



# Lønspolitisk plan



## SAMNANGER KOMMUNE

Vedteken av kommunestyret 03.06.2019. Planen gjeld frå 04.06.2019.

## 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 Lønsviklingsplan.....	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 Lønsviklingsplan ved tilsetjing.....	13
7.2 Lønsviklingsplan etter lokale forhandlingar.....	13
7.3 Lønsviklingsplan.....	13
7.3.1 Lokal minstelønssstige 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 Lønsviklingsplan 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 Lønsviklingsplan 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 .....	17
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 .....	18
7.4.2	Spesielt om ulempetillegg 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 tilsetting
- 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, leiing 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 tilsetingar.
- 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 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 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 lønsvilåret 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" lønsvilåret 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 søker takkar ja til tilbod om ei stilling, kan ho/han fremma lønskrav sjølv, direkte til arbeidsgjevar. Fagforeiningane i kommunen vil ofte kunne hjelpa 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.



### **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 lønsutviklingsplan 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 lønsutviklingsplanen 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

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.

Det er eit generelt prinsipp i kommunen at godtgjersle for faste heimevaktordningar som vert gått samanhengjande heile året skal utbetalast som månadleg tilleggsløn.

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.

## **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. 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 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.	Lønnskompensasjon vert normalt 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.

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).

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

- 60 studiepoeng (20 vekttal) eller meir                      kr. 25.000 pr. år i full stilling
- 30 – 59 studiepoeng (10 – 19 vekttal)                      kr. 15.000 pr. år i full stilling
- 20 – 29 studiepoeng (6 – 9 vekttal)                      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 leggast 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 arbeidsplasstillitsvalde i lokale fagforeiningar**

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

Pkt 7.3.6.2 gjeld berre arbeidsplassstillitsvalde i fagforeningar som er omfatta av punkt 7.3.6.1 (fagforeningar 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.

<b>Funksjon</b>	<b>Lønsmål</b>
Fag-/læremiddelansvarleg	Kr. 10.000 pr. år.
Teamleiar	Kr. 10.000 pr. år.
Elevrådskontakt	Kr. 10.000 pr. år (berre viss sentrale føringar).
Kontaktlærar	Kr. 25.000 pr. år.
Spes.ped.koordinator	Kr. 10.000 pr. år (dersom det ikkje er avsett tidsressurs)

### **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. 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.

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 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 hovudtariffavtalen kapittel 3, §. 3.7.