



## MØTEINNKALLING

---

**Utval:** Administrasjonsutvalet  
**Møtedato** 16.05.2019  
**Møtetid:** Kl. 13:00  
**Møtestad:** Kommunehuset

---

*Varamedlem skal ikkje møta utan nærare innkalling*

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

Me ber om at alle som kan vera ugilde i ei eller fleire saker på sakslista melder frå om dette til sørvissenteret.

Knut Harald Frøland  
ordfører

**SAKLISTE****Saker til handsaming på møtet**

<b>Sak nr.</b>	<b>Arkivsak</b>	<b>Sakstittel</b>	<b>Merknad</b>
007/2019	19/449	Faste saker	
008/2019	19/250	Revisjon av lønspolitisk plan	

**Oversikt faste saker**

- Godkjenning av innkalling og sakliste
- Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte
- Delegerte vedtak/referatsaker
- Utvalet sitt kvarter



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Marianne Soleng	<b>Arkivkode:</b> FE-033
<b>Arkivsaksnr:</b> 19/449	<b>Løpenr:</b> 19/3757
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

### SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	16.05.2019	007/2019

### Faste saker

#### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

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

#### Oversikt over faste saker:

Godkjenning av innkalling og sakliste.  
 Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte.  
 Delegerte vedtak/referatsaker.  
 Utvalet sitt kvarter.

#### Oversikt over informasjonssaker:

- Orientering om status i sak om revisjon av personalvedtekter
- Orientering om status i sak om arbeidstid for kontoradministrasjon
- Status omorganisering av administrasjonen



## SAKSFRAMLEGG

<b>Sakshandsamar:</b> Jan Erik Boge	<b>Arkivkode:</b> FE-500
<b>Arkivsaksnr:</b> 19/250	<b>Løpenr:</b> 19/3682
<b>Sakstype:</b> Politisk sak	

## SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	16.05.2019	008/2019
Kommunestyret		

## Revisjon av lønspolitisk plan

**Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

Forslaget til revidert lønspolitisk plan for Samnanger kommune vert vedteke. Den reviderte planen gjeld med verknad frå 04.06.2019.

**Dokument som er vedlagt:**

Framlegg til revidert lønspolitisk plan  
Oversikt forslag til endringar i forhold til noverande lønspolitisk plan

**Dokument som ikkje er vedlagt:**

Gjeldande lønspolitisk plan for Samnanger kommune, Hovudtariffavtalen

**Kva saka gjeld:**

Administrasjonsutvalet gjorde 14.03.2019 følgjande vedtak (sak 2/2019):

- *Rådmannen får ansvar for å utarbeida framlegg til revidert lønspolitisk plan til administrasjonsutvalet sitt neste møte, 09.05.2019. Heile planen (både del I og II) skal reviderast. Rådmannen vurderer og avgjer korleis arbeidet skal leggjast opp. Fagforeiningane må involverast i arbeidet, i samsvar med reglane i avtaleverket.*

Det går fram av Hovudtariffavtalen, kapittel 3, § 3.2 at kommunen skal ha ein lokal lønspolitikk, som må gjerast kjent for alle tilsette. Det er òg krav om at arbeidsgjevar tek initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønspolitikken, samt at den lokale lønspolitikken og kriterier for lokale lønstillegg skal utformast etter drøftingar med dei tilsette sine organisasjonar. Det er i hovudtariffavtalen lista opp ein del krav til den lokale lønspolitikken, mellom anna:

Den lokale lønnspolitikken skal:

- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement for arbeid av lik verdi.
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter.
- angi kriterier for innplassering i eventuelle avansementsstillinger.
- etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønsmessig uttelling.

Samnanger kommune har hatt ein lønspolitisk plan sidan 2003. Planen er delt i ein overordna del (Del I) og ein administrativ del (Del II). Planen har vorte revidert fleire gangar sidan 2003. Siste revisjon var hausten 2014, då heile planen vart revidert av kommunestyret.

Lønspolitisk plan er delt i ein overordna del (Del I) og ein administrativ del (Del II).

Bakgrunnen for administrasjonsutvalet sitt vedtak 14.03.2019, var at både fagforeiningane og administrasjonen er samde om at det er behov for å revidera lønspolitisk plan. Det er spesielt stort behov for å revidera del II av planen, der det mellom anna må sjåast på detaljeringsgraden for lønsmål i planen.

Forslag til revidert lønspolitisk plan er utarbeidd av administrasjonen. Rådgjevar har hatt hovudansvaret for arbeidet. Det har i samband med arbeidet vore to møte med dei hovudtillitsvalde, (02.05.2019 og 09.05.2019, der dei har korne med innspel.

Rådmannen sitt forslag til revidert lønspolitisk plan følgjer vedlagt. Vedlagt følgjer også eit dokument med oversikt over foreslåtte endringar i forhold til noverande lønspolitisk plan.

### **Vurderingar og konsekvensar:**

Det vert ikkje foreslått å gjera vesentlege endringar i oppbygginga av planen i forhold til i dag. Administrasjonen har sett på tilsvarande plandokument frå nokre andre kommunar, og ser at det kan vera ulike måtar å byggja opp slike dokument på. Slik administrasjonen vurderer det, er det ikkje behov for å endra oppbygginga av Samnanger sin lønspolitiske plan. Det er likevel behov for å gjera ein del endringar/oppdateringar i planen. Nedanfor følgjer ei kort oversikt over viktige endringar som vert foreslått. For detaljert oversikt over endringar, vert det vist til eige vedlegg til saksframlegget.

Oversikt over viktige endringar som vert foreslått:

- Kommunestyret skal vedta/revidera heile planen minst kvart 4. år, normalt i det andre heile året i kommunestyreperioden.
- Administrasjonsutvalet har mynde til å revidera del II (administrativ del) av planen ved behov.
- Det er lagt inn nokre nye punkt/formuleringar om mål for kommunen sin lønspolitikk og arbeidsvilkår (punkt 1.2). Dette gjeld mellom anna formuleringar om at lønspolitikken skal støtta opp under/medverka til:
  - kommunen sitt fokus på leing og omdøme
  - å levera gode tenester til innbyggjarane
  - å støtta opp under kommunen sitt fokus på likestilling/likeløn
- Ekstra vaktgodtgjersle for helge- og høgtidsdagar skal ikkje lenger vera pensjonsgjevande (punkt 5.3). Kommunen skal i staden følgja reglane i hovudtariffavtalen/sentrale særavtalar med omsyn til kva tillegg som er pensjonsgjevande.
- Planen skal ikkje lenger innehalda detaljerte lønsmål for enkeltstillingar eller stillingsgrupper (punkt 7.3). Planen har heilt sidan 2003 innehalde slike mål. Dei siste åra har desse måla hatt

liten praktisk verdi, både ved nyttilsetjingar og i lokale lønsforhandlingar. Administrasjonen og dei hovudtillitsvalde er samde om at det ikkje lenger vil vera føremålstenleg å ha slike mål i planen. I staden for konkrete lønsmål for enkeltstillingar/stillingsgrupper er det fastsett nokre prinsipp for fastsetjing av årsløn (punkt 7.3.3).

- Satsane (målsettingane) for lokalt kompetansetillegg for relevant vidareutdanning på høgskule-/ universitetsnivå vert auka med 5.000 kroner (punkt 7.3.4.1). Desse satsane har stått i ro sidan 2009.
- Vidareutdanning på fagskulenivå (som gir studiepoeng) vert likestilt med vidareutdanning på høgskule-/ universitetsnivå med omsyn til satsar for lokalt kompetansetillegg (punkt 7.3.4.1).
- Satsane (målsettingane) for kompetansetillegg for relevant utdanning/kurs på lågare nivå (utdanning/kurs som ikkje gir studiepoeng) vert ikkje endra i forhold til i dag (punkt 7.3.4.2). Dette betyr at desse satsane no vil verta 5.000 kroner lågare enn satsane for vidareutdanning/kurs som gir studiepoeng.
- Reglar om avansementsstillar vert tekne ut av lønspolitisk plan. Årsaka til dette er at kommunen i liten grad har brukt avansementsstillingar (for eksempel Fagarbeidar I eller Assistent I). Sjølv om reglane vert tekne ut av planen, utelukkar ikkje dette bruk av avansementsstillingar.
- Funksjonstillegg for hovudtillitsvalde vert auka med 5.000 kroner (punkt 7.3.6.1). Tillegget vil på same måte som i dag vera avhengig av talet på medlemmer i den lokale fagforeininga.
- Satsar (måsettingar) for funksjonstillegg for hovudverneombod og verneombod vert tekne inn i planen (punkt 7.3.6.3). Det vert allereie i dag utbetalt funksjonstillegg for desse oppgåvene (vart avtalt i lokale lønsforhandlingar i 2014), men desse funksjonstillegga står ikkje i den noverande planen.
- Det vert teke inn ei presisering om at fagleg rettleiar for lærlingar minimum må ha fullført utdanning som fagarbeidar/tilsvarande (punkt 7.3.7.5).
- Kapittel 8 om individuell løn utgår, fordi dette kapitlet i all hovudsak berre visar til reglane i det sentrale avtaleverket.

#### Spesielt om funksjonstillegg for undervisningspersonalet i skulen

Kommunen har i dag ei ordning med følgjande funksjonstillegg for undervisningspersonalet i skulen:

- Fag-/læremiddelansvarleg
- Teamleiar
- Elevrådskontakt
- Kontaktlærer
- Spes.ped.koordinator

Satsane for funksjonstillegga er ulike. Det høgaste tillegget er kontaktlærartillegget, som er på 25.000 kroner. Dei andre funksjonstillegga varierer mellom 6.000 og 10.000 kroner.

Administrasjonen og Utdanningsforbundet er samde om at funksjonstillegget for kontaktlærer framleis skal vera vesentleg høgare enn dei andre funksjonstillegga. Utdanningsforbundet ønskjer at det skal innførast ordning med ein felles sats (målsetting) på 10.000 kroner for alle funksjonstillegg utanom kontaktlærer.

Utdanningsforbundet ønskjer vidare at det berre skal gjevast funksjonstillegg for oppgåver der det ikkje vert avsett eigen tidsressurs. Dersom det vert innført slik ordning, vil dette kunne få betydning for funksjonstillegg for spes.ped.koordinator.

#### Økonomi/finansiering

Sjølv om det i forslaget til revidert plan vert foreslått å auka nokre kronesatsar/målsettingar for lønstillegg/funksjonstillegg, vil i utgangspunktet ingen få automatisk lønsauke som følgje av dette. Det vert presisert i planen at auke i tillegg (når satsen/målsettinga for tillegget i lønspolitisk plan vert auka) normalt skal avtalast i ordinære lokale lønsforhandlingar. For tilsette som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen, skal utgifter til auke då normalt takast av forhandlingspotten. Dei

neste lokale lønsforhandlingane for tilsette som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen, vert truleg i 2020.

Sjølv om ingen tilsette i utgangspunktet automatisk vil få auka løn som følgje av endringane i lønspolitisk plan, må det påreknast at det kan verta ei viss «lønsgliding» allereie i 2019 som følgje av endringane. Det er vanskeleg å talfesta kor stor kostnaden knytt til dette vil verta, men den vil truleg ikkje verta så stor at det vert nødvendig med ekstra budsjettmidlar for å finansiera den.

#### Vedlegg til lønspolitisk plan

Vedlegga til lønspolitisk plan vert ikkje handsama av administrasjonsutvalet, kommunestyret eller andre folkevalde organ. Revisjon/oppdatering av desse vedlegga er derfor ikkje ein del av saka som no vert lagt fram for handsaming i administrasjonsutvalet og kommunestyret. Dersom nokon ønskjer å lesa vedlegga til lønspolitisk plan, kan dei lastast ned frå kommunen si heimeside.

Administrasjonen vil uansett oppdatera/ajourføra vedlegga til lønspolitisk plan før sommarferien. Hausten 2019 vil det truleg også verta lagt fram sak/saker om endring av nokre av vedtaka frå administrasjonsutvalet og kommunestyret som er referert i vedlegg A.1 til lønspolitisk plan. Aktuelle saker her vil mellom anna vera justering av reglar/sats for omsorgsløn og endring av reglar om løn for høgskulestudentar som arbeider i assistentstillingar i kommunen.



# Forslag til revidert lønspolitisk plan



**SAMNANGER KOMMUNE**

Planen gjeld frå xx.xx.2019



## Forord

---

### 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 I – *Overordna del* - regulerer prinsipielle tilhøve/spørsmål i kommunen sin lønspolitikk.
- Del II - *Administrativ del* - regulerer meir detaljerte/praktiske tilhøve og spørsmål.

Kommunestyret skal revidera heile planen minst kvart 4. år, normalt i det andre heile året av kommunestyreperioden.

Administrasjonsutvalet har mynde til å revidera Del II av planen ved behov.

Forslaget til revidert lønspolitisk plan vart handsama i administrasjonsutvalet 16.05.2019 og i kommunestyret 03.06.2019.

## 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.....	6
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/seniorpolitiske tiltak</b> .....	<b>12</b>
<b>Del II - Administrativ del</b> .....	<b>13</b>
<b>7 Lokal fastsetjing av løn</b> .....	<b>13</b>
7.1 Lønnsfastsetjing ved tilsetjing.....	13
7.2 Lønnsfastsetjing etter lokale forhandlingar.....	13
7.3 Lønsutviklingsplan.....	13
7.3.1 Lokal minstelønnsstige for pedagogiske leiarar i barnehage.....	13
7.3.2 Løn til leiarar .....	13
7.3.3 Prinsipp for fastsetjing av årsløn.....	14
7.3.4 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse (kompetansetillegg).....	15
7.3.4.1 Kompetansetillegg relevant vidare-/etterutdanning - universitet/høgskule/fagskule .....	16
7.3.4.2 Kompetansetillegg for anna relevant utdanning/relevante kurs.....	16
7.3.4.3 Kompetansetillegg for tilsette med to relevante fagbrev .....	17
7.3.4.4 Kompetansetillegg for realkompetanse .....	17
7.3.5 Lønnskompensasjon for tilleggssoppgåver/tilleggsansvar .....	17
7.3.6 Funksjonstillegg.....	17

7.3.6.1	Funksjonstillegg for hovudtillitsvalde i lokale fagforeiningar .....	17
7.3.6.2	Funksjonstillegg for arbeidsplassstillitsvalde i lokale fagforeiningar.....	18
7.3.6.3	Funksjonstillegg for hovudverneombod og verneombod.....	18
7.3.6.4	Funksjonstillegg for undervisningspersonalet i skulen .....	18
7.3.6.5	Funksjonstillegg for instruktør/fagleg rettleiar for lærling .....	18
7.4	Løn til vikarar .....	18
7.4.1	Lønstiltak ved problem med å rekruttera i vikariat .....	19
7.4.2	Spesielt om ulempe tillegg i samband med vikariat .....	19

## 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 og 2019.

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 tilsetjing
- Å gje føringar for lokale lønsforhandlingar

#### 1.2 Mål for kommunen sin lønspolitikk

I pkt. 1.5.2 i kommunen sine personalpolitiske retningslinjer er det fastsett følgjande mål for løn og arbeidsvilkår:

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

I tillegg gjeld følgjande mål for kommunen sin lønspolitikk og arbeidsvilkår:

- Lønspolitikken skal støtta opp under kommunen sitt fokus på å rekruttera og behalda kompetente medarbeidarar, leing og omdøme.
- Lønspolitikken skal medverka til at kommunen, ved å vera ein attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgjevar, leverer gode tenester til innbyggjarane.
- Lønspolitikken skal støtta opp under kommunen sitt fokus på likestilling/likeløn.
- Kommunen har som mål å stimulera/motivera til utdanning og gje faste tilsetjingar.
- Kommunen fokuserer på HMS og det psykososiale arbeidsmiljøet.
- Kommunen har som målsetting å auka talet på heiltidstilsette, tilretteleggja for vidareutdanning av tilsette og tilretteleggja for fleire lærlingar.

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 lønssystemet 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 I).
- Kommunestyret har delegert ansvar og vedtaksmynde for Del II 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

Heile 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 heile året av valperioden for kommunestyret.

Del II 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.

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 2019 – 2020.

### 2.2 Lønsvilkår 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 lønsvilket 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" lønsvilket for samanliknbare stillingar i kommunen.

### 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.

Ved tilsetjing er det arbeidsgjevar som fastset løna. Før ein søkjar takkar ja til tilbod om ei stilling, kan ho/han fremma lønskrav sjølv, direkte til arbeidsgjevar. Fagforeiningane i kommunen vil ofte kunne hjelpa søkjaren med informasjon om kva som er normalt lønsnivå i ei stilling eller ein bransje, dersom søkjaren treng meir informasjon enn ho/han får frå kommunen sine representantar i tilsetjingsprosessen.

### 3 Prioriteringar i planperioden

I perioden 2019 - 2020 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 forhandlingar om lokale kompetansetillegg, funksjonstillegg m.m.

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

## 5 Prinsipielle vedtak

### 5.1 Lønsviklingsplan

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 lønsviklingsplan framgår i kapittel 7. Lønsviklingsplanen skal brukast både ved nyttilsetjing, i lokale lønsforhandlingar og ved forhandlingar om/fastsetjing av løn som følgje av kompetanseheving.

Det er eit generelt prinsipp at nyttilsette i kommunen skal lønast på same nivå som andre tilsette i stillingsgruppa dei tilhøyrer. Dette betyr mellom anna at dersom det er gitt lokalt lønstillegg til stillingsgruppa (for eksempel i lokale lønsforhandlingar), skal også nyttilsette få det same lokale lønstillegget.

Kommunestyret har delegert myndet til å revidera lønsviklingsplanen i kapittel 7 til administrasjonsutvalet.

### 5.2 Lokal fastsetjing av løn

Rådmannen har mynde til å fastsetja løn for tilsette i kommunen, innanfor rammene i sentralt avtaleverk, lønspolitisk plan og lokale avtalar/vedtak. Rådmannen kan delegera dette myndet.

Fastsetjinga av løn skal vera i samsvar med:

- Reglar i sentralt avtaleverk
- Kommunen sin lønspolitiske plan
- Lokale avtalar og vedtak

### 5.3 Pensjonsgjevande tillegg

Reglar om tilleggsløn og forholdet til pensjonsgjevande inntekt går fram av HTA kap. 2, § 2.3.1, HTA kap. 3, § 3.7 og i sentrale særavtalar.

Det er eit generelt prinsipp i kommunen at godtgjersle for faste heimevaktordningar som vert gått samanhengjande heile året skal utbetalast som månadleg tilleggsløn. Dette gjeld ikkje ekstra vaktgodtgjersle for helge- og høgtidsdagar (helge- og høgtidstillegg etter HTA kapittel 1, § 5.3) eller overtidsgodtgjersle.

Det er også eit generelt prinsipp i kommunen at godtgjersle for heimevaktordningar som vert gått i ein fast periode kvart år (brøytevakt), skal utbetalast som månadleg tilleggsløn. Dette gjeld ikkje ekstra vaktgodtgjersle for helge- og høgtidsdagar (helge- og høgtidstillegg etter HTA kapittel 1, § 5.3) eller overtidsgodtgjersle.

## **6 Seniorpolitikk/seniorpolitiske tiltak**

Etter reglane i hovudtariffavalen (kapittel 3, § 3.2.3) skal kommunen ha seniorpolitiske tiltak. Med dette meiner ein verkemidlar for å motivera arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid.

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

Mynde til å fastsetja løn ligg til rådmannen. Dette gjeld ved alle faste og mellombelse tilsetjingar (med unnatak av ved tilsetjing av rådmann). Rådmannen kan delegera dette myndet.

#### 7.2 Lønfastsetjing etter lokale forhandlingar

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

#### 7.3 Lønsviklingsplan

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

- Lokal ansiennitetsstige for pedagogiske leiarar i barnehage
- Løn til leiarar
- Prinsipp for fastsetjing av årsløn
- Lønnskompensasjon for relevant tilleggskompetanse (formell kompetanse og realkompetanse)
- Lønnskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar
- Avansementsstillingar
- Funksjonstillegg for:
  - tilleggsoppgåver/tilleggsansvar
  - hovudtillitsvalde og arbeidsplassstillitsvalde
  - hovudverneombod og verneombod
  - undervisningspersonalet i skulen
  - instruktør/fagleg rettleiar for lærling

##### 7.3.1 Lokal minstelønssstige for pedagogiske leiarar i barnehage

Det går fram av vedlegg 1 til hovudtariffavtalen at pedagogiske leiarar i barnehage skal lønast høgare enn hovudtariffavtalen si utrekna lågaste løn for stillingskode 6709 barnehagelærer. I Samnanger er det bestemt 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 minst 23.000 kroner (i full stilling).

##### 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. For leiarar som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen, er det ein eigen sikringsregel om dette (sjå innleiande merknad nr. 5 til kapittel 4 i hovudtariffavtalen). Det kan likevel oppstå tilfelle der ein underordna er høgare løna enn leiaren sin, for eksempel på grunn av spesialutdanning/spesialkompetanse eller rekrutteringsmessige forhold.

Sjå òg vedlegg A pkt. A.1.4 om leiarar løna etter eigen lokal særavtale

### 7.3.3 Prinsipp for fastsetjing av årsløn

Det er ikkje fastsett konkrete lønsmål for enkeltstillingar eller stillingsgrupper i Samnanger kommune.

Følgjande prinsipp gjeld for lønsfastsetjing og lønsutvikling for tilsette i kommunen:

- a) Tilsette som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen:
  - i. Ingen kan lønast lågare enn det som går fram av reglane i hovudtariffavtalen (garantilønstabell + lønstillegg for ansiennitet, m.m.).
  - ii. Dersom det er gitt eit lokalt lønstillegg til ei stillingsgruppe i kommunen, skal same lønstillegg gjevast til eventuelle nye medarbeidarar som vert fast tilsett i stillingsgruppa.
  - iii. Sentrale lønstillegg vert gitt i samsvar med det som vert avtalt i tariffoppgjera.
  - iv. I situasjonar der det er problem med å behalda eller rekruttera kvalifiserte medarbeidarar, kan lønsmessige tiltak vurderast/brukast, jf. reglar i hovtariffavtalen.
  
- b) Tilsette som er løna etter kapittel 3 og 5 i hovudtariffavtalen:
  - i. Ved tilsetjing vert løn fastsett ut frå ei vurdering av kvalifikasjonar (teoretisk og praktisk utdanning og skikketheit for stillinga), lønsnivået i samanliknbare stillingar i kommunen, rekrutteringssituasjonen for stillinga og eventuelle lønskrav frå kandidaten.
  - ii. Lønsutviklinga etter tilsetjing vert avtalt i årlege lokale lønsforhandlingar (gjeld tilsette som er medlem i fagforeining). For tilsette som ikkje er medlem i fagforeining, er det arbeidsgjevar som fastset lønsutviklinga.
  - iii. I situasjonar der det er problem med å behalda kvalifiserte medarbeidarar, kan lønsmessige tiltak vurderast/brukast, jf. reglar i hovudtariffavtalen.

### 7.3.4 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse (kompetansetillegg)

(Merk at punkt 7.3.4.1 m/underpunkt berre gjeld for tilsette som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen. Dette betyr at punktet ikkje gjeld for tilsette som er løna etter kapittel 3 eller 5).

Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4		
Type tilleggskompetanse	Norm for lønstilllegg (i full stilling)	Generelle merknader
<b>Pkt. 7.3.4.1</b> Formell tilleggsutdanning på universitets-/høgskule-/fagskulenivå  <i>Relevant formell vidareutdanning/tilleggsutdanning</i>	25.000 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 lønstilllegg.	Ein tilsett kan normalt ikkje få meir enn til saman 35.000 kroner i lokalt lønstilllegg for relevant tilleggskompetanse (formal- og realkompetanse).  Lønnskompensasjon vert fastsett i forhandlingar eller ved nytilsetjing.  Lønstilllegg vert lagt inn i lønssystemet som eit separat tillegg.
<b>Pkt. 7.3.4.2</b> Anna relevant tilleggsutdanning/kurs	20.000 kroner for kurs/utdanning tilsvarande 1 år fulltid. Reduksjon for kortare kurs-/utdanningslengd.  Dersom utdanninga berre er delvis relevant for den tilsette sitt arbeid i kommunen, kan det gjevast lågare lønstilllegg.	
<b>Pkt. 7.3.4.3</b> Tilsette med to relevante fagbrev	12.500 kroner for fagbrev nr. 2.	
<b>Pkt. 7.3.4.4</b> Realkompetanse  <i>Relevante tilleggskunnskapar/ferdigheiter/erfaring</i>	Det er ikkje fastsett satsar for lønstilllegg for realkompetanse. Storleik på eventuelt lønstilllegg må vurderast i kvart enkelt tilfelle.	

Tilsette kan få kompetansetillegg for relevant formell kompetanse og relevant realkompetanse. Kompetansetillegg vert utbetalt i forhold til stillingsprosent. Kompetansetillegg skal leggjast inn som eit separat tillegg «på toppen» av den faste ordinære årsløna.

For personar som har relevant tilleggskompetanse når dei vert tilsett i kommunen, kan kompetansetillegg avtalast i samband med tilsetjinga.

For personar som tek tilleggsutdanning/opparbeider seg relevant tilleggskompetanse medan dei er tilsett i kommunen, skal kompetansetillegg avtalast/fastsetjast som følgjer:

- Ved forhandlingar (dersom den tilsette er medlem i fagforeining)
- Ved at arbeidsgjevar fastset tilleggsløn (dersom den tilsette ikkje er medlem i fagforeining).

Det må gå klart fram i tilsetjingsbrev, forhandlingsprotokoll eller arbeidsgjevar sitt vedtak kva tilleggskompetanse den tilsette har fått kompetansetillegg for.

Auke i satsen for kompetansetillegg (d.v.s. høgare sats for kompetansetillegg utan at medarbeidaren har endra kompetansen sin), skal normalt avtalast i ordinære lokale lønsforhandlingar. Utgifta skal då betalast av potten for forhandlingane (gjeld tilsette som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen).

Tilsette som har fullført vidareutdanning/etterutdanning som er relevant for stillinga, kan få kompetansetillegg for dette. Det er ein føresetnad at den aktuelle utdanninga ikkje er kompensert lønsmessig på annan måte.

Ein tilsett kan ikkje få meir enn til saman 35.000 kroner i lokalt kompetansetillegg på grunn av relevant tilleggskompetanse.

Ved skifte av stilling eller anna vesentleg endring av arbeidsoppgåver, skal kompetansetillegget vurderast på nytt. Kompetansetillegget bør falla vekk dersom tilleggstudninga ikkje lenger er relevant for den tilsette sitt arbeid. Dersom arbeidsgjevar meiner at kompetansetillegget for ein tilsett bør falla vekk, må det gjennomførast samtalar med vedkomande si fagforeining om dette (dersom den tilsette er medlem i fagforeining).

#### **7.3.4.1 Kompetansetillegg relevant vidare-/etterutdanning - universitet/høgskule/fagskule**

- 60 studiepoeng (20 vektal) eller meir kr. 25.000 pr. år i full stilling
- 30 – 59 studiepoeng (10 – 19 vektal) kr. 15.000 pr. år i full stilling
- 20 – 29 studiepoeng (6 – 9 vektal) kr. 10.000 pr. år i full stilling

Satsane er retningsgjevande. Ved delvis relevant vidareutdanning/etterutdanning kan kompetansetillegget reduserast forholdsvis.

I særskilde tilfelle kan også kompetansetillegg for utdanning som gir mindre enn 20 studiepoeng vurderast med inntil kr. 6.000, dersom utdanninga er svært relevant for kommunen.

Det bør så langt som mogleg avklarast før ein medarbeidar startar på ei utdanning eller eit kurs om fullføring av utdanninga/kurset vil gi kompetansetillegg.

#### **7.3.4.2 Kompetansetillegg for anna relevant utdanning/relevante kurs**

Punkt 7.3.4.2 gjeld relevant utdanning/relevante kurs som ikkje gir studiepoeng.

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

Satsane er retningsgjevande. Ved delvis relevant vidareutdanning/etterutdanning kan lønstillegget reduserast forholdsvis.

I vurderinga av kompetansetillegg 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 universitets-/ høgskule-/fagskulenivå.

Det bør så langt som mogleg avklarast før ein medarbeidar startar på ei utdanning eller eit kurs om fullføring av utdanninga/kurset vil gi kompetansetillegg.

#### **7.3.4.3 Kompetansetillegg for tilsette med to relevante fagbrev**

- Kr. 12.500 pr. år i full stilling.

#### **7.3.4.4 Kompetansetillegg for realkompetanse**

Med «realkompetanse» meiner ein i denne planen kompetanse som 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*. Kompetansen må så langt som mogleg dokumenterast.

Det er ikkje fastsett eigne satsar for kompetansetillegg for relevant realkompetanse. Generelt bør det leggjast størst vekt på realkompetanse for tilsette med lågt utdanningsnivå.

#### **7.3.5 Lønnskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar**

For tilsette som over ein lengre periode har betydelege tilleggsoppgåver/tilleggsansvar i forhold til det som normalt ligg til stillingstypen, eller i forhold til andre tilsette innanfor same stillingsgruppe, kan lønsmessig kompensasjon for dette vurderast.

For ein del tilleggsoppgåver har kommunen ordning med funksjonstillegg, sjå punkt 7.3.6.

#### **7.3.6 Funksjonstillegg**

Funksjonstillegg vert utbetalt uavhengig av stillingsprosent.

Det kan i spesielle tilfelle avtalast at to medarbeidarar skal dela ein funksjon, og dermed også dela funksjonstillegget.

Auke i funksjonstillegg (høgare sats for eit funksjonstillegg) skal normalt avtalast i ordinære lokale lønsforhandlingar. Utgifta skal då takast av potten for forhandlingane (gjeld tilsette som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen).

##### **7.3.6.1 Funksjonstillegg for hovudtillitsvalde i lokale fagforeiningar**

- Kr. 25.000 pr. år for hovudtillitsvald i fagforeining med minst 100 registrerte medlemmer.
- Kr. 20.000 pr. år for hovudtillitsvald i fagforeining med 40 til 99 registrerte medlemmer.
- Kr. 15.000 pr. år for hovudtillitsvald i lokalforeining med mellom 10 til 39 registrerte medlemmer.

Pensjonistar vert i denne samanhengen ikkje rekna som «registrerte medlemmer».



### 7.3.6.2 Funksjonstillegg for arbeidsplassstillitsvalde i lokale fagforeiningar

- Kr. 5.000 pr. år for arbeidsplassstillitsvald for 1 – 14 medlemmer (i tillegg til seg sjølv)
- Kr. 8.000 pr. år for arbeidsplassstillitsvald for minst 15 medlemmer

Pkt 7.3.7.2 gjeld berre arbeidsplassstillitsvalde i fagforeiningar som er omfatta av punkt 7.3.7.1 (fagforeiningar med hovudtillitsvalde i kommunen). Det vert i samband med dette vist til hovudavtalen sine reglar om drøfting av tillitsvaldordning/kor mange tillitsvalde det er behov for).

### 7.3.6.3 Funksjonstillegg for hovudverneombod og verneombod

- Kr. 8.000 pr. år for hovudverneombod
- Kr. 5.000 pr. år for verneombod, inkl. varahovudverneombod.

### 7.3.6.4 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.

Funksjon	Lønsmål
Fag-/læremiddelansvarleg	Kr. 8.000 pr. år.
Teamleiar	Kr. 10.000 pr. år.
Elevrådskontakt	Kr. 8.000 pr. år.
Kontaktlærer	Kr. 25.000 pr. år.
Spes.ped.koordinator	Kr. 12.000 pr. år.

### 7.3.6.5 Funksjonstillegg for instruktør/fagleg rettleiar for lærling

Tilsette som fungerer som instruktør/fagleg rettleiar for lærling, får eit funksjonstillegg på 1.000 kroner pr. måned. 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.

Fagleg rettleiar for lærling må minimum ha fullført utdanning som fagarbeidar/tilsvarande.

Dette funksjonstillegget gjeld også for undervisningspersonalet i skulen.

## 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 rekruttere i vikariat**

Dersom det er heilt spesielle problem med å rekruttere kvalifiserte personar til eit vikariat, kan det fastsetjast høgare løn enn den faste stillingsinnehavaren har, sjå og vedlegg A om forhandlingar for å rekruttere 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 hovudtariffavtalen kapittel 3, §. 3.7.

# Oversikt forslag til endringar i forhold til noverande lønspolitisk plan

## Forklaring på tekstfargar:

- **Blå tekst** = Overskrifter/punkt i planen
- **Brun tekst** = ny tekst/tekst som er endra i forhold til teksten i noverande plan
- **Raud tekst i kursiv** = kommentarar/forklaringar frå administrasjonen

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p><b>Forord (side 2)</b> Lønspolitisk plan for Samnanger kommune vart første gong vedteken av kommunestyret 16.10.2003. Planen har seinare vorte revidert fleire gongar.</p> <p>Planen er delt i to delar. Del 1 – <i>Overordna del</i> - regulerer prinsipielle tilhøve/spørsmål i kommunen sin lønspolitikk og skal reviderast av kommunestyret minst kvart 4. år.</p> <p>Del 2 - <i>Administrativ del</i> - regulerer meir detaljerte/praktiske tilhøve/spørsmål og skal reviderast av administrasjonsutvalet ved behov.</p> <p>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.</p> <p>Forslaget til revidert lønspolitisk plan vart behandla i administrasjonsutvalet 10.09.2014 og i kommunestyret 24.09.2014.</p>	<p><b>Forord</b> Lønspolitisk plan for Samnanger kommune vart første gong vedteken av kommunestyret 16.10.2003. Planen har seinare vorte revidert fleire gongar.</p> <p>Planen er delt i to delar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Del I – <i>Overordna del</i></b> - regulerer prinsipielle tilhøve/spørsmål i kommunen sin lønspolitikk.</li> <li>• <b>Del II - <i>Administrativ del</i></b> - regulerer meir detaljerte/praktiske tilhøve og spørsmål.</li> </ul> <p>Kommunestyret skal revidera heile planen minst kvart 4. år, normalt i det andre heile året av kommunestyreperioden.</p> <p>Administrasjonsutvalet har mynde til å revidera Del II av planen ved behov.</p> <p>Forslaget til revidert lønspolitisk plan vart handsama i administrasjonsutvalet 16.05.2019 og i kommunestyret 03.06.2019.</p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p><b>1.1 Bakgrunn (side 5)</b></p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>Hovudføremålet med den lønspolitiske planen er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Å gje eit samla oversyn over kommunen sin lønspolitikk og lønspolitiske tiltak</li> <li>• Å gje føringar for korleis kommunen vil bruka lønspolitiske verkemidlar for å nå måla sine</li> <li>• Å gje føringar for fastsetjing av løn ved tilsetjing</li> <li>• Å gje føringar for lokale lønsforhandlingar</li> </ul>	<p><b>1.1 Bakgrunn</b></p> <p>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).</p> <p>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 <b>og 2019.</b></p> <p>Hovudføremålet med den lønspolitiske planen er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Å gje eit samla oversyn over kommunen sin lønspolitikk og lønspolitiske tiltak</li> <li>• Å gje føringar for korleis kommunen vil bruka lønspolitiske verkemidlar for å nå måla sine</li> <li>• Å gje føringar for fastsetjing av løn ved tilsetjing</li> <li>• Å gje føringar for lokale lønsforhandlingar</li> </ul>
<p><b>1.2 Mål for kommunen sin lønspolitikk (side 5)</b></p> <p>Målet for kommunen sin lønspolitikk er fastsett i pkt. 1.5.2 i kommunen sine personalpolitiske retningslinjer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samnanger kommune skal ha ein lønspolitikk og arbeidsvilkår som gjer kommunen i stand til å rekruttera, motivera og halda på naudsynt arbeidskraft.</li> </ul>	<p><b>1.2 Mål for kommunen sin lønspolitikk</b></p> <p><b>I pkt. 1.5.2 i kommunen sine personalpolitiske retningslinjer er det fastsett følgjande mål for løn og arbeidsvilkår:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samnanger kommune skal ha ein lønspolitikk og arbeidsvilkår som gjer kommunen i stand til å rekruttera, motivera og halda på naudsynt arbeidskraft.</li> </ul>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p>Ved revisjonen av lønspolitisk plan hausten 2014, vedtok kommunestyret i tillegg følgjande målsettingar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunen har som mål å stimulera/motivera til utdanning og gje faste tilsettingar.</li> <li>• Kommunen fokuserer på HMS og det psykososiale arbeidsmiljøet.</li> <li>• Kommunen har som målsetting å auka talet på heiltidstilsette, tilretteleggja for vidareutdanning av tilsette og tilretteleggja for fleire lærlingar.</li> </ul> <p>I dei personalpolitiske retningslinjene pkt. 1.5.3 er det vidare fastsett følgjande om kommunen sin lønspolitikk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Kommunen som arbeidsgjevar må nytta dei alternativ som tariffavtalen og lønsrammesystemet gir. Målet er å føra ein aktiv lønspolitikk jfr. Hovudtariffavtalen.</li> </ul>	<p>I tillegg gjeld følgjande mål for kommunen sin lønspolitikk og arbeidsvilkår:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lønspolitikken skal støtta opp under kommunen sitt fokus på å rekruttera og behalda kompetente medarbeidarar, leiing og omdøme.</li> <li>• Lønspolitikken skal medverka til at kommunen, ved å vera ein attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgjevar, leverer gode tenester til innbyggjarane.</li> <li>• Lønspolitikken skal støtta opp under kommunen sitt fokus på likestilling/likeløn.</li> <li>• Kommunen har som mål å stimulera/motivera til utdanning og gje faste tilsettingar.</li> <li>• Kommunen fokuserer på HMS og det psykososiale arbeidsmiljøet.</li> <li>• Kommunen har som målsetting å auka talet på heiltidstilsette, tilretteleggja for vidareutdanning av tilsette og tilretteleggja for fleire lærlingar.</li> </ul> <p>I dei personalpolitiske retningslinjene pkt. 1.5.3 er det vidare fastsett følgjande om kommunen sin lønspolitikk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Kommunen som arbeidsgjevar må nytta dei alternativ som tariffavtalen og lønsrammesystemet gir. Målet er å føra ein aktiv lønspolitikk jfr. Hovudtariffavtalen.</li> </ul>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p>Lover, forskrifter og sentrale tariffavtaler/særavtaler 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.</p>	<p>Lover, forskrifter og sentrale tariffavtaler/særavtaler 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.</p>
<p><b>1.3 Forholdet til lovverk og sentralt avtaleverk (side 6)</b>            Samnanger kommune er forplikta til å følgja gjeldande lover, forskrifter og sentralt inngåtte avtaler 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.</p>	<p><b>1.3 Forholdet til lovverk og sentralt avtaleverk</b>            Samnanger kommune er forplikta til å følgja gjeldande lover, forskrifter og sentralt inngåtte avtaler 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.</p>
<p><b>1.4 Kven planen gjeld for (side 6)</b>            Planen gjeld for alle tilsette i Samnanger kommune, både faste og mellombelse tilsette. Planen gjeld også for ringje-/tilkallingsvikarar.</p> <p>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.</p>	<p><b>1.4 Kven planen gjeld for</b>            Planen gjeld for alle tilsette i Samnanger kommune, både faste og mellombelse tilsette. Planen gjeld også for ringje-/tilkallingsvikarar.</p> <p>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.</p>
<p><b>1.5 Ansvar for kommunen sin lønspolitikk (side 6)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunestyret har det øvste ansvaret for kommunen sin lønspolitikk. Det er kommunestyret som vedtek den generelle delen av lønspolitisk plan (del 1).</li> <li>• Kommunestyret har delegert ansvar og vedtaksmynde for del 2 i lønspolitisk plan til administrasjonsutvalet.</li> <li>• Utøvinga av kommunen sin lønspolitikk er delegert frå kommunestyret til rådmannen. Rådmannen kan delegera dette myndet vidare nedover i linjeorganisasjonen.</li> </ul>	<p><b>1.5 Ansvar for kommunen sin lønspolitikk</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunestyret har det øvste ansvaret for kommunen sin lønspolitikk. Det er kommunestyret som vedtek den generelle delen av lønspolitisk plan (Del I).</li> <li>• Kommunestyret har delegert ansvar og vedtaksmynde for <b>Del II</b> i lønspolitisk plan til administrasjonsutvalet.</li> <li>• Utøvinga av kommunen sin lønspolitikk er delegert frå kommunestyret til rådmannen. Rådmannen kan delegera dette myndet vidare nedover i linjeorganisasjonen.</li> </ul>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<ul style="list-style-type: none"> <li>Einingsleiarar har ansvar for å sjå til at kommunen sin lønspolitikk vert følgt i eiga eining.</li> <li>Dei tillitsvalde skal takast med på råd i spørsmål som gjeld kommunen sin lønspolitikk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einingsleiarar har ansvar for å sjå til at kommunen sin lønspolitikk vert følgt i eiga eining.</li> <li>Dei tillitsvalde skal takast med på råd i spørsmål som gjeld kommunen sin lønspolitikk.</li> </ul>
<p><b>1.6 Verknadstid og rullering av planen</b> 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.</p> <p>Del 2 av planen skal rullerast ved behov, normalt annakvart år, av administrasjonsutvalet.</p>	<p><b>1.6 Verknadstid og rullering av planen</b> <b>Heile planen</b> skal reviderast av kommunestyret minst ein gong i kvar valperiode, d.v.s. minst kvart fjerde år. Normalt skal revisjonen gjerast i det andre heile året av valperioden for kommunestyret.</p> <p>Del II av planen skal rullerast ved behov, normalt annakvart år, av administrasjonsutvalet.</p>
<p><b>2. Lønsmessige utfordringar for kommunen (side 7)</b> 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.</p>	<p><b>2. Lønsmessige utfordringar for kommunen</b> 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.</p>
<p><b>2.1 Rettferdig løn (side 7)</b> Det kan vera vanskeleg å definera kva som er <i>rettferdig løn</i>. Det vil truleg ikkje vera mogleg for kommunen å tilby lønsvilkår som alle tilsette opplever som heilt rettferdige. Tradisjonelt har <i>rettferdig løn</i> gjerne vorte forstått som <i>lik løn for tilsette med lik utdanning, stillingskode og ansiennitet</i>, men ei slik forståing vil ikkje alltid vera rett.</p> <p>Frå Kommunesektorens organisasjon (KS) si side vert det hevda at lik løn til alle med same utdanning og stillingskode i mange tilfelle vil vera <i>urettferdig løn</i>. For å kompensera for dette, har Samnanger kommune</p>	<p><b>2.1 Rettferdig løn</b> Det kan vera vanskeleg å definera kva som er <i>rettferdig løn</i>. Det vil truleg ikkje vera mogleg for kommunen å tilby lønsvilkår som alle tilsette opplever som heilt rettferdige. Tradisjonelt har <i>rettferdig løn</i> gjerne vorte forstått som <i>lik løn for tilsette med lik utdanning, stillingskode og ansiennitet</i>, men ei slik forståing vil ikkje alltid vera rett.</p> <p>Frå Kommunesektorens organisasjon (KS) si side vert det hevda at lik løn til alle med same utdanning og stillingskode i mange tilfelle vil vera <i>urettferdig løn</i>. For å kompensera for dette, har Samnanger kommune</p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p>mellom anna innført reglar for lønstillegg for vesentlege tilleggsoppgåver/tilleggsansvar, sjå punkt 7.3.4.2.</p> <p>Ved revisjonen av den kommunale hovudtariffavtalen i 2002 vart partane for første gang samde om at det også skal takast omsyn til forhold som <i>innsats og oppnådde resultat</i> 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>mellom anna innført reglar for lønstillegg for vesentlege tilleggsoppgåver/tilleggsansvar, sjå punkt 7.3.4.2.</p> <p><i>Det noverande avsnittet med informasjon om revisjonen av den kommunale hovudtariffavtalen i 2002 går ut.</i></p> <p><i>Det noverande avsnittet med informasjon om prinsippet som vart innført i tariffoppgjeret 2008 går ut.</i></p> <p>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 2019 – 2020.</p>
<p><b>2.2 Lønsvilkår i forhold til andre arbeidsgjevarar (side 7)</b></p> <p>Sjølv om Samnanger kommune ikkje alltid kan tilby tilsvarande 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 lønsvilkåret 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</p>	<p><b>2.2 Lønsvilkår i forhold til andre arbeidsgjevarar</b></p> <p>Sjølv om Samnanger kommune ikkje alltid kan tilby tilsvarande 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 lønsvilkåret 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</p>



Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p><i>Det siste avsnittet i punkt 2.2 i den noverande planen går ut.</i></p>
<p><b>2.3 Behalda og rekruttera (side 7)</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>2.3 Behalda og rekruttera</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p>Sjå òg eige punkt i vedlegg A om forhandlingar for å rekruttera og behalda arbeidstakarar.</p>	<p>Sjå òg eige punkt i vedlegg A om forhandlingar for å rekruttera og behalda arbeidstakarar.</p> <p><i>Nytt avsnitt:</i>  Ved tilsetjing er det arbeidsgjevar som fastset løna. Før ein søker takkar ja til tilbod om ei stilling, kan ho/han fremma lønskrav sjølv, direkte til arbeidsgjevar. Fagforeiningane i kommunen vil ofte kunne hjelpe søkeren med informasjon om kva som er normalt lønsnivå i ei stilling eller ein bransje, dersom søkeren treng meir informasjon enn ho/han får frå kommunen sine representantar i tilsetjingsprosessen.</p>
<p><b>3 Prioriteringar i planperioden (side 9)</b>  I perioden 2014 - 2016 er det semje om følgjande prioriteringar på lønsområdet i Samnanger kommune:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Å sikra at det er samanheng mellom den enkelte tilsette sin kompetanse (real- og formalkompetanse), ansvar/arbeidsoppgåver og løn/lønsutvikling.</li> <li>• Behalda og rekruttera - prioritering av stillingar/grupper av stillingar det er vanskeleg å rekruttera til og å behalda.</li> <li>• Prioritering av stillingar (leiarstillingar og andre stillingar) som ikkje er lønsmessig regulert i sentralt avtaleverk.</li> </ul>	<p><b>3 Prioriteringar i planperioden</b>  I perioden 2019 - 2020 er det semje om følgjande prioriteringar på lønsområdet i Samnanger kommune:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Å sikra at det er samanheng mellom den enkelte tilsette sin kompetanse (real- og formalkompetanse), ansvar/arbeidsoppgåver og løn/lønsutvikling.</li> <li>• Behalda og rekruttera - prioritering av stillingar/grupper av stillingar det er vanskeleg å rekruttera til og å behalda.</li> <li>• Prioritering av stillingar (leiarstillingar og andre stillingar) som ikkje er lønsmessig regulert i sentralt avtaleverk.</li> </ul>
<p><b>4 Lokale lønsforhandlingar (side 10)</b>  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.</p>	<p><b>4 Lokale lønsforhandlingar</b>  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.</p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p>Kommunen har også ein lokal lønsutviklingsplan, sjå kapittel 7 i lønspolitisk plan. Lønsutviklingsplanen gir mellom anna føringar for bruken av potten for lokale lønsforhandlingar.</p> <p>Kommunestyret har delegert myndet til å gjennomføra lokale lønsforhandlingar til rådmannen.</p>	<p>Kommunen har også ein lokal lønsutviklingsplan, <b>sjå kapittel 7 i lønspolitisk plan. Lønsutviklingsplanen gir mellom anna føringar for <i>forhandlingar om lokale kompetansetillegg, funksjonstillegg m.m.</i></b></p> <p>Kommunestyret har delegert myndet til å gjennomføra lokale lønsforhandlingar til rådmannen.</p>
<p><b>5 Prinsipielle vedtak</b>  <b>5.1 Lønsutviklingsplan (side 11)</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>5 Prinsipielle vedtak</b>  <b>5.1 Lønsutviklingsplan</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><i>Avsnitt nr. 4 i den noverande planen går ut.</i></p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p>Kommunestyret har delegert myndet til å vedta og revidera lønsutviklingsplanen i kapittel 7 til administrasjonsutvalet.</p>	<p><i>Nytt avsnitt:</i>  Det er eit generelt prinsipp at nyttilsette i kommunen skal lønast på same nivå som andre tilsette i stillingsgruppa dei tilhøyrrer. Dette betyr mellom anna at dersom det er gitt lokalt lønstillegg til stillingsgruppa (for eksempel i lokale lønsforhandlingar), skal også nyttilsette få det same lokale lønstillegget.</p> <p>Kommunestyret har delegert myndet til å revidera lønsutviklingsplanen i kapittel 7 til administrasjonsutvalet.</p>
<p><b>5.2 Lokal fastsetjing av løn (side 11)</b>  Kommunestyret har delegert til rådmannen å fastsetja løn til tilsette i kommunen. Rådmannen kan delegera dette myndet vidare nedover i linjeorganisasjonen.</p> <p>Det kan ikkje fastsetjast løn som er i strid med gjeldande avtaleverk eller lønspolitisk plan.</p> <p>Nærare reglar om lokal fastsetjing av løn er tekne inn i kapittel 8.</p>	<p><b>5.2 Lokal fastsetjing av løn</b>  Rådmannen har mynde til å fastsetja løn for tilsette i kommunen, innanfor rammene i sentralt avtaleverk, lønspolitisk plan og lokale avtalar/vedtak. Rådmannen kan delegera dette myndet.</p> <p>Fastsetjinga av løn skal vera i samsvar med:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reglar i sentralt avtaleverk</li> <li>• Kommunen sin lønspolitiske plan</li> <li>• Lokale avtalar og vedtak</li> </ul>
<p><b>5.3 Pensjonsgjevande tillegg (side 11)</b>  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.</p>	<p><b>5.3 Pensjonsgjevande tillegg</b>  Reglar om tilleggsløn og forholdet til pensjonsgjevande inntekt går fram av HTA kap. 2, § 2.3.1, HTA kap. 3, § 3.7 og i sentrale særavtalar.</p> <p><i>Resten av teksten i det første avsnittet i noverande plan går ut..</i></p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p>Det er eit generelt prinsipp i kommunen at godtgjersle for faste heimevaktordningar som vert gått samanhengjande heile året skal utbetalast som månadleg tilleggs løn, og dermed vera pensjonsgjevande. Dette gjeld ikkje overtidsgodtgjersle i samband med heimevakt/beredskap.</p> <p>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.</p>	<p>Det er eit generelt prinsipp i kommunen at godtgjersle for faste heimevaktordningar som vert gått samanhengjande heile året skal utbetalast som månadleg tilleggs løn. Dette gjeld ikkje ekstra vaktgodtgjersle for helge- og høgtidsdagar (helge- og høgtidstillegg etter HTA kapittel 1, § 5.3) eller overtidsgodtgjersle.</p> <p>Det er også eit generelt prinsipp i kommunen at godtgjersle for heimevaktordningar som vert gått i ein fast periode kvart år (brøytevakt), skal utbetalast som månadleg tilleggs løn. Dette gjeld ikkje ekstra vaktgodtgjersle for helge- og høgtidsdagar (helge- og høgtidstillegg etter HTA kapittel 1, § 5.3) eller overtidsgodtgjersle.</p>
<p><b>6 Seniorpolitikk (side 13)</b> 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.</p>	<p><b>6 Seniorpolitikk/seniorpolitiske tiltak</b> Etter reglane i hovudtariffavalen (kapittel 3, § 3.2.3) skal kommunen ha seniorpolitiske tiltak. Med dette meiner ein verkemidlar for å motivera arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid.</p> <p>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.</p>
<p><b>7.1 Lønfastsetjing ved tilsetjing (side 14)</b> Rådmannen fastset løn ved:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilsetjing gjort av tilsetjingsutvalet</li> <li>• Mellombels tilsetjing gjort av rådmannen</li> </ul> <p>Rådmannen kan delegera myndet nedover i linjeorganisasjonen.</p>	<p><b>7.1 Lønfastsetjing ved tilsetjing</b> Mynde til å fastsetja løn ligg til rådmannen. Dette gjeld ved alle faste og mellombelse tilsetjingar (med unnatak av ved tilsetjing av rådmann). Rådmannen kan delegera dette myndet.</p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p>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.</p> <p>Det kan ikkje fastsetjast løn som er i strid med gjeldande avtaleverk eller lønspolitisk plan.</p>	
<p><b>7.2 Lønsfastsetjing etter lokale forhandlingar (side 14)</b> 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.</p>	<p><b>7.2 Lønsfastsetjing etter lokale forhandlingar</b> Vedlegg B gir oversikt over rutinar/retningslinjer for lokale lønsforhandlingar i Samnanger kommune. Sjå og <b>kapittel 4 og kapittel 7 pkt. 7.3.</b></p>
<p><b>7.3 Lønsutviklingsplan (side 14)</b> Planen er retningsgjevande ved nyttilsetjing og i lokale lønsforhandlingar. Planen omfattar følgjande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokal ansiennitetsstige for pedagogiske leiarar i barnehage</li> <li>• Løn til leiarar</li> <li>• Lønsstruktur for stillingar som ikkje er tilstrekkeleg lønsmessig fastsett/regulert i hovudtariffavtalen</li> <li>• Lønskompensasjon for relevant tilleggskompetanse (formell kompetanse og realkompetanse)</li> <li>• Lønskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar</li> <li>• Lønskompensasjon for tillitsvalde</li> <li>• Funksjonstillegg i skulane</li> </ul>	<p><b>7.3 Lønsutviklingsplan</b> <b>Lønsutviklings</b>planen er retningsgjevande ved tilsetjing og i lokale lønsforhandlingar. Planen omfattar følgjande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokal ansiennitetsstige for pedagogiske leiarar i barnehage</li> <li>• Løn til leiarar</li> <li>• <b>Prinsipp for fastsetjing av årsløn</b></li> <li>• Lønskompensasjon for relevant tilleggskompetanse (formell kompetanse og realkompetanse)</li> <li>• Lønskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar</li> <li>• Avansementsstillingar</li> <li>• Funksjonstillegg for: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ tilleggsoppgåver/tilleggsansvar</li> <li>○ hovudtillitsvalde og arbeidsplassstillitsvalde</li> </ul> </li> </ul>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p><b><u>NB! Merk at følgjande avsnitt gjeld for pkt. 7.3, inkludert alle underpunkt:</u></b></p> <p><i>Tillegg som vert gjevne på bakgrunn av lønsutviklingsplanen, 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.</i></p> <p><i>Lønstillegg til pedagogiske leiarar i barnehage etter pkt. 7.3.1 skal ikkje takast av potten for lokale lønsforhandlingar.</i></p> <p><i>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).</i></p> <p><i>Instruktør-/rettleiingstillegg etter pkt. 7.3.10 skal normalt heller ikkje takast av potten for lokale forhandlingar.</i></p> <p><i>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 pkt. 7.3.1). Dersom det i samband med lokale lønsforhandlingar ikkje er mogleg å nå alle måla i lønsutviklingsplanen, må partane velja kva mål dei prioriterer høgast.</i></p> <p><i>Tillegg (d.v.s. løn ut over minsteløn i HTA) som vert gjeve ved nyttilsetjing, skal ikkje takast av potten for lokale lønsforhandlingar.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ hovudverneombod og verneombod</li> <li>○ undervisningspersonalet i skulen</li> <li>○ instruktør/fagleg rettleiar for lærling</li> </ul>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p><b>7.3.1 Lokal minstelønssstige for pedagogiske leiarar i barnehage (side 15)</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>7.3.1 Lokal minstelønssstige for pedagogiske leiarar i barnehage</b></p> <p>Det går fram av vedlegg 1 til hovudtariffavtalen at pedagogiske leiarar i barnehage skal lønast høgare enn hovudtariffavtalen si utrekna lågaste løn for stillingskode 6709 barnehagelærar. I Samnanger er det bestemt 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 minst 23.000 kroner (i full stilling).</p>
<p><b>7.3.2 Løn til leiarar (side 15)</b></p> <p>Løn til leiarar i Samnanger kommune skal fastsetjast ut frå reglane i sentralt avtaleverk, samt følgjande lokale kriterier:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalansvar</li> <li>• Fagleg ansvar/fagleg breidde</li> <li>• Budsjettansvar</li> <li>• Rekrutteringssituasjonen for stillinga</li> <li>• Teoretisk og praktisk utdanning (dette punktet gjeld i utgangspunktet ikkje for einingsleiarar)</li> </ul> <p>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.</p>	<p><b>7.3.2 Løn til leiarar</b></p> <p>Løn til leiarar i Samnanger kommune skal fastsetjast ut frå reglane i sentralt avtaleverk, samt følgjande lokale kriterier:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalansvar</li> <li>• Fagleg ansvar/fagleg breidde</li> <li>• Budsjettansvar</li> <li>• Rekrutteringssituasjonen for stillinga</li> <li>• Teoretisk og praktisk utdanning (dette punktet gjeld i utgangspunktet ikkje for einingsleiarar)</li> </ul> <p>Leiarar skal normalt lønast høgare enn tilsette dei er leiar for. For leiarar som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen, er det ein eigen sikringsregel om dette (sjå innleiande merknad nr. 5 til kapittel 4 i hovudtariffavtalen). Det kan likevel oppstå tilfelle der ein underordna er høgare løna enn leiaren sin, for eksempel på grunn av spesialutdanning/spesialkompetanse eller rekrutteringsmessige forhold.</p>



Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
Sjå òg vedlegg A pkt. A.1.4, kapittel 8 og vedlegg A om leiarar løna etter eigen lokal særavtale.	Sjå òg vedlegg A pkt. A.1.4 om leiarar løna etter eigen lokal særavtale.
<p><b>7.3.3 Lønsmål for diverse stillingar (side 16)</b></p> <p>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.</p> <p>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/ tilleggssoppgåver.</p> <p>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.</p>	<p><b>7.3.3 Prinsipp for fastsetjing av årsløn</b></p> <p><i>Punkt 7.3.3 vert foreslått vesentleg endra, ved at alle konkrete lønsmål for stillingar/stillingsgrupper vert tekne ut av planen. Bakgrunnen for dette er at det har vist seg lite føremålstenleg å ha slike lønsmål, både ved nyttilsetjing og i lokale lønsforhandlingar.</i></p> <p>Det er ikkje fastsett konkrete lønsmål for enkeltstillingar eller stillingsgrupper i Samnanger kommune.</p> <p>Følgjande prinsipp gjeld for lønsfastsetjing og lønsutvikling for tilsette i kommunen:</p> <p>a) Tilsette som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Ingen kan lønast lågare enn det som går fram av reglane i hovudtariffavtalen (garantilønstabell + lønstillegg for ansiennitet, m.m.).</li> <li>ii. Dersom det er gitt eit lokalt lønstillegg til ei stillingsgruppe i kommunen, skal same lønstillegg gjevast til eventuelle nye medarbeidarar som vert fast tilsett i stillingsgruppa.</li> <li>iii. Sentrale lønstillegg vert gitt i samsvar med det som vert avtalt i tariffoppgjera.</li> <li>iv. I situasjonar der det er problem med å behalda eller rekruttera kvalifiserte medarbeidarar, kan lønsmessige tiltak vurderast/brukast, jf. reglar i hovtariffavtalen.</li> </ol>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan									
	<p>b) Tilsette som er løna etter kapittel 3 og 5 i hovudtariffavtalen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Ved tilsetjing vert løn fastsett ut frå ei vurdering av kvalifikasjonar (teoretisk og praktisk utdanning og skikketheit for stillinga), lønsnivået i samanliknbare stillingar i kommunen, rekrutteringssituasjonen for stillinga og eventuelle lønskrav frå kandidaten.</li> <li>ii. Lønsutviklinga etter tilsetjing vert avtalt i årlege lokale lønsforhandlingar (gjeld tilsette som er medlem i fagforeining). For tilsette som ikkje er medlem i fagforeining, er det arbeidsgjevar som fastset lønsutviklinga.</li> <li>iii. I situasjonar der det er problem med å behalda kvalifiserte medarbeidarar, kan lønsmessige tiltak vurderast/brukast, jf. reglar i hovudtariffavtalen.</li> </ol>									
<table border="1" data-bbox="132 810 1046 1002"> <thead> <tr> <th colspan="3" data-bbox="132 810 1046 863">Lønsgruppe 1 - Toppleiarar</th> </tr> <tr> <th data-bbox="132 863 380 903">Stilling</th> <th data-bbox="380 863 672 903">Kriterium</th> <th data-bbox="672 863 1046 903">Lønsmål</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="132 903 380 1002"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådmann</li> <li>• Assisterande rådmann</li> </ul> </td> <td data-bbox="380 903 672 1002">Samla ansvar for heile den kommunale drifta</td> <td data-bbox="672 903 1046 1002">Løn vert vurdert årleg av formannskapet. Rådmann skal vera høgare løna enn assisterande rådmann.</td> </tr> </tbody> </table>	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 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.								

Gjeldande lønspolitisk plan			Forslag til revidert lønspolitisk plan
<b>Lønsgruppe 2 - Einingsleiarar</b>			
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>		<p>Minst 15.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingskode 7966 "lektor med tilleggstudanning".</p> <p>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.</p>	
<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>			
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>• Avdelingssjufkepleiar</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.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avdelingsleiar drift og vedlikehald</li> </ul>	Leiar av avdeling med stort fagansvar og personalansvar.	50.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avdelingsleiar fellestenesta</li> </ul>	Leiar av avdeling med stort fagansvar og noko personalansvar.	25.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Undervisningsinspektør</li> </ul>	Stillingar med stort koordineringsansvar i skulen	35.000 kroner meir enn han/ho ville hatt i grunnløn i ordinær lærarstilling.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komm.fysioterapeut</li> <li>• Biblioteksjef</li> </ul>	Stillingar med stort sjølvstendig fagansvar. Ikkje personalansvar.	20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kjøkkensjef</li> <li>• Leiande helsesekretær</li> </ul>	Stillingar med tilleggansvar i forhold til andre tilsette på arbeidsplassen	Tillegg på 20.000 kroner i forhold til minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for fagarbeidarstillingar.	

Gjeldande lønspolitisk plan			Forslag til revidert lønspolitisk plan
<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>			
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)	
• 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 spesialisjukepleiarkompetanse	Tillegg på 10.000 kroner i forhold til minsteløn etter HTA for spesialisjukepleiar.	
• Spesialsjukepleiar med relevant spesialisering	Sjukepleiarar med godkjenning som spesialisjukepleiar, 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.	

Gjeldande lønspolitisk plan			Forslag til revidert lønspolitisk plan
<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>			
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Planleggjar (teknisk eining)</li> </ul>	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.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Avdelingsingeniør/prosjekt eiar</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>Byggjesakshandsamar</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 allmenntilleggsmedisin</li> </ul>		110.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.	

Gjeldande lønspolitisk plan			Forslag til revidert lønspolitisk plan
<b>Lønsgruppe 3 - Andre stillingar</b>			
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)	
Diverse stillingar med krav om høgskuleutdanning (bachelor): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjukepleiar</li> <li>• Ergoterapeut</li> <li>• Førskulelærar</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 / tilsvarande 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 / tilsvarande 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.	

Gjeldande lønspolitisk plan				Forslag til revidert lønspolitisk plan
<b>7.3.4 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse/tilleggsansvar/tilleggsoppgåver (side 19)</b>				<i>(Det noverande punkt 7.3.4 går ut.)</i>
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/ tilleggsooppgåver	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.	

Gjeldande lønspolitisk plan			Forslag til revidert lønspolitisk plan		
<p><b>7.3.4.1 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse (side 20)</b> (Merk at punkt 7.3.4.1 m/underpunkt ikkje gjeld for følgjande grupper av tilsette:</p> <p>a) Tilsette i leiarstillingar - det vil seia stillingar på rådmanns- og einingsleiarnivå.</p> <p>b) Tilsette som er løna etter kapittel 5 i Hovudtariffavtalen.)</p>			<p><b>7.3.4 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse (kompetansetillegg)</b> (Merk at punkt 7.3.4.1 m/underpunkt berre gjeld for tilsette som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen. Dette betyr at punktet ikkje gjeld for tilsette som er løna etter kapittel 3 eller 5).</p>		
Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4.1			Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4		
Type tilleggskompetanse	Norm for lønstilllegg (i full stilling)	Generelle merknader	Type tilleggskompetanse	Norm for lønstilllegg (i full stilling)	Generelle merknader
<p><b>Pkt. 7.3.4.1.1 og 7.3.4.1.2</b> Formell tilleggsutdanning. <i>Relevant formell vidareutdanning/ tilleggsutdanning</i></p>	<p>20.000 kroner for 60 studiepoeng/eitt års utdanning (må vera relevant utdanning for stillinga i kommunen). Forholdsvis reduksjon for kortare utdanning, begrensa nedover til 20 studiepoeng.</p> <p>Dersom utdanninga berre er delvis relevant for den tilsette sitt arbeid i kommunen, kan det gjevast lågare lønstilllegg.</p>	<p>Ein tilsett kan normalt ikkje få meir enn til saman 30.000 kroner i lokalt lønstilllegg for relevant tilleggskompetanse (formal- og realkompetanse).</p> <p>Lønnskompensasjon vert fastsett i forhandlingar eller ved nyttilsetjing.</p> <p>Lønstilllegg vert lagt inn i lønssystemet som eit separat tillegg.</p>	<p><b>Pkt. 7.3.4.1</b> Formell tilleggsutdanning på universitets-/høgskule-/fagskulenivå <i>Relevant formell vidareutdanning/ tilleggsutdanning</i></p>	<p>25.000 kroner for 60 studiepoeng/eitt års utdanning (må vera relevant utdanning for stillinga i kommunen). Forholdsvis reduksjon for kortare utdanning, begrensa nedover til 20 studiepoeng.</p> <p>Dersom utdanninga berre er delvis relevant for den tilsette sitt arbeid i kommunen, kan det gjevast lågare lønstilllegg.</p>	<p>Ein tilsett kan normalt ikkje få meir enn til saman 35.000 kroner i lokalt lønstilllegg for relevant tilleggskompetanse (formal- og realkompetanse).</p> <p>Lønnskompensasjon vert fastsett i forhandlingar eller ved nyttilsetjing.</p> <p>Lønstilllegg vert lagt inn i lønssystemet som eit separat tillegg.</p>
<p><b>Pkt. 7.3.4.1.3</b> Anna relevant tilleggsutdanning/kurs</p>	<p>Opptil 8.000 kroner.</p>		<p><b>Pkt. 7.3.4.2</b> Anna relevant tilleggsutdanning/kurs</p>	<p>20.000 kroner for kurs/utdanning tilsvarande 1 år fulltid. Reduksjon for kortare kurs-/utdanningslengd.</p> <p>Dersom utdanninga berre er delvis relevant for den tilsette sitt arbeid i kommunen, kan det gjevast lågare lønstilllegg.</p>	
<p><b>Pkt. 7.3.4.1.4</b> Realkompetanse <i>Relevante tilleggskunnskapar/ ferdigheiter/erfaring</i></p>	<p>Det er ikkje fastsett satsar for lønstilllegg for realkompetanse. Storleik på eventuelt lønstilllegg må vurderast i kvart enkelt tilfelle.</p>		<p><b>Pkt. 7.3.4.3</b> Tilsette med to relevante fagbrev</p>	<p>12.500 kroner for fagbrev nr. 2.</p>	
			<p><b>Pkt. 7.3.4.4</b> Realkompetanse <i>Relevante tilleggskunnskapar/ ferdigheiter/erfaring</i></p>	<p>Det er ikkje fastsett satsar for lønstilllegg for realkompetanse. Storleik på eventuelt lønstilllegg må vurderast i kvart enkelt tilfelle.</p>	
<p>Tilsette kan få lønskompensasjon for relevant formell kompetanse og relevant realkompetanse. Lønnskompensasjon vert avtalt i forhandlingar, eller ved nyttilsetjing. Det skal framgå tydeleg av forhandlingsprotokoll eller tilsetjingsbrev kva tilleggskompetanse det vert gitt lønskompensasjon for.</p>					



Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p>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 lønnskompensasjon for vidareutdanning, må gjerast av arbeidsgjevar og fagforeininga gjennom forhandlingar. Ein tilsett kan normalt ikkje få meir enn til saman 30.000 kroner i lokalt lønstillegg på grunn av relevant tilleggskompetanse.</p> <p>Ved skifte av stilling eller anna vesentleg endring av arbeidsoppgåver, skal lønstillegg som er gitt for tilleggskompetanse vurderast på nytt. Lønstillegget fell vekk dersom tilleggsutdanninga ikkje lenger er relevant for den tilsette sitt arbeid. Dersom arbeidsgjevar meiner at kompetansetillegget for ein tilsett bør falla vekk, må det gjennomførast forhandlingar med vedkomande si fagforeining om dette.</p> <p>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.</p>	<p>Tilsette kan få kompetansetillegg for relevant formell kompetanse og relevant realkompetanse. <b>Kompetansetillegg vert utbetalt i forhold til stillingsprosent. Kompetansetillegg skal leggjast inn som eit separat tillegg «på toppen» av den faste ordinære årsløna.</b></p> <p><b>For personar som har relevant tilleggskompetanse når dei vert tilsett i kommunen, kan kompetansetillegg avtalast i samband med tilsetjinga.</b></p> <p><b>For personar som tek tilleggstudanning/opparbeider seg relevant tilleggskompetanse medan dei er tilsett i kommunen, skal kompetansetillegg avtalast/fastsetjast som følgjer:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ved forhandlingar (dersom den tilsette er medlem i fagforeining)</li> <li>• Ved at arbeidsgjevar fastset tilleggsløn (dersom den tilsette ikkje er medlem i fagforeining).</li> </ul> <p><b>Det må gå klart fram i tilsetjingsbrev, forhandlingsprotokoll eller arbeidsgjevar sitt vedtak kva tilleggskompetanse den tilsette har fått kompetansetillegg for.</b></p> <p><b>Auke i satsen for kompetansetillegg (d.v.s. høgare sats for kompetansetillegg utan at medarbeidaren har endra kompetansen sin), skal normalt avtalast i ordinære lokale lønsforhandlingar. Utgifta skal då betalast av potten for forhandlingane (gjeld tilsette som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen).</b></p> <p>Tilsette som har fullført vidareutdanning/etterutdanning som er relevant for stillinga, kan få <b>kompetansetillegg</b> for dette. Det er ein føresetnad at den aktuelle utdanninga ikkje er kompensert <b>lønsmessig</b> på annan måte.</p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
	<p>Ein tilsett kan normalt ikkje få meir enn til saman 35.000 kroner i lokalt kompetansetillegg på grunn av relevant tilleggskompetanse.</p> <p>Ved skifte av stilling eller anna vesentleg endring av arbeidsoppgåver, skal kompetansetillegget vurderast på nytt. Kompetansetillegget bør falla 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 samtalar med vedkomande si fagforeining om dette (dersom den tilsette er medlem i fagforeining).</p>
<p><b>7.3.4.1 Lønstilllegg relevant vidare-/etterutdanning – høgsk./universitet (side 21)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 studiepoeng (20 vektal) eller meir      kr. 20.000 pr. år i full stilling</li> <li>• 30 – 59 studiepoeng (10 – 19 vektal)      kr. 10.000 pr. år i full stilling</li> <li>• 20 – 29 studiepoeng (6 – 9 vektal)      kr. 6.000 pr. år i full stilling</li> </ul> <p>Satsane er retningsgjevande ved forhandlingar om lønstilllegg. Ved delvis relevant vidareutdanning/etterutdanning kan lønstilllegget reduserast forholdsvis.</p>	<p><b>7.3.4.1 Kompetansetillegg relevant vidare-/etterutdanning – universitet/høgskule/fagskule</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 studiepoeng (20 vektal) eller meir      kr. 25.000 pr. år i full stilling</li> <li>• 30 – 59 studiepoeng (10 – 19 vektal)      kr. 15.000 pr. år i full stilling</li> <li>• 20 – 29 studiepoeng (6 – 9 vektal)      kr. 10.000 pr. år i full stilling</li> </ul> <p>Satsane er retningsgjevande. Ved delvis relevant vidareutdanning/etterutdanning kan kompetansetillegget reduserast forholdsvis.</p> <p>I særskilde tilfelle kan også kompetansetillegg for utdanning som gir mindre enn 20 studiepoeng vurderast med inntil kr. 6.000, dersom utdanninga er svært relevant for kommunen.</p> <p>Det bør så langt som mogleg avklarast før ein medarbeidar startar på ei utdanning eller eit kurs om fullføring av utdanninga/kurset vil gi kompetansetillegg.</p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p><b>7.3.4.1.1 Lønstillegg relevant vidare-/etterutdanning – vg.skule/tilsvarande (side 21)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilsvarande 1 års fulltid eller meir                      kr. 20.000 pr. år i full stilling</li> <li>• Tilsvarande 6 mnd. fulltid eller meir                      kr. 10.000 pr. år i full stilling</li> <li>• Tilsvarande 3 mnd. fulltid eller meir                      kr. 6.000 pr. år i full stilling</li> </ul> <p>Satsane er retningsgjevande ved forhandlingar om lønstillegg. Ved delvis relevant vidareutdanning/etterutdanning kan lønstillegget reduserast forholdsvis.</p> <p>Tilsette som har to relevante fagbrev får eit lønstillegg på 10.000 pr. år i full stilling.</p> <p>Lønstillegg som vert gitt for relevant kompetansegeivande 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).</p>	<p><i>Det noverande punkt 7.3.4.1.2 om lønstillegg for relevant vidare-/etterutdanning – vg.skule/tilsvarande, vert teke ut av planen. Slike tillegg vert i den nye planen dekkja av reglane i punkt 7.3.4.2 om kompetansetillegg for anna relevant utdanning/relevante kurs.</i></p>
<p><b>7.3.4.1.3 Anna relevant utdanning/relevante kurs (side 21)</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>7.3.4.2 Kompetansetillegg for anna relevant utdanning/relevante kurs.</b></p> <p>Punkt 7.3.4.2 gjeld relevant utdanning/relevante kurs som ikkje gir studiepoeng.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilsvarande 1 års fulltid                                      kr. 20.000 pr. år i full stilling</li> <li>• Tilsvarande 6 mnd. fulltid eller meir                      kr. 10.000 pr. år i full stilling</li> <li>• Under 6 månader    inntil kr. 6.000 pr. år i full stilling</li> </ul> <p>Satsane er retningsgjevande. Ved delvis relevant vidareutdanning/etterutdanning kan kompetansetillegget reduserast forholdsvis.</p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p>Lønstillegg som vert gitt for anna utdanning/kurs, skal leggjast inn som eit separat tillegg ”på toppen” av den faste ordinære løna, slik at tillegget ikkje vert ”spist opp” i neste sentrale lønsoppgjær.</p>	<p>I vurderinga av kompetansetillegg etter pkt. 7.3.4.2 vert det generelt stilt lågare krav til kurs-/utdanningslengd for tilsette på assistent-/fagarbeidarnivå enn for tilsette på universitets-/høgskule-/fagskolenivå.</p> <p>Det bør så langt som mogleg avklarast før ein medarbeidar startar på ei utdanning eller eit kurs om fullføring av utdanninga/kurset vil gi kompetansetillegg.</p>
	<p><i>Kompetansetillegg for tilsette med to relevante fagbrev vert eit eige punkt i den reviderte planen:</i></p> <p><b>7.3.4.3 Kompetansetillegg for tilsette med to relevante fagbrev</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kr. 12.500 pr. år i full stilling.</li> </ul>
<p><b>7.3.4.1.4 Lønnskompensasjon for realkompetanse (side 21)</b></p> <p>Med ”realkompetanse” meiner ein i denne planen kompetanse ein person har i tillegg til formell kompetanse/utdanning. Realkompetanse vert ut frå dette definert som <i>erfaring/ kunnskapar/ferdigheiter ein person har skaffa seg gjennom arbeid, fritidsaktivitetar og anna.</i></p> <p>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.</p>	<p><b>7.3.4.4 Kompetansetillegg for realkompetanse</b></p> <p>Med «realkompetanse» meiner ein i denne planen kompetanse som ein person har i tillegg til formell kompetanse/utdanning. Realkompetanse vert ut frå dette definert som <i>erfaring/kunnskapar/ferdigheiter ein person har skaffa seg gjennom arbeid, fritidsaktivitetar og anna.</i> Kompetansen må så langt som mogleg dokumenterast.</p> <p>Det er ikkje fastsett eigne satsar for kompetansetillegg for relevant realkompetanse. Generelt bør det leggjast størst vekt på realkompetanse for tilsette med lågt utdanningsnivå.</p>
<p><b>7.3.4.1.4 Lønnskompensasjon for tilleggsoppgåver/ tilleggskompetanse (side 22)</b></p> <p>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.</p>	<p><b>7.3.5 Lønnskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar</b></p> <p>For tilsette som over ein lengre periode har betydelege tilleggsoppgåver/tilleggsansvar i forhold til det som normalt ligg til stillingstypen, eller i forhold til andre tilsette innanfor same stillingsgruppe, kan lønsmessig kompensasjon for dette vurderast.</p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p>Tilleggsoppgåvene/tilleggsansvaret må vera av ein viss storleik for at lønsmessig kompensasjon skal kunne gjevast.</p> <p>Lønnskompensasjon vert avtalt i forhandlingar, enten i ordinære årlege lokale lønsforhandlingar eller i særskilte forhandlingar etter HTA kapittel 4, § 4.A.2.</p> <p>Saman med lønskompensasjonen kan det i nokre tilfelle også gjevast opprykk til avansementsstilling (ny stillingstittel), sjå neste punkt.</p> <p>Lønstillegg som vert gitt til ein tilsett for tilleggsansvar/ tilleggsoppgåver fell vekk dersom tilleggsansvaret/tilleggsoppgåva utgår, eller dersom ein annan tilsett overtek ansvaret/oppgåvene.</p> <p>Lønstillegg for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert normalt ikkje lagt inn som eit "separat tillegg" på toppen av den faste ordinære løna.</p> <p><i>(For pedagogisk personale i skulen er lønskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar ivareteke av ordninga med funksjonstillegg, jf. pkt. 7.3.1.8).</i></p>	<p>For ein del tilleggsoppgåver har kommunen ordning med funksjonstillegg, sjå punkt 7.3.6.</p>

Gjeldande lønspolitisk plan			Forslag til revidert lønspolitisk plan											
7.3.4.2 Avansementsstillinger (side 22)			<p><i>Reglar om avansementsstillinger vert tekne ut av lønspolitisk plan. Kommunen har i liten grad brukt avansementsstillinger.</i></p>											
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4.3</th> </tr> <tr> <th>Kriterier</th> <th>Eksempel på opprykk til avansementsstilling</th> <th>Merknader</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Den tilsette må ha tilleggsansvar-/tilleggsoppgåver i forhold til andre tilsette</td> <td>Fagarbeidar &gt; Fagarbeidar 1 Assistent &gt; Assistent 1 Konsulent &gt; Konsulent 1</td> <td>Storleiken på lønstillegg for tilsette i avansementsstillinger må vurderast i kvart enkelt tilfelle.</td> </tr> <tr> <td>2. Den tilsette bør i tillegg ha tilleggskompetanse i forhold til andre tilsette</td> <td>Sekretær &gt; Sekretær 1</td> <td>Lønstillegg må sjåast i samanheng med lønstillegg for tilleggskompetanse.  Lønstillegg vert normalt fastsett i forhandlingar.  Lønstillegg vert lagt inn som eit separat tillegg.</td> </tr> </tbody> </table>				Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4.3			Kriterier	Eksempel på opprykk til avansementsstilling	Merknader	1. Den tilsette må ha tilleggsansvar-/tilleggsoppgåver i forhold til andre tilsette	Fagarbeidar > Fagarbeidar 1 Assistent > Assistent 1 Konsulent > Konsulent 1	Storleiken på lønstillegg for tilsette i avansementsstillinger må vurderast i kvart enkelt tilfelle.	2. Den tilsette bør i tillegg ha tilleggskompetanse i forhold til andre tilsette	Sekretær > Sekretær 1
Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4.3														
Kriterier	Eksempel på opprykk til avansementsstilling	Merknader												
1. Den tilsette må ha tilleggsansvar-/tilleggsoppgåver i forhold til andre tilsette	Fagarbeidar > Fagarbeidar 1 Assistent > Assistent 1 Konsulent > Konsulent 1	Storleiken på lønstillegg for tilsette i avansementsstillinger må vurderast i kvart enkelt tilfelle.												
2. Den tilsette bør 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.												
<p>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.</p> <p>Tilsette som får opprykk til avansementsstilling, skal få eit fast lønstillegg (tillegg for relevant tilleggskompetanse og tilleggsansvar/tilleggsoppgåver). Lønstillegget skal leggjast inn i lønssystemet slik at det ikkje vert ”spist opp” i neste sentrale lønsoppgjer. Det er ikkje fastsett eigen lokal lønstabell for avansementsstillinger. Lønstillegget må fastsetjast ut frå ei konkret vurdering av tilleggskompetanse og tilleggsansvar/tilleggsoppgåver.</p>														

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p><b>7.3.5 Lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet (side 23)</b>  Tilsette i HTA kapittel 4B bør få eit lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet.  Dette gjeld ikkje for tilsette i stillingar utan krav særskild krav til utdanning, fordi denne gruppa allereie har ein lønsstige med lønsopprykk ved 20 års ansiennitet.</p>	<p><i>Dette punktet går ut, på grunn av at det etter 2014 er innført 16 års lønsansiennitetsstige for alle stillingsgrupper i kapittel 4 i hovudtariffavtalen. Administrasjonsutvalet vedtok allereie 08.06.2017 å oppheva ordninga i punkt 7.3.5 i noverande lønspolitisk plan.</i></p>
	<p><b>7.3.6 Funksjonstillegg</b>  Funksjonstillegg vert utbetalt uavhengig av stillingsprosent.</p> <p>Det kan i spesielle tilfelle avtalast at to medarbeidarar skal dela ein funksjon, og dermed også dela funksjonstillegget.</p> <p>Auke i funksjonstillegg (høgare sats for eit funksjonstillegg) skal normalt avtalast i ordinære lokale lønsforhandlingar. Utgifta skal då takast av potten for forhandlingane (gjeld tilsette som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen).</p>
<p><b>7.3.6 Lønnskompensasjon for hovudtillitsvalde i lokale fagforeiningar (side 23)</b>  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.</p>	<p><b>7.3.6.1 Funksjonstillegg for hovudtillitsvalde i lokale fagforeiningar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kr. 25.000 pr. år for hovudtillitsvald i fagforeining med minst 100 registrerte medlemmer.</li> <li>• Kr. 20.000 pr. år for hovudtillitsvald i fagforeining med 40 til 99 registrerte medlemmer.</li> <li>• Kr. 15.000 pr. år for hovudtillitsvald i fagforeining med 10 til 39 registrerte medlemmer.</li> </ul> <p>Pensjonistar vert i denne samanhengen ikkje rekna som «registrerte medlemmer».</p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p><b>7.3.7 Lønnskompensasjon for arbeidsplassstillitsvalde i lokale fagforeiningar (side 23)</b>            Kr. 4.000 pr. år for arbeidsplassstillitsvald for 1 – 15 medlemmer (i tillegg til seg sjølv)            Kr. 8.000 pr. år for arbeidsplassstillitsvald for minst 15 medlemmer</p> <p>Pkt 7.3.6 gjeld berre arbeidsplassstillitsvalde i fagforeiningar som er omfatta av punkt, 7.3.5 (fagforeiningar med hovudtillitsvalde i kommunen).</p>	<p><b>7.3.6.2 Funksjonstillegg for arbeidsplassstillitsvalde i lokale fagforeiningar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kr. 5.000 pr. år for arbeidsplassstillitsvald for 1 til 14 medlemmer (i tillegg til seg sjølv)</li> <li>• Kr. 8.000 pr. år for arbeidsplassstillitsvald for minst 15 medlemmer</li> </ul> <p>Pkt 7.3.6.2 gjeld berre arbeidsplassstillitsvalde i fagforeiningar som er omfatta av punkt 7.3.6.1 (fagforeiningar med hovudtillitsvalde i kommunen). Det vert i samband med dette vist til hovudavtalen sine reglar om drøfting av tillitsvaldordning/kor mange tillitsvalde det er behov for.</p>
<p><b>7.3.8 Stadfortredar for einingsleiar i pleie og omsorg (side 23)</b>            Kr. 10.000 pr. år.</p>	<p><i>Noverande punkt 7.3.8 går ut. Behovet for dette funksjonstillegget fall vekk då pleie- og omsorgstenestene vart delt opp i tre einingar i 2015.</i></p> <p><i>Noverande punkt 7.3.8 vert erstatta av eit nytt punkt om funksjonstillegg til hovudverneombod og verneombod. Funksjonstillegg til hovudverneombod og varaverneombod vart innført i dei lokale lønsforhandlingane i Samnanger i 2014. Satsane som blir foreslått nedanfor er auka med 4.000 kroner for hovudverneombod og 2.000 kroner for verneombod (i forhold til noverande satsar/satsane som vart avtalt i 2014).</i></p> <p><b>7.3.6.3 Funksjonstillegg til hovudverneombod og verneombod</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kr. 8.000 pr. år for hovudverneombod</li> <li>• Kr. 5.000 pr. år for verneombod, inkl. varahovudverneombod.</li> </ul>



Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan																												
<p><b>7.3.9 Funksjonstillegg for undervisningspersonalet i skulen (side 23)</b>            Det vert vist til sentralt avtaleverk når det gjeld kva som skjer med funksjonstillegget for undervisningspersonalet dersom ein funksjon vert nedlagt.</p> <p>Generelt er det skulane sjølve som avgjer kven som skal inneha dei ulike funksjonane som er omtalt nedanfor.</p> <table border="1" data-bbox="129 515 1032 975"> <thead> <tr> <th>Funksjon</th> <th>Lønsmål</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fag-/læremiddelansvarleg</td> <td>Kr. 8.000 pr. år.</td> </tr> <tr> <td>Teamleiar</td> <td>Kr. 10.000 pr. år.</td> </tr> <tr> <td>Stedfortredar for rektor (gjeld skule utan undervisningsinspektør)</td> <td>Kr. 10.000 pr. år.</td> </tr> <tr> <td>Elevrådskontakt</td> <td>Kr. 8.000 pr. år.</td> </tr> <tr> <td>Kontaktlærer</td> <td>Kr. 14.000 pr. år (i tillegg til minimumsgodtgjersla på 10.000).</td> </tr> <tr> <td>IT-administrator</td> <td>Kr. 10.000 pr. år.</td> </tr> <tr> <td>Spes.ped.koordinator Samnanger ungdomsskule</td> <td>Kr. 6.000 pr. år.</td> </tr> </tbody> </table>	Funksjon	Lønsmål	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.	Kontaktlærer	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.	<p><b>7.3.6.4 Funksjonstillegg for undervisningspersonalet i skulen (side 23)</b>            Det vert vist til sentralt avtaleverk når det gjeld kva som skjer med funksjonstillegget for undervisningspersonalet dersom ein funksjon vert nedlagt.</p> <p>Generelt er det skulane sjølve som avgjer kven som skal inneha dei ulike funksjonane som er omtalt nedanfor.</p> <table border="1" data-bbox="1126 549 2098 855"> <thead> <tr> <th>Funksjon</th> <th>Lønsmål</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fag-/læremiddelansvarleg</td> <td>Kr. 8.000 pr. år.</td> </tr> <tr> <td>Teamleiar</td> <td>Kr. 10.000 pr. år.</td> </tr> <tr> <td>Elevrådskontakt</td> <td>Kr. 8.000 pr. år.</td> </tr> <tr> <td>Kontaktlærer</td> <td>Kr. 25.000 pr. år.</td> </tr> <tr> <td>Spes.ped.koordinator</td> <td>Kr. 12.000 pr. år.</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Dette betyr at følgjande noverande funksjonstillegg vert tekne ut av planen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Stadfortredar for rektor på skule utan undervisningsinspektør. IT-administrator.</i></li> <li>• <i>IT-administrator</i></li> </ul> <p><i>Det vart også diskutert eit anna mogleg alternativ om satsar (målsettingar) for funksjonstillegg for undervisningspersonalet i møte med fagforeiningane 09.05.2019. Dette er eit «enklare» alternativ enn i tabellen ovanfor:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kontaktlærarar, kr. 25.000 pr. år</i></li> <li>• <i>Andre funksjonar, kr. 10.000 pr. år</i></li> </ul>	Funksjon	Lønsmål	Fag-/læremiddelansvarleg	Kr. 8.000 pr. år.	Teamleiar	Kr. 10.000 pr. år.	Elevrådskontakt	Kr. 8.000 pr. år.	Kontaktlærer	Kr. 25.000 pr. år.	Spes.ped.koordinator	Kr. 12.000 pr. år.
Funksjon	Lønsmål																												
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.																												
Kontaktlærer	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.																												
Funksjon	Lønsmål																												
Fag-/læremiddelansvarleg	Kr. 8.000 pr. år.																												
Teamleiar	Kr. 10.000 pr. år.																												
Elevrådskontakt	Kr. 8.000 pr. år.																												
Kontaktlærer	Kr. 25.000 pr. år.																												
Spes.ped.koordinator	Kr. 12.000 pr. år.																												

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p><b>7.3.10 Instruktør/rettleiar for lærling (side 24)</b> 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.</p> <p>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.</p> <p>Lønstillegg etter punkt 7.3.9 skal normalt ikkje takast av potten for lokale lønsforhandlingar.</p>	<p><b>7.3.6.5 Funksjonstillegg for instruktør/fagleg rettleiar for lærling</b> Tilsette som fungerer som instruktør/fagleg rettleiar for lærling, får eit funksjonstillegg 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.</p> <p>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.</p> <p>Fagleg rettleiar for lærling må minimum ha fullført utdanning som fagarbeidar/tilsvarande.</p> <p>Dette funksjonstillegget gjeld også for undervisningspersonalet i skulen.</p>
<p><b>7.4 Løn til vikarar (side 24)</b> 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 sjølvstøtt reglane i avtaleverket følgjast.</p>	<p><b>7.4 Løn til vikarar</b> 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 sjølvstøtt reglane i avtaleverket følgjast.</p>
<p><b>7.4.1 Lønstilltak ved problem med å rekruttera i vikariat (side 24)</b> 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</p>	<p><b>7.4.1 Lønstilltak ved problem med å rekruttera i vikariat (side 25)</b> 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</p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
dersom vikaren vert pålagt utvida oppgåver i forhold til det som normalt ligg til stillinga.	stillingsinnehavaren har, eller dersom vikaren vert pålagt utvida oppgåver i forhold til det som normalt ligg til stillinga.
<p><b>7.4.2 Spesielt om ulempetillegg i samband med vikariat (side 24)</b>  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.</p>	<p><b>7.4.2 Spesielt om ulempetillegg i samband med vikariat (side 24)</b>  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 <b>hovudtariffavtalen kapittel 3, §. 3.7.</b></p>
<p><b>8 Individuell løn (side 25)</b>  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.</p> <p>For tilsette løna etter HTA kapittel 4B og kapittel 5:  <i>”Ved lønsfastsetting skal det mellom anna takast omsyn til stillinga si kompleksitet og den enkelte tilsette sin kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåing.”</i></p> <p>For tilsette løna etter HTA kapittel 5:  <i>”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.”</i></p> <p>For tilsette løna etter HTA kapittel 4C (pedagogisk personale i skulen):  <i>For denne gruppa gjeld prinsippet om såkalla ”kompetanseløn”. D.v.s. at løn berre vert fastsett etter utdanning og ansiennitet.</i></p>	<p><b>Kapittel 8 går ut, fordi det i all hovudsak berre viser til reglane i avtaleverket.</b></p>

Gjeldande lønspolitisk plan	Forslag til revidert lønspolitisk plan
<p>For tilsette løna etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.1 (rådman og assisterande rådmann):</p> <p><i>Grunnlaget for vurderingane er eitt eller fleire av følgjande kriterier:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>oppnådde resultat i forhold til verksemda sine mål</i></li> <li>• <i>utøving av leiarskap</i></li> <li>• <i>betydelege organisatoriske endringar</i></li> <li>• <i>behov for å behalda kvalifisert arbeidskraft</i></li> </ul> <p>For tilsette løna etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.2 (einingsleiarar):</p> <p><i>Grunnlaget for forhandlingane er eitt eller fleire av følgjande kriterier:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>endra ansvarsområde</i></li> <li>• <i>oppnådde resultat i forhold til verksemda sine mål</i></li> <li>• <i>utøving av leiarskap</i></li> <li>• <i>betydelege organisatoriske endringar</i></li> <li>• <i>behov for å behalda kvalifisert arbeidskraft</i></li> </ul> <p>Det vil i tidsrommet 2014 - 2016 ikkje verta utarbeidd system i Samnanger kommune for måling av forhold som innsats og resultatoppnåing.</p>	