



## MØTEINNKALLING

---

**Utval:** Administrasjonsutvalet  
**Møtedato:** 10.09.2014  
**Møtetid:** 13:00 -  
**Møtestad:** Kommunehuset

---

*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 [postmottak@samnanger.kommune.no](mailto:postmottak@samnanger.kommune.no) ), som vil kalla inn varamedlem.

ordførar

**SAKLISTE**

<b>Saker til handsaming på møtet</b>			
<b>Sak nr.</b>	<b>Arkivsak</b>	<b>Sakstittel</b>	<b>Merknad</b>
006/14	14/696	Faste saker	
007/14	11/668	Forslag til revidert seniorpolitisk plan for Samnanger kommune	
008/14	14/196	Forslag til revidert lønspolitisk plan for Samnanger kommune	

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



## SAKSFRAMLEGG

<b>Arkivsaksnr:</b> 14/696	<b>Løpenr:</b> 14/5080
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	10.09.2014	006/14	JEB

### FASTE SAKER

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

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

Arkivsak	Dok.dato	Dok.type	Avs./mott.	Tittel/innhald
14/70	04.06.2014	X		Oppstart kvalitetsreinhald i kommunale bygg

### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

- Møteinnkallinga og saklista vert godkjent
  - Delegerte vedtak/referatsaker vert tekne til orientering
-



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FE-423
<b>Arkivsaksnr:</b> 11/668	<b>Løpenr:</b> 14/4758
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	10.09.2014	007/14	JEB

## FORSLAG TIL REVIDERT SENIORPOLITISK PLAN FOR SAMNANGER KOMMUNE

**Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

Rådmannen sitt framlegg til revidert seniorpolitisk plan vert vedteke. Den reviderte planen trer i kraft 01.10.2014.

**Dokument som er vedlagt:**

Forslag til revidert seniorpolitisk plan  
Rapport frå arbeidsgruppa

**Dokument som ikkje er vedlagt:**

Hovudtariffavtalen  
Gjeldande seniorpolitisk plan for Samnanger kommune

**Kva saka gjeld:**

Administrasjonsutvalet gav 04.06.2014 kommuneadministrasjonen i oppgåve å utarbeida forslag til revidert seniorpolitisk plan for Samnanger kommune. Forslaget skal leggjast fram for administrasjonsutvalet 10.09.2014.

Prosesen så langt

Administrasjonsutvalet sette 12.02.2014 ned ei arbeidsgruppe, som fekk i oppgave å evaluera kommunen sin seniorpolitiske plan.

Arbeidsgruppa si evaluering vart gjennomført i perioden februar – mai 2014. Det vart mellom anna gjennomført ei spørjeundersøking for tilsette i kommunen som er 50 år eller eldre. I spørjeundersøkinga vart det stilt diverse spørsmål om kommunen sin seniorpolitikk og seniortiltak.

Arbeidsgruppa sin rapport m/tilrådingar vart lagt fram for administrasjonsutvalet 04.06.2014. Rapporten følgjer vedlagt. Som nemnt ovanfor vedtok administrasjonsutvalet 04.06.2014 at kommuneadministrasjonen skulle utarbeida framlegg til revidert seniorpolitisk plan.

Kommuneadministrasjonen sitt forslag vart utarbeidd i juni/juli 2014. I forslaget er det teke omsyn til at administrasjonsutvalet har kome med signal om at kommunen sine utgifter til seniortiltak ikkje skal aukast i forhold til i dag. Det er derfor ikkje lagt inn nye/dyrare tiltak i forslaget, men det vert foreslått å vidareføra dei seniortiltaka kommunen har i dag.

Føreslegne endringar

Den viktigaste endringa kommuneadministrasjonen foreslår, er å innføra årleg indeksregulering av satsane for seniortillegg og tilretteleggingstilskot. Me har ikkje hatt indeksregulering tidlegare. Satsane har derfor stått i ro i dei ti åra kommunen har hatt seniortiltak.

Nedanfor følgjer tabell som viser kva endringar som vert foreslått i dei ulike kapitla av planen.

Område/punkt i planen	Vurdering	Foreslått endring
Kapittel 1 Innleiing	Teksten er både ajourført og noko omskriven.	Ajourføring og omskriving av tekst.
Kapittel 2 Omgrepet "seniorpolitikk"	Det er ikkje behov for endringar i dette kapitlet.	Ingen endringar.
Kapittel 3. Målsettingar	Det er ikkje behov for endringar i dette kapitlet.	Ingen endringar.
Kapittel 4 Eldre arbeidstakarar i Samnanger kommune	Teksten er ajourført.	Ajourføring av tekst.
Kapittel 5 Forskning/undersøkingar knytt til seniorpolitikk	Nytt punkt 5.1, om forskning på effekten av økonomiske seniortiltak. Dei andre punkta i kapittel 5 er ajourførte.	Nytt punkt 5.1. Ajourføring av dei andre punkta i kapittel 5.
Kapittel 6 Kva ønskjer og meiner "seniorane" i Samnanger kommune?	Kapitlet er skrive heilt om. Det vert no vist til resultatane av spørjeundersøkinga som vart gjennomført for tilsette i kommunen våren 2014.	Kapitlet er skrive heilt om.
Kapittel 7 Pensjonsalder og aldersgrenser	Det er ikkje behov for endringar i dette kapitlet.	Ingen endringar.
Kapittel 8 Økonomiske forhold knytt til eldre arbeidstakarar	Kapitlet er skrive heilt om, grunna endringar i regelverk m.m. som har funne stad etter 2005.	Kapitlet er skrive heilt om.
Kapittel 9 Avtalefesta pensjon	Dette kapitlet vert foreslått teke ut av seniorpolitisk plan. Kapitlet gjengjev berre regelverket om avtalefesta pensjon, og det er neppe nødvendig å ha dette med i planen.	Kapitlet vert foreslått teke ut av planen.
Kapittel 10 (nytt kapittel 9)	Kapitlet er skrive heilt om, grunna endringar i kommunen si pensjonsordning.	Kapitlet er skrive heilt om.

Område/punkt i planen	Vurdering	Foreslått endring
Kva kostar seniortiltak?		
Kapittel 11 (nytt kapittel 10)	<p>Det vert foreslått å behalda noverande ordningar og satsar for seniortillegg og tilretteleggingstilskot, men å innføra ein regel om indeksregulering frå og med 2015.</p> <p>Det vert vidare foreslått å leggja inn ein formel for omrekning frå klokkeimar til undervisningstimar for lærarar i skulen (for dei som ønskjer å bruka tilretteleggingstilskotet til å ta ut fri frå undervisningstimar).</p> <p>Det vert ikkje foreslått endringar i dei andre seniortiltaka.</p>	Sjå kolonna til venstre.
Del IV Revisjon av planen	Det vert foreslått at administrasjonsutvalet skal ha fullmakt til å gjera mindre vesentlege endringar i planen, samt at rådmannen skal ha fullmakt til å gjera redaksjonelle endringar.	Sjå kolonna til venstre.

#### Uttalar frå fagforeiningane

Forslaget til revidert seniorpolitisk plan vart sendt til fagforeiningane for uttale 11.07.2014, med uttalefrist 29.08.2014. Det har kome inn uttale frå ei av fagforeiningane; Norsk sjukepleiarforbund (NSF). Uttalen er som følgjer:

#### **KAPITTEL 6. SENIORPOLITIKK**

Denne må ikkje tas vekk. Eining for pleie og omsorg har kun positiv erfaring med senior politikken. Det er fleire i pleie og omsorg som har senior tillegg og dette gjer til at dei står i jobben lengre, og utan dei meiner NSF at den faglige kompetansen hadde blitt enno meir svekka.

Forslaget til revidert seniorpolitisk plan som no vert lagt fram for administrasjonsutvalet, er det same forslaget som vart sendt til fagforeiningane 11.07.2014.



## Forslag til revidert

# SENIORPOLITISK PLAN



**SAMNANGER KOMMUNE**

## Innhald

<b>Del I - Innleiing, definisjonar og målsettingar .....</b>	<b>4</b>
<b>1 Innleiing .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Omgrepet "seniorpolitikk" .....</b>	<b>4</b>
<b>3 Målsettingar for kommunen sin seniorpolitikk.....</b>	<b>4</b>
3.1 Hovudmålsettingar.....	4
3.2 Korleis skal eldre arbeidstakarar ha det i Samnanger kommune? .....	5
<b>Del II - Bakgrunnsinformasjon .....</b>	<b>6</b>
<b>4 Eldre arbeidstakarar i Samnanger kommune.....</b>	<b>6</b>
<b>5 Forsking/undersøkingar knytt til seniorpolitikk.....</b>	<b>6</b>
5.1 Forsking på effekten av økonomiske seniortiltak .....	6
5.2 Faktorar som er viktige med tanke på å halda fram i arbeidet.....	7
5.3 Individuelle forskjellar.....	7
5.4 Forskjellar mellom grupper.....	7
5.5 Generell personalpolitikk og god leiing .....	7
5.6 Kva kan Samnanger ta med seg frå resultatane av forskning/undersøkingar? .....	8
<b>6 Kva ønskjer og meiner "seniorane" i Samnanger kommune?.....</b>	<b>8</b>
<b>7 Pensjonsalder og aldersgrenser .....</b>	<b>9</b>
7.1 Aldersgrense .....	9
7.2 Særaldersgrense .....	9
7.3 Pensjonsalder.....	9
7.4 Avtalefesta pensjon (AFP) .....	9
<b>8 Økonomiske forhold knytt til eldre arbeidstakarar .....</b>	<b>9</b>
8.1 Finansiering av alderspensjon.....	9
8.2 Finansiering av avtalefesta pensjon (AFP) .....	10
8.3 Tilsette med særaldersgrense.....	10
<b>9 Kva kostar seniortiltak?.....</b>	<b>10</b>
<b>Del III - Tiltak.....</b>	<b>11</b>
<b>10 Tiltak i Samnanger kommune .....</b>	<b>11</b>
10.1 Tiltak for tilsette i Samnanger kommune som er 55 år eller eldre .....	11
10.1.1 Lønstillegg .....	11
10.1.2 Tilretteleggingstilskot.....	12
10.1.3 Spesielt om uttak av fritid for lærarar i skulen .....	13
10.1.4 Senior-/milepelsamtale.....	13
10.1.5 Moglegheiter for kombinasjon av arbeid og pensjon.....	13
10.1.6 Opplæring/fagleg oppdatering .....	13



10.2	Generelle personalpolitiske tiltak .....	13
10.2.1	Medarbeidersamtale .....	14
10.2.2	Oppfølging av sjukemelde/tilsette med redusert arbeidsevne .....	14
10.2.3	Påverknad på egen arbeidssituasjon .....	14
<b>Del VI</b>	<b>- Revisjon av planen.....</b>	<b>15</b>

# Del I - Innleiing, definisjonar og målsettingar

## 1 Innleiing

Etter Hovudtariffavtalen (kapittel 3, punkt 3.2.3) skal kommunane utvikla verkemidlar for å motivera arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid.

I Samnanger kommune har slike verkemidlar vore samla i kommunen sin seniorpolitiske plan, som vart innført i 2005. Planen inneheld målsettingar for kommunen sin seniorpolitikk, samt ulike tiltak som skal motivera tilsette til å stå lenger i jobb. Planen vart ikkje revidert i perioden 2005 - 2014.

Det vart i februar 2014 sett ned ei arbeidsgruppe for å evaluera planen. Arbeidsgruppa la fram evalueringa si i juni 2014. Det vart der tilrådd at kommunen framleis skal ha ein seniorpolitisk plan, men at det må gjerast nokre endringar i planen. På bakgrunn av tilrådinga fekk kommuneadministrasjonen i oppgåve å utarbeida framlegg til revidert plan. Framlegget vart utarbeidd sommaren 2014.

Revidert seniorpolitisk plan vart vedteken av kommunestyret xx.xx.2014.

## 2 Omgrepet "seniorpolitikk"

I denne planen er tilsette som er 55 år eller eldre definert som "seniorar". Det er derfor primært tiltak for denne gruppa som er tekne med i planen.

Seniorpolitiske tiltak vert i planen definert som ***tiltak for arbeidstakarar over 55 år som kjem i tillegg til tiltak/ordningar som gjeld for alle tilsette i kommunen.***

Det er likevel viktig å vera klar over at den seniorpolitiske planen heng nøye saman med andre sider av kommunen sin personalpolitikk. Det hjelper for eksempel lite å ha gode seniortiltak dersom dei tilsette er "utbrente" og sluttar før dei vert "seniorar". Dei generelle måla for kommunen sin personalpolitikk framgår av personalvedtektene kapittel 1, og er derfor ikkje tekne med her.

## 3 Målsettingar for kommunen sin seniorpolitikk

### 3.1 Hovudmålsettingar

Seniorpolitisk plan for Samnanger kommune har følgjande hovudmålsettingar:

- ✓ Den gjennomsnittlege pensjoneringsalderen i Samnanger kommune skal ikkje gå ned i forhold til i dag.
- ✓ Det skal leggjast til rette for at tilsette får moglegheit til halda fram i arbeidet sitt i kommunen heilt fram til pensjoneringsalder
- ✓ Samnanger kommune skal ha ordningar som motiverer eldre arbeidstakarar til å halda fram i arbeidet sitt i kommunen heilt fram til pensjoneringsalder

## 3.2 Korleis skal eldre arbeidstakarar ha det i Samnanger kommune?

- ✓ Det skal arbeidast for at eldre arbeidstakarar både skal vera og oppleva seg som ein viktig ressurs på arbeidsplassen. Eldre arbeidstakarar skal på lik linje med andre tilsette ha medverknad på:
  - eigen arbeidssituasjon/eigne arbeidsoppvåer
  - planlegging/organisering av arbeidet
  - utviklings-/omstillingsarbeid
- ✓ Eldre arbeidstakarar skal få same høve til fagleg utvikling, kurs og opplæring som andre tilsette
- ✓ Det skal takast omsyn til og vera aksept for at eldre arbeidstakarar kan ha behov for noko tilrettelegging av arbeidsoppgåver/arbeidssituasjonen, t.d. på grunn av fysisk slitasje.

## Del II - Bakgrunnsinformasjon

### 4 Eldre arbeidstakarar i Samnanger kommune

Nedanfor er det lista opp ein del viktige forhold knytt til eldre arbeidstakarar i Samnanger kommune.

- ✓ Samnanger kommune har mange tilsette som er 55 år eller eldre. For kommunen vil det av fleire årsaker vera viktig å ta godt vare på tilsette i denne gruppa:
- ✓ Eldre arbeidstakarar sit normalt inne med lang erfaring og høg kompetanse, som er vanskeleg å erstatta på kort tid.
- ✓ Prognosar frå sentrale styresmakter seier at det i åra som kjem vil verta vanskelegare å rekruttera til ein del yrkesgrupper i offentleg sektor. Dette gjeld mellom anna ulike omsorgsykke og tekniske yrke. Det spesielt viktig for kommunen å klara å halda på tilsette i yrkesgrupper det er vanskeleg å rekruttera til.
- ✓ Samnanger kommune har i mange år vore såkalla ”Inkluderande arbeidslivsverksemd”. Gjennom dette har kommunen mellom anna forplikta seg til å leggja til rette for at eldre arbeidstakarar kan halda fram i arbeidet heilt fram til pensjonsalder.
- ✓ Etter §1 i Arbeidsmiljølova er ei av hovudmålsettingane med lova å sikra eit arbeidsmiljø som gir arbeidstakarane full trygghet mot fysiske og psykiske skadeverknader. Eldre arbeidstakarar kan gjerne ha andre behov på dette området enn yngre arbeidstakarar.
- ✓ Mange tilsette har moglegheit til å gå av med såkalla ”avtalefesta pensjon” (AFP) når dei fyller 62 år. Dette er ei ordning som er avtalt mellom arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar sentralt. Ut frå samfunnsomsyn/økonomiske omsyn vil det vera positivt at relativt få tilsette nyttar seg av AFP-ordninga.
- ✓ Det kostar pengar å rekruttera nye tilsette til kommunen. Dersom mange tilsette går av før pensjoneringsalder, vil kostnadane til rekruttering auka på sikt.

### 5 Forsking/undersøkingar knytt til seniorpolitikk

Det er gjort ein del forskning knytt til eldre arbeidstakarar, seniorpolitikk og seniortiltak. Mellom anna har det vorte forska på kva effekt økonomiske seniortiltak har. Nedanfor følgjer nokre ”funn” frå forkinga.

#### 5.1 Forsking på effekten av økonomiske seniortiltak

Det er dei siste åra gjennomført nokre forskningsprosjekt som mellom anna har sett på effekten av økonomiske seniortiltak. Eit hovudfunn i forkinga er at økonomiske seniortiltak ser ut til å ha liten effekt på pensjoneringsalderen til tilsette. Den generelle personalpolitikken, god leing m.m. ser ut til å ha større betydning for pensjoneringsalderen enn økonomiske seniortiltak.

For nokre tilsette/grupper av tilsette kan likevel økonomiske seniortiltak vera med på å avgjera om ein vel å halda fram i jobben eller slutta, men det er vanskeleg å finna statistisk dokumentasjon på dette.

## 5.2 Faktorar som er viktige med tanke på å halda fram i arbeidet

For å forstå funna i forskninga som er referert i punkt 5.1 ovanfor, kan det vera nyttig å sjå på ei vanleg inndeling av faktorar som har betydning for om eldre arbeidstakarar held fram i arbeidet:

1. Ønskje/motivasjon (å villa)
  - a. ”Indre motivasjon” (ein har lyst til å halda fram i arbeidet fordi arbeidet i seg sjølv er interessant/utfordrande/motiverande og gjev ”arbeidsglede”)
  - b. ”Ytre motivasjon” (ein får ”belønning” dersom ein held fram i arbeidet, t.d. høgare løn)
2. Moglegheit (å kunna)
  - a. Om ein har helse til å stå i arbeid
  - b. Om ein meistrar/føler at ein meistrar arbeidsbelastninga
  - c. Om ein har/føler at ein har kompetanse til å utføra arbeidet på ein god måte
3. Å få lov
  - a. Kor vidt arbeidsgjevar (skjult eller opent) prøver å halda på eller ”kvitta seg med” eldre arbeidstakarar

Økonomiske seniortiltak påverkar berre nokre av desse faktorane, kanskje spesielt ”ytre motivasjon” og kor vidt arbeidsgjevar prøver å halda på eller ”kvitta seg med” eldre arbeidstakarar.

## 5.3 Individuelle forskjellar

”Seniorar” er ikkje ei einsarta gruppe. Det er store individuelle forskjellar på kva som er viktig for om ein held fram i arbeidet eller ikkje. Det er derfor viktig at eventuelle seniortiltak kan tilpassast ulike individelle behov.

## 5.4 Forskjellar mellom grupper

Ulike grupper av eldre arbeidstakarar har gjerne ulike behov/ønskje. Det vil til dømes vera forskjell på høglønne og låglønne. For høglønne vil gjerne moglegheit for redusert arbeidstid og fagleg oppdatering/utvikling vera viktigare enn lønstillegg/bonus. For låglønnsgrupper vil gjerne tiltak som lønstillegg/bonus vera viktigare.

Det er også ulikt kva fysiske krav arbeidet set til forskjellige yrkesgrupper. Derfor kan det i ei yrkesgruppe vera behov for ”lettare arbeid” for eldre arbeidstakarar, medan det i andre yrkesgrupper ikkje er behov for dette.

## 5.5 Generell personalpolitikk og god leing

Verksemda sin generelle personalpolitikk og utøving av leing er viktig for tilsette i alle aldrar, også eldre arbeidstakarar. Generelt vil tilsette i verksemder som er kjenneteikna av forhold som nevnt nedanfor vera motivert til å stå lenger i arbeid enn tilsette i andre verksemder:

- ✓ Interessante og gjevande arbeidsoppgåver.
- ✓ Gode moglegheiter for fagleg oppdatering/utvikling.
- ✓ Oppleving av at ein ”strekker til” i arbeidet.
- ✓ Stor påverknad på eigen arbeidssituasjon.

- ✓ Involvering av dei tilsette i omstillingsprosessar o.l.
- ✓ Fleksibilitet i organisasjonen m.o.t. dei tilsette sine behov i ulike livsfasar/aldrar.
- ✓ Leiarar som ”ser” dei tilsette/den enkelte tilsette.
- ✓ Leiarar som vert opplevd som rettferdige og ”til å stola på”.

Vidare vil systematisk arbeid med arbeidsmiljø, forebygging av helseskader, og oppfølging av sjukemelde/tilsette med redusert arbeidsevne vera viktig for å få tilsette til å trivast og å halda fram i verksemda.

### 5.6 Kva kan Samnanger ta med seg frå resultatata av forskning/undersøkingar?

Forskningsresultata viser at det er mange ulike forhold som har betydning for eldre arbeidstakarar. For å oppnå kommunen sine målsettingar for denne gruppa, må det derfor arbeidast på fleire felt:

- ✓ Leggja forholda til rette for at tilsette har ”meir lyst” til å halda fram i arbeidet i kommunen enn til å slutta. Dette kan t.d. gjerast ved å leggja vekt på dei punkta som er lista opp i punkt 5.5.
- ✓ Leggja forholda til rette for at tilsette får reell moglegheit til å halda fram i kommunen, sjølv om t.d. helsesituasjonen endrar seg.
- ✓ Seniorpolitikken må ta høgde for at eldre arbeidstakarar har store individuelle forskjellar i ønske/behov.
- ✓ Seniorpolitikken må ta høgd for at ulike grupper av eldre arbeidstakarar har ulike behov/ønske.

## 6 Kva ønskjer og meiner ”seniorane” i Samnanger kommune?

Det vart våren 2014 gjennomført ei spørjeundersøking for tilsette i aldersgruppa 50 år og eldre i Samnanger kommune. Føremålet var primært å finna ut kva seniortiltak dei tilsette meiner er viktige/kva tiltak dei meiner har effekt. Det vart sendt ut eit spørjeskjema til tilsette i aldersgruppa 50-61 år (om lag 85 personar) og eit anna spørjeskjema til tilsette i aldersgruppa 62 år og eldre (om lag 25 personar). Svarprosenten var om lag 50% for begge aldersgruppene. Nokre ”hovudfunn” frå undersøkinga:

- Svare i spørjeundersøkinga tyder på at dei tilsette meiner at kommunen sine seniortiltak har ein viss effekt, men at tiltaka ofte ikkje er avgjerande for om tilsette vel å halda fram i stillinga si etter at dei fyller 62 år.
- Ekstra fri er det enkelttiltaket som flest trur har innverknad. Mange meiner at kommunen sitt lønstillegg for tilsette over 62 år må aukast for at det skal ha innverknad på dei tilsette sine val.
- Ein del peikar også på at det er viktig at bruken av tilretteleggingstilskotet er fleksibel. Vidare har nokre peika på at det kan opplevast som urimeleg at tilretteleggingstilskotet er lagt opp slik at tilsette med høg løn kan ta ut færre timar fri enn tilsette med lågare løn.
- Relativt mange peikar også på at andre forhold på arbeidsplassen (enn reine ”seniortiltak”) har innverknad på om tilsette vel å halda fram i stillinga si.

I hovudsak samsvarar svare i spørjeundersøkinga med forskninga som er gjort knytt til effekten av seniortiltak, sjølv om dei tilsette i Samnanger kommune nok ser ut til å ha litt større tru på effekten av økonomiske seniortiltak enn forskningsresultata tilseier.

## 7 Pensjonsalder og aldersgrenser

### 7.1 Aldersgrense

Aldersgrensa er den alderen der den tilsette seinast må gå av med alderspensjon. Den generelle aldersgrensa for kommunalt tilsette er 70 år.

### 7.2 Særaldersgrense

For ein del stillingar er det fastsett såkalla særaldersgrense, 65 eller 60 år. Aldersgrensa for tilsette i slike stillingar er lågare enn den generelle aldersgrensa i kommunen. Tilsette i stillingar med særaldersgrense kan i tillegg gå av med alderspensjon inntil 3 år før særaldersgrensa, under føresetnad av at summen av alder og medlemstid i pensjonsordninga er minst 85 år.

Døme på stillingar i kommunen med særaldersgrense er:

- ✓ Administrasjonssjef/rådmann (65 år)
- ✓ Helsesøster (65 år)
- ✓ Fysioterapeut (65 år)
- ✓ Assisterande avdelingssjukepleiar (65 år)
- ✓ Heimehjelp (65 år)
- ✓ Jordmor (65 år)
- ✓ Hjelpepleiar (65 år)
- ✓ Reinhaldar (65 år)
- ✓ Sjukepleiar (65 år)
- ✓ Spesialsjukepleiar (65 år)
- ✓ Spesialhjelpepleiar (65 år)

### 7.3 Pensjonsalder

Pensjonsalder er den alder der den tilsette har rett til å gå av med alderspensjon, men ingen plikt. Alderspensjon kan alltid takast ut ved fylte 67 år.

### 7.4 Avtalefesta pensjon (AFP)

AFP kan takast ut ved fylte 62 år. Det kan takast ut enten heil eller delvis AFP. Det er fastsett ein del krav som må vera oppfylt for at ein tilsett skal ha høve til å ta ut AFP, d.v.s. at ikkje alle tilsette har rett til slik pensjon.

## 8 Økonomiske forhold knytt til eldre arbeidstakarar

Det er ulike økonomiske forhold som er av interesse i samband med seniorpolitikk. Nedanfor følgjer ei oversikt over nokre slike forhold.

### 8.1 Finansiering av alderspensjon

Alderspensjon vert finansiert delvis gjennom folketrygda og delvis gjennom innbetaling av premie til pensjonsforsikringsselskapa. Kommunen får i utgangspunktet ikkje noko tilleggsrekning for tilsette i stillingar med særaldersgrense som vel å gå av før aldersgrensa på den såkalla "85-årsregelen".

### 8.2 Finansiering av avtalefesta pensjon (AFP)

Med unntak av det pedagogiske personalet i skulen, har alle grupper av tilsette i kommunen Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som pensjonsselskap. Det pedagogiske personalet i skulen har Statens Pensjonskasse (SPK) som pensjonsselskap.

Premie for/finansiering av AFP er i utgangspunktet inkludert i den faste forsikringspremien som kommunen betalar til KLP og SPK. Det vil seia at summen som kommunen betalar i pensjonsavgift, i utgangspunktet ikkje er avhengig at kor mange tilsette i kommunen som tek ut AFP. Likevel er det slik at dersom uttaket av AFP aukar på landsbasis, så vil dette kunne få betydning for pensjonspremien som kommunen betalar.

### 8.3 Tilsette med særaldersgrense

For ein del stillingsgrupper er det fastsett særaldersgrenser, sjå eige punkt ovanfor. Tilsette i stillingar med særaldersgrense har også høve til å nytta seg av AFP-ordninga, på bestemte vilkår. Dersom ein tilsett i stilling med særaldersgrense tek ut AFP, vil kostnaden for kommunen vera den same som for andre som tek ut AFP (sjå ovanfor).

## 9 Kva kostar seniortiltak?

Det finst mange ulike ordningar/tiltak som kan koma i kategorien ”seniortiltak”. Nokre av desse vil medføre økonomiske utgifter for kommunen, andre ikkje.

Kommunen kan spara kostnader dersom tilsette ikkje tek ut avtalefesta pensjon når dei fyller 62 år. Døme på dette kan vera reduserte utgifter til opplæring og utlysingar/tilsetjingsprosessar.

Då kommunen innførte økonomiske seniortiltak i 2005, hadde me ei pensjonsordning for dei fleste tilsette der utgifter til AFP måtte betalast krone for krone av kommunen. Kommunen fekk derfor ei direkte ekstrautgift for kvar tilsett som tok ut AFP (dette gjaldt ikkje for det pedagogiske personalet i skulen). For kommunen kunne det derfor vera økonomisk gunstig å betala ut til dømes 20.000 kroner i seniortillegg til ein tilsett, dersom ein gjennom dette unngjekk at vedkomande tok ut AFP.

I dag ligg utgifter til AFP inne i den faste pensjonsavgifta som kommunen betalar til pensjonsselskapa. Derfor vil økonomiske seniortiltak normalt sett ikkje løna seg for kommunen på same måte som tidlegare, sjølv om tiltaka eventuelt fører til at tilsette vel å ikkje ta ut AFP.

Ein god seniorpolitikk vil sjølvsagt også kunne ha andre positive effektar enn reint økonomiske. Desse effektane kan vera vel så viktige som dei økonomiske. Døme på slike effektar kan vera auka trivnad, lågare sjukefråvær, og oppretthalding av høgt fagleg nivå på tenester. Det er derfor viktig at det ikkje berre vert fokusert på dei økonomiske konsekvensane av seniorpolitikk/seniortiltak.



## Del III - Tiltak

### 10 Tiltak i Samnanger kommune

Det går fram i kapittel 2 i planen at seniorpolitiske tiltak i denne planen er definert som *tiltak for arbeidstakarar over 55 år som kjem i tillegg til tiltak/ordningar som gjeld for alle tilsette i kommunen*. I dette avsnittet er det i tillegg teke med ei oversikt over generelle personalpolitiske tiltak i kommunen som vil vera viktige for å oppnå kommunen sine målsettingar for seniorpolitikk.

#### 10.1 Tiltak for tilsette i Samnanger kommune som er 55 år eller eldre

Nedanfor følgjer Samnanger kommune sine seniortiltak. Tiltaka gjeld for alle kategoriar av fast tilsette. Tiltaka gjeld ikkje for mellombels tilsette.

##### 10.1.1 Lønstillegg

Tilsette som held fram i stillinga si etter at dei fyller 62 år, har rett på eit tillegg i årsløn (lønstillegg). "Lønstillegg" vert i denne samanhengen definert som løn ut over det den tilsette har etter reglane i hovudtariffavtalen, og ut over tillegg som vert gjeve i lokale lønsforhandlingar. Lønstillegget skal leggjast inn i lønssystemet under eigen lønskode. Lønstillegget aukar dess lenger den tilsette står i stillinga, fram til ein fyller 65 år. Lønstillegget inngår i pensjonsgrunnlaget til den tilsette. Retten til lønstillegg gjeld frå og med den 1. i månaden etter at den tilsette fyller 62 år. Tilsvarande vert lønstillegget auka frå og med den 1. i månaden etter at den tilsette fyller 63, 64 og 65 år.

Ordninga er som følgjer:

- ✓ Tillegg i årsløn for tilsette mellom 62 og 63 år
  - Kr. 7.500 i 100% stilling (forholdsvis reduksjon ved lågare stillingsprosent, eller ved uttak av delvis AFP)
- ✓ Tillegg i årsløn for tilsette mellom 63 og 64 år
  - Kr. 10.000 i 100% stilling (forholdsvis reduksjon ved lågare stillingsprosent, eller ved uttak av delvis AFP)
- ✓ Tillegg i årsløn for tilsette mellom 64 og 65 år
  - Kr. 12.500 i 100% stilling (forholdsvis reduksjon ved lågare stillingsprosent, eller ved uttak av delvis AFP)
- ✓ Tillegg i årsløn for tilsette over 65 år
  - Kr. 15.000 i 100% stilling (forholdsvis reduksjon ved lågare stillingsprosent, eller ved uttak av delvis AFP)

Satsane ovanfor skal indeksjusterast årleg pr. 1. mai i samsvar med reguleringa av grunnbeløpet i Folketrygda, første gang 01.05.2015. Ved den årlege indeksjusteringa skal satsane (for 100% stilling) rundast av oppover til nærmaste heile hundretal.

Eksempel				
Ola er tilsett i 100% stilling. Han har ei årsløn på 250.000 kroner. Ola fyller 62 år 28.12.2014. Han tek ikkje ut AFP, men held fram i stillinga si fram til han går av med alderspensjon når han fyller 67 år. Han vil etter reglane i Samnanger kommune sin seniorpolitiske plan ha rett på følgjande lønstillegg:				
	Periode	Ola sin alder	Lønstillegg	Samla årsløn
	01.01.2015 - 31.12.2015	62	7.500	257.500
	01.01.2016 – 31.12.2016	63	10.000	260.000
	01.01.2017 – 31.12.2017	64	12.500	262.500
	01.01.2018 – 31.12.2018	65	15.000	265.000
	01.01.2019 – 31.12.2019	66	15.000	265.000
	Samla lønstillegg i perioden:		60.000	

### 10.1.2 Tilretteleggingstilskot

Arbeidstakar som ikkje tek ut AFP ved fylte 62 år, eller som berre tek ut delvis AFP, har rett til å få tilrettelagt arbeidssituasjonen/arbeidsvilkåra innanfor ein sum på kr. 10.000 pr. år. Denne summen gjeld for tilsette i full stilling. Tilsette i deltidstilling får tilskotet redusert tilsvarende. Tilsette som tek ut delvis AFP får også tilskotet redusert tilsvarende. Tilskotsordninga gjeld frå den 1. i månaden etter at den tilsette fyller 62 år.

Satsen for tilretteleggingstilskot (10.000 kroner for 100% stilling) skal indeksjusterast årleg pr. 1. mai i samsvar med reguleringa av grunnbeløpet i Folketrygda, første gang 01.05.2015. Ved den årlege indeksjusteringa skal satsen (for 100% stilling) rundast av oppover til nærmaste heile hundretal.

Arbeidstakar og arbeidsgjevar skal saman koma fram til kva tilretteleggingstilskotet skal brukast til. Det skal inngåast skriftleg avtale, der arbeidstakaren forpliktar seg til ikkje å ta ut AFP fram til ein fastsett dato, og der det framgår kva tilretteleggingstiltak som skal gjennomførast. Døme på bruk av tilretteleggingstilskotet kan vera:

- ✓ Ta inn ekstrahjelp på arbeidsplassen
- ✓ Ekstra fridagar
- ✓ Færre helgevakter
- ✓ Redusert vaskeareal
- ✓ Redusert arbeidstid
- ✓ Kjøp av tekniske hjelpemiddel på arbeidsplassen
- ✓ Opplæring/kurs for den tilsette

Det vert i utgangspunktet ikkje sett begrensningar i kva tilretteleggingstilskotet kan nyttast til, med unntak av:

- ✓ Tilskotet kan ikkje utbetalast i pengar til arbeidstakaren
- ✓ Tilskotet kan ikkje brukast til tiltak som ikkje kan relaterast til arbeidssituasjonen/arbeidsplassen (t.d. sydentur, hushjelp, PC til privat bruk, etc.)

Det vert også sett som eit vilkår at tiltaka som vert avtalt reint praktisk må vera moglege å gjennomføra, utan store vanskar for arbeidsgjevar. Dersom partane ikkje kjem fram til semje om kva tiltak tilretteleggingstilskotet skal brukast til, vil arbeidsgjevars styringsrett gjelda.

### 10.1.3 Spesielt om uttak av fritid for lærarar i skulen

For lærarar som ønskjer å bruka tilretteleggingstilskotet til å ta ut fri frå undervisningstimar, skal klokkeimar reknast om etter følgjande formel:

For lærarar som ønskjer fri frå undervisningstimar, må klokkeimane reknast om slik:				
SKULE:	TIMEVERDI UNDERV.TIME	TIMEVERDI KLOKKE TIME	OMREKNINGS- FAKTOR	MERKNAD
Bameskulen	5,1282 %	2,6667 %	1,923	60 minuttstimar
Ungdomsskulen	4,2918 %	2,6667 %	1,609	45 minuttstimar. Reknast etter snitt timar/"Øvrige fag"

Kommunen sitt fagforum for skule og barnehage har høve til å foreslå endringar i formelen for omrekning, dersom dei meiner det er behov for det. Rådmannen får fullmakt til å gjera vedtak om endringar i formelen for omrekning.

### 10.1.4 Senior-/milepelsamtale

Alle fast tilsette skal få tilbod om senior-/milepelsamtale det kalenderåret dei fyller 55 år. Næraste overordna i kommunen er ansvarleg for å senda ut invitasjon til samtalen. Den tilsette avgjer sjølv om han/ho ønskjer senior-/milepelsamtale, d.v.s. at ingen tilsette skal påleggjast slik samtale.

Dette er ein formell samtale mellom arbeidstakar og næraste overordna, der det vert lagt spesielt vekt på å diskutera arbeidstakaren sine planar/behov/ønske for åra fram til pensjonsalder. Samtalen kan enten gjennomførast som ein del av den ordinære medarbeidersamtalen, eller som separat samtale.

I samband med samtalen skal den tilsette også få tilbod om orientering/gjennomgang av pensjonsrettigheter og kommunen sine tiltak/ordningar for eldre arbeidstakarar. Orientering om kommunen sine tiltak/ordningar kan gjevast av einingsleiar eller personalkontoret. For orientering om rettigheter knytt til alderspensjon eller AFP, vil det normalt vera behov for at den tilsette tek kontakt med det aktuelle pensjonsforsikringsselskapet.

Ved behov (d.v.s. dersom den tilsette ber om det og/eller arbeidsgjevar meiner det er behov for det) kan det også gjennomførast senior-/milepelsamtale det kalenderåret den tilsette fyller 60 år.

### 10.1.5 Moglegheiter for kombinasjon av arbeid og pensjon

Samnanger kommune skal leggja til rette for at eldre arbeidstakarar som ønskjer det får høve til å kombinera arbeid og pensjon. Dette gjeld til dømes tilsette som ønskjer å ta ut delvis AFP.

### 10.1.6 Opplæring/fagleg oppdatering

Eldre tilsette skal vurderast på lik linje med andre tilsette når det gjeld tilbod om fagleg oppdatering og deltaking på kurs/opplæring.

## 10.2 Generelle personalpolitiske tiltak

Nedanfor følgjer oversikt over generelle personalpolitiske tiltak i kommunen som vil vera viktige for å oppnå kommunen sine målsettingar for seniorpolitikk.

### 10.2.1 Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtalen er viktig både for unge og eldre arbeidstakarar, fordi dette er ein arena der det er høve til å diskutera den tilsette sine ønske/behov knytt til arbeidet i kommunen. Samtalen kan mellom anna brukast til å kartleggja den tilsette sine ønske/behov knytt til arbeidet i kommunen i dei komande åra. Reglar om medarbeidersamtale er tekne inn i internkontrollhandboka kapittel 20.

### 10.2.2 Oppfølging av sjukemelde/tilsette med redusert arbeidsevne

Det er allereie i dag gode skriftlege rutinar for dette i kommunen, men det må likevel arbeidast kontinuerleg for at denne gruppa av tilsette skal få nødvendig oppfølging frå arbeidsgjevar.

Føremålet med dette arbeidet er at arbeidsgjevar gjennom tett oppfølging/nær kontakt med den tilsette kan:

- ✓ få informasjon om den tilsette sine ønske/behov med omsyn til arbeidssituasjonen
- ✓ saman med den tilsette planleggja eventuelle nødvendige tiltak for at han/ho skal kunna koma tilbake i arbeid, og klara å halda fram i arbeidet

### 10.2.3 Påverknad på eigen arbeidssituasjon

Det skal arbeidast for at tilsette i Samnanger kommune har moglegheit til å påverka sin eigen arbeidssituasjon. Dette skal mellom anna skje ved at tilsette er med på å definera arbeidsoppgåvene sine og måten oppgåvene skal utførast på. Vidare skal dei tilsette takast med på råd i samband med endringar i arbeidsoppgåver, innføring av nye arbeidsoppgåver og organisering av arbeidet.

## **Del VI - Revisjon av planen**

Planen skal reviderast ved behov av kommunestyret. Administrasjonsutvalet får fullmakt til å gjera mindre vesentlege endringar i planen. Rådmannen får fullmakt til å gjera redaksjonelle endringar i planen.



# **EVALUERING AV SENIORPOLITISK PLAN FOR SAMNANGER KOMMUNE**

**Utarbeidd av arbeidsgruppe sett ned av  
administrasjonsutvalet 12.02.2014**

## Innhald

1	Innleiing .....	3
2	Hovudtariffavtalen sine reglar om seniorpolitiske tiltak .....	3
3	Noverande seniorpolitisk plan for Samnanger kommune .....	3
3.1	Hovudmålsettingane i planen .....	3
3.2	Oversikt noverande økonomiske seniortiltak i Samnanger kommune .....	4
4	Utgifter til seniortiltak i Samnanger kommune .....	4
5	Seniortiltak i nabokommunane til Samnanger .....	4
6	Kostnader for Samnanger kommune ved uttak av AFP .....	5
7	Redusert uttak av AFP - eit samfunnsansvar for Samnanger kommune?.....	6
8	Spørjeundersøking for tilsette i Samnanger kommune.....	6
8.1	Oppsummering av spørjeundersøkinga .....	6
8.2	Resultat av spørjeundersøking aldersgruppa 50 – 61 år .....	7
8.3	Resultat av spørjeundersøking aldersgruppa 62 år og eldre .....	7
8.4	Andre "funn" i spørjeundersøkinga:.....	8
9	Deltaking på seniorkonferanse i Bergen .....	8
9.1	Utviklingstrekk for seniortiltak i norske kommunar .....	9
9.2	Resultat av forskning på effekt av økonomiske seniortiltak.....	9
10	Oppsummering frå arbeidsgruppa .....	9
10.1	Erfaringane med gjeldande seniorpolitisk plan.....	10
10.2	Er det framleis behov for å ha ein seniorpolitisk plan/seniortiltak i kommunen?.....	10
10.3	Seniortiltaka i Samnanger i forhold til seniortiltaka i andre kommunar.....	11
10.4	Er det behov for endringar i planen, mellom anna når det gjeld tiltaka i planen? .....	11
11	Oppsummering.....	12

## 1 Innleiing

Administrasjonsutvalet sette 12.02.2014 (sak 002/14) ned ei arbeidsgruppe som skal evaluera Samnanger kommune sin seniorpolitiske plan. Gruppa er samansett av stabssjef Jan Erik Boge (leiar), hovudtillitsvald Wenche Håhjem (Fagforbundet) og hovudtillitsvald Toralf Enes (Utdanningsforbundet). Arbeidsgruppa si evaluering skal leggast fram for administrasjonsutvalet i juni 2014.

Arbeidsgruppa fekk i oppdrag som minimum sjå på følgjande:

- Erfaringane med gjeldande seniorpolitiske plan.
- Om det framleis er behov for å ha ein seniorpolitisk plan/seniortiltak i kommunen.
- Seniortiltaka i Samnanger i forhold til seniortiltaka i andre kommunar.
- Om det er behov for endringar i planen, mellom anna når det gjeld tiltaka i planen.

Utgangspunktet for arbeidsgruppa har vore at det ikkje kan påreknast at dei økonomiske rammene til seniortiltak kan aukast i særleg grad i forhold til i dag. Me viser her til møteprotokollen for administrasjonsutvalet 12.02.2014.

## 2 Hovudtariffavtalen sine reglar om seniorpolitiske tiltak

Det er eit eige punkt om seniorpolitiske tiltak i Hovudtariffavtalen kapittel 3, § 3.2.3. Der går det fram at kommunane skal utvikla verkemiddel for å motivera arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid. Følgjande døme på verkemidlar vert nemnt: tilpassa arbeidstid, tenestefri med løn, kronetillegg og kontantubetaling.

Arbeidsgevar skal drøfta alternative verkemiddel med dei tillitsvalde og orientera tillitsvalde om inngåtte avtalar.

## 3 Noverande seniorpolitisk plan for Samnanger kommune

Gjeldande seniorpolitisk plan for Samnanger kommune vart vedteken av kommunestyret i desember 2004 og vart sett i kraft i 2005. Før dette hadde kommunen ikkje hatt ein seniorpolitisk plan.

Sak om revisjon av planen var oppe til behandling i administrasjonsutvalet i 2007 og 2008, men det vart ikkje gjort endringar i planen.

### 3.1 Hovudmålsettingane i planen

Hovudmålsettingane i seniorpolitisk plan er som følgjer:

- Den gjennomsnittlege pensjoneringsalderen i Samnanger kommune skal ikkje gå ned i forhold til i dag.
- Det skal leggast til rette for at tilsette får moglegheit til å halda fram i arbeidet sitt i kommunen heilt fram til pensjoneringsalder.
- Samnanger kommune skal ha ordningar som motiverer eldre arbeidstakarar til å halda fram i arbeidet sitt heilt fram til pensjoneringsalder.



### 3.2 Oversikt noverande økonomiske seniortiltak i Samnanger kommune

Samnanger kommune har sidan 2005 hatt følgjande seniortiltak:

- Lønstillegg til tilsette som er 62 år eller eldre:
  - 7.500 kr pr år for tilsette mellom 62 og 63 år (i 100% stilling)
  - 10.000 kr pr år for tilsette mellom 63 og 64 år (i 100% stilling)
  - 12.500 kr pr år for tilsette mellom 64 og 65 år (i 100% stilling)
  - 15.000 kr pr år for tilsette mellom 65 og 70 år (i 100% stilling)
  - For tilsette med deltidsstilling vert lønstillegget avkorta i forhold til stillingsstorleiken.
- Tilretteleggingstilskot for tilsette som er 62 år eller eldre:
  - 10.000 kroner pr år for tilsette i 100% stilling. For deltidstilsette vert tilretteleggingstilskotet avkorta i forhold til stillingsstorleiken.
- Senior-/milepølsamtale for tilsette det kalenderåret dei fyller 55 år.
- Kommunen skal leggja til rette for at tilsette som ønskjer det skal få høve til å kombinera arbeid og pensjon.
- Eldre tilsette skal vurderast på lik linje med andre tilsette når det gjeld tilbod om fagleg oppdatering og deltaking på kurs/opplæring.

### 4 Utgifter til seniortiltak i Samnanger kommune

Det er i 2014 budsjettert med om lag 280.000 kroner til seniortillegg (lønstillegg) i Samnanger kommune.

I tillegg har kommunen utgifter til tilretteleggingstilskot. Midlar til tilretteleggingstilskot vert ikkje budsjettert eller utgiftsført på eigen budsjettkonto. Det er derfor ikkje enkelt å finna ut kor mykje midlar kommunen brukar på tilretteleggingstilskot. Eit sannsynleg overslag er at utgiftene ligg på om lag 150.000 kroner pr år.

Til saman ligg kommunen sine bruttoutgifter pr år til seniortiltak som er heimla i seniorpolitisk plan truleg på mellom 400.000 og 500.000 kroner pr år.

Det vert elles vist til avsnittet om kostnader for Samnanger ved uttak av AFP.

### 5 Seniortiltak i nabokommunane til Samnanger

Arbeidsgruppa har undersøkt kva seniortiltak nokre av nabokommunane våre har. Sjå oversikt i tabellen nedanfor.

Kommune	Seniortiltak	Merknader
Os	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Milepølsamtale for tilsette frå og med 55 år</li> <li>• Inspirasjonsbonus (12.000 kr pr. år i 100% stilling)</li> <li>• Tilrettelegging av arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakarar</li> <li>• Seniortilskot til tilrettelegging på arbeidsplassen. Tilskotet er på inntil 50.000 kroner pr. år for arbeidstakar i 100% stilling.</li> </ul>	Tilsette som tek ut delvis AFP, kan ikkje inngå avtale om seniortiltak.

Kommune	Seniortiltak	Merknader
Kvam	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvam har ikkje seniortiltak utover at dei tilbyr individuell rådgjeving med pensjonsrådgjevar frå AON eller KLP.</li> </ul>	Kvam har tidlegare hatt økonomiske seniortiltak.
Jondal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientering om seniortiltak i medarbeidersamtale</li> <li>• Redusert arbeidstid med løn for tilsette som er 62 år eller eldre:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2 veker for tilsette som er 62 år</li> <li>○ 3 veker for tilsette som er 63 år</li> <li>○ 4 veker for tilsette som er 64 år og eldre</li> </ul> </li> <li>• Sluttvederlag:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 12.000 kr ved fylte 63 år (i 100% stilling)</li> <li>○ 24.000 kr ved fylte 64 år (i 100% stilling)</li> <li>○ 36.000 kr ved fylte 65 år (i 100% stilling)</li> </ul> </li> </ul>	
Vakdsal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilskot til tilretteleggingstiltak. 20.000 kr pr år pr arbeidstakar som ikkje tek ut AFP.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Reduksjon for tilsette som dek ut delvis AFP (det vert ikkje gjeve tilskot for tilsette med stillingsstorleik under 50%).</li> </ul> </li> <li>• Seniorbonus:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 20.000 kr ved fylte 63 år (i 100% stilling)</li> <li>○ 20.000 kr ved fylte 64 år (i 100% stilling)</li> <li>○ 20.000 kr ved fylte 65 år (i 100% stilling)</li> <li>○ 25.000 kr ved fylte 66 år (i 100% stilling)</li> <li>○ 25.000 kr ved fylte 67 år (i 100% stilling)</li> </ul> </li> <li>• Kartlegging og informasjon gjennom medarbeidersamtalar med eldre arbeidstakarar.</li> </ul>	
Fusa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilretteleggingstilskot.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 10.000 kr pr år for kvart årsverk</li> </ul> </li> <li>• Sluttvederlag.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 12.000 kr ved fylte 63 år (i 100% stilling)</li> <li>○ 24.000 kr ved fylte 64 år (i 100% stilling)</li> <li>○ 36.000 kr ved fylte 65 år (i 100% stilling)</li> <li>○ 48.000 kr ved fylte 66 år (i 100% stilling)</li> <li>○ 60.000 kr ved fylte 67 år (i 100% stilling)</li> </ul> </li> </ul>	

## 6 Kostnader for Samnanger kommune ved uttak av AFP

Samnanger kommune har frå 01.01.2014 skifta pensjonsselskap for dei fleste gruppene av tilsette. Med unntak av det pedagogiske personalet i skulen har alle grupper av tilsette no Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som pensjonsselskap. Det pedagogiske personalet i skulen har Statens Pensjonskasse (SPK) som pensjonsselskap.

Premie for/finansiering av AFP er i utgangspunktet inkludert i den faste forsikringspremien som kommunen betalar til KLP og SPK. Det vil seie at summen kommunen betalar i pensjonsavgift, ikkje er avhengig av kor mange tilsette i kommunen som tek ut AFP.

I KLP er Samnanger med i eit utjamningsfelleskap med mange andre kommunar, noko som gjer at uttaket av AFP i Samnanger i utgangspunktet har liten betydning for pensjonsavgifta

me betalar. Men dersom uttaket av AFP i heile utjamningsfellesskapet aukar, vil sjølvsgt pensjonsavgifta/kostnaden for Samnanger kommune kunne gå opp.

I praksis er ordninga i SPK om lag den same som i KLP. Det vil seia at uttaket av AFP i Samnanger i utgangspunktet ikkje har betydning for kor stor pensjonsavgift me betalar for den gruppa av tilsette som har SPK som pensjonselskap.

## **7 Redusert uttak av AFP - eit samfunnsansvar for Samnanger kommune?**

Samnanger kommune har slutta seg til avtalen om eit inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen). Eit av måla i avtalen er å auka den gjennomsnittlege pensjoneringsalderen i landet. Uavhengig av eventuelle økonomiske innsparingar for Samnanger kommune, bør me derfor ha som målsetting at eldre arbeidstakarar skal stå i stillingane sine også etter at dei fyller 62 år.

Etter alt å døme vil samfunnet samla sett spare pengar dersom eldre arbeidstakarar står lenger i arbeid. I kva grad dette er eit "samfunnsansvar" for Samnanger kommune, er ikkje noko arbeidsgruppa kan ta stilling til, men det er sjølvsgt mogleg for politisk nivå i kommunen å ta stilling til dette.

## **8 Spørjeundersøking for tilsette i Samnanger kommune**

Arbeidsgruppa inviterte i mars 2014 alle tilsette i kommunen som er 50 år eller eldre til å svara på eit spørjeskjema om seniortiltak i kommunen. Føremålet var primært å finna ut kva tiltak dei tilsette sjølve meiner er viktige. Det vart sendt ut eit spørjeskjema til tilsette i aldersgruppa 50 – 61 år (om lag 85 personar), og eit anna spørjeskjema til tilsette som er 62 år eller eldre (om lag 25 personar). Det var høve til å svara digitalt eller på papirskjema.

Svarprosenten i undersøkinga var ca. 50% i begge aldersgruppene. Nedanfor følgjer ei oversikt over resultatata av spørjeundersøkinga. Det vert elles vist til vedlagte oversikt over over svara i undersøkinga.

### **8.1 Oppsummering av spørjeundersøkinga**

Resultata av spørjeundersøkinga tyder på at dei tilsette i aldersgruppa 50 år og eldre meiner at kommunen sine noverande seniortiltak har ein viss effekt, men at desse ofte ikkje er avgjerande for om tilsette vel å halda fram i stillinga si etter at dei fyller 62 år.

Ekstra fri er det einskildtiltaket som flest trur har innverknad. Mange meiner at lønstillegget for tilsette over 62 år må aukast for at det skal ha innverknad. Ein del peikar også på at det er viktig at bruken av tilretteleggingstilskotet er fleksibel og at reglane for bruk av tilretteleggingstilskotet i dag kan opplevast som litt urettferdige.

Relativt mange peikar også på at andre forhold på arbeidsplassen (enn reine "seniortiltak") har innverknad på om tilsette vel å halda fram i stillinga si.

## 8.2 Resultat av spørjeundersøking aldersgruppa 50 – 61 år

Spørjeundersøking seniortiltak - aldersgruppa 50 - 61 år - samandrag

	Kvinner			Menn			Totalt kvinner og menn		
	Utsendt	Svar	Svarprosent	Utsendt	Svar	Svarprosent	Utsendt	Svar	Svarprosent
Svarprosent 50 - 61 år	72	30	42 %	14	11	79 %	86	41	48 %

Spørsmål	Ja	Nei	Veit ikkje	Merknader
Trur du at seniortiltaka som Samnanger kommune har i dag har nokon betydning for om tilsette i aldersgruppa 62 - 66 år held fram eller sluttar i stillinga si i kommunen?	46 %	23 %	21 %	Ønske om å auka seniortillegget, t.d. til 12.000 kr pr år for 62-åringar. Ønskje om færre begrensingar på bruk av tilretteleggingstilskot.

Spørsmål	Ja	Nei	Merknader
Trur du følgjande tiltak vil ha betydning for om du held fram i stillinga di etter at du fyller 62 år?			
Lønstillegg til tilsette som ikkje tek ut AFP/berre tek ut delvis AFP	78 %	22 %	Forslag til storleik på lønstillegget varierer frå 12.000 til 80.000 kr. pr. år.
Sluttbonus som vert utbetalt når ein sluttar	31 %	69 %	Forslaga varierer frå 15.000 til 30.000 kr. pr. år i bonus.
Ekstra fri	83 %	17 %	Forslaga varierer frå 5 dagar pr. år til 1-2 dagar pr. veke.
Tilbod om etterutdanning/kurs	36 %	64 %	Nokon foreslår tilbod om fagleg oppdatering, andre tilbod om "pensjonistkurs".
Endra arbeidsoppgåver (t.d. fritak for helgearbeid, redusert vaskeareal)	64 %	36 %	Døme på forslag er kortare/"enklare" arbeidsveke, fri frå brøytevakter.
Overgang til anna stilling (med andre arbeidsoppgåver)	39 %	61 %	Døme på forslag er mindre fysiske oppgåver.
Betre oppfølging frå arbeidsgjevar (t.d. i samband med sjukdom)	56 %	44 %	

(større versjon av denne oversikta følgjer som vedlegg til saksframlegget)

### 8.2.1 Nokre "hovudfunn" i svara frå tilsette i aldersgruppa 50 – 61 år:

- 46% trur at kommunen sine seniortiltak har innverknad på om tilsette i aldersgruppa 62–66 år held fram eller går av med pensjon.
- Ekstra fri er det tiltaket flest har "tru på" (83% av dei som har svart), men det er stor skilnad på kor mykje ekstra fri ein meiner er nødvendig for at dette skal ha effekt.
- Langt fleire "har tru på" lønstillegg enn sluttbonus.
- Mange meiner at lønstillegget for "seniorar" bør verta større enn i dag.
- Ein del har kommentert at det bør verta større fleksibilitet med omsyn til bruk av tilretteleggingstilskotet som kommunen gir.
- Over halvparten har "tru på" endring av arbeidsoppgåver og betre oppfølging av arbeidsgjevar.

## 8.3 Resultat av spørjeundersøking aldersgruppa 62 år og eldre

Spørjeundersøking seniortiltak - aldersgruppa 62 år og eldre - samandrag

	Kvinner			Menn			Totalt kvinner og menn		
	Utsendt	Svar	Svarprosent	Utsendt	Svar	Svarprosent	Utsendt	Svar	Svarprosent
Svarprosent 50 - 61 år	24	12	50 %	2	1	50 %	26	13	50 %

Spørsmål	Ja	Nei	Veit ikkje	Merknader
Har seniortiltaka som Samnanger kommune har i dag nokon betydning for om du held fram i stillinga di i kommunen?	46 %	54 %		To av dei som har kommentert, påpeikar at ordninga/utbetalinga i Samnanger er låg/dårlig.
Trur du at seniortiltaka som Samnanger kommune har i dag har nokon betydning for om andre tilsette vel å halda fram i stillinga si etter at dei fyller 62 år?	62 %	8 %	31 %	

Spørsmål	Ja	Nei	Merknader
Trur du følgjande tiltak vil ha betydning for om du held fram i arbeidet ditt fram til du når ordinær pensjonsalder?			
Lønstillegg til tilsette som ikkje tek ut AFP/berre tek ut delvis AFP	67 %	33 %	Forslag til storleik på lønstillegget varierer frå 12.000 til 25.000 kr. pr. år.
Sluttbonus som vert utbetalt når ein sluttar	25 %	75 %	Berre ein person har foreslått sum: 1 månads løn pr. år.
Ekstra fri	83 %	17 %	Forslaga varierer frå 5 til 10 fridagar pr. år.
Tilbod om etterutdanning/kurs	42 %	58 %	
Endra arbeidsoppgåver (t.d. fritak for helgearbeid, redusert vaskeareal)	67 %	33 %	Forslag om redusert arbeidsmengd, mindre helgearbeid.
Overgang til anna stilling (med andre arbeidsoppgåver)	25 %	75 %	Ein person har foreslått lettare arbeidsoppgåver.
Betre oppfølging frå arbeidsgjevar (t.d. i samband med sjukdom)	67 %	33 %	

(større versjon av denne oversikta følgjer som vedlegg til saksframlegget)

### 8.3.1 Nokre "hovudfunn" i svara frå tilsette i aldersgruppa 62 år og eldre:

- 46% svarar at kommunen sine seniortiltak har innverknad på om dei held fram i stillinga si i kommunen. 54% svarar nei på dette spørsmålet.
- 62% trur at kommunen sine seniortiltak har betydning for andre tilsette.
- Ekstra fri er det tiltaket flest har "tru på" (83% av dei som har svart).
- Langt fleire "har tru på" lønstillegg enn sluttbonus.
- Mange meiner at lønstillegget for "seniorar" bør verta større enn i dag, men det ser ut til tilsette i aldersgruppa over 62 år har lågare "forventningar" til storleiken på dette lønstillegget enn tilsette i aldersgruppa 50 – 61 år.
- Ein del har kommentert at det bør verta større fleksibilitet med omsyn til bruk av tilretteleggingstilskotet som kommunen gir.
- Over halvparten har "tru på" endring av arbeidsoppgåver og betre oppfølging av arbeidsgjevar.

### 8.4 Andre "funn" i spørjeundersøkinga:

I kommentarfelta i spørjeundersøkinga, har nokon av dei som har svart mellom anna peika på følgjande forhold:

- Det kan opplevast som urimeleg at tilretteleggingstilskotet er lagt opp slik at tilsette med høg løn kan ta ut færre timar fri enn tilsette med lågare løn.
- Nokre tilsette peikar på at også andre forhold enn dei som det konkret er spurt om i undersøkinga er viktige med omsyn til kor lenge tilsette står i stillingane sine, mellom anna:
  - godt samhald/arbeidsmiljø og trivsel på arbeidsplassen
  - å verta teken på "alvor"/å verta sett av arbeidsgjevar
  - å verta verdsett for den kompetansen ein har, ikkje verta sett på som "ein som snart er pensjonist"
  - å ha påverknad på arbeidsplassen sin
  - bedriftshelseteneste for alle tilsette
  - tilbod om fagleg oppdatering
  - auka bemanning (for å unngå for høgt arbeidspress)
  - at arbeidsgjevar gjev uttrykk for og viser at ein ønskjer å behalda eldre arbeidstakarar
  - at kommunen er konkurransedyktig på løn i forhold til andre arbeidsgjevarar
- Eit av medlemmene i arbeidsgruppa, Toralf Enes, har fått melding frå nokre tilsette om at dei valde å ikkje svara på spørjeundersøkinga fordi dei meiner den var for "gjennomsiktig", mellom anna fordi ein måtte oppgjje fødselsår når ein svara.

## 9 Deltaking på seniorkonferanse i Bergen

To av representantane i arbeidsgruppa, Toralf Enes og Jan Erik Boge, deltok 13.03.2014 på ein konferanse om seniorpolitikk i kommunal sektor. På konferansen vart det mellom anna informert om:

- Utviklingstrekk med omsyn til seniorpolitikk/seniortiltak i norske kommunar.
- Resultat av forskning på effekt av økonomiske seniortiltak.
- Erfaringar frå ein kommune som har oppnådd gode resultat med omsyn til å få eldre arbeidstakarar til å stå i arbeid (Skedsmo kommune).

## 9.1 Utviklingstrekk for seniortiltak i norske kommunar

Det ser ut til at ein god del kommunar har ”stramma inn” på dei økonomiske seniortiltaka sine dei siste åra. For 5-10 år sidan innførte mange kommunar økonomiske seniortiltak som har høge bruttokostnader, til dømes 80% arbeid med 100% løn. Det ser no ut til å vera ein klar tendens at norske kommunar reduserer eller avviklar denne typen tiltak. Ein del kommunar har kuttat ut alle former for økonomiske seniortiltak. Bakgrunnen for at kommunane ”strammar inn” kan mellom anna vera:

- Det er i liten eller ingen grad dokumentert at økonomiske seniortiltak har innverknad på når tilsette vel å gå av med pensjon.
- Når kommunar må spara pengar, vil utgifter til ikkje-lovpålagde tiltak (til dømes seniortiltak) gjerne verta redusert/kuttat.

## 9.2 Resultat av forskning på effekt av økonomiske seniortiltak

På konferansen i Bergen 13.03.2014 orienterte Anne Inga Hilsen frå Fafo mellom anna om eit forskningsprosjekt ho har gjennomført om seniortiltak i seks norske kommunar. Ho har ikkje funne noko belegg for at dei økonomiske seniortiltaka i desse kommunane har hatt betydning for pensjoneringsalderen til tilsette. Ho orienterte også om at korkje leiarar eller tilsette i desse kommunane meiner at tilsette kan påverkast med ”seniorgode”.

Nokre andre funn frå Anne Inga Hilsen si forskning:

- ”Seniorgode” vert raskt tekne for gitt av tilsette. Goda vert gjerne oppfatta som ”kjekke å få” og som eit teikn på at ein vert verdsett av arbeidsgjevar. Slike gode kan derfor vera vanskelege å fjerna for kommunen.
- Kommunane evaluerer/målar i liten grad effekten av seniortiltak.
- For høgt utdanna eldre tilsette med lite fysisk belastande oppgåver er til dømes spennande/utfordrande arbeidsoppgåver, verdsetjing av kompetanse og å verta ”sett” av leiar faktorar som kan påverka om ein vel å halda fram i stillinga.
- For lågare utdanna eldre tilsette med fysisk belastande arbeid vil tilbod om anna/lettare arbeid, å sleppa nattskift eller redusert arbeidstid kunne påverka om ein vel å halda fram i stillinga.
- Det er viktig at kommunane har ein god personalpolitikk for alle grupper av tilsette, og gode leiarar.
- Det er ikkje automatisk slik at kommunar ønskjer å behalda alle eldre tilsette. På nokre område er rekruttering av ny kompetanse viktigare, og eldre tilsette som vel å stå i stillingane sine kan vera ei hindring for rekruttering av ny kompetanse.

Andre forskarar har kome fram til tilsvarande resultat som Anne Inga Hilsen, det vil seie at ”seniorgode” har liten eller ingen effekt på uttak av AFP.

## 10 Oppsummering frå arbeidsgruppa

Nedanfor følgjer oppsummering på dei fire spørsmåla som arbeidsgruppa er bedne om å sjå på.

## 10.1 Erfaringane med gjeldande seniorpolitisk plan

Arbeidsgruppa sitt inntrykk er at tilsette i aldergruppa 62 år og eldre set pris på kommunen sine seniortiltak. I spørjeundersøkinga som er gjennomført, svarar om lag halvparten i aldersgruppa 62 år og eldre at kommunen sine seniortiltak har betydning for om dei held fram i stillinga si. Ut frå desse svara meiner arbeidsgruppa det er sannsynleg at seniortiltaka har ei viss betydning for pensjoneringsalderen i kommunen.

Samnanger kommune sine seniortiltak vert i hovudsak opplevd som positive av dei tilsette, sjølv om ein del peikar på at dei økonomiske seniortiltaka "kunne vore betre".

Forskning som er gjort kring effekten av økonomiske seniortiltak, tyder på at slike tiltak i liten grad har betydning for når tilsette vel å gå av med pensjon. Ein effekt kan likevel vera at slike tiltak gir signal om at kommunen verdset eldre arbeidstakarar og ønskjer å gje dei ei "påskjønning" (for dei fleste tilsette sin del eit lønstillegg/seniortillegg og nokre ekstra fridagar i året). Forskinga tyder vidare på at forhold som godt arbeidsmiljø, trivnad, interessante arbeidsoppgåver og god leiing er det viktigaste for å få tilsette til å stå lenger i arbeid.

## 10.2 Er det framleis behov for å ha ein seniorpolitisk plan/seniortiltak i kommunen?

Utgangspunktet for spørsmålet er mellom anna at kommunen ønskjer å behalda tilsette etter at dei fyller 62 år. Kommunen har mange tilsette som nærmar seg "AFP-alder" eller som allereie er i "AFP-alder".

Etter reglane i Hovudtariffavtalen skal norske kommunar ha eller utvikla seniorpolitiske tiltak, for å motivera arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid. Det er opp til kommunane å bestemma kva tiltak ein skal ha.

Kommunen har i dag ei årleg bruttoutgift på mellom 400.000 og 500.000 kroner på økonomiske kommunale seniortiltak. Det er sjølvstakt viktig å vurdera om desse midlane kunne vorte brukt på ein betre måte, anten til andre seniortiltak eller til andre føremål. Som nemnt i punkt 10.1 meiner arbeidsgruppa at det er sannsynleg at kommunen sine seniortiltak har ein viss effekt på pensjoneringsalderen i kommunen, men om denne effekten er "verdt" mellom 400.000 og 500.000 kroner, kan jo sjølvstakt diskuteras.

I ulike samanhengar har det dei siste åra vorte peika på at arbeidsgjevarar bør ha ein personalpolitikk med tiltak for tilsette i ulike aldersgrupper, gjerne omtalt som "livsfaseorientert personalpolitikk". Det er ikkje nødvendigvis slik at tiltak for "seniorar" er viktigare enn tiltak for til dømes småbarnsforeldre. Det kan derfor vurderast om kommunen bør ha ein plan for "livsfaseorientert personalpolitikk", i staden for berre ein seniorpolitisk plan.

Det bør også vurderast kva "psykologisk effekt" det kan få dersom kommunen tek vekk seniortiltaka me har i dag. Det er ikkje usannsynleg at mange tilsette ser på dei noverande seniortiltaka nærmast som ein "rettigheit", og at det vil skapa reaksjonar og misnøye dersom tiltaka vert tekne vekk. Dei individuelle "senioravtalane" som er inngått i kommunen er

vanlegvis berre på 1 år, så formelt sett vil det truleg ikkje vera noko i vegen for at kommunen sine seniortiltak vert avvikla.

Arbeidsgruppa foreslår å vidareføra kommunen sine noverande seniortiltak, men at det ikkje vert innført nye tiltak.

Arbeidsgruppa meiner at kommunen sine seniortiltak framleis skal gjelda også for det pedagogiske personalet i skulen (lærarar), sjølv om denne gruppa i tillegg har ”seniortiltak” (reduert leseplikt/undervisning) gjennom det sentrale avtaleverket.

### 10.3 Seniortiltaka i Samnanger i forhold til seniortiltaka i andre kommunar

I forhold til nabokommunane ser det ut til at Samnanger sine seniortiltak ikkje skil seg vesentleg ut, sjølv om kommunane har litt ulik innretning på tiltaka. Det er sjølv sagt mogleg å finna eksempel på andre kommunar som har langt meir ”lukrative” seniortiltak enn Samnanger, på same måten som det finns mange eksempel på kommunar som ikkje har økonomiske seniortiltak i det heile.

Trenden i norske kommunar dei siste åra ser ut til å vera at ein går vekk frå ”lukrative” seniortiltak”, mellom anna på bakgrunn av forskninga som er gjort rundt effekten slike tiltak. Nokre kommunar har også valt å gå heilt vekk frå økonomiske seniortiltak. Dette gjeld til dømes Kvam.

På seniorkonferansen i Bergen 13.03.2014 vart det informert om at i ein del kommunar må tilsette søkja om seniortiltak, dei får ikkje automatisk tilbod om dette. Kommunen gjer då ei individuell vurdering av om søkjaren skal få tilbod om seniortiltak. Det vil vera kommunen sitt behov for vedkomande si arbeidskraft/sin kompetanse som avgjer om han/ho får tilbod om seniortiltak.

### 10.4 Er det behov for endringar i planen, mellom anna når det gjeld tiltaka i planen?

Dersom Samnanger kommune framleis skal ha ein seniorpolitisk plan, må det gjerast ein del redaksjonelle endringar i planen, mellom anna å ajourføra/korta ned teksten i del II av noverande plan (bakgrunnsinformasjon). Dette arbeidet vil kommuneadministrasjonen kunne gjera.

Fakiske endringar i planen som arbeidsgruppa har vurdert:

- Indeksregulering av satsane for lønstillegg/seniortillegg og tilretteleggingstilskot.
  - Både gjennom spørjeundersøkinga og andre kanalar har det kome ønske om at kommunen sine satsar for lønstillegg/seniortillegg og tilretteleggingstilskot vert auka. Bakgrunnen for dette er at satsane ikkje har vorte auka sidan 2005. Nokre tilsette har også vist til at Samnanger sine seniortiltak er ”dårlegare” enn andre kommunar sine tiltak.
  - Arbeidsgruppa foreslår at det vert lagt inn ein regel om årleg indeksregulering av satsane for kommunen sine økonomiske seniortiltak, frå og med 2015. Ei slik indeksregulering kan til dømes knyttast opp mot den generelle lønsutviklinga i kommunal sektor.



- Innføring av ordning med behovsprøving (individuell vurdering) av seniortiltak.
  - Som nemnt ovanfor har nokre kommunar ei ordning der det vert gjort ei individuell vurdering når ein tilsett som er 62 år eller eldre søker om seniortiltak.
  - Arbeidsgruppa tilrår ikkje ei slik løysing, fordi me trur det lett kan skapa misnøye og ”splid” dersom nokon tilsette får tilbod om seniortiltak, medan andre tilsette ikkje får slikt tilbod.
  
- Endringar i reglar for bruk av tilretteleggingstilskot
  - Det kan vurderast om ”lågtløna” og ”høgtløna” bør koma likt ut dersom dei vel å bruka tilretteleggingstilskotet til å ta ut ekstra fri. I dag er reglane slik at ein kan ta ut fleire timar fri dess lågare årsløn ein har.
    - Arbeidsgruppa si vurdering er at noverande ordning er enkel å administrera og forhalda seg til, og at det bør vera akseptabelt at ”lågtløna” på dette området kjem betre ut enn ”høgtløna”. Arbeidsgruppa tilrår derfor at noverande ordning vert oppretthalden.
  - Det bør også vurderast om presisering av reglar om uttak av fri for lærarar i skulen bør takast inn i planen. Bakgrunnen for dette er at det har vore til dels uklart korleis uttak av fri for lærarar skal bereknast (når ein tek fri frå undervisningstimar).
    - Arbeidsgruppa si tilråding er at ”formel” for omrekning mellom klokketimar og undervisningstimar vert teken inn som vedlegg til lønspolitisk plan.
    - Arbeidsgruppa foreslår vidare at kommunen sitt fagforum for skule og barnehage får høve til å foreslå endringar i formelen for omrekning, dersom dei meiner det er behov for det. Rådmannen får fullmakt til å gjera vedtak om endringar i formelen for omrekning.
    - Formelen for omrekning er per i dag som følger:

<b>For lærarar som ønskjer fri frå undervisningstimar, må klokketimane reknast om slik:</b>				
<b>SKULE:</b>	<b>TIMEVERDI UNDERV.TIME</b>	<b>TIMEVERDI KLOKKETIME</b>	<b>OMREKNINGS- FAKTOR</b>	<b>MERKNAD</b>
Barneskulen	5,1282 %	2,6667 %	1,923	60 minuttstimar
Ungdomsskulen	4,2918 %	2,6667 %	1,609	45 minuttstimar. Reknast etter snitt timar/”Øvrige fag”

## 11 Oppsummering

Etter reglane i Hovudtariffavtalen skal norske kommunar ha eller utvikla seniorpolitiske tiltak, for å motivera arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid. Det er opp til kommunane å bestemma kva tiltak ein skal ha.

Arbeidsgruppa meiner det framleis er behov for å ha ein seniorpolitisk plan og seniortiltak i Samnanger kommune. Bakgrunnen for dette er både at me meiner det er sannsynleg at tiltaka

har ein viss effekt på pensjoneringsalderen i kommunen, og at det truleg vil vera ”demotiverande” for mange dersom seniortiltaka vert tekne vekk.

Arbeidsgruppa foreslår å vidareføra kommunen sine noverande seniortiltak, og at det med verknad frå 2015 vert lagt inn ein regel om indeksregulering av satsane for lønstillegg/seniortillegg og tilretteleggingstilskot.

Arbeidsgruppa foreslår at kommuneadministrasjonen får i oppgåve å utarbeida konkret framlegg til revidert seniorpolitisk plan, og at framlegget vert lagt fram for behandling i administrasjonsutvalet i september 2014.



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FE-500
<b>Arkivsaksnr:</b> 14/196	<b>Løpenr:</b> 14/5036
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	10.09.2014	008/14	JEB

## FORSLAG TIL REVIDERT LØNSPOLITISK PLAN FOR SAMNANGER KOMMUNE

**Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

Rådmannen sitt forslag til revidert lønspolitisk plan vert vedteke. Den reviderte planen trer i kraft 01.10.2014.

**Dokument som er vedlagt:**

Forslag til revidert lønspolitisk plan  
 Uttale frå Fagforbundet til revidert lønspolitisk plan  
 Uttale frå NSF til forslag til revidert lønspolitisk plan  
 Innspel frå pleie- og omsorgsleiar

**Dokument som ikkje er vedlagt:**

Gjeldande lønspolitisk plan, hovudtariffavtalen.

**Kva saka gjeld:**

Administrasjonsutvalet gav 04.06.2014 kommuneadministrasjonen i oppgåve å utarbeida forslag til revidert lønspolitisk plan for Samnanger kommune og leggja forslaget fram på utvalet sitt møte i september 2014. Dette gjeld både den overordna og den administrative delen av lønspolitisk plan.

Den overordna delen av planen inneheld mellom anna målsettingar for kommunen sin lønspolitikk og prioriteringar i planperioden. Denne delen av planen vert vedteken og revidert av kommunestyret. Siste revisjon var i 2009.

Den administrative delen av planen inneheld mellom anna lønsmål for diverse stillingsgrupper/stillingar og funksjonar og lokale reglar for kompetansetillegg og ansvarstillegg. Tidlegare har også denne delen av planen vorte vedteken av kommunestyret i samband med revisjon av lønspolitisk plan. I tillegg har administrasjonsutvalet revidert denne delen av planen ved behov. Siste revisjon vart gjort av administrasjonsutvalet i 2012.

### Prosessen så langt

I slutten av februar 2014 sende kommuneadministrasjonen ut brev til fagforeiningane i kommunen, der dei vart inviterte til å koma med innspel om ønska endringar i lønspolitisk plan. Det kom då inn innspel frå Fagforbundet, Sjukepleiarforbundet og Naturviterne. Kopi av desse innspela er ikkje vedlagt, men dei kan lesast ved å lasta ned møteinnkalling til administrasjonsutvalet sitt møte 04.06.2014 (<https://www.samnanger.kommune.no/Filnedlasting.aspx?Mid1=152&FilId=1211>).

Kommuneadministrasjonen la i administrasjonsutvalet 04.06.2014 fram forslag om at lønspolitisk plan skal reviderast. Bakgrunnen for dette er mellom anna:

- Den overordna delen av planen har ikkje vore revidert sidan 2009.
- Det er behov for ein gjennomgang av lønsmåla i planen før dei lokale lønsforhandlingane som skal gjennomførast i kommunen hausten 2014.

Kommuneadministrasjonen utarbeidde i juni/juli 2014 forslag til revidert lønspolitisk plan. Forslaget vart sendt til fagforeiningane for uttale 10.07.2014, med uttalefrist 29.08.2014. Kopi av forslaget vart sendt til einingsleiarane.

### Uttalar frå fagforeiningane m/fl:

Det har kome inn uttale frå to av fagforeiningane; Fagforbundet og Norsk sjukepleiarforbund. I tillegg har pleie- og omsorgsleiar gitt uttale.

#### Uttale frå Fagforbundet (stikkordsvis):

- Ønskjer at fagarbeidarar får utteljing for realkompetanse etter 16 år (Denne gruppa har i dag ansiennitetsstige på 10 år).
- Ønskjer funksjonstillegg for tryggleiksansvarleg og hjelpemiddelsansvarleg.
- Ønskjer at det vert utarbeidd retningslinjer med føremål om å auka talet på heiltidstilsette, tilretteleggja for fleire lærlingar og investera/tilretteleggja for vidareutdanning av tilsette.

#### Uttale frå Norsk sjukepleiarforbund (stikkordsvis):

- Meiner det ikkje er i tråd med prinsippet om rettferdig løn at tilsette med barnehagelærarutdanning (førskulelærarutdanning) generelt er løna høgare enn tilsette med sjukepleiarutdanning i Samnanger kommune.
  - Meiner det ikkje er grunnlag for (ut frå utdanning, oppgåver og ansvar) å løna dei pedagogiske leiarane i barnehagane i kommunen høgare enn sjukepleiarar i eining for pleie og omsorg.
- Meiner at dei assisterande avdelingssjukepleiarane skal lønast høgare enn nattsjukepleiarar, på grunn av leiaransvar og reglar om dette i hovudtariffavtalen.
- Meiner at leiarar i eining for pleie og omsorg må ha ei lønsutvikling og lønsnivå lik andre leiarar i kommunen på same nivå og med same utdanningslengd og kompetanse.

## Uttale frå pleie- og omsorgsleiar:

- Meiner det er heilt feil at barnehagelærarar (sjølv med tittelen pedagogisk leiar) vert løna høgare enn sjukepleiarar i eining for pleie og omsorg.

## Lønspolitisk drøftingsmøte

Det går fram av administrasjonsutvalet sitt vedtak frå 04.06.2014 at kommunen sin lønspolitikk og kriteria for lokale lønstillegg skal drøftast med fagforeiningane på lønspolitisk drøftingsmøte i 2014, og at desse drøftingane skulle haldast før september 2014. Det lønspolitiske drøftingsmøtet var planlagt gjennomført 01.09.2014, men vart utsett på grunn av lærarstreiken. Møtet vil derfor måtte setjast opp på nytt seinare i september.

## **Vurderingar og konsekvensar:**

Nedanfor følgjer oversikt over kva område/punkt kommuneadministrasjonen har sett spesielt på i arbeidet med revisjon av lønspolitisk plan, mellom anna på bakgrunnen av innspela og uttalane som har kome inn frå fagforeiningane. Det går også fram av oversikta kva endringar som vert føreslegne av kommuneadministrasjonen.

Område/punkt i planen	Drøfting/vurdering	Foreslått endring
Inndelinga av planen.	Planen er delt i ein overordna (Del I) og ein administrativ del (Del 2). Kommuneadministrasjonen meiner det er føremålstenleg å ha ei slik inndeling, og at adm.utvalet framleis skal ha mynde til å gjera endringar i den administrative delen av planen.	Ingen endringar.
Kapittel 1. Innleiing.	Kommuneadministrasjonen ser ikkje behov for andre endringar i dette kapitlet enn ajourføring/ redaksjonelle endringar i teksten.	Berre ajourføring/redaksjonelle endringar i teksten.
Punkt 1.2 Mål for kommunen sin lønspolitikk	<p>Ei av fagforeiningane (Fagforbundet) kom våren 2014 med innspel om at følgjande målsettingar vert tekne inn i lønspolitisk plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samnanger kommune har som mål å stimulera/ motivera til utdanning og til å gje faste tilsettingar.</li> <li>• Kommunen fokuserer på HMS og det psykososiale arbeidsmiljøet og ønsker eit maksimum på 2% sjukefråvær blant kommunens tilsette.</li> </ul> <p>Vidare har fagforbundet også i sin uttale i august 2014 foreslått at det vert utarbeidd retningslinjer med føremål om å auka talet på heiltidstilsette, tilretteleggja for vidareutdanning av tilsette og tilretteleggja for fleire lærlingar.</p> <p>Kommuneadministrasjonen si vurdering er at måla for kommunen sin lønspolitikk bør fastsetjast av kommunestyret i dei personalpolitiske retningslinjene/personalvedtektene (punkt 1.5). Det er ikkje planar om å revidera dei personalpolitiske retningslinjene i 2014.</p> <p>Målsettingane knytt til HMS, psykososialt arbeidsmiljø og sjukefråvær som Fagforbundet har foreslått, må slik me ser det vurderast i samband med revisjon av kommunen si internkontrollhandbok. Arbeidsmiljøutvalet reviderer internkontrollhandboka etter behov.</p> <p>Det kan her også nemnast at det i samband med arbeidet med budsjettet for 2014 vart fastsett målsettingar for sjukefråværet i kommunen (med ulike målsettingar for einingane).</p> <p>Det går fram av hovudtariffavtalen (kapittel 3, punkt 3.2) at kommunane sin lønspolitikk mellom anna skal medverka til å:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivera til kompetanseutvikling</li> </ul>	Ingen endringar. Bør vurderast av adm.utvalet/kommunestyret.

Område/punkt i planen	Drøfting/vurdering	Foreslått endring
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivera til meir heiltid</li> <li>• Behalda, utvikla og rekruttera</li> <li>• Sikra kvalitativt gode tenester</li> </ul> <p>Kommuneadministrasjonen si vurdering er at Samnanger sin lønspolitiske plan inneheld nokre punkt som medverkar til å nå målsettingane ovanfor, men at lønspolitisk plan her må sjåast i samanheng med personalvedtektene, opplæringsplanen m.m. Det vil vera mogleg å setja ned ei arbeidsgruppe for å vurdere kommunen sine retningsliner og praksis på desse områda. I kommuneadministrasjonen sitt forslag er det ikkje lagt inn forslag til endringar knytt til målsettingane ovanfor.</p>	
Punkt 1.4 Kven planen gjeld for	Ei av fagforeiningane (Fagforbundet) har tidlegare kome med innspel om at det i dette punktet vert presisert at planen også gjeld for ringjevikarar. Kommuneadministrasjonen har ikkje innvendingar mot dette forslaget, sjølv om det ikkje er sikkert at alle punkta i planen er relevante for ringjevikarar.	Det vert teke inn ei setning i punkt 1.4 om at planen også gjeld for ringjevikarar.
Punkt 1.5 Ansvar for kommunen sin lønspolitikk	Ei av fagforeiningane (Fagforbundet) har tidlegare kome med innspel om at det vert teke inn følgjande nye kulepunkt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle fagforeiningar skal vera representert på råd, og det vert innkalla til møte minst 1 gong i året for å fange opp både gode ideer og/eller misnøye. Målet er å ha ein konstruktiv og ryddig prosess der alle får komme med sitt.</li> </ul> <p>Kommuneadministrasjonen si vurdering er at kulepunktet som Fagforbundet foreslår allereie er ivareteke gjennom at det årleg vert halde eit lønspolitisk drøftingsmøte i kommunen, slik det er krav om i Hovudtariffavtalen kapittel 3, punkt 3.2.1. Alle fagforeiningane har høve til å vera med på dette møtet.</p>	Ingen endringar.
Kapittel 2. Lønsmessige utfordringar for kommunen	Ei av fagforeiningane (Naturviterne) har tidlegare kome med innspel om at punkt 2.1 (Rettferdig løn) og punkt 2.2 (Behalda og rekruttera) har lite presist innhald. <p>Det er slik kommuneadministrasjonen ser det vanskeleg å unngå at noko av ordlyden i kapittel 2 er litt "generell". Bakgrunnen for dette er mellom anna behovet for fleksibilitet i kommunen sitt lønssystem.</p> <p>Kommuneadministrasjonen foreslår å ta inn eit nytt punkt (punkt 2.2) om løn i Samnanger i forhold til løn hos andre arbeidsgjevarar. På dette punktet ønskjer me gjerne å få innspel/forslag frå fagforeiningane.</p>	Nytt avsnitt 2.2. om løn i forhold til løn hos andre arbeidsgjevarar.  I tillegg ajourføring/redaksjonelle endringar i teksten.
Kapittel 3. Prioriteringar i planperioden.	Kommuneadministrasjonen foreslår at det no vert fastsett prioriteringar for perioden 2014 – 2016. Grunnen til at 2014 vert teke med, er at det skal gjennomførast lokale lønsforhandlingar hausten 2014. Vurderinga vår er at det ikkje er behov for å gjera endringar i dei noverande prioriteringane. <p>Ei av fagforeiningane (Fagforbundet) har tidlegare kome med innspel om at følgjande setning vert lagt til under hovudmålet "Behalda og rekruttera":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det vektlegges særleg at dei som tek etterutdanning, tar fagbrev eller tar anna relevant utdanning skal "belønnast" og få fast tilsetjing, framfor meirbruk av ufaglærte vikarar.</li> </ul> <p>Kommuneadministrasjonen si vurdering er at målsettinga Fagforbundet foreslår, bør vurderast i samband med neste revisjon av kommunen sine personalpolitiske retningsliner. Reglar om fast tilsetjing etc er slik me ser det ikkje rett å ta inn i lønspolitisk plan.</p>	Ingen endringar.
Kapittel 4 Lokale lønsforhandlingar	Kommuneadministrasjonen ser ikkje behov for endringar i dette kapitlet.	Ingen endringar.

Område/punkt i planen	Drøfting/vurdering	Foreslått endring
Kapittel 5 Prinsipielle vedtak	Kommuneadministrasjonen ser ikkje behov for andre endringar i dette kapitlet enn ajourføring/redaksjonelle endringar i teksten.	Berre ajourføring/redaksjonelle endringar i teksten.
Kapittel 6 Seniorpolitikk	Kommuneadministrasjonen ser ikkje behov for endringar i dette kapitlet. Dette kapitlet viser berre til kommunen sin seniorpolitiske plan.	Ingen endringar.
Kapittel 7 Lokal fastsetjing av løn	Kommuneadministrasjonen ser ikkje behov for endringar i punkt 7.1 eller 7.2, men me foreslår ei tilføyning i kommentarane til punkt 7.3.	Presisering av at instruktør-/rettleiingstillegg (for lærlingar) normalt ikkje skal takast av potten for lokale lønsforhandlingar.
Punkt 7.3.1 Lønstillegg til pedagogiske leiarar	<p>Sjukepleiarforbundet har tidlegare kome med innspel om at reglane i punkt 7.3.1 (lokal lønsstige for pedagogiske leiarar) gjer at sjukepleiarar og førskulelærarar i praksis er løna ulikt i Samnanger, og at dette bør rettast opp. Sjukepleiarforbundet meiner at oppgåver og ansvar ikkje tilseier at sjukepleiarane i kommunen skal ha lågare løn enn pedagogiske leiarar (med førskulelærarutdanning). Sjukepleiarforbundet har peika på at sjukepleiarar og førskulelærarar har lik utdanningslengd, og at det ut frå dette er eit avvik at førskulelærarar er løna høgare enn sjukepleiarar. Sjukepleiarforbundet peikar vidare på at eining for pleie og omsorg har fått mange nye og krevjande oppgåver den siste tida.</p> <p>Pleie- og omsorgsleiar har også kome med innspel om at ho meiner det er urimeleg at pedagogiske leiarar i barnehagane er løna høgare enn sjukepleiarar i eining for pleie og omsorg.</p> <p>Dei fleste sjukepleiarar som går i "vanleg sjukepleiarstilling" i Samnanger kommune (stillingskode 7174), har sidan 2012 hatt eit lokalt lønstillegg på 6.000– 9.000 kroner.</p> <p>Dei pedagogiske leiarane i dei kommunale barnehagane i Samnanger har sidan 2012 hatt eit lokalt lønstillegg på 23.000 kroner. Dette er om lag det same lønstillegget som kontaktlærarar i skulane i Samnanger har.</p> <p><i>Bakgrunn for lønstillegg til pedagogiske leiarar:</i> Det framgår av stillingstittelen at ein pedagogisk leiar skal ha leiaroppgåver/leiaransvar. Mellom anna ligg både pedagogisk leiaransvar i barnehageavdeling og noko personalansvar vanlegvis til slike stillingar. Det er leiaransvaret (ut over det ein vanleg førskulelærar har) som gjer at dei sentrale tariffpartane har bestemt at pedagogiske leiarar skal vera løna høgare enn minsteløn for førskulelærar. Det er opp til kommunane å avgjera kor stort dette tillegget skal vera. I lønspolitisk plan er det fastsett at dette tillegget skal vera minst 20.000 kroner i Samnanger. Utdanningsforbundet sitt syn er at tillegget til pedagogiske leiarar bør liggja på same nivå som funksjonstillegget for kontaktlærarar i skulen, noko det gjer i Samnanger i dag.</p> <p>I dag har alle tilsette i dei kommunale barnehagane i Samnanger som har førskulelærarutdanning, stillingskode og løn som pedagogisk leiar (med unntak av einingsleiar og dei assisterande styrarane).</p> <p>Slik saksbehandlar forstår det, er det krav om at alle barnehageavdelingar skal ha ein pedagogisk leiar (stillingskode 7174). Dette kravet gjer at pedagogane i barnehagane i Samnanger er tilsett som pedagogiske leiarar, ikkje som vanlege førskulelærarar.</p>	Ikkje forslag om endringar. Bør vurderast av adm.utvalet / kokmmunestyret..

Område/punkt i planen	Drøfting/vurdering	Foreslått endring
	<p>Vidare set <i>forskrift om pedagogisk bemanning</i> krav om at det skal vera minimum ein pedagogisk leiar (i forståinga "ein person med utdanning som barnehagelærer/førskulelærer") per 14-18 born når borna er over 3 år, og ein pedagogisk leiar (i forståinga "ein person med utdanning som barnehagelærer/førskulelærer") per 7-9 born når borna er under 3 år og borna si daglege opphaldstid er over seks timar.</p> <p><i>Lønsmål for sjukepleiarar</i> I den noverande lønspolitiske planen til kommunen er det ikkje fastsett noko lønsmål for "vanlege sjukepleiarar" (ut over minsteløn etter hovudtariffavtalen og tillegg for eventuell tilleggsutdanning eller større tilleggsoppgåver).</p> <p><i>Andre høgskulegrupper</i> Dersom det vert innført eit nytt lønsmål for sjukepleiarar, meiner kommuneadministrasjonen at det også må sjåast på lønsvåvet for andre høgskulegrupper. Dette vil til dømes gjelda vernepleiarar, barnevernpedagogar og sosionomar.</p>	
Punkt 7.3.2 Løn til leiarar	Fagforbundet v/Anne Lise N. Tveit har tidlegare kome med innspel om at også einingsleiarar bør omfattast av reglane om kompetansetillegg (lønskompensasjon for tilleggsutdanning), jf. punkt 7.3.4 i Lønspolitisk plan. I dag får einingsleiarane i utgangspunktet ikkje slik kompensasjon, noko Fagforbundet er meiner er feil. Kommuneadministrasjonen sitt utgangspunkt er at dei noverande lønsreglane for einingsleiarar skal oppretthaldast.	Ingen endringar.
Punkt 7.3.3 Lønsmål for diverse stillingar	<p><u>Lønsgruppe 2 – Einingsleiarar</u> Rådmannen har tidlegare prøvd å dela einingsleiarane inn i fleire lønskategori (med ulike lønsmål for kvar kategori), men dette har vist seg vanskeleg å få til.</p> <p>På bakgrunn av organisasjonsgjennomgangen som rådmannen no gjennomfører, kan det verta endringar i einingsstrukturen frå og med januar 2015. Som følge av dette, har kommuneadministrasjonen ikkje lagt ned ressursar i å sjå på eventuelle inndelingar i lønskategori for einingsleiarane no.</p> <p><u>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</u></p> <p><i>Avdelingsleiarane i pleie og omsorg.</i> Sjukepleiarforbundet har tidlegare kome med innspel om at dei meiner at avdelingsleiarane i pleie og omsorg bør liggja i same lønsgruppe som økonomisjef og skule-/barnehagefagleg ansvarleg. I dag er lønsmålet for avdelingsleiarane i pleie og omsorg 30.000 kroner lågare enn lønsmålet for økonomisjef og skule-/barnehagefagleg ansvarleg.</p> <p>Kommuneadministrasjonen si vurdering er at avdelingsleiarane i pleie og omsorg ikkje bør liggja i same lønsgruppe som økonomisjef og skule-/barnehagefagleg ansvarleg.</p> <p><i>Brannsjef.</i> Lønsmål for brannsjef er ikkje lenger aktuelt, som følge av Bergen kommune har overteke brannsjefansvaret for Samnanger.</p> <p><i>Jordmor.</i> Det har i fleire år vorte teke opp av jordmor at jordmorstillinga i Samnanger er løna langt lågare enn i andre kommunar. Det er ønskeleg at dette vert undersøkt nærmare. Lønsmålet for jordmor i dag er løn som spesialsjukepleiar pluss 10.000 kroner. Dette er det same lønsmålet som leiande helsesøster og psykiatrisk sjukepleiar (fagansvarleg).</p>	<p>Ingen endringar.</p> <p>Lønsmålet for brannsjef vert teke ut av planen.</p> <p>Ikkje forslag om endringar, men kommuneadministrasjonen ønskjer innspel frå fagforeiningane.</p>



Område/punkt i planen	Drøfting/vurdering	Foreslått endring
	<p><i>Assisterande avdelingssjukepleiar.</i> Sjukepleiarforbundet har tidlegare kome med innspel om at dei meiner det er feil at assisterande avdelingssjukepleiarar har lågare løn enn nattsjukepleiarar. I dag er lønsmålet for nattsjukepleiarar 5.000 kroner høgare enn lønsmålet for assisterande avdelingssjukepleiarar. Sjukepleiarforbundet har mellom anna påpeika at hovudtariffavtalen slår fast at leiarar skal ha høgare løn enn tilsette dei er leiarar for. Så vidt kommunadministrasjonen kan sjå, gjeld dette punktet i hovudtariffavtalen ikkje for lønsrelasjonen mellom assisterande avdelingssjukepleiarar og nattsjukepleiarar i Samnanger kommune (dei assisterande avdelingssjukepleiarane kan neppe definerast som leiarar for nattsjukepleiarane).</p> <p><i>Planleggjar/leiar for plan og miljøavdeling.</i> Naturviterne har tidlegare kome med innspel om å revidera lønsmålet for denne stillinga. Dette er ei stilling med krav om mastergrad, og stillinga har i dag ikkje noko lønsmål om løn utover løn etter minstelønstabellen for stillingar med slikt utdanningskrav, i motsetnad til fleire andre stillingar i teknisk eining. På bakgrunn av det store sjølvstendige fagansvaret i stillinga, er kommuneadministrasjonen samd i at stillinga bør ha eit lønsmål utover minsteløn for stillingar med krav om mastergrad.</p> <p><i>Skuleassistentar.</i> Fagforbundet v/Anne Lise N. Tveit har tidlegare kome med innspel om at løna til skuleassistentar bør aukast, mellom anna ved at dei i større grad enn i dag får lønstillegg for faste tilleggsoppgåver/funksjonar "som må førebuast". Fagforbundet meiner det har vore svært vanskeleg å nå fram med slike krav i lokale lønsforhandlingar. Fagforbundet skreiv i sitt innspel også at løna til skuleassistentar bør aukast for å gjera det lettare å rekruttera vikarar og få dei til å verta verande.</p> <p>Kommuneadministrasjonen sine vurderingar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dersom det skal sjåast på lønsnivået for skuleassistentar, så bør ein også sjå på lønsnivået for andre stillingsgrupper utan særskilt krav til utdanning. Døme på slike stillingsgrupper er skuleassistent, SFO-assistent, barnehageassistent, pleieassistent, heimhjelpar og reinhaldar.</li> <li>2. Lønnskompensasjon for tilleggsoppgåver/ tilleggsansvar vert som hovudregel gjeve gjennom lokale lønsforhandlingar. I dei lokale lønsforhandlingane er det slik at "alle grupper" konkurrerer med kvarandre om midlane i forhandlingspotten. Det er vanskeleg å sjå korleis me kan unngå dette. Det har vorte gjeve lønstillegg for tilleggsoppgåver for skuleassistentar i lokale lønsforhandlingar, seinast i 2012 (ansvar for leksehjelp).</li> </ol>	<p>Ingen endringar.</p> <p>Forslag om lønsmål på 20.000 kroner meir enn minsteløn (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om masterutdanning.</p> <p>Ikkje forslag om endringar.</p>
<p>Punkt 7.3.4 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse/ tilleggsansvar/ tilleggsoppgåver</p>	<p>Fagforbundet har i sin uttale foreslått at fagarbeidarar får lønsmessig utteljing for realkompetanse etter 16 år. Me reknar med at dette i praksis betyr at Fagforbundet ønskjer at det vert innført ein lokal regel i kommunen om lønsopprykk ved 16 års lønsansiennitet for fagarbeidarar. I dag er lønssstigen for fagarbeidarar på 10 år, medan assistentar/tilsvarande også har eit lønsopprykk ved 20 års ansiennitet. Dette gjer at lønsskilnaden mellom ein assistent og ein fagarbeidar med 20 års ansiennitet er relativt liten (ca. 11.000 kroner).</p> <p>Dersom det skal vurderast lokal ansiennitetsstige på 16 år for</p>	<p>Ingen endringar. Bør vurderast av adm.utvalet / kommunestyret.</p>

Område/punkt i planen	Drøfting/vurdering	Foreslått endring
	fagbeidarar, bør dette også vurderast for høgskulegruppene, som også har ein ansiennitetsstige på 10 år i dag. Dette gjeld ikkje det pedagogiske personalet i skulen, som har ansiennitetsstige på 16 år.	
Punkt 7.3.5 – 7.3.8 Diverse funksjonstillegg	Fagforbundet har i sin uttale foreslått å innføra funksjonstillegg for trygghetsansvarleg og hjelpemiddelansvar. Me forstår det slik at "trygghetsansvarleg" i denne samanheng er den/dei som har ansvar for tryggleiksalarmar. Kommuneadministrasjonen har diskutert forslaget med pleie- og omsorgsleiar, som er positiv til at det vert vurdert å gje lønstillegg for desse to funksjonane (dersom det er tilsette i pleien som har funksjonane). Det er i dag 2-3 personar som har ansvar for tryggleiksalarmar og ein person som har ansvar for hjelpemiddel.  Ei anna oppgåve som eventuelt kan vurderast med omsyn til funksjonstillegg, er hørselskontakt. To personar har denne oppgåva i dag.	Ikkje forslag om endringar. Bør vurderast av adm.utvalet / kommunestyret.
Punkt 7.3.9 Nytt punkt om instruktør-/rettleiartillegg	Kommuneadministrasjonen foreslår at det vert teke inn eit nytt punkt i lønspolitisk plan, om lønstillegg for instruktør-/rettleiingsansvar for lærlingar. Dette er ei ordning kommunen allereie har praktisert i ei tid, og me ser det som naturleg at ordninga vert teken inn i lønspolitisk plan.	Forslag om lønstillegg på 12.000 kroner pr. år/1.000 kroner pr. månad.
Punkt 7.4 Løn til vikarar	Ei av fagforeiningane (Fagforbundet) har tidlegare kome med følgjande innspel: <ul style="list-style-type: none"> <li>Vikarar må lønast etter timar dei fysisk har vore tilstades på arbeid. Dei har ikkje ei fast tilsetning og går dermed glipp av andre goder som t.d. ein lærar i fast stilling har. Det virker særst ulogisk å løna ein lærarvikar for berre 4,5 timar når man har vore på jobb i 5,10 timar.</li> </ul> Kommuneadministrasjonen har behov for nærmare forklaring frå Fagforbundet knytt til denne problemstillinga. Slik forklaring kan eventuelt gjevast under møtet i administrasjonsutvalet 10.09.2014.	Ingen endringar, men kommuneadministrasjonen har behov for nærmare forklaring frå Fagforbundet.
Kapittel 8 Individuell løn	Kommuneadministrasjonen foreslår at noverande formulering i planen vert vidareført. Det vil seia at det ikkje vil verta utarbeidd system for måling av forhold som innsats og resultatoppgåving for tilsette i kommunen. Bakgrunnen for dette er mellom anna dei tydelege signala fleire av fagforeiningane tidlegare har kome med vedrørande dette.	Berre ajourføring/redaksjonelle endringar i teksten.

Forslaget til revidert lønspolitisk plan som no vert lagt fram for administrasjonsutvalet, er det same forslaget som vart sendt til fagforeiningane 10.07.2014.



## **Forslag til revidert**

# **LØNSPOLITISK PLAN**



**SAMNANGER KOMMUNE**

## Forord

---

Lønspolitisk plan for Samnanger kommune vart første gong vedteken av kommunestyret 16.10.2003. Planen har seinare vorte revidert fleire gongar.

Planen er delt i to delar. Del 1 – *Overordna del* - regulerer prinsipielle tilhøve/spørsmål i kommunen sin lønspolitikk og skal reviderast av kommunestyret minst kvart 4. år.

Del 2 - *Administrativ del* - regulerer meir detaljerte/praktiske tilhøve/spørsmål og skal reviderast av administrasjonsutvalet ved behov.

Administrasjonsutvalet vedtok i sak 5/2014 å gje kommuneadministrasjonen i oppgåve å leggja fram forslag til revidert lønspolitisk plan, og at fagforeiningane skulle ha høve til å uttala seg om forslaget før det vart lagt fram.

Forslaget til revidert lønspolitisk plan vart behandla i administrasjonsutvalet xx.xx.2014 og i kommunestyret xx.xx.2014.

## Innhald

<b>Forord</b> .....	<b>2</b>
<b>Del I - Overordna del</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Innleiing</b> .....	<b>5</b>
1.1 Bakgrunn .....	5
1.2 Mål for kommunen sin lønspolitikk .....	5
1.3 Forholdet til lovverk og sentralt avtaleverk.....	5
1.4 Kven planen gjeld for .....	6
1.5 Ansvar for kommunen sin lønspolitikk .....	6
1.6 Verknadstid og rullering av planen .....	6
<b>2 Lønsmessige utfordringar for kommunen</b> .....	<b>7</b>
2.1 Rettferdig løn .....	7
2.2 Lønssnivå i forhold til andre arbeidsgjevarar .....	7
2.3 Behalda og rekruttera .....	7
<b>3 Prioriteringar i planperioden</b> .....	<b>9</b>
<b>4 Lokale lønsforhandlingar</b> .....	<b>10</b>
<b>5 Prinsipielle vedtak</b> .....	<b>11</b>
5.1 Lønsutviklingsplan.....	11
5.2 Lokal fastsetjing av løn.....	11
5.3 Pensjonsgjevande tillegg.....	11
<b>6 Seniorpolitikk</b> .....	<b>13</b>
<b>Del II - Administrativ del</b> .....	<b>14</b>
<b>7 Lokal fastsetjing av løn</b> .....	<b>14</b>
7.1 Lønsfastsetjing ved tilsetjing.....	14
7.2 Lønsfastsetjing etter lokale forhandlingar.....	14
7.3 Lønsutviklingsplan.....	14
7.3.1 Lokal minstelønssstige for pedagogiske leiarar i barnehage.....	15
7.3.2 Løn til leiarar .....	15
7.3.3 Lønsmål for diverse stillingar .....	16
7.3.4 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse/tilleggsansvar/tilleggsoppgåver .....	19
7.3.4.1 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse .....	20
7.3.4.1.1 Lønstillegg relevant vidare-/etterutdanning - høgsk./universitet ...	21
7.3.4.1.2 Lønstillegg relevant vidareutdanning - vg. skule/tilsvarande .....	21
7.3.4.1.3 Anna relevant utdanning/relevante kurs.....	21
7.3.4.1.4 Lønnskompensasjon for realkompetanse .....	21
7.3.4.2 Lønnskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar .....	22
7.3.4.3 Avansementsstillingar .....	22

7.3.5	Lønskompensasjon for hovudtillitsvalde i lokale fagforeiningar .....	23
7.3.6	Lønskompensasjonj for arbeidsplassstillitsvalde i lokale fagforeiningar.....	23
7.3.7	Stadfortredar for einingsleiar i pleie og omsorg.....	23
7.3.8	Funksjonstillegg for undervisningspersonalet i skulen .....	23
7.3.9	Instruktør/retteleiar for lærling .....	23
7.4	Løn til vikarar .....	24
7.4.1	Lønstiltak ved problem med å rekruttera i vikariat .....	24
7.4.2	Spesielt om ulempe tillegg i samband med vikariat .....	24
<b>8</b>	<b>Individuell løn.....</b>	<b>25</b>

## Del I - Overordna del

### 1 Innleiing

#### 1.1 Bakgrunn

Norske kommunar har relativt stor moglegheit til å påverka lønsvilkåra til eigne tilsette. Ein relativt stor del av lønsfastsetjinga skjer lokalt. Dei sentrale tariffpartane har også bestemt at kommunane skal ha ein lokal lønspolitikk (ref. Hovudtariffavtalen kapittel 3, § 3.2).

I Samnanger kommune vart fagforeiningane og arbeidsgjevar i 2003 samde om at kommunen skal regulera lønspolitikken sin gjennom ein lønspolitisk plan. Arbeidet med første utgåve av planen vart gjort i perioden februar – mai 2003. Planen vart første gong vedteken i oktober 2003. Planen vart revidert i 2005, 2009 og 2014.

Hovudføremålet med den lønspolitiske planen er:

- 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 tilsetting
- Å gje føringar for lokale lønsforhandlingar

#### 1.2 Mål for kommunen sin lønspolitikk

Målet for kommunen sin lønspolitikk er fastsett i pkt. 1.5.2 i kommunen sine personalpolitiske retningslinjer:

- Samnanger kommune skal ha ein lønspolitikk og arbeidsvilkår som gjer kommunen i stand til å rekruttera, motivera og halda på naudsynt arbeidskraft.

I dei personalpolitiske retningslinjene pkt. 1.5.3 er det vidare fastsett følgjande om kommunen sin lønspolitikk:

- Kommunen kan ikkje på alle felt konkurrera med det private næringsliv når det gjeld lønsvilkår. Ein bør derfor sjå løn, kompetanseutvikling, velferd, tilrettelegging av eit godt arbeidsmiljø og trygge arbeidsplassar i samanheng.
- Kommunen som arbeidsgjevar må nytta dei alternativ som tariffavtalen og lønsrammesystemet gir. Målet er å føra ein aktiv lønspolitikk jfr. Hovudtariffavtalen.

Lover, forskrifter og sentrale tariffavtalar/særavtalar seier ein god del om dei tilsette sine rettar og plikter. I tillegg må me leggja til rette for at me også lokalt i kommunen har tiltak som gjer at dei tilsette opplever at dei har gode arbeidsvilkår. Kva som vert opplevd som gode arbeidsvilkår kan vera ulikt frå person til person. Me må derfor leggja til rette for individuell behandling av dei tilsette når dette er naudsynt.

#### 1.3 Forholdet til lovverk og sentralt avtaleverk

Samnanger kommune er forplikta til å følgja gjeldande lover, forskrifter og sentralt inngåtte avtalar knytt til løn. Den lønspolitiske planen kan ikkje innehalda punkt som er i strid med

desse. Ved eventuell divergens mellom kommunen sin lønspolitiske plan og sentralt lov- og avtaleverk, vil sentralt lov- og avtaleverk vera styrande.

## 1.4 Kven planen gjeld for

Planen gjeld for alle tilsette i Samnanger kommune, både faste og mellombelse tilsette. Planen gjeld også for ringje-/tilkallingsvikarar.

Planen gjeld for ikkje personar som mottek godtgjersle frå kommunen for kommunale verv (for eksempel politikarar). Planen gjeld heller ikkje for støttekontaktar eller personar som mottek omsorgsløn.

## 1.5 Ansvar for kommunen sin lønspolitikk

- Kommunestyret har det øvste ansvaret for kommunen sin lønspolitikk. Det er kommunestyret som vedtek den generelle delen av lønspolitisk plan (del 1).
- Kommunestyret har delegert ansvar og vedtaksmynde for del 2 i lønspolitisk plan til administrasjonsutvalet.
- Utøvinga av kommunen sin lønspolitikk er delegert frå kommunestyret til rådmannen. Rådmannen kan delegera dette myndet vidare nedover i linjeorganisasjonen.
- Einingsleiarar har ansvar for å sjå til at kommunen sin lønspolitikk vert følgt i eiga eining.
- Dei tillitsvalde skal takast med på råd i spørsmål som gjeld kommunen sin lønspolitikk.

## 1.6 Verknadstid og rullering av planen

Del 1 av planen skal reviderast av kommunestyret minst ein gong i kvar valperiode, d.v.s. minst kvart fjerde år. Normalt skal revisjonen gjerast i det andre året av valperioden for kommunestyret.

Del 2 av planen skal rullerast ved behov, normalt annakvart år, av administrasjonsutvalet.



## 2 Lønsmessige utfordringar for kommunen

Det er heilt sentralt for kommunen å tilby lønsvilkår som gjer kommunen i stand til å rekruttera, motivera og halda på naudsynt arbeidskraft, ref. pkt 2.2. Det er i samband med dette ei stor utfordring å ha eit lønssystem som både vert opplevd som oversiktleg og rettferdig, og som samstundes opnar for fleksible løysingar.

### 2.1 Rettferdig løn

Det kan vera vanskeleg å definera kva som er *rettferdig løn*. Det vil truleg ikkje vera mogleg for kommunen å tilby lønsvilkår som alle tilsette opplever som heilt rettferdige. Tradisjonelt har *rettferdig løn* gjerne vorte forstått som *lik løn for tilsette med lik utdanning, stillingskode og ansiennitet*, men ei slik forståing vil ikkje alltid vera rett.

Frå Kommunesektorens organisasjon (KS) si side vert det hevda at lik løn til alle med same utdanning og stillingskode i mange tilfelle vil vera *urettferdig løn*. For å kompensera for dette, har Samnanger kommune mellom anna innført reglar for lønstillegg for vesentlege tilleggsoppgåver/tilleggsansvar, sjå punkt 7.3.4.2.

Ved revisjonen av den kommunale hovudtariffavtalen i 2002 vart partane for første gang samde om at det også skal takast omsyn til forhold som *innsats og oppnådde resultat* ved fastsetjing av løn (ref. Hovudtariffavtalen kapittel 3, § 3.4.2 og § 3.4.3, kapittel 4B – innledende merknader og kapittel 5, § 5.0). Dette er vidareført i alle tariffoppgjera etter 2004. Dette punktet i hovudtariffavtalen gjeld per i dag ikkje for pedagogisk personale i skuleverket, d.v.s. personale som er løna etter kapittel 4C i hovudtariffavtalen.

I tariffoppgjeret i 2008 vart prinsippet om at det skal vera samanheng mellom den enkelte arbeidstakar sitt utdanningsnivå, real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling sterkt vektlagt. I revisjonen av lønspolitisk plan i 2009 vart det derfor teke inn nye reglar om lønstillegg som følgje av kompetansevurdering, sjå punkt. 7.3.4.

Samnanger kommune har ikkje utarbeidd system/verktøy for måling av forhold som resultat og måloppnåing. Det vil heller ikkje verta utarbeidd slike system/verktøy i perioden 2014 – 2016. Det vert i samband med dette vist til kapittel 8 om individuell løn.

### 2.2 Lønsnivå i forhold til andre arbeidsgjevarar

Sjølv om Samnanger kommune ikkje alltid kan tilby tilsvarende lønsvilkår som andre offentlege eller private arbeidsgjevarar, er det viktig at me har lønsvilkår som gjer at me klarar å behalda og rekruttera kvalifisert arbeidskraft innanfor alle fagområde. Samanlikning med lønsnivået hos andre arbeidsgjevarar kan vera eit av forholda ein må sjå på for å oppnå dette. Det vil spesielt gjelda for stillingar/stillingsgrupper det er vanskeleg å behalda/rekruttera til. Kommunen sitt lønssystem må vera så fleksibelt at me ved behov kan tilby lønsvilkår som ligg over det ”normale” lønsnivået for samanliknbare stillingar i kommunen.

Samnanger kommune har tradisjonelt sett ikkje vore ”lønsleiande” på nokon område. Mange kommunar har høgare lønsnivå enn Samnanger for ein del stillingar og stillingsgrupper. Det er heller ikkje realistisk at det generelle lønsnivået i Samnanger skal aukast i forhold til lønsnivået i andre kommunar dei nærmaste åra.

### 2.3 Behalda og rekruttera

Som nevnt i pkt. 2.1 var det kommunale lønssystemet tidlegare i stor grad basert på prinsippet om likeløn, d.v.s. ein kollektiv tankegang. I ein del tilfelle kjem dette prinsippet i strid med

målsettinga om å rekruttera og behalda kvalifisert arbeidskraft. I ein del utdanningsgrupper er det i dag forventningar om at løn skal fastsetjast ut frå prinsippet om tilbod/etterspurnad, også heilt ned på individnivå. Det er viktig for kommunen å ha ein medviten politikk på dette området, både for fast tilsette og vikarar.

Tilgangen på ulike yrkes-/utdanningsgrupper varierer gjerne over tid. I Samnanger har det i periodar vore vanskeleg å rekruttera og behalda ein del yrkesgrupper (til dømes legar, sjukepleiarar, vernepleiarar, ingeniørar, planleggjarar, ringjevikarar i barnehage/pleie og omsorg). I åra som kjem er det frå styresmaktene si side venta at det vil verta vanskelegare å rekruttera fleire yrkesgrupper til offentleg sektor, til dømes innan helsefag og reinhald.

Det er viktig at lønssystemet til kommunen er fleksibelt, mellom anna at det ved behov raskt kan innførast spesielle tiltak for yrkesgrupper eller enkeltstillingar som er vanskelege å behalda/rekruttera til.

Sjå òg eige punkt i vedlegg A om forhandlingar for å rekruttera og behalda arbeidstakarar.

## **3 Prioriteringar i planperioden**

I perioden 2014 - 2016 er det semje om følgjande prioriteringar på lønsområdet i Samnanger kommune:

- Å sikra at det er samanheng mellom den enkelte tilsette sin kompetanse (real- og formalkompetanse), ansvar/arbeidsoppgåver og løn/lønsutvikling.
- Behalda og rekruttera - prioritering av stillingar/grupper av stillingar det er vanskeleg å rekruttera til og å behalda.
- Prioritering av stillingar (leiarstillingar og andre stillingar) som ikkje er lønsmessig regulert i sentralt avtaleverk.

### **4 Lokale lønsforhandlingar**

Hovudtariffavtalen gir heimel for gjennomføring av ulike typar lokale lønsforhandlingar. Det går også fram av avtaleverket kva som skal takast opp i dei ulike typane av forhandlingar. I tillegg til reglane i hovudtariffavtalane er det nødvendig med ein del lokale presiseringar/rutinar i Samnanger kommune. Dei lokale presiseringane/rutinane følgjer i vedlegg B.

Kommunen har også ein lokal lønsutviklingsplan, sjå kapittel 7 i lønspolitisk plan. Lønsutviklingsplanen gir mellom anna føringar for bruken av potten for lokale lønsforhandlingar.

Kommunestyret har delegert myndet til å gjennomføra lokale lønsforhandlingar til rådmannen.

## 5 Prinsipielle vedtak

### 5.1 Lønsutviklingsplan

Norske kommunar har relativt stor fridom innanfor lønsområdet. I og med at ein god del av lønsfastsetjinga skjer lokalt, er det òg behov for lokale prosedyrer og kriterier på dette området.

Lokal fastsetjing av løn kan skje både ved nyttilsetjing og i lokale lønsforhandlingar. Lokal lønsfastsetjing for tilsette i kommunen skal i størst mogleg grad vera forutseieleg, tydeleg, forståeleg og enkel å administrera og kvalitetssikra.

Kommunen sin lønsutviklingsplan framgår i kapittel 7. Lønsutviklingsplanen skal brukast både ved nyttilsetjing, i lokale lønsforhandlingar og ved forhandlingar om/fastsetjing av løn som følgje av kompetanseheving.

Tilsette i stillingar/funksjonar som ikkje er nemnt spesielt i planen, får normalt løna si fastsett etter minstelønsreglane for si stillingsgruppe i hovudtariffavtalen. Dersom rekrutteringsmessige eller andre spesielle omsyn tilseier det, kan likevel òg tilsette i stillingar som ikkje er nemnt spesielt i lønsutviklingsplanen, lønast høgare enn minstelønsreglane i hovudtariffavtalen. Sjå òg pkt. 2.3. og pkt. 7.3.1.5.

Kommunestyret har delegert myndet til å vedta og revidera lønsutviklingsplanen i kapittel 7 til administrasjonsutvalet.

### 5.2 Lokal fastsetjing av løn

Kommunestyret har delegert til rådmannen å fastsetja løn til tilsette i kommunen. Rådmannen kan delegera dette myndet vidare nedover i linjeorganisasjonen.

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

Nærare reglar om lokal fastsetjing av løn er tekne inn i kapittel 8.

### 5.3 Pensjonsgjevande tillegg

Ref. HTA kap. 2, § 2.3.1 og kap. 3, § 3.7. Det framgår der at fast utbetalt laurdags-/søndagstillegg og kvelds-/natttillegg er pensjonsgjevande dersom det vert utbetalt gjennom tilleggsløn som årsbeløp. I Samnanger er òg anna fast økonomisk godtgjersle som vert utbetalt for heimevaktordningar pensjonsgjevande når godtgjersla vert omrekna til eit årsbeløp og utbetalt som månadleg tilleggsløn. For tilsette i brannvesenet er også godtgjersle for bering av lommevarslar pensjonsgjevande, ref. reglar i særavtale SFS 2404 om brann- og redningsteneste.

Det er eit generelt prinsipp i kommunen at godtgjersle for faste heimevaktordningar som vert gått samanhengjande heile året skal utbetalast som månadleg tilleggsløn, og dermed vera pensjonsgjevande. Dette gjeld ikkje overtidsgodtgjersle i samband med heimevakt/beredskap.

Det er også eit generelt prinsipp i kommunen at godtgjersle for heimevaktordningar som vert gått i ein fast periode kvart år (brøytevakt), skal vera pensjonsgjevande. Dette gjeld ikkje overtidsgodtgjersle i samband med brøytevakt.

### **6 Seniorpolitikk**

Kommunestyret har vedteke eigen seniorpolitisk plan for Samnanger kommune. Planen inneheld mellom anna reglar om spesielle lønstiltak for eldre arbeidstakarar. Det vert vist til seniorpolitisk plan for nærare informasjon om mål og reglar for løn til eldre arbeidstakarar i kommunen.

## Del II - Administrativ del

### 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 avtaleverk 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 gir 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
- Lønsviklingsplan for relevant tilleggskompetanse (formell kompetanse og realkompetanse)
- Lønsviklingsplan for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar
- Lønsviklingsplan for tillitsvalde
- Funksjonstillegg i skulane

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

*Tillegg som vert gjevne 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).**

**Instruktør-/rettleiingstillegg etter pkt. 7.3.9 skal normalt heller ikkje takast av potten for lokale forhandlingar.**

**Lønsutviklingsplanen 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 lønsutviklingsplan (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 lønsutviklingsplanen, 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 barnehagelærar/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 lønsmålet på 20.000 kroner skal ikkje takast frå potten for lokale lønsforhandlingar. Eventuelt lønstillegg/lønsopprykk ut over lønsmålet 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 i utgangspunktet 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 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 som hovudregel 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	Løn vert vurdert årleg av formannskapet. Rådmann skal vera høgare løna enn assisterande rådmann.

Lønsgruppe 2 - Einingsleiarar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
<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 tilleggsutdanning".  Løna til den einkilde einingsleiararen skal også vurderast i forhold til reglane om løn til leiarar i HTA kapittel 3, § 3.4.2 og pkt. 7.3.2 i lønspolitisk plan.

Lønsgruppe 3 - Andre stillingar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
<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.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avdelingssjef</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.
<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.

<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål (i full stilling)</b>
• 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.
• 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.
• Undervisningsinspektør	Stillingar med stort koordineringsansvar i skulen	35.000 kroner meir enn han/ho ville hatt i grunnløn i ordinær lærarstilling.
• 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.
• 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.
• 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.
• Helsesøster • Psykiatrisk sjukepleiar (fagleiar) • Jordmor	Fagleiarstillingar, med krav om spesialsjukepleiar kompetanse	Tillegg på 10.000 kroner i forhold til minsteløn etter HTA for spesialsjukepleiar.
• Spesialsjukepleiar med relevant spesialisering	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.
• Ass.avd.sjukepleiar	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.
• Sjukepleiar natt	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.
• Helsefagarbeidar natt/hjelpepleiar natt		10.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for fagarbeidarstillingar.
• Planleggjar (teknisk eining)	Stilling i teknisk eining med krav om mastergrad.	20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad. Gjeld berre dersom stillingsinnehavaren har mastergrad.  Dersom stillingsinnehavar ikkje har mastergrad/hovudfag er lønsmålet 20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for det utdanningsnivået stillingsinnehavaren har.

<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>		
<b>Stilling</b>	<b>Kriterium</b>	<b>Lønsmål (i full stilling)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avdelingsingeniør/prosjektleder</li> </ul>	Ingeniørstilling med stort fagansvar og prosjektansvar. Ikkje personalansvar.	40.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<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.	20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<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.	20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• IKT-konsulent</li> <li>• Konsulent løn og personal</li> <li>• Konsulent økonomi</li> </ul>		Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjukeheimslege og helsestasjonslege</li> </ul>		60.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjukeheimslege og helsestasjonslege med spesialistgodkjenning innan allmenntidmedisin</li> </ul>		110.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.
Diverse stillingar med krav om høgskuleutdanning (bachelor): <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>		Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning.  Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fagarbeidar (inkl. hjelpepleiar, helsesekretær og barnepleiar)</li> </ul>	Fagarbeidarar (og andre stillingar med krav om autorisasjon på fagarbeidarnivå) i ordinær fagarbeidarstilling/tilsvarande.	Løn etter HTA sine reglar for fagarbeidarstillingar / tilsvarende fagarbeidarstillingar.  Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sekretær</li> </ul>		Løn etter HTA sine reglar for fagarbeidarstillingar / tilsvarende fagarbeidarstillingar.  Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.
<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.	Løn etter HTA sine reglar for stillingar utan særskilt krav om utdanning.  Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.

## 7.3.4 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse/tilleggsansvar/tilleggsoppgåver

Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4			
Grunnlag for lønnskompensasjon	Storleik på lønnskompensasjon (i full stilling)	Varigheit på lønnskompensasjon	Merknad
<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 nyttilsetjing.
<b>Pkt. 7.4.4.1.1</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 nyttilsetjing	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 nyttilsetjing.
<b>Pkt. 7.3.4.3</b> Avansementsstilling	Vert fastsett i forhandlingar eller ved nyttilsetjing.	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**

(Merk at punkt 7.3.4.1 m/underpunkt ikkje gjeld for følgjande grupper av tilsette:

- a) Tilsette i leiarstillingar - det vil seia stillingar på rådmanns- og einingsleiarnivå.
- b) Tilsette som er løna etter kapittel 5 i Hovudtariffavtalen.)

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

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 fagforeninga 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 fagforening 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 relevant vidare-/etterutdanning - høgsk./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 relevant vidareutdanning - vg. skule/tilsvarande

- 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 lønsoppgjer (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 lønsoppgjer.

### 7.3.4.1.4 Lønnskompensasjon for realkompetanse

Med ”realkompetanse” meiner ein 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 lønnskompensasjonen 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 lønnskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar ivareteke av ordninga med funksjonstillegg, jf. pkt. 7.3.1.8).*

**7.3.4.3 Avansementsstillingar**

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	Storleiken på lønstillegg for tilsette i avansementsstillingar må vurderast i kvart enkelt tilfelle.
2. Den tilsette <u>bør</u> i tillegg ha tilleggskompetanse i forhold til andre tilsette	Sekretær > Sekretær 1	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 lønsoppgjær. Det er ikkje fastsett



eigen lokal lønstabell for avansementsstillinger. Lønstillegget må fastsetjast ut frå ei konkret vurdering av tilleggskompetanse og tilleggsansvar/tilleggsoppgåver.

**7.3.5 Lønnskompensasjon 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 Lønnskompensasjonj 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 Stadfortredar 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.

**7.3.9 Instruktør/rettleiar for lærling**

Tilsette som fungerer som instruktør/fagleg rettleiar for lærling, får eit lønstillegg på 1.000 kroner pr. månad. Tillegget vert utbetalt for dei månadane i året det er lærling til stades som ein har instruktør-/rettleiingsansvar for.

Dersom lærlingen er fråverande frå arbeidsplassen i meir enn 4 veker samanhengjande, fell lønstillegget vekk. Dette gjeld til dømes i periodar der lærlingen har praksis i anna eining/anna avdeling i kommunen, samt ved langtidssjukefråvær hos lærlingen.

Lønstillegg etter punkt 7.3.9 skal normalt ikkje takast av potten for lokale lønsforhandlingar.

## 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 Lønstiltak 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.

## 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 2014 - 2016 ikkje verta utarbeidd system i Samnanger kommune for måling av forhold som innsats og resultatoppnåing.

Samnanger Kommune v/ Jan Erik Boge

SAMNANGER KOMMUNE	
SENTRALADMINISTRASJONEN	
SAK.NR. ....	J.NR. ....
28 AUG 2014	
EMNEKODE: .....	
OBJEKTODE: .....	
SAKSH: .....	GRADERING: .....

**UTTALE FRÅ FAGFORBUNDET TIL REVIDERT LØNNSPOLITISK PLAN**

**Punkt 7.3.4.1.4 F: agforbundet ønsker at fagarbeidere får uttelling for realkompetanse etter 16 år.**

**( etter 20 år det liten forskjell på med/ utan fagbrev etter ny lønnstige)**

**Punkt 7.3.5-7.3.8: Me ønsker funksjonstillegg for trygghetsansvarleg og Hjelpemiddelansvarl**

**Under rekruttere / behalde ønsker me det utarbeides retningslinjer m/formål  
Om å auke antall heiltidsansatte, tilrettelege for fleire lærlinger og invistere/  
tilrettelegge for videreutdanning av ansatte.**

Mvh

Fagforbundet v/ Wenche Håhjem og Mette Aldal

*Mette-Sophie Aldal*

## Samnanger kommune

Sentraladministrasjon

Vår saksbehandler: Janne Drevsjø

Vår dato: 02.09.2014

Vår ref:

Medl. Nr.

### Innspel til lønnspolitiske plan

Eining for pleie og omsorg har eit breitt fagområde, stort fagleg ansvar og har den siste tida tilegna seg fleire nye oppgåver. Me har 24 timers drift – 365 dagar i året og må alltid vera på vakt.

Den lønspolitiske planen bygger mykje på rettferdig løn. Lik lengde utdanning skal lønast likt, noko som samsvarer med NSF sin lønspolitik. Dette meiner NSF, er avvik i Samnanger kommune.

I den lønspolitiske planen ligger sjukepleiar og førskulelærar under same avlønning. Då omtrent alle førskulelærarar er blitt pedagogiske leiare i kommunen, er det store lønsforskjellar mellom desse ansatte. NSF kan ikkje sjå at det ligg føringar sentralt for dette.

#### 7.3.1 Lokal minstelønssstige 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.*

I forhold til dette, er dette ikkje i tråd med rettferdig løn etter den lønspolitiske planen til kommunen. Førskulelærar og sjukepleiar har lik lengde utdanning og derfor burde løna til sjukepleiarane stiga tilsvarande, i henhold til lønspolitisk plan.

Eining for pleie og omsorg har den siste tida fått fleire oppgåver, større faglig ansvar og pasient gruppa er meir utfordrande og krevjande, spesielt etter samhandlingsreforma. Pasientane skal so langt det er mulig behandlast i eigen kommune med mange ulike og avanserte prosedyrar. Det er og ei stor utfordring for gruppa at det ikkje er lege på kveld, natt og helg.

#### Litt frå pleie og omsorg:

Samhandlingsreforma

E-meldingar

Fleire prosedyrer som før var forbeholdt spesialist helsetjenesten, må no bli utført i kommune helsetjenesten

Krav til all dokumentasjon

Pasient gruppa er meir utfordrande, lever lenge og har mange diagnoser

Større ansvar å ivareta dei yngre alvorlig sjuke ( dei var før på sjukehus)

Pårørande er meir bevisste i sine krav

Mange prosjekt som samfunnet stiller krav til.

Utførte tiltak i pleie og omsorg er lovregulert og stiller store og høge krav til dei ansatte og ikkje minst leiarane.

*Pedagogisk læring* for pasienter og pårørande, kollega, andre faggrupper

Tverrfaglig samarbeid med leger, fysio, farmasøyt, spesialisthelsetjenesten.

Vurdering av tjeneste tilbod



### 7.3 Lønsutviklingsplan

#### *Lokal ansiennitetsstige for pedagogiske leiarar i barnehage*

- Kvifor har denne gruppa fått ein slik avtale?
- Dette stiller NSF krav til å få på lik linje, då sjukepleiarane veileder og støtter kollegaer, pasientar og pårørande i ein utfordrande og tøff kvardag.
- I ein kommune, der ein lønspolitisk plan ligger til grunn, er det ikkje greit med forskjellsbehandling og diskriminering på jobbar med lik lengde utdanning.
- NSF meiner oppgåvene til sjukepleiarane i kommunen er større og meir uforutsette enn til dei pedagogiske leiarane.
- NSF ønskjer ein oversikt over kor mange pedagogiske leiarar det er tilsett i dei kommunale barnehagane i kommunen, i forhold til antall barn.

#### *Lønskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar*

- Har mange tilleggsoppgåver, men har ingen lønskompensasjon

Ingen dagar er lik i pleie og omsorg. Fleksibilitet og rask handlingsevne er av stor betydning.

- Rekruttering
- Behalda

Assisterande avd. leidar ligger avlønna under natt sjukepleiar.

I henhold til den lønspolitiske plan, skal ein ikkje ha lågare løn enn dei ein leiar.

#### 7.3.2 Løn til leiarar

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

- *Personalansvar*
- *Fagleg ansvar/fagleg breidde*
- *Budsjettansvar*
- *Rekrutteringssituasjonen for stillinga*

Leiarar i pleie og omsorg må ha ei lønsutvikling og lønnsnivå lik andre leiarar på same organisatoriske nivå med same utdanningslengd og kompetanse i tillegg til nemnte kriterier.

## KAPITTEL 6. SENIORPOLITIKK

Denne må ikkje tas vekk. Eining for pleie og omsorg har kun positiv erfaring med senior politikken. Det er fleire i pleie og omsorg som har senior tillegg og dette gjer til at dei står i jobben lengre, og utan dei meiner NSF at den faglige kompetansen hadde blitt enno meir svekka.

Det stilles store krav til pleie og omsorg i Samnanger Kommune og tenestene må bli utført på ei forsvarlig og trykk måte som krevjer høg kompetanse.

Med venleg helsing

Janne Drevsjø  
Hovedtillitsvalgt NSF

## **Innspel frå pleie- og omsorgsleiar til lønspolitisk plan:**

### **Syner til punkt 7.3.1**

Korleis kan kommunen med kunnskap om kva oppgåver sjukeleiarane har forsvare dette?

Dette er eit punkt som opprører meg og eg treng ei svært god forklaring på korleis kommunen kan halde fram med dette.

At førskulelærarar ( sjølv med tittelen pedagogisk leiar) skal lønast høgare enn sjukepleiarane er for meg heilt feil.

Ein sjukepleiar på vakt i Samnanger kommune har både eit fagleg ansvar samt ansvar for å vegleia medarbeidarar. Dei faglege utfordringane er høge. Kvar dag; nye pasientar, nye pårørande, nye oppgåver, osv.

Dette er eit viktig punkt under ”rettferdig løn”.

mvh

Grete Lill Hjartnes

Pleie og omsorgsleiar

Samnanger Kommune



---

## Informasjonsnotat / orientering

---

**Frå:**

Hilde-Lill Våge

**OPPSTART KVALITETSREINHOLD I KOMMUNALE BYGG  
NY ORGANISERING ETTER BPR OG INSTA 800***Saknr/Journalnr*

14/70/14/3330/ADM/HLV

*Arkivkode*

FE-034, TI-&amp;34

*Dato:*

04.06.2014

Beste praksis for reinhold er ein metode nasjonale kvalitetsmål for reinhold I kommunale bygg ved hjelp av NS-INSTA 800 (BPR).

BPR er eit hjelpemiddel for mest optimal reinholdsteneste. Dei fleste kommunar har slutta seg til å praktisere og organisere reinholdet etter denne standarden.

BPR betyr i praksis å oppnå optimal ressursbruk pr. bygg, ved hjelp av:

1. Moderne reinholdsmetodar
2. Betre organisering og innføring i teamarbeid, evt jobbrotasjon
3. Innføre kvalitetsstyrt reinhold (NS-INSTA 800)
4. Høg miljøprofil

Reinholdet i Samnanger skal halde fram med å vera kommunalt.

Ved å innføre BPR vil kommunen og reinholdarane måtte gå inn i ein endringsprosess. Det vert derfor nødvendig å etablera ei prosjektgruppe og samle reinholdarane i samband med arbeidet. Dette arbeidet er blitt noko forseinka pga stort arbeidspress ved rådmannskontoret ni i vår. Vi ønskjer no å få starte oppatt arbeidet og gjennomføre det i haust.

Ass.rådmann foreslår at det vert oppretta ei prosjektgruppe for arbeidet.

Denne bør vera representert med bygg/driftsansvarleg, brukarrepresentant, tillitsvalde og utførarar.

**Prosjektgruppa**

Driftsansvarleg kommunale bygg – Endre Kulleseid

HTV Fagforbundet - &lt;namn&gt;

Tillitsvalt Delta - Sven Tore Kulleseid

Reinholdar med fagbrev: &lt;namn&gt;

Reinholdar med fagbrev: &lt;namn&gt;

Einingsleiar: Anne Fredriksen

Leiar for arbeidet: ass.rådman Hilde-Lill Våge



### **Vi ser for oss følgende framdrift:**

Kartleggingsfase – areal, stillingar, kostnader og erfaringsdeling.

- Presentasjon i prosjektgruppa
- Synfaring for prosjektgruppa til Vaksdal  
Ansvar: ass.rådmann og driftsleiar teknisk – juni/august 2014

Informasjons- og opplæringsfase for innføring av BPR

- Kurs v/fagforbundet sentralt for alle reinhaldarane i metode, teamarbeid, reinhaldsleiing mm
- Informasjon og erfaringsformidling – fellesmøte med alle reinhaldarane
- Pilotprosjekt – eit bygg som prøveprosjekt
- Utarbeide vurderingsfrekvens for kvart bygg, normer for kvalitetsnivå og behov for ressurs, hjelpemiddel.
- Brukaravtalar med einingane

Ansvar: Prosjektgruppa –hausten 2014

Organisering

- Mål; heilskapleg reinhaldsleiing, utvikle fagmiljø, teamarbeid og større stillingsstorleik, betre utnytting av maskiner og hjelpemiddel.
- Forutset reinhaldet organisert i eiga avdeling med leiarfunksjon
- Lyse ut reinhaldsleiarfunksjonen

Ansvar prosjektgruppa: hausten 2014

Oppstart

- Etablere reinhaldsleiarfunksjon; januar 2015
- Innføre BPR : januar 2015
- Evaluere : desember 2015