



LØNSPOLITISK PLAN



SAMNANGER KOMMUNE

Del I (overordna del) vart vedteken av kommunestyret 24.09.2014.
Del II (administrativ del) vart vedteken av administrasjonsutvalet 10.09.2014.

Planen gjeld frå 01.10.2014.

(Planen vart sist ajourført i desember 2014.)

Forord

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

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

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

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

Forslaget til revidert lønspolitisk plan vart behandla i administrasjonsutvalet 10.09.2014 og i kommunestyret 24.09.2014.

Innhald

Forord	2
Del I - Overordna del	5
1 Innleiing	5
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
2 Lønsmessige utfordringar for kommunen	7
2.1 Rettferdig løn	7
2.2 Lønssnivå i forhold til andre arbeidsgjevarar	7
2.3 Behalda og rekruttera	7
3 Prioriteringar i planperioden	9
4 Lokale lønsforhandlingar	10
5 Prinsipielle vedtak	11
5.1 Lønsviklingsplan.....	11
5.2 Lokal fastsetjing av løn.....	11
5.3 Pensjonsgjevande tillegg.....	11
6 Seniorpolitikk	13
Del II - Administrativ del	14
7 Lokal fastsetjing av løn	14
7.1 Lønsviklingsplan ved tilsetjing.....	14
7.2 Lønsviklingsplan etter lokale forhandlingar.....	14
7.3 Lønsviklingsplan.....	14
7.3.1 Lokal minstelønssstige for pedagogiske leiarar i barnehage.....	15
7.3.2 Løn til leiarar	15
7.3.3 Lønsmål for diverse stillingar	16
7.3.4 Lønsviklingsplan for tilleggskompetanse/tilleggsansvar/tilleggsoppgåver	19
7.3.4.1 Lønsviklingsplan for tilleggskompetanse	20
7.3.4.1.1 Lønstillegg relevant vidare-/etterutdanning - høgsk./universitet ...	21
7.3.4.1.2 Lønstillegg relevant vidareutdanning - vg. skule/tilsvarande	21
7.3.4.1.3 Anna relevant utdanning/relevante kurs.....	21
7.3.4.1.4 Lønsviklingsplan for realkompetanse	21
7.3.4.2 Lønsviklingsplan for tilleggssoppgåver/tilleggsansvar	22
7.3.4.3 Avansementsstillingar	22

7.3.5	Lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet	23
7.3.6	Lønnskompensasjon for hovudtillitsvalde i lokale fagforeiningar	23
7.3.7	Lønnskompensasjonj for arbeidsplassstillitsvalde i lokale fagforeiningar.....	23
7.3.8	Stadfortredar for einingsleiar i pleie og omsorg.....	23
7.3.9	Funksjonstillegg for undervisningspersonalet i skulen	23
7.3.10	Instruktør/retteleiar for lærling	24
7.4	Løn til vikarar	24
7.4.1	Lønstiltak ved problem med å rekruttera i vikariat	24
7.4.2	Spesielt om ulempetillegg i samband med vikariat	24
8	Individuell løn.....	25

Del I - Overordna del

1 Innleiing

1.1 Bakgrunn

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

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

Hovudføremålet med den lønspolitiske planen er:

- Å gje eit samla oversyn over kommunen sin lønspolitikk og lønspolitiske tiltak
- Å gje føringar for korleis kommunen vil bruka lønspolitiske verkemidlar for å nå måla sine
- Å gje føringar for fastsetjing av løn ved tilsetting
- Å gje føringar for lokale lønsforhandlingar

1.2 Mål for kommunen sin lønspolitikk

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

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

Ved revisjonen av lønspolitisk plan hausten 2014, vedtok kommunestyret i tillegg følgjande målsettingar:

- Kommunen har som mål å stimulera/motivera til utdanning og gje faste tilsettingar.
- 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 lønsrammesystemet gir. Målet er å føra ein aktiv lønspolitikk jfr. Hovudtariffavtalen.

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.

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

1.5 Ansvar for kommunen sin lønspolitikk

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

1.6 Verknadstid og rullering av planen

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

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

2 Lønsmessige utfordringar for kommunen

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

2.1 Rettferdig løn

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

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

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

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

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

2.2 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 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 behalda/rekruttera til. Kommunen sitt lønssystem må vera så fleksibelt at me ved behov kan tilby lønsvilkår som ligg over det "normale" lønsvilkåret for samanliknbare stillingar i kommunen.

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

2.3 Behalda og rekruttera

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

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

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

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

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

3 Prioriteringar i planperioden

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

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

4 Lokale lønsforhandlingar

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

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

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

5 Prinsipielle vedtak

5.1 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.

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 lønsviklingsplanen, lønast høgare enn minstelønsreglane i hovudtariffavtalen. Sjå òg pkt. 2.3.

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

5.2 Lokal fastsetjing av løn

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

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

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

5.3 Pensjonsgjevande tillegg

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

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

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

6 Seniorpolitikk

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

Del II - Administrativ del

7 Lokal fastsetjing av løn

7.1 Lønfastsetjing ved tilsetjing

Rådmannen fastset løn ved:

- Tilsetjing gjort av tilsetjingsutvalet
- Mellombels tilsetjing gjort av rådmannen

Rådmannen kan delegera myndet nedover i linjeorganisasjonen.

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

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

7.2 Lønfastsetjing etter lokale forhandlingar

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

7.3 Lønsviklingsplan

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

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

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

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

Lønstillegg til pedagogiske leiarar i barnehage etter pkt. 7.3.1 skal ikkje takast av potten for lokale lønsforhandlingar.

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

Instruktør-/rettleiingstillegg etter pkt. 7.3.10 skal normalt heller ikkje takast av potten for lokale forhandlingar.

Lønsutviklingsplanen inneber ikkje formelle rettar for tilsette, men inneheld målsettingar for løn til tilsette i kommunen. Det er med andre ord ingen som får automatisk lønsopprykk som følgje av kommunen sin lønsutviklingsplan (unnateke for dette er pedagogiske leiarar i barnehage, sjå 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.

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

7.3.1 Lokal minstelønsstige for pedagogiske leiarar i barnehage

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

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

7.3.2 Løn til leiarar

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

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

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

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

7.3.3 Lønsmål for diverse stillingar

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

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

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

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

Lønsgruppe 2 - Einingsleiarar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
<ul style="list-style-type: none"> • Eningsleiarar <ul style="list-style-type: none"> ○ Rektorar ved skulane ○ Pleie- og omsorgsleiar ○ Teknisk sjef ○ Leiar sosial- og helseeining ○ Leiar barnehageeining ○ Kultursjef ○ Stabssjef 		Minst 15.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingskode 7966 "lektor med tilleggsutdanning". Løna til den einkilde einingsleiararen skal også vurderast i forhold til reglane om løn til leiarar i HTA kapittel 3, § 3.4.2 og pkt. 7.3.2 i lønspolitisk plan.

Lønsgruppe 3 - Andre stillingar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
<ul style="list-style-type: none"> • Økonomisjef • Skule- og barnehagefagleg ansvarleg 	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"> • Avdelingssjufkeleiar • Avdelingsleiar for funksjonshemma 	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"> • Assisterande barnehagestyrar 	Leiar av store avdelingar / tilsvarande med stort fagansvar og personalansvar.	50.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.

Lønsgruppe 3 - Andre stillingar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
• Avdelingsleiar drift og vedlikehald	Leiar av avdeling med stort fagansvar og personalansvar.	50.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
• Avdelingsleiar fellestenesta	Leiar av avdeling med stort fagansvar og noko personalansvar.	25.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
• Undervisningsinspektør	Stillingar med stort koordineringsansvar i skulen	35.000 kroner meir enn han/ho ville hatt i grunnløn i ordinær lærarstilling.
• Komm.fysioterapeut • Biblioteksjef	Stillingar med stort sjølvstendig fagansvar. Ikkje personalansvar.	20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
• Kjøkkensjef • Leiande helsesekretær	Stillingar med tilleggsansvar i forhold til andre tilsette på arbeidsplassen	Tillegg på 20.000 kroner i forhold til minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for fagarbeidarstillingar.
• SFO-leiar	Leiaransvar for SFO ved Samnanger barneskule.	Same lønsmål som pedagogisk leiar i barnehage. Eventuelle lønstillegg ut over sentrale tariff tillegg må takast av pott for lokale forhandlingar.
• Helsesøster • Psykiatrisk sjukepleiar (fagleiar) • Jordmor	Fagleiarstillingar, med krav om spesialsjukepleiar kompetanse	Tillegg på 10.000 kroner i forhold til minsteløn etter HTA for spesialsjukepleiar.
• Spesialsjukepleiar med relevant spesialisering	Sjukepleiarar med godkjenning som spesialsjukepleiar, men som ikkje arbeider i fagleiarstilling. Spesialiseringa må vera relevant for arbeidet i kommunen. (Fagleiarstilling = leiande psykiatrisk sjukepleiar, jordmor, helsesøster.)	Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning med ytterlegare spesialutdanning. Lønstillegg for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.2.
• Ass.avd.sjukepleiar	Stillingar med tilleggsansvar i forhold til ordinær stilling som sjukepleiar.	10.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
• Sjukepleiar natt	Stillingar med tilleggsansvar i forhold til ordinær stilling som sjukepleiar. Sjukepleiarfagleg ansvar for pleie/omsorg på natt.	15.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
• Helsefagarbeidar natt/hjelpepleiar natt		10.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for fagarbeidarstillingar.
• Planleggjar (teknisk eining)	Stilling i teknisk eining med krav om mastergrad.	20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad. Gjeld berre dersom stillingsinnehavaren har mastergrad. Dersom stillingsinnehavar ikkje har mastergrad/hovudfag er lønsmålet 20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for det utdanningsnivået stillingsinnehavaren har.

Lønsgruppe 3 - Andre stillingar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
<ul style="list-style-type: none"> • Avdelingsingeniør/prosjektleiar 	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"> • Byggesakshandsamar • Oppmålingsingeniør 	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"> • Skatteoppkrevjar • IKT-konsulent (fagansvarleg) • Konsulent løn og personal (fagansvarleg) 	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"> • IKT-konsulent • Konsulent løn og personal • Konsulent økonomi 		Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<ul style="list-style-type: none"> • Sjukeheimslege og helsestasjonslege 		60.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.
<ul style="list-style-type: none"> • Sjukeheimslege og helsestasjonslege med spesialistgodkjenning innan allmenmedisin 		110.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.
Diverse stillingar med krav om høgskuleutdanning (bachelor): <ul style="list-style-type: none"> • Sjukepleiar • Ergoterapeut • Førskulelærer • Vernepleiar/miljøterapeut • Barnevernpedagog • Sosionom 		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"> • Fagarbeidar (inkl. hjelpepleiar, helsesekretær og barnepleiar) 	Fagarbeidarar (og andre stillingar med krav om autorisasjon på fagarbeidarnivå) i ordinær fagarbeidarstilling/tilsvarande.	Løn etter HTA sine reglar for fagarbeidarstillingar / tilsvarende fagarbeidarstillingar. Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.
<ul style="list-style-type: none"> • Sekretær 		Løn etter HTA sine reglar for fagarbeidarstillingar / tilsvarende fagarbeidarstillingar. Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.
<ul style="list-style-type: none"> • Assistent (skule, SFO, barnehage) • Pleiemedarbeidar • Reinholdar (utan fagbrev) • Heimehjelpar 	Tilsette i stillingar utan særskilt krav om utdanning.	Løn etter HTA sine reglar for stillingar utan særskilt krav om utdanning. Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.

7.3.4 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse/tilleggsansvar/tilleggsoppgåver

Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4			
Grunnlag for lønnskompensasjon	Storleik på lønnskompensasjon (i full stilling)	Varigheit på lønnskompensasjon	Merknad
Pkt. 7.3.4.1 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.
Pkt. 7.4.4.1.1 Relevant formell utdanning på universitet/høgskule			
Pkt. 7.3.4.1.2 Relevant utdanning på vidaregåande skule			
Pkt. 7.3.4.1.3 Relevante kurs etc.			
Pkt. 7.3.4.1.4 Relevant høg realkompetanse			
Pkt. 7.3.4.2 Tilleggsansvar/ tilleggsoppgåver	Vert fastsett i forhandlingar eller ved nyttilsetjing	Så lenge den tilsette har ansvaret/ oppgåvene.	Lønstillegg inngår i grunnløn (vert ikkje lagt inn som eit separat tillegg). For tilsette som har betydeleg tilleggsansvar/tilleggsoppgåver kan opprykk til avansementsstilling vurderast. Lønstillegg må forhandlast om i ordinære lokale lønsforhandlingar eller ved nyttilsetjing.
Pkt. 7.3.4.3 Avansementsstilling	Vert fastsett i forhandlingar eller ved nyttilsetjing.	Så lenge den tilsette har ansvaret/ oppgåvene.	Normalt krav om både tilleggsansvar/tilleggsoppgåver og tilleggskompetanse for å kunne få opprykk til avansementsstilling. Lønstillegg til tilsette med avansementsstilling vert lagt inn som eit separat tillegg til grunnløn.

7.3.4.1 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse

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

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

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

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

Tilsette som har vidareutdanning/etterutdanning som er relevant for stillinga, kan få lønsmessig kompensasjon for dette. Det er ein føresetnad at den aktuelle utdanninga ikkje er kompensert økonomisk på annan måte. Vurderinga av om ein tilsett skal få lønskompensasjon for vidareutdanning, må gjerast av arbeidsgjevar og fagforeninga gjennom forhandlingar. Ein tilsett kan normalt ikkje få meir enn til saman 30.000 kroner i lokalt lønstillegg på grunn av relevant tilleggskompetanse.

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

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

7.3.4.1.1 Lønstillegg relevant vidare-/etterutdanning - høgsk./universitet

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

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

7.3.4.1.2 Lønstillegg relevant vidareutdanning - vg. skule/tilsvarande

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

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

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

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

7.3.4.1.3 Anna relevant utdanning/relevante kurs

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

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

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

7.3.4.1.4 Lønnskompensasjon for realkompetanse

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

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

7.3.4.2 Lønnskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar

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

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

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

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

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

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

7.3.4.3 Avansementsstillingar

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

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

Tilsette som får opprykk til avansementsstilling, skal få eit fast lønstillegg (tillegg for relevant tilleggskompetanse og tilleggsansvar/tilleggsoppgåver). Lønstillegget skal leggjast inn i lønssystemet slik at det ikkje vert ”spist opp” i neste sentrale lønsoppgjær. Det er ikkje fastsett

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

7.3.5 Lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet

(Vedteke av administrasjonsutvalet 03.12.2014. Gjeld frå 01.05.2015).

Tilsette i HTA kapittel 4B får eit lønstillegg på 4.000 kroner (multiplisert med stillingsstorleik) ved 16 års lønsansiennitet.

Dette gjeld ikkje for tilsette i stillingar utan særskild krav til utdanning, fordi denne gruppa har reglar i hovudtariffavtalen om minsteløn (lønsopprykk) ved 20 års lønsansiennitet.”

7.3.6 Lønnskompensasjon for hovudtillitsvalde i lokale fagforeiningar

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

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

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

7.3.7 Lønnskompensasjonj for arbeidsplasstillitsvalde i lokale fagforeiningar

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

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

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

7.3.8 Stadfortredar for einingsleiar i pleie og omsorg

Kr. 10.000 pr. år.

7.3.9 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.
Stedfortredar for rektor (gjeld skule utan undervisningsinspektør)	Kr. 10.000 pr. år.
Elevrådskontakt	Kr. 8.000 pr. år.
Kontaktlærar	Kr. 14.000 pr. år (i tillegg til minimumsgodtgjersla på 10.000).
IT-administrator	Kr. 10.000 pr. år.
Spes.ped.koordinator Samnanger ungdomsskule	Kr. 6.000 pr. år.

7.3.10 Instruktør/rettleiar for lærling

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

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

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

7.4 Løn til vikarar

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

7.4.1 Lønstilltak ved problem med å rekruttera i vikariat

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

7.4.2 Spesielt om ulempetillegg i samband med vikariat

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

8 Individuell løn

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

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

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

For tilsette løna etter HTA kapittel 5:

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

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

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

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

Grunnlaget for vurderingane er eitt eller fleire av følgjande kriterier:

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

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

Grunnlaget for forhandlingane er eitt eller fleire av følgjande kriterier:

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

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