

VEDLEGG TIL LØNSPOLITISK PLAN FOR SAMNANGER KOMMUNE

(Ajourført 21.07.2015)

VEDLEGG A. OVERSIKT OVER LOKALE AVTALAR OG VEDTAK

I dette vedlegget følger oversikt over lokale avtalar og vedtak knytt til løn for tilsette i Samnanger kommune. Kapitlet er delt inn vedtak som er gjort av politiske organ i kommunen, og avtalar/vedtak som er gjort av administrasjonssjef.

A.1 Avtalar/vedtak gjort av politiske organ

A.1.1 Løn til høgskulestudentar

Vedteke av Administrasjonsutvalet 09.09.2010

Frå 01.08.2010 gjeld følgjande reglar for løn til høgskule-/universitetsstudentar som arbeider i assistentstillingar i Samnanger kommune:

Studentar som arbeider innanfor nøyaktig det fagområdet dei tek utdanning i:

- Studentar med eitt år tilbakelagt relevant studium vert løna tilsvarende minsteløn for ufaglært med 8 års lønsansiennitet.
- Studentar med minst to år tilbakelagt relevant studium vert løna med årsløn på kr. 10.000 lågare enn minsteløn for stillingar med krav om høgskuleutdanning (med 0-4 års lønsansiennitet), for tida kr. 311.800.
- Desse reglane gjeld for studentar som ikkje er omfatta av reglar i hovudtariffavtalen som gir betre vilkår.

Studentar som ikkje arbeider innanfor nøyaktig det fagområdet dei tek utdanning i, men der utdanninga er delvis relevant:

- Studentar med minst to år tilbakelagt relevant studium vert løna etter hovudtariffavtalen sin minstelønstabell for stillingar med krav om fagbrev/tilsvarende. Løna vert fastsett etter faktisk lønsansiennitet.

A.1.2 Godtgjersle for flagging

Vedteke av Administrasjonsutvalet 20.04.1998:

Flaggheising på dei kommunale bygga vert gjennomført av tilsette på avdeling for drift og vedlikehald. Det vert betalt godtgjersle for heising og firing av flagga på helge- og høgtidsdagar med til saman 4 timar pr. gong. Dei same personane får ansvar for firing av flagga på arbeidsdagar. Det vert her betalt godtgjersle for 2 timar.

Avdeling for bygg opphørde som eiga avdeling 01.01.2003, i samband med omorganisering av teknisk eining. Ansvar for heising og firing av flagg ligg i dag til avdeling for drift og vedlikehald i teknisk eining.

A.1.3 Godtgjersle for deltaking på personalmøte

Vedteke av Administrasjonsutvalet 13.04.1999:

Alle personalmøte skal i hovudsak leggjast til den tida det høver best for drifta av eininga og kor flest mogleg er på jobb. Om nokon må møte fram utanom arbeidstida skal dette godtgjerast etter reglane i hovudtariffavtalen og i personalhandboka.

A.1.4 Særavtale for leiarar løna etter HTA kap. 3 pkt. 3.4.1

Lokal særavtale for to leiarar løna etter HTA kap. 3 pkt. 3.4.1 vart inngått 01.07.1998. Følgjande leiarar er løna etter denne avtalen:

- Rådmann
- Assisterande rådmann

A.1.5 Lokale reglar for utrekning av lønsansiennitet

A.1.5.1 Lønsansiennitet ved overgang til anna stilling i kommunen

Administrasjonsutvalet fatta 20.01.03 vedtak om lokale reglar for lønsansiennitet for tilsette i Samnanger kommune. For å unngå misforståingar om korleis vedtaket skal forståast har det vore nødvendig å utarbeida nokre forklaringar/presiseringa av vedtaket. Dette vart gjort i samarbeid med ordførar og Norsk Kommuneforbund Samnanger (no Fagforbundet Samnanger).

Vedtaket var som følgjer:

Lønsansiennitet for tilsette i Samnanger kommune skal fastsetjast ut frå reglane i hovudtariffavtalane. Lønsansiennitet vert fastsett ved tilsetting. Ved overgang til anna stilling i kommunen skal det fastsetjast ny lønsansiennitet dersom reglane for utrekning av lønsansiennitet er ulik for den nye stillinga enn for den gamle. Unntateke frå dette er omgjerding av stilling som følgje av utdanning og/eller endra arbeidsoppgåver. I slike tilfelle skal den tilsette behalda tidlegare fastsett lønsansiennitet, jf. reglar i Hovudtariffavtalen § 12.1. Ved overgang til ny stilling i kommunen frå ufaglært til faglært beheld den tilsette tidlegare fastsett ansiennitet.

I tillegg har me ei "grå sone" på 6 mnd. – dvs. eit avbrekk på tilsettingstilhøve.

Forklaring/presisering av vedtaket:

"Ved overgang til ny stilling i kommunen frå ufaglært til faglært beheld den tilsette tidlegare fastsett ansiennitet."

Det er her tenkt på tilsette i stillingar utan krav til fagutdanning som tek fagutdanning medan dei er tilsett i kommunen. Dersom desse etter avslutta fagutdanning søker på og blir tilsett i utlyst stilling med krav til fagutdanning skal det ikkje reknast ny lønsansiennitet. Med omgrepet "faglært" meinest her tilsette i stillingar som er løna i gruppa "Fagarbeidarstillingar/tilsvarande fagarbeidarstillingar" i hovudtariffavtalen. Tilsette som tek høgskuleutdanning og på bakgrunn av det vert tilsett i utlyst stilling med krav til høgskuleutdanning kjem ikkje inn under dette punktet. D.v.s. at det skal reknast ny lønsansiennitet i slike tilfelle.

"I tillegg har me ei "grå sone" på 6 mnd. – dvs. eit avbrekk på tilsettingstilhøve."

Hovudregelen i hovudtariffavtalen er at lønsansiennitet skal fastsetjast ved tilsetting. Føremålet med dette punktet i vedtaket er å sikra at tilsette som sluttar i kommunen, men som kjem tilbake til stilling i kommunen innan 6 månader ikkje skal få rekna ny lønsansiennitet. D.v.s. at dei også skal behalda evt. tidlegare godskriven lønsansiennitet for arbeid i heimen og all privat og offentleg praksis frå fylte 18

år. Dette punktet må likevel sjåast i samanheng med resten av vedtaket, d.v.s. at 6-månadersregelen ikkje gjeld ved overgang til stilling med krav til høgskuleutdanning.

A.1.5.2 Lønsansiennitet for ekstrahjelp/mellombels tilsette

Administrasjonsutvalet vedtok 22.03.2004 følgjande lokale reglar om lønsansiennitet for korttidsvikarar/ekstrahjelparar:

Lønsansiennitet for ekstravakter/mellombels tilsette skal generelt fastsetjast ut frå reglane i hovudtariffavtalane, d.v.s. at lønsansiennitet skal fastsetjast ved tilsetjing. Av praktiske omsyn vert likevel følgjande presisering gjort gjeldande i Samnanger kommune med verknad frå 01.04.2004:

- Lønsansiennitet skal reknast ut første gong det vert inngått avtale med ein person om ekstravakt/mellombels arbeid.
- Det skal seinare reknast ut ny lønsansiennitet dersom personen har ein pause i tilsetjingsforholdet sitt i kommunen på meir enn 1 måned.
 - D.v.s. at det skal reknast ut ny lønsansiennitet dersom det er meir enn 1 måned sidan personen hadde si forrige ekstravakt, eller sidan forrige mellombels arbeidsavtale vart avslutta.
- Når det vert rekna ut ny lønsansiennitet, er det dei vanlege reglane i hovudtariffavtalen som gjeld. D.v.s. at ekstravakter/timelønte må ha arbeid i gjennomsnitt 14 timar eller meir over ein periode på ½ år for å få godkjent arbeid som ekstravakt i lønsansienniteten.
- Ved fast tilsetjing eller tilsetjing i vikariat over 6 månader skal det reknast ut ny lønsansiennitet etter reglane i hovudtariffavtalen.

Einingane har ansvar for å rekna ut ny lønsansiennitet i dei tilfella dette skal gjerast, og melda denne inn til lønkontoret.

A.1.6 Sjukeløn for ekstrahjelp/korttidsvikarar

Administrasjonsutvalet vedtok 22.03.2004 følgjande lokale reglar om sjukeløn for ekstrahjelparar/korttidsvikarar:

Følgjande reglar for sjukeløn for ekstrahjelp/korttidsvikarar vert gjort gjeldande i Samnanger kommune med verknad frå 01.04.2004:

- Ein person har rett til sjukeløn for alle avtalte vakter frå den dagen ein tiltrer, d.v.s. når ein fysisk møter opp på arbeidet.
- Dersom det er mindre enn 14 kalenderdagar sidan førre ekstravakt/arbeidsdag i kommunen, og det vert inngått ny avtale om ekstravakt/ekstravakter (d.v.s. at pausen mellom vaktene er kortare enn 14 dagar), vil vedkomande ha rett til sjukeløn for dei avtalte vaktene. Denne retten gjeld sjølv om vedkomande vert sjukemeld før den første avtalte vakta i den nye perioden tek til.

A.1.7 Vidareføring av lokale lønstillegg ved skifte av stillingsinnehavar

Administrasjonsutvalet vedtok 24.10.2012 følgjande lokale reglar om vidareføring av lokale lønstillegg ved skifte av stillingsinnehavar:

Nytilsette i ei stilling skal som hovudregel få same lokale lønstillegg som andre tilsette i stillingsgruppa har, dersom det er gitt eit generelt lokalt lønstillegg til denne stillingsgruppa.

Eventuelt lønstillegg som vert gitt til nytilsette skal så langt som mogleg takast vekk dersom det generelle lønstillegget for stillingsgruppa fell vekk. Det vil seia at

lønstillegget må gjevast på same vilkår for nytilsette som for tilsette som allereie har tillegget.

Vikarar:

- Fast tilsette som går i vikariat (i same type stilling) i tillegg til eller i staden for i den faste stillingsprosenten sin, skal ha det same lønstillegget i vikariatet som dei har i den faste stillinga si.
- Andre vikarar skal normalt ikkje ha lønstillegget for stillingsgruppa. Det kan gjerast unntak frå dette dersom det av rekrutteringsmessige omsyn er nødvendig for å få tilsett kvalifisert vikar.
- For godtgjersle til vikarar som kjem inn under reglane om stadfortredargodtgjersle, vert det vist til § 13 i Hovudtariffavtalen.

A.1.8 Kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta

Administrasjonsutvalet vedtok 25.10.2010 følgjande reglar om økonomisk kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta:

Samnanger kommune innfører frå 01.01.2011 følgjande ordning for kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta:

Gruppe 1:

Tilsette som i utføringa av arbeidet sitt må bruka privatbil i gjennomsnitt minst 3 dagar pr. veke og som i tillegg køyrer mellom 500 og 1500 kilometer tenestekøyring pr. år.

- Kompensasjon på 6000 kroner pr. år (**endra til 7706 kroner frå 01.01.2015**).

Gruppe 2:

Tilsette som i utføringa av arbeidet sitt må bruka privatbil i gjennomsnitt minst 3 dagar pr. veke og som i tillegg køyrer meir enn 1500 kilometer tenestekøyring pr. år.

- Kompensasjon på 9.500 kroner pr. år (**endra til 12200 kroner frå 01.01.2015**).

Kompensasjonen kjem i tillegg til vanleg kilometergodtgjersle.

Ved vurderinga av kven av dei tilsette som kjem inn under ordninga, vert køyrde kilometer i 2010 lagt til grunn. Køyring i samband med kurs/konferansar utanfor kommunen skal ikkje telja med. Ved seinare vesentleg endring i køyrde kilometer pr. år, skal det gjerast ei ny vurdering.

Einingsleiarane må vurdere kven av dei tilsette som i utføringa av arbeidet sitt i gjennomsnitt må bruka privatbil minst 3 gongar pr. veke.

Både einingsleiarar og tilsette har ansvar for å melde frå til personalkontoret dersom omfanget av tenestekøyring endrar seg at den tilsette ikkje lenger har rett til kompensasjon, eller at den tilsette må skifta gruppe.

Ordninga gjeld ikkje for tilsette som har andre ordningar/avtalar om kompensasjon for bruk av privatbil i arbeidet.

Det skal inngåast individuell avtale mellom arbeidsgjevar og kvar enkelt tilsett som vert omfatta av ordninga.

Heimel for ordninga er § 4 i Særavtale SGS 1001 – Reiseregulativet.

Administrasjonsutvalet vedtok 22.10.2013 å auka satsen for Gruppe 1 til 7074 kroner og satsen for Gruppe 2 til 11200 kroner. Endringane gjaldt frå 01.11.2013.

Administrasjonsutvalet vedtok 22.10.2013 òg at etter 01.11.2013 skal satsane regulerast automatisk når det vert gjort endringar i maksimumssatsen i sentral særavtale SGS 1001 (Reiseregulativet).

Satsane i SGS 1001 vart endra 01.01.2015. Som følge av dett vart satsane i Samnanger kommune auka til 7706 kroner for Gruppe 1 og 12200 kroner for Gruppe 2 frå og med 01.01.2015.

(Sjå også punkt A.2.7 nedanfor.)

A.1.9 Satsar for omsorgsløn

Kommunestyret vedtok 22.06.2011 følgjande reglar om betalingssatsar til personar med omsorgsløn:

Omsorgsløn vert heva til kr. 250.000 i full stilling.

Satsane vert vidare regulert i samsvar med generell lønsauke i off. sektor.

Vedtaket for omsorgsløn vert gjeldande frå 01.01.12.

A.1.10 Lønstillegg til uorganiserte i lokale lønsforhandlingar

Administrasjonsutvalet gjorde 28.11.2012 følgjande vedtak om lønstillegg til uorganiserte i lokale forhandlingar for tilsette løna etter kapittel 4 i Hovudtariffavtalen:

Ved lokale lønsforhandlingar i Samnanger skal uorganiserte tilsette kun få tilbod om lønsauke i "første tilbodet" frå arbeidsgjevar. Resten av potten skal fordelast etter forhandlingar mellom dei fagorganiserte i kap 4.

A.2 Avtalar/vedtak gjort av rådmannen

Rådmannen har mynde til å reforhandla avtalar som er inngått mellom rådmannen og fagforeiningane i kommunen. Rådmannen har òg mynde til å endra administrative vedtak.

A.2.1 Avtale for brannbefal

Lokal avtale for brannbefal vart inngått 08.04.2003. Denne regulerer arbeids- og lønsvilkår for brannbefal i kommunen. Avtalen vart i mai 2009 supplert med vedtak om økonomisk godtgjersle til brannbefal for utrykkingsansvar på førsteresponderbil.

A.2.2 Avtale for deltids brannmannskap

Lokal avtale for deltids brannmannskap vart inngått 23.12.2010. Denne avtalen regulerer arbeids- og lønsvilkår for deltids brannmannskap i kommunen.

A.2.3 Avtale om snøbrøyting

Lokal avtale om snøbrøyting vart inngått 08.10.2012. Avtalen regulerer arbeids- og lønsvilkår i samband med snøbrøyting utført av kommunalt tilsette.

A.2.4 Avtale om arbeidstøy

Lokal avtale om arbeidstøy vart inngått 19.05.2006. Avtalen er basert på sentral særavtale SFS 1002 og inneheld utdjupande lokale reglar om arbeidstøy for tilsette i kommunen.

A.2.5 Avtale om teknisk heimevakt

Lokal avtale om teknisk heimevakt vart inngått 08.10.2012. Avtalen regulerer arbeids- og lønsvilkår for tilsette i teknisk eining som deltek i ordninga med teknisk heimevakt.

A.2.6 Avtale om heimevakt IKT

Lokal avtale om heimevakt IKT vart inngått 16.01.2012. Avtalen regulerer arbeids- og lønsvilkår for tilsette i IKT-avdelinga som deltek i ordninga med IKT-heimevakt.

A.2.7 Verknadsdato for kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta

Rådmannen (v/stabssjefen) gjorde 11.10.2012 følgjande vedtak om verknadsdato for kompensasjon for bruk av privatbil i tenesta (ref. Administrasjonsutvalet sitt vedtak i punkt A.1.8 ovanfor):

Verknadsdato for kjøregodtgjersle vert fastsett slik:

1. Om den tilsette går inn i ei stilling der einingsleiar veit at det blir mykje kjøring i arbeids-samanheng, bør einingsleiar rapportera dette så snart som mogleg for at avtale kan inngåast med den tilsette så snart som mogleg etter tilsetjinga. Verknadsdato frå tilsetjingsdato.
2. Om det er tvil om stillinga kjem inn under ordninga, eller tvil om den tilsette kjem inn under Gruppe 1 (500-1500 km/år) eller Gruppe 2 (over 1500 km/år), bør einingsleiar rapportera dette etter ei tids erfaring. Verknadsdatoen kan då vera tilsetjingsdato eller eventuelt ein seinare dato om behovet for kjøring med privatbil aukar. I tilfelle vil det vera nødvendig å etterbetala frå avtaledato.

A.2.8 Arbeidstid for einingsleiarar i Samnanger kommune

Rådmannen vedtok 19.05.2008 reglement for arbeidstid for einingsleiarar i Samnanger kommune. I reglementet går det mellom anna fram at einingsleiarane er unntatte frå dei fleste arbeidstidsreglane i kapittel 10 i arbeidsmiljølova. Reglementet inneheld også reglar om kompensasjon for møteverksemd/anna særskild belastning.

VEDLEGG B. LOKALE LØNSFORHANDLINGAR

Lønspolitisk drøftingsmøte

Ref. reglar i HTA kapittel 3, pkt. 3.2.1 og vedlegg om ”god forhandlingsskikk” vedkomande innhaldet i møtet. Lønspolitisk drøftingsmøte skal gjennomførast minst 2 månader før første dato for lokale lønsforhandlingar etter HTA kapittel 3, 4 og 5.

Lønspolitisk drøftingsmøte vert normalt gjennomført felles for tilsette løna etter kapittel 3, 4 og 5 i HTA. Alle fagforeiningar som har medlemmer i kommunen har høve til å delta på lønspolitisk drøftingsmøte. Arbeidsgjevar har ansvar for at alle fagforeiningane som ein veit har medlemmer i kommunen, blir innkalt.

Dersom partane er samde om at det er behov for det, kan det gjennomførast fleire lønspolitiske drøftingsmøte i løpet av eitt år.

På lønspolitisk drøftingsmøte skal partane avtala følgjande forhold i samband med lokale lønsforhandlingar:

- Dato(ar) for forhandlingane
- Frist for innlevering av krav frå foreiningane. Fristen skal vera minst 14 dagar før første forhandlingsdag.
- Val av to representantar frå fagforeiningane, som saman med kommuneadministrasjonen skal rekna ut forhandlingspotten for forhandlingar etter HTA kap. 4A pkt. 4.A.1.
- Val av to representantar frå fagforeiningane som saman med kommuneadministrasjonen skal trekka kva rekkefølge fagforeiningane skal forhandla i (dette vil vera dei same representantane som blir valt til å rekna ut forhandlingspotten).
- Fastsetjing av når forhandlingsresultatet skal gjerast offentleg. Normalt vil dette vera 2 – 3 arbeidsdagar etter siste forhandlingsdag. Bakgrunnen for dette er at fagforeiningane skal ha høve til å varsle medlemmer som har fått tillegg i forhandlingane før resultatet vert gjort offentleg.
- Fastsetjing av dato for evalueringsmøte etter forhandlingane. Normalt skal evalueringsmøte haldast innan 1 månad etter forhandlingane.

Lokale forhandlingar etter HTA kapittel 4A, pkt. 4.A.1

Rammene for forhandlingane er som følgjer:

- Forhandlingane skal generelt gjennomførast etter reglar i HTA om ”god forhandlingsskikk” (vedlegg til HTA), og etter dei føringar som er avtalt av dei sentrale tariffpartane.
- Arbeidsgjevar er representert med eit administrativt forhandlingsutval. Kommunestyret har delegert ansvaret for dei lokale forhandlingane til rådmannen. Rådmannen peikar ut medlemmene i forhandlingsutvalet
- I arbeidsgjevar sitt forhandlingsutval skal det normalt vera 2 personar, i tillegg til ein sekretær.
- Forhandlingane vert gjennomført som sentraliserte forhandlingar, d.v.s. at dei ikkje vert lagt ut på einingsnivå.
- Alle fagforeiningar som har medlemmer i kommunen har høve til å reisa krav i dei lokale forhandlingane, og dermed også til å forhandla. Fagforeiningane avgjer sjølve kven som skal representera dei i forhandlingane. Dersom fagforeiningane ønskjer det, kan dei la andre fagforeiningar forhandla for seg, for eksempel ved å ta i bruk forhandlingssamanslutningsmodellen. Personalkontoret må i så fall få melding om dette seinast 14 dagar før første forhandlingsdag.

- Fagforeiningar med færre enn 10 medlemmer i kommunen har høve til å møta med 1 forhandlarar. Fagforeiningar med mellom 10 og 50 medlemmer har høve til å møta med 2 forhandlarar. Fagforeiningar med meir enn 50 medlemmer har høve til å møta med 3 forhandlarar.
- Fagforeiningane skal primært stilla med forhandlarar som er tilsette i Samnanger kommune. I ein del tilfelle kan dette vera vanskeleg å få til (primært for fagforeiningar utan tillitsvalde i kommunen). Foreiningar som vil stilla med forhandlarar som ikkje er tilsett i kommunen, må melda frå om dette til personalkontoret seinast 1 veke før første forhandlingsdag.
- Dersom spesielle årsaker tilseier det, kan det avtalast med personalkontoret at forhandlingane skal gjennomførast over telefon. Avtale må gjerast seinast 1 veke før første forhandlingsdag.
- Det er ikkje ønskjeleg at personar forhandlar for seg sjølve, i alle fall ikkje dersom lønskravet går på personlege vurderingar/individuelle forhold.

Prosedyre for gjennomføring av forhandlingane.

- Seinast 10 dagar før forhandlingane skal kommuneadministrasjonen senda ut innkalling til fagforeiningane, der forhandlingspotten/forhandlingspottane, tidsplan for første og andre forhandlingsdag, samt forhandlingsrekkefølge skal framgå.
- Arbeidsgjevar har plikt til å vurdere også uorganiserte arbeidstakarar i samband med lokale lønsforhandlingar. Arbeidsgjevar skal orientera fagforeiningane om lønsendingar til uorganiserte arbeidstakarar i samband med lokale forhandlingar.
- Arbeidsgjevar presenterer og delar ut sitt "første tilbød" før forhandlingane tek til. Dette tilbodet skal ikkje omfatta meir enn 50% av forhandlingspotten. Tilbodet skal omfatta både organiserte og eventuelle uorganiserte arbeidstakarar.
- Det skal først reelle forhandlingar om heile forhandlingspotten, ref. likevel punktet om uorganiserte arbeidstakarar.
- Partane har teieplikt under forhandlingane. Resultatet av forhandlingane er offentleg frå det tidspunktet partane vert einige om på lønspolitisk drøftingsmøte.
- Fagforeiningane avgjer sjølve om dei vil underskriva forhandlingsprotokoll før fordelinga av heile forhandlingspotten er klar.
- Sjå punkt A.1.10 om reglar for lønstilllegg til uorganiserte i lokale lønsforhandlingar (vedtak i administrasjonsutvalet 28.11.2012).

Ved brot i forhandlingane skal reglane om anke i HTA kapittel 4A pkt. 4.A.1 følgjast.

Årleg lønsregulering etter HTA kapittel 5 pkt. 5.2

Årleg lønsregulering etter HTA kapittel 5 pkt. 5.2 vert gjennomført som forhandlingar mellom dei lokale partane. Prosedyren for desse forhandlingane vil i hovudsak vera identisk som for forhandlingar etter HTA kapittel 4A pkt. 4.A.1. Følgjande forhold er ulike for forhandlingane etter HTA kapittel 5 pkt. 5.2 i forhold til forhandlingar etter HTA kapittel 4A pkt. 4.A.1:

- Forhandlingane skal gjennomførast i løpet av ein dag.
- Det er ingen forhandlingspott
- Ved brot i forhandlingane gjeld reglane om anke i HTA kap. 5 pkt. 5.2. Samnanger kommune vil ikkje nytta seg av pendelvoldgift ved usemje i lokale lønsforhandlingar.
- Verknadsdato for forhandlingane er normalt 1. mai i forhandlingsåret

Særskilte forhandlingar etter HTA kapittel 4A pkt. 4.A.2

Dei lokale partane er samde om at særskilte forhandlingar skal gjennomførast ein gong i året, seinast 20. juni. Fagforeiningane må senda inn krav til forhandlingane innan 1. mai. Krava skal primært

referera seg til endringar i arbeidstilhøve som har funne stad dei siste 12 månadane før fristen for innsending av krav.

Rekruttera og behalda arbeidstakarar, HTA kapittel 4A pkt. 4.A.3 og HTA kapittel 5 pkt. 5.3

Ref. pkt. 2.2 i lønspolitisk plan. Krav om slike forhandlingar/drøftingar (forhandlingar for tilsette løna etter kapittel 4 og forhandlingar for tilsette løna etter kapittel 5) må fremjast av fagforeininga til den aktuelle tilsette. Eventuelle tillegg som vert gitt i slike forhandlingar skal generelt ikkje ha betydning for andre arbeidstakarar enn den/dei det vert forhandla for.

Krav om forhandlingar for å rekruttera og behalda arbeidstakarar kan fremjast både for fast tilsette og vikarar.

Lønfastsetjing for leiarar løna etter HTA kapittel 3, pkt. 3.4.1

Følgjande leiarar i Samnanger kommune er løna etter HTA kapittel 3 pkt. 3.4.1:

- Rådmann
- Assisterande rådmann/sektorleiar samfunn og utvikling
- Sektorleiar helse og omsorg
- Sektorleiar oppvekst og kultur
- Sektorleiar organisasjon

Løns- og arbeidsvilkår for rådmann og assisterande rådmann er fastsett i eigen leiaravtale, sjå pkt. 5.1.4 i lønspolitisk plan. Formannskapet representerer arbeidsgjevar ved lønsfastsetjing/lønsforhandlingar for rådmann og assisterande rådmann. Lønfastsetjinga skal gjerast seinast 1. desember.

Rådmannen representerer arbeidsgjevar ved lønsfastsetjing/lønsforhandlingar for sektorleiar helse og omsorg, sektorleiar oppvekst og kultur og sektorleiar organisasjon. Lønfastsetjinga skal gjerast seinast 1. desember.

Verknadsdato for forhandlingane er normalt 1. mai i forhandlingsåret.

Lønfastsetjing for leiarar løna etter HTA kapittel 3, pkt. 3.4.2

Følgjande leiarar i Samnanger kommune er løna etter HTA kapittel 3 pkt. 3.4.2:

- Rektor Samnanger barneskule
- Rektor Samnanger ungdomsskule
- Einingsleiar barnehage
- Kultursjef
- Teknisk sjef
- Einingsleiar teknisk drift
- Einingsleiar sørvissenter
- Einingsleiar helse
- Einingsleiar NAV

Lønfastsetjing for leiarar løna etter HTA kap. 3 pkt. 3.4.2 skjer ved lokale lønsforhandlingar ein gong pr. år, seinast 1. desember. Rådmannen representerer arbeidsgjevar ved lønsfastsetjing for leiarar løna etter HTA kapittel 3 pkt. 3.4.2. Verknadsdato for forhandlingane er normalt 1. mai i forhandlingsåret.