnedsettelse kan ansettes dersom vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren, også skal gjelde for personer med hull i CV'en. KMD vil sette i gang et arbeid med sikte på å utvide antall deltakere i traineeprogrammene for personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning, samt å utvide programmene til også å gjelde mennesker med hull i CV'en. KMD vil utvikle et eget system for datainnsamlig og etablering av et aggregert tallgrunnlag for staten og hvert av

departementsområdene. KMD arbeider med en tilpasset løsning i eksisterende elektroniske rekrutteringsprogrammer, hvor også søkere med hull i CV'en kan registreres. KMD vil endre regelverket slik at personer som gjennomfører traineeprogrammet kan få en enklere mulighet til fast ansettelse.

Med hilsen

Gisle Norheim (e.f.)
ekspedisjonssjef / statens personaldirektør

Yvonne Larssen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Kopi:
Statsministerens kontor
Riksrevisjonen



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Trygderetten
Postboks 8022 Dep
0030 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

17/3542-16

26. september 2018

4. Supplerende tildelingsbrev - lønnskompensasjon

Finansdepartementet har bekreftet at Arbeids- og sosialdepartementets fordeling av lønnskompensasjon for 2018 til Trygderetten som følge av 2018-oppgjøret er 1 313 mill. kroner. Midlene stilles til rådighet for Trygderetten under kap. 606, post 01, i tråd med tabellen nedenfor. (Alle beløp i 1000 kroner)

Kap. post	Tildeling 2018	Tidligere suppleringer (1-3)	Lønnskomp.	Sum tildelt 2018
Kap. 606, post 01	71 771	5 826	1 313	78 910

Driftsbevilgningen som er stilt til disposisjon for Trygderetten i 2018 er etter dette på 78 910 000 kroner.

Med hilsen

Ulf Pedersen (e.f.)
ekspedisjonssjef

Dagfinn J Hansen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

Riksrevisjonen

Postadresse
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo
postmottak@asd.dep.no

Kontoradresse
Akersgata 64
www.asd.dep.no

Telefon*
22 24 90 90
Org.nr.
983 887 457

Avdeling
Velferdspolitisk
avdeling

Saksbehandler
Dagfinn J Hansen
22 24 47 16

