



## MØTEINNKALLING

---

**Utval:** Administrasjonsutvalet  
**Møtedato:** 06.06.2012  
**Møtetid:** 13:00 -  
**Møtestad:** Samnanger ungdomsskule, Tysse

---

*Varamedlem skal ikkje møta utan nærare innkalling*

Forfall til møtet eller ugildskap må meldast snarast råd til ekspedisjonen (tlf. 56 58 74 00 eller e-post [adm@samnanger.kommune.no](mailto:adm@samnanger.kommune.no)), som vil kalla inn varamedlem.

**NB! Møtet vert halde på Samnanger ungdomsskule på Tysse.**

Sak 007/12 vedk Lærlingeordninga i Samnanger kommune vert sendt i posten då denne er unnateke offentleg innsyn.

Leiar av utval

## SAKLISTE

Saker til handsaming på møtet			
Sak nr.	Arkivsak	Sakstittel	Merknad
005/12	12/355	Faste saker	
006/12	12/69	Revisjon av del II av lønspolitisk plan	
007/12	12/313	Lærlingeordninga i Samnanger kommune	U Ikkje offentleg

Oversikt faste saker
<ul style="list-style-type: none"><li>• Godkjenning av innkalling og sakliste</li><li>• Godkjenning av protokoll frå førre møte</li><li>• Delegerte vedtak/referatsaker</li><li>• Utvalet sitt kvarter</li></ul>



## **SAKSFRAMLEGG**

<b>Arkivsaksnr:</b> 12/355	<b>Løpenr:</b> 12/2656
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

<b>SAKSGANG</b>			
<b>Styre, utval, komité m.m.</b>	<b>Møtedato</b>	<b>Saksnr.</b>	<b>Saksbeh.</b>
Administrasjonsutvalet	06.06.2012	005/12	MH

### **FASTE SAKER**

<b>Oversikt faste saker:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Godkjenning av innkalling og sakliste</li><li>• Godkjenning av protokoll frå førre møte</li><li>• Delegerede vedtak/referatsaker</li><li>• Utvalet sitt kvarter</li></ul>

### **Oversikt delegerede vedtak/referatsaker som er meldt opp til møtet:**

#### **Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

- Møteinnkallinga og saklista vert godkjent
  - Protokollen frå førre møte vert godkjent
  - Delegerede vedtak/referatsaker vert tekne til orientering
-



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FE-500
<b>Arkivsaksnr:</b> 12/69	<b>Løpenr:</b> 12/2622
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	06.06.2012	006/12	JEB

### REVISJON AV DEL II AV LØNSPOLITISK PLAN

#### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Framlegget til revidert del II av *Lønspolitisk plan for Samnanger kommune* vert vedteke.

---

#### Dokument som er vedlagt:

Forslag til revidert del II av lønspolitisk plan  
Oversikt - forslag til endringar i lønspolitisk plan  
Oversikt - innkomne innspel til lønspolitisk plan  
Forklaring på kapittelinndeling/lønsgrupper i hovudtariffavtalen  
Referat frå møte 24.05.2012 om revisjon av lønspolitisk plan  
Referat frå oppstartmøte 23.02.2012 om revisjon av lønspolitisk plan

#### Dokument som ikkje er vedlagt:

Gjeldande lønspolitisk plan, Hovudtariffavtalen

---

#### Kva saka gjeld:

Administrasjonsutvalet vedtok 08.02.2012 at del II av Lønspolitisk plan for Samnanger kommune skal reviderast våren 2012. Kommuneadministrasjonen har no utarbeidd framlegg til revidert plan. Fagforeiningane og einingsleiarane har også hatt høve til å koma med forslag/innspel.

Administrasjonsutvalet har mynde til å vedta endringar i del II av planen.

#### Vurderingar og konsekvensar:

Ved revisjonen er det viktig å ta utgangspunkt i kva som er hovudføremålet med lønspolitisk plan, jf. pkt. 1.1 i planen:

- Å gje eit samla oversyn over kommunen sin lønspolitikk og lønspolitiske tiltak

- Å gje føringar for korleis kommunen vil bruka lønspolitiske verkemidlar for å nå måla sine
- Å gje føringar for fastsetjing av løn ved tilsetjing
- Å gje føringar for lokale lønsforhandlingar

Del II av lønspolitisk plan bør i utgangspunktet innehalda så konkrete lønsmål og reglar for lønsfastsetjing som mogleg. Samstundes er det nødvendig at planen gir rom for fleksibilitet. Dette har i mange tilfelle vist seg nødvendig for å klara å behalda og rekruttera medarbeidarar.

For kommuneadministrasjonen er punktet om at lønspolitisk plan skal gje føringar for lokale lønsforhandlingar spesielt viktig. Å letta gjennomføringa av lokale lønsforhandlingar var ei av hovudårsakene til at det i 2003 vart bestemt at kommunen skulle utarbeida ein lønspolitisk plan. Viktige spørsmål for kommunen vil mellom anna vera kor store lønsforskjellar det skal vera mellom leiarstillingar og andre stillingar, samt kva lønsnivå administrative fagstillingar skal ha i forhold til andre fagstillingar.

#### Innspel frå fagforeiningar og einingsleiarar

Det er utarbeidd eit eige vedlegg med oversikt over innspela fagforeiningane og einingsleiarane har kome med til revisjonen av lønspolitisk plan. I kommuneadministrasjonen sitt forslag er det teke omsyn til nokre av innspela, men ikkje til mange av dei.

#### Skal alle stillingar/stillingsgrupper ha egne lønsmål?

Fram til no har lønspolitisk plan i hovudsak hatt lønsmål for stillingar/stillingsgrupper som ikkje er "sikra" av minstelønsreglane i hovudtariffavtalen. Dette gjeld til dømes leiarstillingar på ulike nivå, konsulentstillingar og ingeniørstillingar. Ein del tilsette og tillitsvalde har reagert på at deira stillingar/stillingsgrupper ikkje er nemnt spesielt i planen (til dømes assistentar i skule/SFO/barnehage, sjukepleiarar og helsefagarbeidarar). Eit "løysing" på dette kan vera at det ved revisjonen av planen vert teke inn lønsmål for alle stillingar/stillingsgrupper. For ein god del stillingar/stillingsgrupper må lønsmålet då verta at dei skal liggja på "grunnløn" etter reglane i hovudtariffavtalen. Det er ikkje økonomisk realistisk at kommunen skal løna alle stillingar/stillingsgrupper høgare enn dette.

#### Lønsnivået i Samnanger i forhold til andre kommunar

Det er vanskeleg å seia noko eintydig om lønsnivået for stillingar i Samnanger i forhold til andre kommunar. Generelt kan me kanskje seia at lønsnivået i Samnanger er om lag det same som i Fusa, Tysnes og Vaksdal, men lågare enn i Kvam. Dette gjeld spesielt stillingar på mellomleiar nivå og konsulentstillingar/tilsvarande. Det er viktig å understreka at det er store variasjonar i kva stillingar/stillingsgrupper desse kommunane har prioritert lønsmessig, og at det kan vera ulike årsaker til prioriteringane som er gjort.

#### Skal lønsmåla tilpassast rekrutteringssituasjonen for den aktuelle stillinga/stillingsgruppa?

I pkt. 2.2 i lønspolitisk plan vert det peika på at det er viktig at lønssystemet til kommunen er lagt opp slik at det ved behov kan innførast spesielle tiltak for yrkesgrupper som er vanskelege å behalda/rekruttera. Eit døme på dette er tiltaka for rekruttering av sjukepleiarar som kommunen hadde i nokre år kring årtusenskiftet.

Det vil alltid vera slik at rekrutteringssituasjonen er ulik for ulike stillingsgrupper, og at situasjonen kan endra seg over tid. I ein del tilfelle må kommunen tilby høgare løn enn "tariffløn" for å klara å rekruttera/behalda tilsette med den kompetansen me treng. Dette gjer at me har ein del tilsette i kommunen som har høgare løn enn det som er fastsett som lønsmål for stillinga deira i lønspolitisk plan. Kommuneadministrasjonen si vurdering er at det må vera opning for dette også i framtida. Alternativet vil vera at me i ein del tilfelle ikkje vil ha moglegheit til å behalda eller rekruttera

medarbeidarar med den kompetansen me treng. Dette vil til dømes gjelda innanfor teknisk eining, der me konkurrerer direkte med det private næringslivet om nokre stillingsgrupper.

For nokre stillingar/stillingsgrupper har rekrutteringssituasjonen vore vanskeleg i mange år. I slike tilfelle kan det vera eit alternativ å vektleggja rekrutteringssituasjonen ved fastsetjing av lønsmålet for stillinga/stillingsgruppa. Kommuneadministrasjonen har likevel valt å ikkje vektleggja dette i forslaga våre til reviderte lønsmål.

### Løn til einingsleiarar

I noverande lønspolitisk plan er det eitt felles lønsmål for alle einingsleiarane.

Kommuneadministrasjonen ønskjer ikkje å endra på dette, men det vert foreslått å ta inn ei presisering om at løna til einingsleiarane også skal vurderast i forhold til reglane om løn til leiarar i HTA kapittel 3, § 3.4.2 og pkt. 7.3.2 i lønspolitisk plan. Det betyr at det må vera høve til å ta omsyn til mellom anna rekrutteringssituasjon ved fastsetjing av løn for einingsleiarar.

### Løn for leiarar - sikringsreglar

I pkt. 7.3.2 i lønspolitisk plan er ei av målsettingane at leiarar normalt skal lønast høgare enn tilsette dei er leiar for. Det står vidare at det kan oppstå tilfelle der den underordna er høgare løna enn leiaren, for eksempel på grunn av spesialutdanning/spesialkompetanse eller rekrutteringsmessige forhold.

I hovudtariffavtalen er det ein eigen sikringsregel som gjeld i tilfelle der både leiar og underordna er løna etter HTA kapittel 4B. Leiarar løna etter kapittel 4B skal som hovudregel lønast høgare enn tilsette dei er sette til å leia som også er løna etter kapittel 4B. Det kan gjerast unntak frå hovudregelen dersom underordna har særskilt avlønning på grunn av spesialkompetanse/spisskompetanse, retrettstilling eller andre særskilte forhold. KS har på førespurnad frå kommuneadministrasjonen opplyst at det er sannsynleg at ”vanlege lokale kompetansetillegg” skal telja med i årsløna i denne samanhengen. KS skriv i sitt svar at ”det med særskilt avlønning på grunn av spesialkompetanse/ spisskompetanse nok først og fremst er tenkt på spesialkompetanse som kommunen må avlønne høyerer for å få tak i”.

Eksempel på kva praktisk betydning dette kan ha:

- Ein pedagogisk leiar i barnehage får 30.000 kroner i lokalt lønstillegg for 1 ½ års relevant tilleggsutdanning. Han/ho får då ei samla årsløn på 431.000 kroner:
  - Minsteløn førskulelærer, kr 381.500
  - Lokalt tillegg for ped. leiarar, kr. 18.000
  - Individuelt kompetansetillegg, kr. 30.000

Næraste overordna (assisterande styrar) må då ha ei samla årsløn på meir enn 431.000 kroner for at sikringsregelen i HTA skal verta følgt.

For leiarar som er løna etter kapittel 3 i hovudtariffavtalen (rådmann, assisterande rådmann og einingsleiarar), inneheld avtaleverket ikkje sikringsreglar om løn i forhold til underordna.

### Skal lønstillegg for leiarar i kapittel 4B takast av potten for lokale lønsforhandlingar?

Fagforbundet har stilt spørsmål om kvifor kommunen har ein praksis for avlønning av pedagogiske leiarar i barnehage, og ein annan praksis for avlønning av andre leiarar i kapittel 4B:

- Pedagogiske leiarar i Samnanger får eit tillegg på 18.000 kroner, som ikkje vert belasta potten for lokale forhandlingar (sjå nærare informasjon om bakgrunnen for dette i neste avsnitt i saksframlegget).
- Fagforbundet spør om kvifor kommunen ikkje har tilsvarande regel også for andre leiarar i kapittel 4B, jf. avsnittet ovanfor om sikringsreglar om løn for leiarar.

Kommuneadministrasjonen fekk i 2006 opplyst frå KS at kommunen må etterleva sikringsregelen for leiarar i kapittel 4B utan å bruka midlar frå lokal pott. Dette har av kommuneadministrasjonen vore tolka slik at me før dei lokale forhandlingane må sjekka at sikringsregelen er oppfylt for alle leiarar i kapittel 4B som er omfatta av regelen (d.v.s. at leiaren er løna høgare enn dei han/ho er leiar for). Dersom sikringsregelen ikkje er oppfylt for ein leiar, vil løna verta auka til ca. 1.000 kroner meir enn løna til den underordna som har hatt høgare løn enn leiaren. Dette tillegget skal ikkje takast av lokal pott. Eventuelt tillegg ut over dette må avtalast i lokale lønsforhandlingar og takast av lokal pott.

Det er sjølv sagt mogleg for kommunen å innføra reglar om at dei lokale lønsmåla for leiarar i kapittel 4B skal oppfyllast utan å bruka midlar frå potten for lokale lønsforhandlingar. Dette vil i så fall vera ein ekstrakostnad kommunen tek på seg, som vil måtte finaniserast med redusert forbruk på andre område.

#### Lønsmål for pedagogiske leiarar i barnehage

Pedagogiske leiarar i barnehage skal etter hovudtariffavtalen lønast høgare enn grunnløn/minsteløn for førskulelærar. Denne regelen vart teken inn i hovudtariffavtalen i 2002. I gjeldande lønspolitisk plan er tillegget i Samnanger fastsett til 18.000 kroner. Kommuneadministrasjonen foreslår no å auka tillegget til 20.000 kroner. Det framgår av lønspolitisk plan at dette tillegget ikkje skal belastast potten for lokale forhandlingar. Bakgrunnen for dette er at KS i B-rundskriv 16/2002 (punkt 9) skreiv at lønstillegg for pedagogiske leiarar ikkje skulle takast frå lokal pott.

#### Fordeling av potten ved lokale lønsforhandlingar

I dei kommunale tariffoppgjera vert det vanlegvis fastsett ein pott for lokale lønsforhandlingar. Dette gjeld for tilsette som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen. I Samnanger er om lag 90 prosent av dei tilsette løna etter kapittel 4. Alle tilsette i kapittel 4 er med og "bidreg" til forhandlingspotten. Potten vert rekna ut på grunnlag av å multiplisera løna til den enkelte tilsette med ein prosentsats (til dømes 1,5 prosent). Den lokale forhandlingspotten kjem i tillegg til dei sentrale lønstillegga som vert gitt i tariffoppgjera.

I dei lokale lønsforhandlingane er det alltid ei utfordring å verta samde om kva som skal vera grunnlaget for fordeling av potten. Fagforeiningar med tilsette som har fått relativt sett låge sentrale tillegg meiner oftast at dei må få tilsvarande større del av den lokale potten. Fagforeiningar med tilsette som har fått relativt sett høge sentrale tillegg, meiner oftast at dei bør få sin "pro rata-del" av den lokale potten.

Kommuneadministrasjonen sitt utgangspunkt for fordelinga av potten har dei siste åra vore om lag som følgjer:

- Eventuelle føringar frå dei sentrale tariffpartane.
- Lønsmåla i lønspolitisk plan.
- Den einskilde fagforeininga sine prioriteringar.
- Eventuelle lønskrav som ikkje er relatert til lønsmål i lønspolitisk plan, men som likevel vert vurdert som viktige/"fornuftige" krav.
- Kva som er mogleg å koma fram til semje om i forhandlingane med fagforeiningane.

Kommuneadministrasjonen ser det som naturleg at me framleis skal bruka kriteria ovanfor som utgangspunkt for fordelinga av den lokale forhandlingspotten. Me meiner det ikkje er rett å ha "pro rata-fordeling" av potten som utgangspunkt for forhandlingane.

#### Lokale lønstillegg til uorganiserte

Dei siste åra har fleire av fagforeiningane ikkje vore fornøgde med måten lønstillegg vert gjevne til uorganiserte i dei lokale lønsforhandlingane. Fagforeiningane har reagert på at

kommuneadministrasjonen i ein del tilfelle har auka lønstilbodet til uorganiserte undervegs i forhandlingane. Dette gjeld i tilfelle der fagforeininga har forhandla opp tillegget til ei gruppe (til dømes sekretærar) i løpet av forhandlingane, og det er ein eller fleire sekretærar som ikkje er fagorganiserte. Kommuneadministrasjonen har i slike tilfelle vanlegvis valt å gje same lønstillegg til sekretærar som ikkje er fagorganiserte. Fagforeiningane meiner at alle tillegg som skal gjevast til uorganiserte, må gjevast i arbeidsgjevar sitt "første tilbod" i forhandlingane.

Frå kommuneadministrasjonen si side er det ønskeleg at tilsette er fagorganiserte, men det er samstundes viktig å hugsa at det ikkje er organisasjonsplikt for tilsette i norsk arbeidsliv. Arbeidsgjevarar har ikkje lov å "straffa" tilsette lønsmessig fordi dei ikkje er fagorganiserte.

#### Lønstillegg utanom lokal forhandlingspott

Fleire av fagforeiningane ønskjer at kommunen skal ha lønstillegg som ikkje skal takast av den lokale forhandlingspotten. Eit døme på dette er at Fagforbundet ønskjer at kommunen skal ha eit fast lokalt tillegg for nattevakter i pleie/omsorg, og at dette ikkje vert teke av forhandlingspotten.

Funksjonstillegg er ein annan måte for å "hindra" at tillegg må takast av den lokale forhandlingspotten meir enn ein gong. Eit funksjonstillegg vert berre belasta forhandlingspotten det året tillegget vert oppretta, i motsetnad til mange andre tillegg som vert "spiste opp" i samband med dei sentrale tariffoppgjera.

For kommunen vert det sjølvsagt dyrare dess fleire tillegg me har som ikkje vert belasta lokal forhandlingspott.

#### Lønstillegg både for utdanning og tilleggsoppgåver?

Tilsette som tek (tilleggs)utdanning får i nokre tilfelle lokalt kompetansetillegg, ref. reglar i lønspolitisk plan. Som følgje av utdanninga får dei ofte også tilleggsoppgåver/tilleggsansvar i forhold til tidlegare. Det går i dag ikkje klart fram av lønspolitisk plan om det i slike tilfelle kan gjevast lønstillegg også for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar (i tillegg til kompetansetillegg). Det er usikkert om det er mogleg å laga enkle/eintydige reglar for dette.

#### Reglar for verknadsdato for lønstillegg for tilleggskompetanse

Punkt 7.3.4.1.1 – 7.3.4.1.3 i planen gjeld lønskompensasjon for tilleggskompetanse. Det er behov for ein regel om kva som skal vera verknadstidspunkt for kompetansetillegg. Kommuneadministrasjonen foreslår at hovudregelen vert den same som pedagogisk personale i skulen har i sin særavtale. Det vil seia at verknadstidspunkt for lokalt kompetansetillegg normalt vert den 1. i månaden etter at arbeidsgjevar har fått skriftleg dokumentasjon på fullført/bestått utdanning.

#### Funksjonstillegg

Punkt 7.3.5 – 7.3.8 i lønspolitisk plan inneheld lønsmål for ulike funksjonstillegg, mellom anna for hovudtillitsvalde, arbeidsplassstillitsvalde og diverse funksjonar for undervisningspersonalet i skulen. I kommuneadministrasjonen sitt framlegg til revidert plan er det ikkje foreslått endringar i desse lønsmåla. I utgangspunktet ønskte kommuneadministrasjonen å diskutera funksjonstillegga for undervisningspersonalet med Utdanningsforbundet før saka vert sendt til administrasjonsutvalet. På grunn av streiken i kommunesektoren har dette dessverre ikkje vore mogleg å få til.

#### Forslag til endringar i kapittel 8

I siste avsnitt i kapittel 8 står det at det i tidsrommet 2010 – 2011 ikkje vil verta utarbeidd system for måling av forhold som innsats og resultatoppnåing. Kommuneadministrasjonen foreslår at tidsrommet vert forlenga til 2012 – 2013.

#### Kven kan representera arbeidsgjevar i lokale lønsforhandlingar?



I vedlegg til lønspolitisk plan er det teke inn ulike rutinar, mellom anna om lokale lønsforhandlingar.

Fagforbundet meiner kommunen i lokale forhandlingar ikkje skal ha høve til å ha med arbeidsgjevarrepresentantar som sjølv er omfatta av forhandlingane. Dersom me skal følgja dette, vil dei tilsette på løn- og personalkontoret ikkje lenger kunne vera med i forhandlingane for tilsette som er løna i kapittel 4.

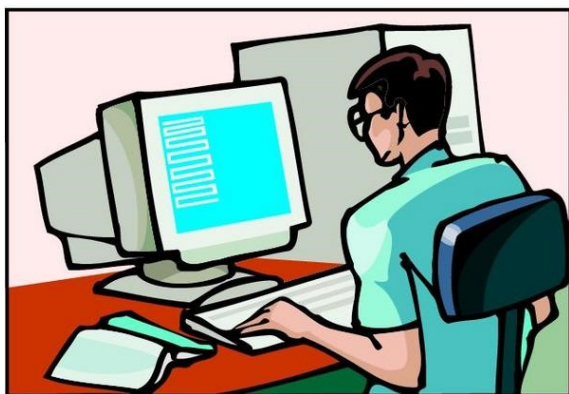
Alternative løysingar:

1. Halda fram med noverande praksis.
2. Ta rådmannsnivået med i forhandlingane (i tillegg til stabssjef).
3. Ta politikarar med i forhandlingane (i tillegg til stabssjef)
4. Overføra tilsette på løns- og personalkontoret frå kapittel 4 til kapittel 5.

Det er i noverande plan ikkje reglar om kven som skal representera arbeidsgjevar i lokale lønsforhandlingar. Kommuneadministrasjonen ønskjer heller ikkje at dette vert teke inn i planen. Av praktiske omsyn ønskjer kommuneadministrasjonen å halda fram med noverande praksis. Det vil seia at dei tilsette ved lønskontoret framleis skal ha høve til å vera med på arbeidsgjevarsida i dei lokale lønsforhandlingane for tilsette i kapittel 4.

# Forslag til revidert del II av

# LØNSPOLITISK PLAN



# FOR SAMNANGER KOMMUNE

*(Sist oppdatert 25.05.2012)*

## **INNHALDSOVERSIKT**

<b>Del II - Administrativ del</b>		
(vert vedteken/revidert av administrasjonsutvalet)		
Kapittel 7 - Lokal fastsetjing av løn		
	7.1 Lønfastsetjing ved tilsetjing	
	7.2 Lønfastsetjing ved lokale forhandlingar	
	7.3 Lønsviklingsplan	
	7.3.1 Lokal ansiennitetsstige for pedagogisk leiar i barnehage	
	7.3.2 Løn til leiarar	
	7.3.3 Lønsmål for diverse stillingar	
	7.3.4 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse/tilleggsansvar/tilleggsoppgåver	
	7.3.4.1 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse	
	7.3.4.1.1 Lønnskompensasjon for relevant utdanning – høgskule/universitet	
	7.3.4.1.2 Lønnskompensasjon for relevant utdanning – vidaregåande skule/tilsv.	
	7.3.4.1.3 Lønnskompensasjon for anna relevant utdanning/kurs	
	7.3.4.1.4 Lønnskompensasjon for realkompetanse	
	7.3.4.2 Lønnskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar	
	7.3.4.3 Avansementsstillingar	
	7.3.5 Lønnskompensasjon for hovduttillitsvalde i lokale fagforeiningar	
	7.3.6 Lønnskompensasjon for arbeidsplassstillitsvalde i lokale fagforeiningar	
	7.3.7 Stedfortredar for einingsleiar i pleie og omsorg	
	7.3.8 Funksjonstillegg for undervisningspersonalet i skulen	
	7.4 Lønn til vikarar	
	7.4.1 Lønstilltak ved problem med å rekruttera i vikariat	
	7.4.2 Spesielt om ulempetillegg i samband med vikariat	
Kapittel 8 - Individuell løn		
<b>VEDLEGG TIL LØNSPOLITISK PLAN</b>		
	Vedlegg A - Oversikt over lokale avtalar og vedtak	
	Vedlegg B - Prosedyre for lokale lønsforhandlingar	

## Del II - Administrativ del

### **KAPITTEL 7. LOKAL FASTSETJING AV LØN**

#### **7.1 Lønfastsetjing ved tilsetjing**

Rådmannen fastset løn ved:

- Tilsetjing gjort av tilsetjingsutvalet
- Mellombels tilsetjing gjort av rådmannen

Rådmannen kan delegera myndet nedover i linjeorganisasjonen.

Einingsleiar fastset løn ved mellombels tilsetjing som vert gjort av eininga. Fastsetjinga av løn skal vera i samsvar med reglar i sentralt avtalevek og kommunen sin lønspolitiske plan. I tvilstilfelle skal einingsleiar rådføra seg med rådmannen før løna vert fastsett. Ved usemje mellom einingsleiar og rådmannen om fastsetjing av løn, er det rådmannen som har avgjerdsmynde.

Det kan ikkje fastsetjast løn som er i strid med gjeldande avtaleverk eller lønspolitisk plan.

#### **7.2 Lønfastsetjing etter lokale forhandlingar**

Vedlegg B gjev oversikt over rutinar/retningslinjer for lokale lønsforhandlingar i Samnanger kommune. Sjå og kapittel 4, kapittel 7 pkt. 7.3 og kapittel 8.

#### **7.3 Lønsviklingsplan**

Planen er retningsgjevande ved nyttilsetjing og i lokale lønsforhandlingar. Planen omfattar følgjande:

- Lokal ansiennitetsstige for pedagogiske leiarar i barnehage
- Løn til leiarar
- Lønsstruktur for stillingar som ikkje er tilstrekkeleg lønsmessig fastsett/regulert i hovudtariffavtalen
- Lønnskompensasjon for relevant tilleggskompetanse (formell kompetanse og realkompetanse)
- Lønnskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar
- Lønnskompensasjon for tillitsvalde
- Funksjonstillegg i skulane

#### **NB! Merk at følgjande avsnitt gjeld for pkt. 7.3, inkludert alle underpunkt:**

*Tillegg som vert gitt på bakgrunn av lønsviklingsplanen, skal normalt takast av potten for lokale lønsforhandlingar (dette gjeld berre for tilsette som er løna etter HTA kap. 4B og 4C, ikkje tilsette som er løna etter HTA kapittel 3 eller 5). Det kan gjerast unnatak dersom partane (d.v.s. rådmannen og fagforeiningane) er samde om at det er urimeleg å belasta den lokale forhandlingspotten.*

*Lønstillegg til pedagogiske leiarar i barnehage etter tabell i pkt. 7.3.1.1 skal ikkje takast av potten for lokale lønsforhandlingar.*

**Kompetansetillegg etter pkt. 7.3.4.1 skal normalt heller ikkje takast av potten for lokale lønsforhandlingar. Det kan gjerast unnatak frå dette dersom tidspunkt for fullføring av utdanning samanfell med verknadsdato for lokale lønsforhandlingar (pluss/minus 30 dagar).**

**Lønsviklingsplanen inneber ikkje formelle rettar for tilsette, men inneheld målsettingar for løn til tilsette i kommunen. Det er med andre ord ingen som får automatisk lønsopprykk som følgje av kommunen sin lønsviklingsplan (unnateke for dette er pedagogiske leiarar i barnehage, sjå tabell i pkt. 7.3.1.1). Dersom det i samband med lokale lønsforhandlingar ikkje er mogleg å nå alle måla i lønsviklingsplanen, må partane velja kva mål dei prioriterer høgast.**

**Tillegg (d.v.s. løn ut over minsteløn i HTA) som vert gjeve ved nytilsetjing, skal ikkje takast av potten for lokale lønsforhandlingar.**

### **7.3.1 Lokal minstelønsstige for pedagogiske leiarar i barnehage**

Ref. merknad i Hovudtariffavtalen kapittel 4 om at pedagogiske leiarar i barnehage skal lønast høgare enn hovudtariffavtalen si minsteløn for førskulelærar. I Samnanger er det semje om at tillegget til pedagogiske leiarar bør liggja om lag på same nivå som funksjonstillegget for kontaktlærarar på skulane i kommunen. Tillegget til pedagogiske leiarar i Samnanger skal vera på minst 20.000 kroner i full stilling.

Lønstillegg/lønsopprykk for å oppnå lønsålet på 20.000 kroner skal ikkje takast frå potten for lokale lønsforhandlingar. Eventuelt lønstillegg/lønsopprykk ut over lønsålet på 20.000 kroner skal normalt takast frå potten for lokale lønsforhandlingar.

### **7.3.2 Løn til leiarar**

Løn til leiarar i Samnanger kommune skal fastsetjast ut frå reglane i sentralt avtaleverk, samt følgjande lokale kriterier:

- Personalansvar
- Fagleg ansvar/fagleg breidde
- Budsjettansvar
- Rekrutteringssituasjonen for stillinga
- Teoretisk og praktisk utdanning (dette punktet gjeld generelt ikkje for einingsleiarar)

Leiarar skal normalt lønast høgare enn tilsette dei er leiar for, sjå m.a. eige punkt om dette i HTA kap. 4B, pkt 5. Det kan likevel oppstå tilfelle der den underordna er høgare løna enn leiaren, for eksempel på grunn av spesialutdanning/spesialkompetanse eller rekrutteringsmessige forhold.

Sjå òg vedlegg A pkt. A.1.4, kapittel 8 og vedlegg A om leiarar løna etter eigen lokal særavtale.

### **7.3.3 Lønsmål for diverse stillingar**

Det er i pkt. 7.3.3. fastsett ein lokal lønsstruktur/lokale lønsmål for diverse stillingar i kommunen. Struktura viser kva lønsnivå tilsette i ei stilling/ei stillingsgruppe normalt skal liggja på.

For ein del store stillingsgrupper viser det lokale lønsålet til minstelønsreglane for den aktuelle stillingsgruppa i hovudtariffavtalen. For tilsette i desse stillingsgruppene vert

eventuell løn ut over minsteløn vurdert etter reglane om lønstillegg for tilleggskompetanse/ tilleggssoppgåver.

Det er viktig å merka seg at det i ein del tilfelle kan vera nødvendig å løna høgare enn lønsmålet for ei stilling/stillingsgruppe, for å klara å behalda/rekruttera medarbeidarar med ønska kvalifikasjonar. Det er ikkje teke omsyn til rekrutteringsmessige forhold i lønsmåla i pkt. 7.3.3.

<b>Lønsgruppe 1 - Topleiarar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål</b> <i>(og forklaring på evt. endringsforslag)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådmann</li> <li>• Assisterande rådmann</li> </ul>	Samla ansvar for heile den kommunale drifta	Løn vert vurdert årleg av formannskapet. Rådmann skal vera høgare løna enn assisterande rådmann.  <i>Ingen endringar i forhold til i dag.</i>

<b>Lønsgruppe 2 - Einingsleiarar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål</b> <i>(og forklaring på evt. endringsforslag)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eningsleiarar                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Rektorar ved skulane</li> <li>○ Pleie- og omsorgsleiar</li> <li>○ Teknisk sjef</li> <li>○ Leiar sosial- og helseeining</li> <li>○ Leiar barnehageeining</li> <li>○ Kultursjef</li> <li>○ Stabssjef</li> </ul> </li> </ul>		Minst 15.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingskode 7966 "lektor med tilleggstudanning".  Løna til den einskilde einingsleiararen vert også vurdert i forhold til reglane om løn til leiarar i HTA kapittel 3, § 3.4.2 og pkt. 7.3.2 i lønspolitisk plan.  <i>Same lønsmål som i dag, men henvisinga til HTA § 3.4.2 og pkt. 7.3.2 i lønspolitisk plan er ny.</i>

<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål</b> <i>(og forklaring på evt. endringsforslag)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økonomisjef</li> <li>• Skule- og barnehagefagleg ansvarleg</li> </ul>	Stabsstillingar med spesielt stort fagansvar.	Minst 100.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med 10 års lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Endring i forhold til i dag:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skule- og barnehagefagleg ansvarleg (pedagogisk konsulent) får same lønsmål som økonomisjef. Skule- og barnehagefagleg ansvarleg har i dag ikkje eige lønsmål i noverande plan.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avdelingssjukepleiar</li> <li>• Avdelingsleiar for funksjonshemma</li> </ul>	Leiar av avdeling/ tilsvarande med stort fagansvar og personalansvar for mange tilsette. Ansvar for døgndrift.	70.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Endring i forhold til i dag:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lønsmålet vert auka med 20.000 kroner i forhold til i dag.</li> </ul>

<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål</b> <i>(og forklaring på evt. endringsforslag)</i>
• Assisterande barnehagestyrar	Leiar av store avdelingar / tilsvarande med stort fagansvar og personalansvar.	50.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Endring i forhold til i dag:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lønsmålet vert auka med 10.000 kroner i forhold til i dag.</li> </ul>
• Brannsjef	Leiar av avdeling med stort fagansvar og personalansvar.	50.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Endring i forhold til i dag:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lønsmålet vert auka med 10.000 kroner i forhold til i dag.</li> </ul>
• Avdelingsleiar drift og vedlikehald	Leiar av avdeling med stort fagansvar og personalansvar.	50.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Same lønsmål som i dag.</i>
• Avdelingsleiar fellestenesta	Leiar av avdeling med stort fagansvar og noko personalansvar.	25.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Same lønsmål som i dag.</i>
• Undervisningsinspektør	Stillingar med stort koordineringsansvar i skulen	35.000 kroner meir enn han/ho ville hatt i grunnløn i ordinær lærarstilling.  <i>Same lønsmål som i dag.</i>
• Komm.fysioterapeut • Biblioteksjef	Stillingar med stort sjølvstendig fagansvar. Ikkje personalansvar.	20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Same lønsmål som i dag.</i>
• Kjøkkensjef • Leiande helsesekretær	Stillingar med tilleggsansvar i forhold til andre tilsette på arbeidsplassen.	Tillegg på 20.000 kroner i forhold til minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for fagarbeidarstillingar.  <i>Same lønsmål som i dag.</i>
• SFO-leiar	Leiaransvar for SFO ved Samnanger barneskule.	Same lønsmål som pedagogisk leiar i barnehage. Eventuelle lønstillegg ut over sentrale tariff tillegg må takast av pott for lokale forhandlingar.  <i>Endring i forhold til i dag:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presisering av at lokale lønstillegg for SFO-leiar må takast av pott for lokale forhandlingar.</li> </ul>

<b>Lønnsgruppe 3 - Andre stillingar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål</b> <i>(og forklaring på evt. endringsforslag)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Helsesøster</li> <li>• Psykiatrisk sjukepleiar (fagleiar)</li> <li>• Jordmor</li> </ul>	Fagleiarstillingar, med krav om spesialsjukepleiarkompetanse	Tillegg på 10.000 kroner i forhold til minsteløn etter HTA for spesialsjukepleiar.  <i>Same lønsmål som i dag.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spesialsjukepleiar med relevant spesialisering</li> </ul>	Sjukepleiarar med godkjenning som spesialsjukepleiar, men som ikkje arbeider i fagleiarstilling.  Spesialiseringa må vera relevant for arbeidet i kommunen.  (Fagleiarstilling = leiande psykiatrisk sjukepleiar, jordmor, helsesøster.)	Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning med ytterlegare spesialutdanning.  Lønstillegg for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.2.  <i>Endring i forhold til i dag:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> <li>• <i>Lønsmålet er basert på noverande lønsnivå for denne stillingsgruppa i Samnanger kommune.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ass.avd.sjukepleiar</li> </ul>	Stillingar med tilleggsansvar i forhold til ordinær stilling som sjukepleiar.	10.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Same lønsmål som i dag.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjukepleiar natt</li> </ul>	Stillingar med tilleggsansvar i forhold til ordinær stilling som sjukepleiar. Sjukepleiarfagleg ansvar for pleie/omsorg på natt.	15.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Endring i forhold til i dag:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Lønsmålet vert auka med 5.000 kroner i forhold til i dag.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Helsefagarbeidar natt/hjelpepleiar natt</li> </ul>		10.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for fagarbeidarstillingar.  <i>Endring i forhold til i dag:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> </ul>



<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål</b> <i>(og forklaring på evt. endringsforslag)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planleggjar (teknisk eining)</li> </ul>	Stilling i teknisk eining med krav om mastergrad.	<p>Planleggjar får som minimum minsteløn (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.</p> <p>Dersom stillingsinnehavar ikkje har mastergrad/hovudfag, får ho/han som minimum minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) på det utdanningsnivået ho/han har.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presisering av at dette er ei stilling med krav om mastergrad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avdelingsingeniør/prosjektleder</li> </ul>	Ingeniørstilling med stort fagansvar og prosjektansvar. Ikkje personalansvar.	<p>40.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.</p> <p><i>Same lønsmål som i dag.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Byggesakshandsamar</li> <li>• Oppmålingsingeniør</li> </ul>	Ingeniørstillingar med krav om bachelorgrad. Stillingar med stort sjølvstendig fagansvar. Ikkje personalansvar.	<p>20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tillegg på 20.000 kroner i forhold til noverande lønsmål for byggesakshandsamar.</li> <li>• Byggesakshandsamar og oppmålingsingeniør får same lønsmål.</li> <li>• Det er ikkje lønsmål for oppmålingsingeniør i noverande plan.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skatteoppkrevjar</li> <li>• IKT-konsulent (fagansvarleg)</li> <li>• Konsulent løn og personal (fagansvarleg)</li> </ul>	Stabsstillingar med stort fagansvar. Ikkje personalansvar.	<p>20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desse tre stillingane vert samla i ei gruppe med felles lønsmål.</li> <li>• Ingen av desse stillingane har egne lønsmål i noverande plan.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• IKT-konsulent</li> <li>• Konsulent løn og personal</li> <li>• Konsulent økonomi</li> </ul>		<p>Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning.</p> <p><i>Same lønsmål som i dag.</i></p>

<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål</b> <i>(og forklaring på evt. endringsforslag)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjukeheimslege og helsestasjonslege</li> </ul>		<p>60.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> <li>• <i>Lønsmålet er basert på noverande lønsnivå for legane i Samnanger.</i></li> <li>• <i>Lønsmålet ligg ca. 88.000 kroner høgare enn tariffløen for turnuslege.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjukeheimslege og helsestasjonslege med spesialistgodkjenning innan allmenmedisin</li> </ul>		<p>110.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> <li>• <i>Lønsmålet er basert på noverande lønsnivå for legane i Samnanger.</i></li> <li>• <i>Utgangspunktet for tillegget er at det skal dekke både spesialistkompetanse og ansiennitet/erfaring.</i></li> </ul>
<p>Diverse stillingar med krav om høgskuleutdanning (bachelor):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjukepleiar</li> <li>• Ergoterapeut</li> <li>• Førskulelærer</li> <li>• Vernepleiar/miljøterapeut</li> <li>• Barnevernpedagog</li> <li>• Sosionom</li> </ul>		<p>Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning.</p> <p>Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> <li>• <i>Lønsmålet er i hovudsak basert på noverande lønsnivå i Samnanger kommune.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fagarbeidar (inkl. hjelpepleiar, helsesekretær og barnepleiar)</li> </ul>	<p>Fagarbeidarar (og andre stillingar med krav om autorisasjon på fagarbeidarnivå) i ordinær fagarbeidarstilling/tilsvarande.</p>	<p>Løn etter HTA sine reglar for fagarbeidarstillingar / tilsvarende fagarbeidarstillingar.</p> <p>Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> <li>• <i>Lønsmålet er i hovudsak basert på noverande lønsnivå i Samnanger kommune.</i></li> </ul>

<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål</b> <i>(og forklaring på evt. endringsforslag)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sekretær</li> </ul>		<p>Løn etter HTA sine reglar for fagarbeidarstillingar / tilsvarande fagarbeidarstillingar.</p> <p>Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistent (skule, SFO, barnehage)</li> <li>• Pleiemedarbeidar</li> <li>• Reinholdar (utan fagbrev)</li> <li>• Heimehjelpar</li> </ul>	Tilsette i stillingar utan særskilt krav om utdanning.	<p>Løn etter HTA sine reglar for stillingar utan særskilt krav om utdanning.</p> <p>Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i> <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></p>

### 7.3.4 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse/tilleggsansvar/tilleggsoppgåver

<b>Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4</b>			
<b>Grunnlag for lønnskompensasjon</b>	<b>Storleik på lønnskompensasjon</b>	<b>Varigheit på lønnskompensasjon</b>	<b>Merknad</b>
<b>Pkt 7.3.4.1</b> Tilleggskompetanse	6.000 – 30.000, avhengig av utdanningslengd/ studiepoeng og relevans for arbeidet.	Så lenge utdanninga er relevant for stillinga. Lønstilleg skal uansett vurderast minst kvart 5. år.	Lønstillegg vert lagt inn som eit separat tillegg til grunnløn.  Lønnskompensasjon vert fastsett i forhandlingar eller ved nytilsetjing.
<b>Pkt. 7.3.4.1.1</b> Relevant formell utdanning på universitet/høgskule			
<b>Pkt. 7.3.4.1.2</b> Relevant utdanning på vidaregåande skule			
<b>Pkt. 7.3.4.1.3</b> Relevante kurs etc			
<b>Pkt. 7.3.4.1.4</b> Relevant høg realkompetanse			
<b>Pkt. 7.3.4.2</b> Tilleggsansvar/ tilleggsoppgåver	Vert fastsett i forhandlingar eller ved nytilsetjing.	Så lenge den tilsette har ansvaret/ oppgåvene.	Lønstillegg inngår i grunnløn (vert ikkje lagt inn som eit separat tillegg).  For tilsette som har betydeleg tilleggsansvar/tilleggsoppgåver kan opprykk til avansementsstilling vurderast.  Lønstillegg må forhandlast om i ordinære lokale lønsforhandlingar eller ved nytilsetjing.
<b>Pkt. 7.3.4.3</b> Avansementsstilling	Vert fastsett i forhandlingar eller ved nytilsetjing.	Så lenge den tilsette har ansvaret/ oppgåvene.	Normalt krav om både tilleggsansvar/tilleggsoppgåver og tilleggskompetanse for å kunne få opprykk til avansementsstilling.  Lønstillegg til tilsette med avansementsstilling vert lagt inn som eit separat tillegg til grunnløn.

### 7.3.4.1 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse

(Punkt 7.3.4.1 m/underpunkt gjeld ikkje for tilsette i leiarstillingar (det vil seia stillingar på rådmanns- og einingsleiarnivå)).

Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4.1		
Type tilleggskompetanse	Norm for lønstillegg	Generelle merknader
<p><b>Pkt. 7.3.4.1.1 og 7.3.4.1.2</b> Formell tilleggsutdanning</p> <p><i>Relevant formell vidareutdanning/ tilleggsutdanning</i></p>	<p>20.000 kroner for 60 studiepoeng/eitt års utdanning (må vera relevant utdanning for stillinga i kommunen). Forholdsvis reduksjon for kortare utdanning, begrensa nedover til 20 studiepoeng.</p> <p>Dersom utdanninga berre er delvis relevant for den tilsette sitt arbeid i kommunen, kan det gjevast lågare lønstillegg.</p>	<p>Ein tilsett kan normalt ikkje få meir enn til saman 30.000 kroner i lokalt lønstillegg for relevant tilleggskompetanse (formal- og realkompetanse).</p> <p>Lønnskompensasjon vert fastsett i forhandlingar eller ved nyttilsetjing.</p> <p>Lønstillegg vert lagt inn i lønssystemet som eit separat tillegg.</p>
<p><b>Pkt. 7.3.4.1.3</b> Anna relevant tilleggsutdanning/kurs</p>	Opptil 8.000 kroner.	
<p><b>Pkt. 7.3.4.1.4</b> Realkompetanse</p> <p><i>Relevante tilleggskunnskapar/ferdigheiter/ erfaring</i></p>	<p>Det er ikkje fastsett satsar for lønstillegg for realkompetanse. Storleik på eventuelt lønstillegg må vurderast i kvart enkelt tilfelle.</p>	

Tilsette kan få lønskompensasjon for relevant formell kompetanse og relevant realkompetanse. Lønnskompensasjon vert avtalt i forhandlingar, eller ved nyttilsetjing. Det skal framgå tydeleg av forhandlingsprotokoll eller tilsetjingsbrev kva tilleggskompetanse det vert gitt lønskompensasjon for.

Tilsette som har vidareutdanning/etterutdanning som er relevant for stillinga, kan få lønsmessig kompensasjon for dette. Det er ein føresetnad at den aktuelle utdanninga ikkje er kompensert økonomisk på annan måte. Vurderinga av om ein tilsett skal få lønskompensasjon for vidareutdanning, må gjerast av arbeidsgjevar og fagforeininga gjennom forhandlingar.

Ein tilsett kan normalt ikkje få meir enn til saman 30.000 kroner i lokalt lønstillegg på grunn av relevant tilleggskompetanse.

Ved skifte av stilling eller anna vesentleg endring av arbeidsoppgåver, skal lønstillegg som er gitt for tilleggskompetanse vurderast på nytt. Lønstillegget fell vekk dersom tilleggsutdanninga ikkje lenger er relevant for den tilsette sitt arbeid. Dersom arbeidsgjevar meiner at kompetansetillegget for ein tilsett bør falla vekk, må det gjennomførast forhandlingar med vedkomande si fagforeining om dette.

Det skal minst kvart femte år gjerast ei vurdering av lokale lønstillegg som er gitt til ein tilsett for tilleggskompetanse. Dersom tilleggskompetansen ikkje lenger er relevant for den tilsette sitt arbeid, bør det vurderast om lønstillegget skal takast vekk.

#### **7.3.4.1.1 Lønstillegg for relevant vidareutdanning/etterutdanning – høgskule/universitet**

- 60 studiepoeng (20 vekttal) eller meir kr. 20.000 pr. år i full stilling
- 30 – 59 studiepoeng (10 – 19 vekttal) kr. 10.000 pr. år i full stilling
- 20 – 29 studiepoeng (6 – 9 vekttal) kr. 6.000 pr. år i full stilling

Satsane er retningsgjevande ved forhandlingar om lønstillegg. Ved delvis relevant vidareutdanning/etterutdanning kan lønstillegget reduserast forholdsvis.

#### **7.3.4.1.2 Lønstillegg for relevant vidareutdanning/etterutdanning – vg.skule/tilsv.**

- Tilsvarande 1 års fulltid eller meir kr. 20.000 pr. år i full stilling
- Tilsvarande 6 mnd. fulltid eller meir kr. 10.000 pr. år i full stilling
- Tilsvarande 3 mnd. fulltid eller meir kr. 6.000 pr. år i full stilling

Satsane er retningsgjevande ved forhandlingar om lønstillegg. Ved delvis relevant vidareutdanning/etterutdanning kan lønstillegget reduserast forholdsvis.

Tilsette som har to relevante fagbrev får eit lønstillegg på 10.000 pr. år i full stilling.

Lønstillegg som vert gitt for relevant kompetansegevendende utdanning, skal leggjast inn som eit separat tillegg ”på toppen” av den faste ordinære løna, slik at tillegget ikkje vert ”spist opp” i neste sentrale lønsoppgjær (gjeld for tilsette som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen).

#### **7.3.4.1.3 Anna relevant utdanning/relevante kurs**

Lønstillegg for anna utdanning/kurs enn nemnt i punktet ovanfor kan i særskilte høve verta vurdert med inntil kr. 8.000 pr. år i full stilling. Det er eit krav at utdanninga må vera relevant i forhold til stillinga/arbeidet. Døme på slik utdanning/kurs kan vera skuleassistentar med skuleassistentkurs, barnehageassistentar med barnehageassistentkurs og heimhjelparar med heimhjelparkurs. Lønstillegg vert avtalt i forhandlingar.

I vurderinga av lønstillegg etter pkt. 7.3.1.4.3 vert det generelt stilt lågare krav til kurs-/utdanningslengd for tilsette på assistent-/fagarbeidarnivå enn for tilsette på høgskule-/universitetsnivå.

Lønstillegg som vert gitt for anna utdanning/kurs, skal leggjast inn som eit separat tillegg ”på toppen” av den faste ordinære løna, slik at tillegget ikkje vert ”spist opp” i neste sentrale lønsoppgjær.

#### **7.3.4.1.4 Lønnskompensasjon for realkompetanse**

Med ”realkompetanse” meinest i denne planen kompetanse ein person har i tillegg til formell kompetanse/utdanning. Realkompetanse vert ut frå dette definert som *erfaring/kunnskapar/ferdigheiter ein person har skaffa seg gjennom arbeid, fritidsaktivitetar og anna.*

Det er ikkje fastsett eigne satsar for lønskompensasjon for relevant realkompetanse. Generelt bør det leggjast størst vekt på realkompetanse for tilsette med lågt utdanningsnivå. Lønstillegg vert avtalt i forhandlingar.

#### **7.3.4.2 Lønnskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar**

Tilsette på alle nivå i kommunen som har betydelege tilleggsoppgåver/tilleggsansvar i forhold til andre tilsette innanfor same stillingsgruppe, bør få lønsmessig kompensasjon for dette. Tilleggsoppgåvene/tilleggsansvaret må vera av ein viss storleik for at lønsmessig kompensasjon skal kunne gjevast.

Lønnskompensasjon vert avtalt i forhandlingar, enten i ordinære årlege lokale lønsforhandlingar eller i særskilte forhandlingar etter HTA kapittel 4, § 4.A.2.

Saman med lønskompensasjonen kan det i nokre tilfelle også gjevast opprykk til avansementsstilling (ny stillingstittel), sjå neste punkt.

Lønstillegg som vert gitt til ein tilsett for tilleggsansvar/tilleggsoppgåver fell vekk dersom tilleggsansvaret/tilleggsoppgåva utgår, eller dersom ein annan tilsett overtek ansvaret/oppgåvene.

Lønstillegg for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert normalt ikkje lagt inn som eit ”separat tillegg” på toppen av den faste ordinære løna.

*(For pedagogisk personale i skulen er lønskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar ivareteke av ordninga med funksjonstillegg, jf. pkt. 7.3.1.8).*

### 7.3.4.3 Avansementsstillinger

Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4.3		
Kriterier	Eksempel på opprykk til avansementsstilling	Merknader
1. Den tilsette <u>må</u> ha tilleggsansvar-/tilleggsoppgåver i forhold til andre tilsette	Fagarbeidar > Fagarbeidar 1 Assistent > Assistent 1 Konsulent > Konsulent 1 Sekretær > Sekretær 1	Storleiken på lønstillegg for tilsette i avansementsstillingar må vurderast i kvart enkelt tilfelle.
2. Den tilsette <u>bør i tillegg</u> ha tilleggskompetanse i forhold til andre tilsette		Lønstillegg må sjåast i samanheng med lønstillegg for tilleggskompetanse.  Lønstillegg vert normalt fastsett i forhandlingar.  Lønstillegg vert lagt inn som eit separat tillegg.

For tilsette med relevant tilleggskompetanse og tilleggsansvar/tilleggsoppgåver i forhold til andre tilsette, kan det forhandlast om opprykk til avansementsstilling (til dømes opprykk frå fagarbeidar til fagarbeidar 1). Ein tilsett kan normalt berre behalda ei avansementsstilling så lenge han/ho har tilleggsoppgåver/tilleggsansvar i forhold til andre tilsette.

Tilsette som får opprykk til avansementsstilling, skal få eit fast lønstillegg (tillegg for relevant tilleggskompetanse og tilleggsansvar/tilleggsoppgåver). Lønstillegget skal leggjast inn i lønssystemet slik at det ikkje vert ”spist opp” i neste sentrale lønsoppgjer. Det er ikkje fastsett eigen lokal lønstabell for avansementsstillingar. Lønstillegget må fastsetjast ut frå ei konkret vurdering av tilleggskompetanse og tilleggsansvar/tilleggsoppgåver.

### **7.3.5 Lønskompensasjon for hovudtillitsvalde i lokale fagforeiningar**

Kr. 20.000 pr. år for hovudtillitsvald med frikjøp på minst 30%.

Kr. 15.000 pr. år for hovudtillitsvald i fagforeining med minst 40 medlemmer.

Kr. 10.000 pr. år for hovudtillitsvald i lokalforeining med mellom 10 og 39 medlemmer.

### **7.3.6 Lønskompensasjon for arbeidsplasstillitsvalde i lokale fagforeiningar**

Kr. 4.000 pr. år for arbeidsplasstillitsvald for 1 – 15 medlemmer (i tillegg til seg sjølv)

Kr. 8.000 pr. år for arbeidsplasstillitsvald for minst 15 medlemmer

Pkt 7.3.6 gjeld berre arbeidsplasstillitsvalde i fagforeiningar som er omfatta av punkt, 7.3.5 (fagforeiningar med hovudtillitsvalde i kommunen).

### **7.3.7 Stedfortredar for einingsleiar i pleie og omsorg**

Kr. 10.000 pr. år.

### **7.3.8 Funksjonstillegg for undervisningspersonalet i skulen**

Det vert vist til sentralt avtaleverk når det gjeld kva som skjer med funksjonstillegget for undervisningspersonalet dersom ein funksjon vert nedlagt.

Generelt er det skulane sjølve som avgjer kven som skal inneha dei ulike funksjonane som er omtalt nedanfor.

<b>Funksjon</b>	<b>Lønsmål</b>
Fag-/læremiddelansvarleg	Kr. 8.000 pr. år.
Teamleiar	Kr. 10.000 pr. år.
Stedfortredar for rektor (gjeld skule utan undervisningsinspektør)	Kr. 10.000 pr. år.
Elevrådskontakt	Kr. 8.000 pr. år.
Kontaktlærar	Kr. 14.000 pr. år (i tillegg til minimumsgodtgjersla på 10.000).
IT-administrator	Kr. 10.000 pr. år.
Spes.ped.koordinator Samnanger ungdomsskule	Kr. 6.000 pr. år.

## **7.4 Løn til vikarar**

Vikarar vert generelt løna etter reglane i avtaleverket (hovudtariffavtalar/særavtalar). Normalt skal vikarar ikkje lønast høgare enn den faste stillingsinnehavaren. Dersom vikaren etter reglane i det sentrale avtaleverket har krav på høgare løn enn den faste stillingsinnehavaren, skal sjølvsagt reglane i avtaleverket følgjast.

### **7.4.1 Lønstilltak ved problem med å rekruttera i vikariat**

Dersom det er heilt spesielle problem med å rekruttera kvalifiserte personar til eit vikariat, kan det fastsetjast høgare løn enn den faste stillingsinnehavaren har, sjå og vedlegg A om forhandlingar for å rekruttera og behalda arbeidstkarar. Det kan òg fastsetjast høgare løn dersom vikaren har kvalifikasjonar ut over det den faste stillingsinnehavaren har, eller dersom vikaren vert pålagt utvida oppgåver i forhold til det som normalt ligg til stillinga.



#### **7.4.2 Spesielt om ulempetillegg i samband med vikariat**

Tilsette i kommunen som går ut av den faste stillinga si for å gå inn i vikariat i anna stilling i kommunen, skal i vikariatperioden normalt berre ha utbetalt eventuelle ulempetillegg for stillinga dei vikarierer i. D.v.s. at den tilsette ikkje beheld ulempetillegga ho/han har i den faste stillinga si, ref. likevel reglar i HTA kap. 3, pkt. 3.7.

## **KAPITTEL 8. INDIVIDUELL LØN**

Hovudtariffavtalen inneheld fleire punkt som regulerer kva det skal takast omsyn til ved fastsetjing av løn. Det er noko ulike reglar for ulike grupper av stillingar.

For tilsette løna etter HTA kapittel 4B og kapittel 5:

*”Ved lønsfastsetting skal det mellom anna takast omsyn til stillinga si kompleksitet og den enkelte tilsette sin kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåing.”*

For tilsette løna etter HTA kapittel 5:

*”Ved lønsfastsetting skal det mellom anna takast omsyn til stillinga si kompleksitet, og den enkelte tilsette sin kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåing og behov for å rekruttera og behalda arbeidstakarar.”*

For tilsette løna etter HTA kapittel 4C (pedagogisk personale i skulen):

*For denne gruppa gjeld prinsippet om såkalla ”kompetanseløn”. D.v.s. at løn berre vert fastsett etter utdanning og ansiennitet.*

For tilsette løna etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.1 (rådman og assisterande rådmann):

*Grunnlaget for vurderingane er eitt eller fleire av følgjande kriterier:*

- *oppnådde resultat i forhold til verksemda sine mål*
- *utøving av leiarskap*
- *betydelege organisatoriske endringar*
- *behov for å behalda kvalifisert arbeidskraft*

For tilsette løna etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.2 (einingsleiarar):

*Grunnlaget for forhandlingane er eitt eller fleire av følgjande kriterier:*

- *endra ansvarsområde*
- *oppnådde resultat i forhold til verksemda sine mål*
- *utøving av leiarskap*
- *betydelege organisatoriske endringar*
- *behov for å behalda kvalifisert arbeidskraft*

Det vil i tidsrommet 2012 - 2013 ikkje verta utarbeidd system i Samnanger kommune for måling av forhold som innsats og resultatoppnåing.

# Oversikt over kommuneadministrasjonen sine forslag til endringer i del II av lønspolitisk plan

## Oversikt over føreslegne endringer:

### Kapittel 7 - Lønsutviklingsplan

Føreslegne endringer i kapittel 7:

- Pkt 7.3.1 - Lokal minstelønssstige for pedagogiske leiarar i barnehage
  - Minimumstillegget til pedagogiske leiarar vert foreslått auka frå 18.000 til 20.000 kroner.
  
- Pkt 7.3.3 - Lønsmål for diverse stillingar
  - I innleiinga til pkt. 7.3.3 er teksten som står i noverande plan om at det berre er fastsett lønsmål for "stillingar som ikkje er lønsmessig ivaretekne av minstelønsreglane i hovudtariffavtalen" teke vekk. Det er no i større grad fastsett lønsmål for alle stillingar i lønspolitisk plan.
  - Det er i innleiinga teke med eit avsnitt om at det i ein del tilfelle kan vera nødvendig å løna høgare enn lønsmålet for ei stilling/stillingsgruppe i punkt 7.3.3, for å klara å behalda/rekruttera tilsette med ønska kvalifikasjonar.
  - Ei rekke endringar er gjort i tabellen med lønsmål for lønsgruppe 3. Endringane framgår av teksten for kvar einskild stilling i tabellen over lønsmål for lønsgruppe 3.
  
- Pkt. 7.3.4.1.3 – 7.3.4.1.4 - Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse (utdanning/kurs)
  - Punkt 7.3.4.1.1 – 7.3.4.1.3 i planen gjeld lønskompensasjon for tilleggskompetanse. Det er behov for ein regel om kva som skal vera verknadstidspunkt for kompetansetillegg. Kommuneadministrasjonen foreslår at hovudregelen vert den same som pedagogisk personale i skulen har i sin særavtale. Det vil seia at verknadstidspunkt for lokalt kompetansetillegg normalt vert den 1. i månaden etter at arbeidsgjevar har fått skriftleg dokumentasjon på fullført/bestått utdanning.
    - Det vil seia at verknadstidspunkt for lokalt kompetansetillegg normalt vert den 1. i månaden etter at arbeidsgjevar har fått skriftleg dokumentasjon på fullført/bestått utdanning.
    - Regelen om at det skal gjennomførast forhandlingar i samband med fastsetjing av lokale kompetansetillegg skal framleis gjelda.

### Kapittel 8 - Individuell løn

Føreslegne endringer i kapittel 8:

- Det er teke inn ei presisering om at det heller ikkje i tidsrommet 2012-2013 vil verta utarbeidd system i Samnanger for måling av forhold som innsats og resultatoppnåing.

## Forslag til revidert punkt 7.3.3 - Lønsmål for diverse stillingar

### 7.3.3 Lønsmål for diverse stillingar

Det er i pkt. 7.3.3. fastsett ein lokal lønsstruktur/lokale lønsmål for diverse stillingar i kommunen. Strukturen viser kva lønsnivå tilsette i ei stilling/ ei stillingsgruppe normalt skal liggja på.

For ein del stillingsgrupper viser det lokale lønsmålet til minstelønsreglane for den aktuelle stillingsgruppa i hovudtariffavtalen. For tilsette i desse stillingsgruppene vert eventuell løn ut over minsteløn vurdert etter reglane om lønstillegg for tilleggskompetanse/ tilleggsoppgåver.

Det er viktig å merka seg at det i ein del tilfelle kan vera nødvendig å løna høgare enn lønsmålet for ei stilling/stillingsgruppe, for å klara å behalda/rekruttera medarbeidarar med ønska kvalifikasjonar. Det er ikkje teke omsyn til rekrutteringsmessige forhold i lønsmåla i pkt. 7.3.3.

Lønsgruppe 1 - Toppleiarar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådmann</li> <li>• Assisterande rådmann</li> </ul>	Samla ansvar for heile den kommunale drifta	<p>Løn vert vurdert årleg av formannskapet. Rådmann skal vera høgare løna enn assisterande rådmann.</p> <p><i>Ingen endringar i forhold til i dag.</i></p>

Lønsgruppe 2 - Einingsleiarar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einingsleiarar               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Rektorar ved skulane</li> <li>○ Pleie- og omsorgsleiar</li> <li>○ Teknisk sjef</li> <li>○ Leiar sosial- og helseeining</li> <li>○ Leiar barnehageeining</li> <li>○ Kultursjef</li> <li>○ Stabssjef</li> </ul> </li> </ul>		<p>Minst 15.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingskode 7966 "lektor med tilleggstudanning".</p> <p>Løna til den einskilde einingsleiararen vert også vurdert i forhold til reglane om løn til leiarar i HTA kapittel 3, § 3.4.2 og pkt. 7.3.2 i lønspolitisk plan.</p> <p><i>Same lønsmål som i dag, men henvisinga til HTA § 3.4.2 og pkt. 7.3.2 i lønspolitisk plan er ny.</i></p>

Lønsgruppe 3 - Andre stillingar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økonomisjef</li> <li>• Skule- og barnehagefagleg ansvarleg</li> </ul>	Stabsstillingar med spesielt stort fagansvar.	<p>Minst 100.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med 10 års lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skule- og barnehagefagleg ansvarleg (pedagogisk konsulent) får same lønsmål som økonomisjef. Skule- og barnehagefagleg ansvarleg har i dag ikkje eige lønsmål i noverande plan.</li> </ul>

<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avdelingssjukepleiar</li> <li>• Avdelingsleiar for funksjonshemma</li> </ul>	Leiar av avdeling/ tilsvarande med stort fagansvar og personalansvar for mange tilsette. Ansvar for døgndrift.	70.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Endring i forhold til i dag:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lønsmålet vert auka med 20.000 kroner i forhold til i dag.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assisterande barnehagestyrar</li> </ul>	Leiar av store avdelingar / tilsvarande med stort fagansvar og personalansvar.	50.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Endring i forhold til i dag:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lønsmålet vert auka med 10.000 kroner i forhold til i dag.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brannsjef</li> </ul>	Leiar av avdeling med stort fagansvar og personalansvar.	50.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Endring i forhold til i dag:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lønsmålet vert auka med 10.000 kroner i forhold til i dag.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avdelingsleiar drift og vedlikehald</li> </ul>	Leiar av avdeling med stort fagansvar og personalansvar.	50.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Same lønsmål som i dag.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avdelingsleiar fellestenesta</li> </ul>	Leiar av avdeling med stort fagansvar og noko personalansvar.	25.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Same lønsmål som i dag.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undervisningsinspektør</li> </ul>	Stillingar med stort koordineringsansvar i skulen	35.000 kroner meir enn han/ho ville hatt i grunnløn i ordinær lærarstilling.  <i>Same lønsmål som i dag.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komm.fysioterapeut</li> <li>• Biblioteksjef</li> </ul>	Stillingar med stort sjølvstendig fagansvar. Ikkje personalansvar.	20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  <i>Same lønsmål som i dag.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kjøkkensjef</li> <li>• Leiande helsesekretær</li> </ul>	Stillingar med tilleggsansvar i forhold til andre tilsette på arbeidsplassen.	Tillegg på 20.000 kroner i forhold til minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for fagarbeidarstillingar.  <i>Same lønsmål som i dag.</i>

<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SFO-leiar</li> </ul>	Leiaransvar for SFO ved Samnanger barneskule.	<p>Same lønsmål som pedagogisk leiar i barnehage.</p> <p>Eventuelle lønstillegg ut over sentrale tariff tillegg må takast av pott for lokale forhandlingar.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Presisering av at lokale lønstillegg for SFO-leiar må takast av pott for lokale forhandlingar.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Helsesøster</li> <li>• Psykiatrisk sjukepleiar (fagleiar)</li> <li>• Jordmor</li> </ul>	Fagleiarstillingar, med krav om spesialsjukepleiarkompetanse	<p>Tillegg på 10.000 kroner i forhold til minsteløn etter HTA for spesialsjukepleiar.</p> <p><i>Same lønsmål som i dag.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spesialsjukepleiar med relevant spesialisering</li> </ul>	<p>Sjukepleiarar med godkjenning som spesialsjukepleiar, men som ikkje arbeider i fagleiarstilling.</p> <p>Spesialiseringa må vera relevant for arbeidet i kommunen.</p> <p>(Fagleiarstilling = leiande psykiatrisk sjukepleiar, jordmor, helsesøster.)</p>	<p>Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning med ytterlegare spesialutdanning.</p> <p>Lønstillegg for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.2.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> <li>• <i>Lønsmålet er basert på noverande lønsnivå for denne stillingsgruppa i Samnanger kommune.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ass.avd.sjukepleiar</li> </ul>	Stillingar med tilleggsansvar i forhold til ordinær stilling som sjukepleiar.	<p>10.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.</p> <p><i>Same lønsmål som i dag.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjukepleiar natt</li> </ul>	Stillingar med tilleggsansvar i forhold til ordinær stilling som sjukepleiar. Sjukepleiarfagleg ansvar for pleie/omsorg på natt.	<p>15.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Lønsmålet vert auka med 5.000 kroner i forhold til i dag.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Helsefagarbeidar natt/hjelpepleiar natt</li> </ul>		<p>10.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for fagarbeidarstillingar.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> </ul>

<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planleggjar (teknisk eining)</li> </ul>	Stilling i teknisk eining med krav om mastergrad.	<p>Planleggjar får som minimum minsteløn (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.</p> <p>Dersom stillingsinnehavar ikkje har mastergrad/hovudfag, får ho/han som minimum minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) på det utdanningsnivået ho/han har.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presisering av at dette er ei stilling med krav om mastergrad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avdelingsingeniør/prosjektlear</li> </ul>	Ingeniørstilling med stort fagansvar og prosjektansvar. Ikkje personalansvar.	<p>40.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.</p> <p><i>Same lønsmål som i dag.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Byggesakshandsamar</li> <li>• Oppmålingsingeniør</li> </ul>	Ingeniørstillingar med krav om bachelorgrad. Stillingar med stort sjølvstendig fagansvar. Ikkje personalansvar.	<p>20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tillegg på 20.000 kroner i forhold til noverande lønsmål for byggesakshandsamar.</li> <li>• Byggesakshandsamar og oppmålingsingeniør får same lønsmål.</li> <li>• Det er ikkje lønsmål for oppmålingsingeniør i noverande plan.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skatteoppkrevjar</li> <li>• IKT-konsulent (fagansvarleg)</li> <li>• Konsulent løn og personal (fagansvarleg)</li> </ul>	Stabsstillingar med stort fagansvar. Ikkje personalansvar.	<p>20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desse tre stillingane vert samla i ei gruppe med felles lønsmål.</li> <li>• Ingen av desse stillingane har eigne lønsmål i noverande plan.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• IKT-konsulent</li> <li>• Konsulent løn og personal</li> <li>• Konsulent økonomi</li> </ul>		<p>Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning.</p> <p><i>Same lønsmål som i dag.</i></p>

<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjukeheimslege og helsestasjonslege</li> </ul>		<p>60.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> <li>• <i>Lønsmålet er basert på noverande lønsnivå for legane i Samnanger.</i></li> <li>• <i>Lønsmålet ligg ca. 88.000 kroner høgare enn tariffløen for turnuslege.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjukeheimslege og helsestasjonslege med spesialistgodkjenning innan allmenntidmedisin</li> </ul>		<p>110.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> <li>• <i>Lønsmålet er basert på noverande lønsnivå for legane i Samnanger.</i></li> <li>• <i>Utgangspunktet for tillegget er at det skal dekkja både spesialistkompetanse og ansiennitet/erfaring.</i></li> </ul>
<p>Diverse stillingar med krav om høgskuleutdanning (bachelor):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjukepleiar</li> <li>• Ergoterapeut</li> <li>• Førskulelærer</li> <li>• Vernepleiar/miljøterapeut</li> <li>• Barnevernpedagog</li> <li>• Sosionom</li> </ul>		<p>Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning.</p> <p>Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> <li>• <i>Lønsmålet er i hovudsak basert på noverande lønsnivå i Samnanger kommune.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fagarbeidar (inkl. hjelpepleiar, helsesekretær og barnepleiar)</li> </ul>	<p>Fagarbeidarar (og andre stillingar med krav om autorisasjon på fagarbeidarnivå) i ordinær fagarbeidarstilling/tilsvarande.</p>	<p>Løn etter HTA sine reglar for fagarbeidarstillingar / tilsvarende fagarbeidarstillingar.</p> <p>Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> <li>• <i>Lønsmålet er i hovudsak basert på noverande lønsnivå i Samnanger kommune.</i></li> </ul>



<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sekretær</li> </ul>		<p>Løn etter HTA sine reglar for fagarbeidarstillingar / tilsvarande fagarbeidarstillingar.</p> <p>Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistent (skule, SFO, barnehage)</li> <li>• Pleiemedarbeidar</li> <li>• Reinholdar (utan fagbrev)</li> <li>• Heimehjelpar</li> </ul>	Tilsette i stillingar utan særskilt krav om utdanning.	<p>Løn etter HTA sine reglar for stillingar utan særskilt krav om utdanning.</p> <p>Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.</p> <p><i>Endring i forhold til i dag:</i></p> <p><i>Stillingane har ikkje lønsmål i noverande plan.</i></p>

## Revisjon av del II av lønspolitisk plan - oversikt over innkomne innspel/forslag -

Del II av *Lønspolitisk plan for Samnanger kommune* skal reviderast av administrasjonsutvalet våren 2012. I samband med dette har fagforeiningane og einingsleiarane vorte inviterte til å koma med innspel til endringar. Fristen for å koma med innspel var 15.03.2012.

I dette dokumentet følgjer oversikt over innkomne innspel.

### 1. Innspel/forslag frå fagforeiningane (samandrag)

#### Norsk Sjukepleiarforbund

- Ønskjer sikringsregel for at avdelingsleiar skal vera høgare løna enn sjukepleiarar i avdelinga (også når ein tek med eventuelt kompetansetillegg som sjukepleiarar har).
- Ønskjer eit eige punkt (eige lønsmål) under 7.3.4 i planen for nattevakter i pleie og omsorg. (Står i dag saman med ass.avd.sjukepleiar).
- Ønskjer at sjukepleiarar får eit eige punkt (eige lønsmål) i lønsgruppe 3. Ønskjer at sjukepleiarar får eit fast ansvarstillegg, ikkje eit kronetillegg per ansvarsvakt som dei har i dag.
- Ønskjer at nytilsette/nyutdanna sjukepleiarar får to års ekstra lønsansiennitet.
- Ønskjer at sjukepleiarar med utvida ansvar (for eksempel sjukepleiekoordinator/teamleiar) får eit tillegg på 40.000 kroner per år og at denne rolla kjem inn under punkt 7.3.2 i planen (løn til leiarar).
- Ønskjer at lønsgruppe 2 (einingsleiarar) blir delt i to, med høgare lønsmål for teknisk, sosial/helse og pleie/omsorg enn for dei andre einingsleiarane.
- Ønskjer eit fast lokalt tillegg til sjukepleiarar på 20.000 kroner, på grunn av stort ansvar, stort fagområde, rekrutteringssituasjon m.m.

#### Delta

- Ønskjer at det vert presisert ovanfor einingsleiarane kva vilkår som må vera til stades for å kunne bruka mellombels tilsetjing, ref. punkt 1.4 om kven planen gjeld for.
- Ønskjer at det vert klarare definert i planen kva som er grunnløn og kva som er tilleggsløn.
- Ønskjer at det vert klarare definert i planen kva tillegg som er funksjonstillegg. Oppfattar at ein del lønstillegg i planen er funksjonstillegg (fleire enn dei som i planen er definert som funksjonstillegg).
- Ønskjer at dei to siste avsnitta på side 17 i planen vert strokne. Desse avsnitta gjeld bortfall av kompetansetillegg i samband med vesentleg endring av arbeidsoppgåver.

### Bibliotekarforundet

- Ønskjer at lønsmålet for biblioteksjefen i Samnanger vert auka, for at løna skal koma opp på same nivå som biblioteksjefar i samanliknbare kommunar i Hordaland.
- Ønskjer mindre lønsskilnad enn i dag mellom kultursjef og biblioteksjef.

### Fagforbundet

- HTV har fått tilbakemelding frå fleire av medlemmene i Fagforbundet om at dei ikkje opplever at lønspolitisk plan gjeld dei, men berre for tilsette på kommunehuset og høgskuleutdanna i skulen. Desse medlemmene seier derfor at dei ikkje ser nokon hensikt i å koma med innspel til planen. Dei føler at dei får fleire og fleire oppgåver, men ikkje avlønning i forhold til dette.
- Lønstillegg til nattevakter. Ønskjer at det vert oppretta eit ekstra punkt under 7.3.4 i planen, om lønstillegg til nattevakter. Tillegget bør ikkje gå av lokal forhandlingspott. Meiner tillegget må vera så stort at nattevakter vert høgare løna enn seinvakter.
- Ønskjer at lønsgruppe 2 (einingsleiarar) blir delt i to, med høgare lønsmål for teknisk, sosial/helse, pleie/omsorg og interne tenester enn for dei andre einingsleiarane.
- Innspel gitt på oppstartmøte 23.02.2012
  - Ønskjer å få inn regel (i vedlegg til lønspolitisk plan/prosedyrer for gjennomføring av lokale lønsforhandlingar) om at tilsette som sjølv er omfatta av lønsforhandlingane skal delta på arbeidsgjevarsida i forhandlingane.

### Utdanningsforbundet

- Innspel gitt på oppstartmøte 23.02.2012
  - Ønskjer å auka det faste tillegget til pedagogiske leiarar i barnehage frå 18.000 til minst 20.000 kroner.
  - Ønskjer å auka lønsmålet for einingsleiarar med om lag 10.000 kroner (i forhold til tariff løn for lektor med tilleggsutdanning).

## **2. Innspel/forslag frå einingsleiarane (samandrag)**

### Leiar sosial- og helseeininga

- Meiner det er urimeleg at einingsleiar har lågare løn enn kommuneoverlegen og at dette ikkje er i samsvar med lønspolitisk plan. Ber om at dette vert endra i samband med revisjon av lønspolitisk plan.
- Meiner at leiar sosial- og helseeininga, teknisk sjef og pleie- og omsorgsleiar skal vera likt avlønna.

### Leiar barnehageeininga

- Ønskjer å få inn sikringsregel om at assisterande styrarar i barnehage skal vera vesentleg høgare løna enn pedagogiske leiarar (også når ein tek med eventuelt kompetansetillegg som pedagogiske leiarar har).
- Ønskjer at lønsmål/sikringsregel for assisterande styrarar vert sett i forhold til løn for pedagogiske leiarar i Samnanger kommune, ikkje tariffløn for førskulelærar.
- Meiner det må vera eit ufråvikeleg prinsipp at leiar har høgare løn enn dei dei er sett til å leia.

### Pleie- og omsorgsleiar

- Innspel til Lønspolitisk plan, del I
  - Rettferdig løn. Det er ofte utfordrande å verta samde om kva som er rettferdig løn, kven ein kan samanlikna seg med, omfang av ansvar m.m.
  - Rekruttera og behalda. Det er viktig at Samnanger kan konkurrera på løn, me må i alle fall ikkje liggja lågare enn nabokommunane. For sommarvikarar er det viktig at me kan konkurrera lønsmessig med for eksempel Kiwi.
  - Opplæringsplan. Meiner at kommunen skulle hatt ein sentral opplæringsplan som var forankra politisk og som var styrande for kva fokus kommunen til ei kvar tid skulle ha. Planen kunne for eksempel gått over 4 år.
  - Seniortiltak. Meiner det framleis er viktig at kommunen har seniortiltak. Sjølv om summene ikkje er store, er dette ei ordning som vert oppfatta som positiv og som kan vera med på å medverka til at tilsette står lenger i arbeid.
- Innspel til Lønspolitisk plan, del II
  - Meiner at avdelingsleiarane i pleie og omsorg i dag ikkje er løna rett ut frå ansvar og oppgåver. Gjeld spesielt dei to avdelingssjukepleiarane. Meiner at omfanget av både personalansvar, fagleg ansvar, arbeidsbelastning/arbeidsmengd, budsjettansvar og ansvar for døgndrift tilseier at løna til avdelingsleiarane vert auka.
  - Meiner det ikkje er rett å samanlikna avdelingsleiarane i pleie og omsorg lønsmessig med assisterande styrarar i barnehage.
  - Ønskjer funksjonstillegg for ressursjukepleiar i pleie og omsorg (sjukepleiarar som tek på seg tilleggsansvar innan for eksempel kreft/palliasjon, demens og diabetes. Meiner tillegga bør liggja på nivå med funksjonstillegg i skuleverket, for eksempel 20.000 kroner.
  - Meiner det må vurderast å oppretta gruppeleiarstilling i bufellesskapet på Skottabakken.

## Avlønning av kommunalt tilsette

### *forklaring på kapittelinndeling i Hovudtariffavtalen*

Alle tilsette i kommunen er ikkje løna etter same kapittel i Hovudtariffavtalen. Dei tilsette er delt i tre hovudgrupper. Desse gruppene er løna etter kvart sitt kapittel i Hovudtariffavtalen.

Bakgrunnen for inndelinga er i hovudsak at dei ulike fagforeiningane/hovudsamanslutningane har ønska forskjellige system for lønsfastsetjing. Til dømes ønskjer Akademikerne og NITO at heile lønsfastsetjinga skal skje lokalt i kommunen, medan LO ønskjer at det meste av lønsfastsetjinga skal skje i dei sentrale lønsoppgjera i Oslo.

Kapittel i Hovudtariffavtalen	Stillingar i Samnanger som er løna etter dette kapitlet	System for lønsfastsetjing
3	Rådmann og assisterande rådmann (kapittel 3.4.1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heile lønsfastsetjinga skjer lokalt gjennom årlege lokale lønsforhandlingar.</li> <li>• Arbeidsgjevar sin styringsrett gjeld ved tvist i forhandlingane (tvist kan ikkje ankast).</li> </ul>
	Einingsleiarar (kapittel 3.4.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heile lønsfastsetjinga skjer lokalt gjennom årlege lokale lønsforhandlingar.</li> <li>• Ved tvist i forhandlingane skal saka avgjerast ved lokal nemnd (kretsmeklingsmann) eller ved pendelvoldgift.</li> </ul>
5	Ingeniørar Legar Jordmor Planleggjar Biblioteksjef Økonomisjef IKT-konsulentar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heile lønsfastsetjinga skjer lokalt gjennom årlege lokale lønsforhandlingar.</li> <li>• Ved tvist i forhandlingane skal saka avgjerast ved lokal nemnd (kretsmeklingsmann) eller ved pendelvoldgift.</li> </ul>
4	Alle andre tilsette (dei som ikkje er løna etter kapittel 3 eller 5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Det meste av lønsfastsetjinga skjer i dei sentrale tariffoppgjera i Oslo.</li> <li>• Noko av lønsfastsetjinga skjer også gjennom lokale lønsforhandlingar. Dette gjeld berre dei åra dei sentrale tariffpartane bestemmer at det skal vera lokale forhandlingar (vanlegvis annakvart år). Storleiken på den lokale forhandlingspotten vert bestemt av dei sentrale tariffpartane.</li> </ul>



Vår referanse:  
12/69/12/2627/INT/JEB

Arkivkode:  
FE-500

Dykkar referanse:

Dato:  
25.05.2012

## REFERAT FRÅ MØTE 24.05.2012 OM REVISJON AV LØNSPOLITISK PLAN

<b>Møtedato:</b> 24.05.2012	<b>Møtedeltakarar:</b>	Jan Erik Boge, stabssjef
<b>Klokkeslett:</b> 13.30 – 14.00		Heidi Gjerde, Fagforbundet
<b>Referent:</b> Jan Erik Boge	<b>Ikkje møtt:</b>	Toralf Enes, Utdanningsforbundet

Bakgrunnen for møtet var at dei hovudtillitsvalde i Fagforbundet og Utdanningsforbundet skulle få moglegheit til å koma med innspel før kommuneadministrasjonen sitt utkast til revidert del II av lønspolitisk plan vert sendt til administrasjonsutvalet for behandling.

På grunn av streiken i kommunesektoren deltok ikkje Toralf Enes på møtet.

Nedanfor følgjer ei oppsummering av det som vart diskutert på møtet.

---

### Lønsmål for økonomisjef og skule- og barnehagefagleg ansvarleg

Jan Erik Boge avklarte innleiingsvis at skule- og barnehagefagleg ansvarleg er same stilling som pedagogisk konsulent. Stillingsinnhavar er Karin Høysæter Steinsland.

Heidi Gjerde stilte spørsmål ved om desse to stillingane bør ha likt lønsmål. Ut frå det svært store ansvaret økonomisjefen har, meiner Heidi Gjerde at lønsmålet for økonomisjefstillinga bør liggja høgare enn skule- og barnehagefagleg ansvarleg.

### Lønsmål for einingsleiarar

Heidi Gjerde orienterte om at ho ikkje er samd i at alle einingsleiarar skal ha same lønsmål. Ho vil leggja fram forslag i administrasjonsutvalet om at einingsleiarane vert delt to grupper.

### Lønstillegg til leiarar i kapittel 4 - skal desse belastast lokal forhandlingspott?

I lønspolitisk plan står det at lønstillegget på 18.000 kroner til pedagogiske leiarar i barnehage ikkje skal belastast potten for lokale lønsforhandlingar. Bakgrunnen for at tillegget ikkje vert belasta lokal forhandlingspott, er at det i hovudtariffavtalen står at pedagogisk leiar skal lønast høgare enn grunnløn for førskulelærar. I Samnanger har me valt at dette tillegget skal vera på 18.000 kroner.

Heidi Gjerde stilte spørsmål om kvifor kommuneadministrasjonen meiner at lønstillegg til andre leiarar skal belastast lokal forhandlingspott (jf. regel i hovudtariffavtalen kapittel 4B om at leiarar skal avlønast høgare enn sine underordna). Jan Erik Boge vil sjekka dette før møtet i administrasjonsutvalet.

### Lønstillegg til tilsette på natt - skal desse belastast lokal forhandlingspott

Heidi Gjerde orienterte om at Fagforbundet ønskjer at lønstillegg til tilsette på natt ikkje skal belastast lokal forhandlingspott.

### Presisering av lønsmål for SFO-leiar

Kommuneadministrasjonen foreslår at det vert teke inn ein presisering i lønsmålet til SFO-leiar om at eventuelle tillegg ut over sentralt tillegg må takast av potten for lokale forhandlingar. Jan Erik Boge orienterte om at presiseringa er nødvendig for å visa at lønsmålet for SFO-leiar skil seg frå lønsmålet til pedagogiske leiarar.

### Lokale tillegg til uorganiserte

Heidi Gjerde hadde ei presisering til kommuneadministrasjonen sitt utkast til saksutgreiing. Fagforeiningane meiner ikkje at uorganiserte ikkje skal få tillegg frå den lokale forhandlingspotten, men at arbeidsgjevar i sitt "første tilbod" i lokale lønsforhandlingar må leggja inn alle tillegg som skal gjevast til uorganiserte i forhandlingane. Fagforeiningane meiner at arbeidsgjevar ikkje skal gje ytterlegare tillegg til uorganiserte undervegs i forhandlingane.

### Lokale lønstillegg til tilsette i mellombelse stillingar/prosjektstillingar

Heidi Gjerde orienterte om at Fagforbundet ikkje ønskjer at den lokale forhandlingspotten ikkje skal brukast til å gje tillegg til tilsette i mellombelse stillingar/prosjektstillingar. Ho viste her til at arbeidsgjevar foreslå å gjera dette for ei stilling i 2010.

### Representantar i arbeidsgjevar sitt forhandlingsutval

Heidi Gjerde understreka at det er viktig for Fagforbundet at tilsette som er omfatta av forhandlingane, ikkje er med på arbeidsgjevarsida i forhandlingane.

---

Eventuelle merknader til referatet må meldast inn til stabssjef seinast måndag 04.06.2012.



Vår referanse:  
12/69/12/849/INT/JEB

Arkivkode:  
FE-500

Dykkar referanse:

Dato:  
24.02.2012

## REFERAT FRÅ OPPSTARTMØTE 23.02.2012 OM REVISJON AV LØNSPOLITISK PLAN

<b>Møtedato:</b> 24.02.2012	<b>Møtedeltakarar:</b>	Jan Erik Boge, stabssjef
<b>Klokkeslett:</b> 10.30 – 11.30		Heidi Gjerde, Fagforbundet
<b>Referent:</b> Jan Erik Boge		Toralf Enes, Utdanningsforbundet
	<b>Ikkje møtt:</b>	Janne Drevsjø, Sjukepleiarforbundet

Bakgrunnen for møtet var at dei hovudtillitsvalde skulle få moglegheit til å koma med innspel for kommuneadministrasjonen startar arbeidet med å utarbeida utkast til revidert del II av lønspolitisk plan. Nedanfor følgjer ei oppsummering av det som vart teke opp på møtet.

Jan Erik Boge orienterte innleiingsvis om at fagforeiningane og einingsleiarane får frist til 15.03.2012 til å koma med skriftlege innspel/forslag til endringar i del II av lønspolitisk plan. Det vert sendt ut brev om dette 23.02.2012.

Kommuneadministrasjonen vil i veke 19/2012 senda ut utkast til revidert plan til Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Sjukepleiarforbundet. Det vert drøftingsmøte om utkastet torsdag 29.03.2012. Etter drøftingsmøtet vil kommuneadministrasjonen utarbeida sitt endelege framlegg, som skal behandlast av administrasjonsutvalet 18.04.2012.

Innspel frå Toralf Enes:

- Ønskjer sikringsregel om at assisterande styrarar i barnehagane skal vera høgare løna enn pedagogiske leiarar. I denne regelen bør det også takast omsyn til eventuelle kompetansetillegg til pedagogiske leiarar.
- Ønskjer å auka det faste lokale tillegget til pedagogiske leiarar (ref. pkt. 7.3.1 i lønspolitisk plan) frå 18.000 til minst 20.000 kroner. Utdanningsforbundet ønskjer at pedagogiske leiarar skal ha same tillegg som kontaktlærarar.
- Ønskjer å auka lønsmålet for einingsleiarar med om lag 10.000 kroner.

Innspel frå Heidi Gjerde:

- Ønskjer at lønstillegg til tilsette på natt skal gå utanom lokal forhandlingspott.
- Ønskjer ikkje at tilsette som sjølv er omfatta av lønsforhandlingane skal delta på arbeidsgjevarsida i forhandlingane.



Innspel frå Jan Erik Boge:

- Det er ei målsetjing at lønsmåla i lønspolitisk plan skal gjera det lettare å gjennomføra dei lokale lønsforhandlingane hausten 2012.
- Å verta samde om lønsmål for einingsleiarar har vist seg å vera vanskeleg. Det vil truleg vera tilfelle også no.
- Det er også høve til å koma med forslag til endringar til vedlegga til lønspolitisk plan, til dømes om rutinar for gjennomføringa av lokale lønsforhandlingar.
- Det er behov for reglar om kva som skal vera verknadstidspunkt for lønstillegg for tilleggskompetanse (moglege alternativ kan for eksempel vera eksamensdato eller den 1. i månaden etter eksamensdato).
- Det er behov for å sjå på siste avsnitt i kapittel 8 om individuell løn. Må enten endrast eller takast vekk.

Andre forhold som vart diskutert på møtet:

- Seniorpolitisk plan.
  - På spørsmål frå Toralf Enes orienterte Jan Erik Boge om at seniorpolitisk plan ikkje skal reviderast no. Gjeldande seniorpolitiske plan vart vedteken i 2004 og har ikkje vore endra sidan.
- Arbeidsplasslitsvald Nordbygda barnehage
  - Det er behov for avklaring om eventuell godtgjersle til arbeidsplasslitsvald ved Nordbygda barnehage. Jan Erik Boge vil ta saka opp med personalkontoret i veke 9/2012.
- Drøftingar om løn for hovudtillitsvald i Fagforbundet.
  - Det oppsette drøftingsmøtet 07.11.2011 var utsett grunna sjukdom. Det må setjast opp nytt tidspunkt for møtet.

---

Eventuelle merknader til referatet må meldast inn til Jan Erik Boge seinast torsdag 01.03.2012.

Jan Erik Boge  
referent