



Innkalling
av
Administrasjonsutvalet

Møtedato: 02.09.2020
Møtestad: Osterøy rådhus - heradsstyresalen
Møtetid: 12:00 - 13:00

Lønspolitisk plan

Eventuelle forfall må meldast til Øystein Aadland per tlf. 56192161, sms til 92867551 eller per epost til Oystein.Aadland@osteroy.kommune.no

Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.

Sakliste

Saknr	Tittel
004/20	Godkjenning av innkalling og sakliste
005/20	Lønspolitisk plan 2020

27. august 2020

Lars Fjeldstad
møteleiar

Øystein Aadland
sekretær

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
004/20	Administrasjonsutvalet	PS	02.09.2020

Saksbehandlar	ArkivsakID
Bente Skjerping	20/2336

Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste vert godkjent.

Saksopplysningar:

Innkalling med sakliste er send ut.

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
003/20	Administrasjonsutvalet	PS	18.03.2020
005/20	Administrasjonsutvalet	PS	02.09.2020

Saksbehandlar	ArkivsakID
Øystein Aadland	20/771

Lønspolitisk plan 2020

Vedlegg:

Vedlegg 1 innspill frå arbeidstakarorganisasjonar
Utkast lønspolitisk plan ADMU 2020

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Lønspolitisk plan 2020 blir vedteken slik han ligg føre.

Saksopplysningar:

Saksopplysningar:

Behandling av lønspolitiske retningslinjer for tilsette i Osterøy kommune.

Bakgrunn

Lønssystemet og lønsutviklinga for tilsette i Osterøy kommune følgjer av tariffavtalen i KS-området for kommunar. Tariffavtalen gir reglar for utrekning av rett lønsnivå og lønsutvikling for tilsette i kommunen. Kommunen kan ikkje ha ordningar som er i strid med tariffavtalen og blir reforhandla sentralt mellom tariffpartane annakvart år. Tariffavtalen skal reforhandlast i 2020 og ny tariffavtale vil vere gjeldande i perioden 01.05.2020 t.o.m. 30.04.2022.

Hovudtariffavtalen kap. 3, pkt.- 3.2, Lokal lønspolitikk gir følgjande føringar:

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønspolitikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/ virksomhetens mål. Den lokale lønspolitikken og kriterier for lokale lønstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Lønspolitikken skal bl.a. bidra til å:

- *motivere til kompetanseutvikling*
- *motivere til mer heltid*
- *beholde, utvikle og rekruttere*
- *sikre kvalitativt gode tjenester*
- *fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene*

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i

kommunen/fylkeskommunen/bedriften. Den lokale lønnspolitikken skal:

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

Arbeidstakere i foreldrepermisjoner og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger.

Osterøy kommune sine lønspolitiske retningslinjer vart sist revidert i 2012. Planane var delt mellom lønspolitisk plan, lønsutviklingsplan og personalpolitisk plan.

Osterøy kommune sine nye lønspolitiske retningslinjer er samla i eitt dokument som byggjer på hovudpunkta i Hovudtariffavtalen (HTA), og skal hjelpa til med å utvikla, behalda og rekruttera kvalifisert personell.

Lønspolitisk plan gir føringar for korleis administrasjonen skal fastsetje og vurdere løn i dei ulike stillingane og kapitla i tariffavtalen. Planen skil mellom tilsette i tariffavtalen sitt kapittel 4 og tilsette i kapitla 3 og 5. Majoriteten av tilsette i kommunen er plassert i kapittel 4, som t.d. undervisningspersonale, pedagogisk personale, helsepersonell og driftspersonell. Lønfastsetjing og lønsutvikling skjer etter sentral garantilønstabell i tariffavtalen og lokale lønsforhandlinger. Rådgivande stillingar i administrasjonen er i hovudsak tilsett i tariffavtalen sitt kapittel 5 og leiarstillingar i tariffavtalen sitt kapittel 3. Kapitla 5 og 3 har lokal lønsdanning og lønsutvikling som blir fastsett ved tilsetjing og i årlege lokale lønsforhandlinger. Lønspolitisk plan skal vere førande for prioriteringane i lokale lønsforhandlinger.

Vurdering

Arbeidet med planen har vore pågåande dei siste 3 åra. Utskiiftingar i tilsette og tillitsvalde i tillegg til større endringar i tariffavtalen stoppa arbeidet ein periode. Arbeidet vart så starta på nytt for å tilpasse seg endringane og føringane i tariffavtalen. Partane har siste året arbeidd med planen i ei arbeidsgruppe, samansett av to tilsette frå Løn, personal og organisasjon og hovudtillitsvalde frå organisasjonane Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Norsk sjukepleierforbund (NSF) og Fellesorganisasjonen (FO). Planen er gjennomgått i Kontaktforum med dei resterande arbeidstakarrepresentantane 26.02.2020. Vidare har arbeidstakarorganisasjonane hatt frist til 06.03.2020 til å kome med skriftlege innspel til planen. Det har ikkje kome skriftlege innspel på planen frå arbeidstakarorganisasjonane utover punkta i arbeidsmøta.

Dei viktigaste endringane i prinsippa for lønsfastsetjing og lønsutvikling er delt inn med følgjande gruppering:

Rekruttere personell:

- Kommunen skal sjå til regionen og andre kommunar i nærleiken som det er naturleg å samanlikna med, når ein fastset løn.
- For tilsette med lønskrav skal ein sjå til snittet i gruppa av tilsette/yrket. I hovudsak gjeld dette tilsette med lengre godkjent arbeidserfaring mellom 10 og 16 år og tilsette med meir enn 16 års relevant arbeidserfaring
- Arbeidsgivar har i form av styringsrett moglegheit for å gjere justeringar av løna for nye tilsette innan 12 månader dersom lønskrav ved tilsetjing ikkje er imøtekome og lønsutviklinga innanfor samanliknbare stillingar har vore høgare enn ved tilsetjing.

- Tilsette i kapittel 5 (rådgivarstillingar) skal ikkje ha lågare lokal lønsinnplassering enn om dei vart innplassert i tariffavtalen sin garantilønstabell (kap. 4).

Behalde personell og kompetanseutvikling:

- Prinsipp for lønsutvikling undervegs i studietida for tilsette som tek utdanning
- Arbeidsgivar skal ha ei romslegare vurdering av opprykk i lønsgruppe etter fullført relevant etter- og vidareutdanning.
- Arbeidsgivar skal ha ei romslegare vurdering for å flytte tilsette til garantilønstabell for 4-årig utdanning fremover kravet om 3-årig utdanning (grunnutdanning)
- Kompensasjon for å ha teke vidareutdanning utover grunnutdanning på totalt 90 studiepoeng som er fullført etter 2015. Dette gjeld i hovudsak for tilsette som ikkje blir vurdert etter 4-årig utdanning på høgskule/univseritet og tilsette med fagbrev. Punktet er utvida frå 60 studiepoeng til 90 studiepoeng, høvesvis frå kr 20 000 til maksimalt kr 30 000 pr. år i heil stilling.
- Kommunen innfører bindingstid for tilsette som får økonomisk støtte frå Osterøy kommune til å gjennomføre etter- og vidareutdanning.
- Oversyn over kva tillegg som skal liggje til grunn ved konstituering/vikariat i høgare løna stilling.

Lokale lønsforhandlingar:

- Faste kriterier for lønsauke i kapittel 3, 4 og 5 som skal liggje i botn. Partane skal i lønspolitisk drøftingsmøte drøfte andre kriterier og prioriteringar.
- Fast rutine for førebuing, gjennomføring og oppfølging av årlege lokale lønsforhandlingar
- Skjematisk oversyn over funksjonstillegg som partane er samde om.
- Definisjon av lik løn for arbeid av same verdi og kontroll med at det ikkje blir skeivfordeling i lønsfastsetjing og lønsutvikling mellom kjønna.

Leiarløn:

Leiarar skal som hovudregel lønast høgare enn tilsette dei er sett til å leie. Partane har drøfta om ein bør innføre ein minimumsskilnad i løna mellom leiarar og ikkje leiarar. Begge partane har vore positive til dette. Dette av omsyn til rekrutteringsutfordringar i leiarstillingar og særleg innan undervisningsstillingar og rektorstillingar. Det same gjeld helsepersonell i turnus og avdelingsleiarar i helse der skilnaden er relativ liten. I enkelte tilfelle vil ein sjukepleiar/vernepleiar, inkludert alle tillegg, tene meir enn avdelingsleiar. Det same gjeld undervisningspersonale med høg vidareutdanning som i enkelte tilfelle vil tene meir enn avdelingsleiar i skule. Osterøy kommune ligg generelt lågare i løn på leiarstillingar i helse og skule enn nærliggjande kommunar, noko som kan gi ei rekrutteringsutfordring framover.

Arbeidsgivar har, trass skilnaden i leiarløner, valt å ikkje innføre minimumsskilnad. Hovudårsaka er høge økonomiske kostnader som dette vil medføre. Vidare legg arbeidsgivar til grunn at leiarar ikkje skal ha automatisk lønsauke som følgje av at tilsette tek vidareutdanning eller blir kompensert for andre tillegg. Leiarløner skal vurderast individuelt og baserer seg på ei samla vurdering av kompleksiteten i stillinga, ansvar for personell, økonomi, fag, resultat og leiaren sin kompetanse. Prinsippet følgjer av nemndavgjersle SFS 2404.

Klegodtgjersle:

Arbeidstakarorganisasjonane har ønskt å innføre nye ordningar for klegodtgjersle og skogodtgjersle til tilsette. Av omsyn til den økonomiske situasjonen har arbeidsgivar valt å prioritere andre tiltak

rundt kompetanse, utgreidd ovanfor, og ikkje innført satsar eller vurderingar på dette punktet i planen.

Økonomi

Endringane i planen gir ei romslegare praktisering av lønsfastsetjing enn kommunen tidlegare har hatt. Ei romslegare vurdering av lønsfastsetjing vil gi høgare lønsutgifter for kommunen i åra framover.

Ei utviding frå 60 til 90 studiepoeng kostar kr 10.000,- pr tilsett som får endring. I tillegg kjem sosiale kostnader.

Fleire tilsette vil truleg bli flytta og løna etter 4- og 5-årig utdanning framfor 3-årig. Endringa vil gi auka kostnader på om lag kr 40.000 pr tilsett som får endring. I tillegg kjem sosiale kostnader.

Vurderingane har bygd på at fleire tilsette tek høgare utdanning. Kommunen skal i prinsippet etter tariffavtalen løna kompetanse som ein nyttar. Kva kompetanse som blir brukt, er vanskeleg å skilje når dei tilsette ofte vil ha meir innsikt i arbeidet og utføringa av arbeidet med ny relevant kompetanse. Vidare ser ein at fleire nabokommunar har høgare lønsnivå enn Osterøy kommune. Dette ser ein særleg i yrkesgrupper der kommunen vår har vanskar med å rekruttere. Søkjarane kjem då ofte frå stillingar med eit høgare lønsnivå enn det Osterøy plar tilby. Dette fører til lønskrav frå nye tilsette som gir ulik løn internt i Osterøy kommune innan same yrkesgruppe. Osterøy kommune skal praktisere lik løn for tilsvarande likt arbeid/arbeid av lik verdi innanfor garantilønstabellen og ved lokal lønsfastsetjing.

Døme lønsskilnad pr. 01.05.2019

Døme 1 – kompetansetillegg

3-årig høgskule (t.d. sjukepleiar) som har fått kompensert for 60 studiepoeng vidareutdanning:

Grunnløn med 0 års relevant arbeidserfaring:	kr 410 000,-
Kompetansetillegg, relevant utdanning, 60 studiepoeng	kr 20 000,-
Sosiale kostnader (arbeidsgivaravgift, pensjon og feriepengar):	kr 210 700,-
Totalt i 100% stilling:	kr 640 700,-

3-årig høgskule (t.d. sjukepleiar) som har fått kompensert for 90 studiepoeng vidareutdanning:

Grunnløn med 0 års relevant arbeidserfaring:	kr 410 000,-
Kompetansetillegg, relevant utdanning, 90 studiepoeng	kr 30 000,-
Sosiale kostnader (arbeidsgivaravgift, pensjon og feriepengar):	kr 215 600,-
Totalt i 100% stilling:	kr 655 600,-

Døme 2 – endring av lønsstige

3-årig høgskule (t.d. sjukepleiar):

Grunnløn med 0 års relevant arbeidserfaring:	kr 410 000,-
Sosiale kostnader (arbeidsgivaravgift, pensjon og feriepengar):	kr 200 900,-
Totalt i 100% stilling:	kr 610 900,-

4-årig høgskule (t.d. sjukepleiar med vidareutdanning i t.d. psykisk helsearbeid)

Grunnløn med 0 års relevant arbeidserfaring:	kr 450 000,-
--	--------------

Sosiale kostnader (arbeidsgivaravgift, pensjon og feriepengar): kr 220 500,-
Totalt i 100% stilling: kr 670 500,-

Konklusjon

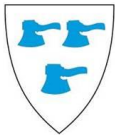
Lønspolitisk plan 2020 har gitt nye garantiordningar for tilsette i kommunen. Nye tiltak, slik dei er utgreidd i vurderinga, vil gi høgare økonomiske kostnader framover. Samstundes er arbeidsgivar si vurdering at satsing på kompetanse og tiltak for å rekruttere og behalde kompetanse som organisasjonen treng no og i framtida, er rette tiltak å prioritere. Desse prioriteringane kjem i staden for andre tiltak, som t.d. leiarløner og kle- og skogodtgjersle.

Løn som utviklar seg i tråd med ny kompetanse, er eit overordna satsingsområde i Hovudtariffavtalen og har vore eit viktig element å setje i system i den reviderte lønspolitiske planen. Romslegare vurderingar for nye lønssstigar er prioritert frå arbeidsgivar si side. Prosessen med dei tillitsvalde har vore god, men planen har trekt ut i tid. Det vil difor vere viktig for begge partar at organisasjonen har ein lønspolitisk plan som kan liggje til grunn for prioriteringar i dei komande lokale lønsforhandlingane i 2020. Planen blir lagt fram med tilråding om å bli godkjent slik han ligg føre.

Vedlegg: Innspel frå arbeidstakarorganisasjonane som ikkje er innført i revidert lønspolitisk plan 2020

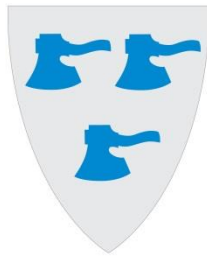
Forbund	Innspel	Vurdering
Utdanningsforbundet, FO, NSF og Fagforbundet	Kva med gamal utdanning som vert fullført seinare og til slutt blir 90 stp (studiepoeng)? F.eks 60 stp frå 2000 og 20 stp i 2020, der ingenting er kompensert tidlegare.	Vurderinga er at kommunen ønskjer å oppfordre til å ta nyare utdanning, og auka insentiver skal gjelde for ny utdanning. Dersom fleire tilsette har 15 stp frå tidlegare, vil 15 nye stp gi full utteljing på 30 stp.
Fagforbundet, (NSF?)	Kan vi setje inn eit tillegg på kr 10 000 for rettleiarutdanning på 15 stp, dersom ein arbeider med studentar? Tillegget følger stilling/funksjon.	Arbeidsgivar har valt å ikkje innføre tillegg for rettleiing i revideringa og har halde fast på minimum 30 studiepoeng for økonomisk kompensasjon.
Utdanningsforbundet	<p>Tilsette som blir konstituert i stilling som barnehagelærer, blir løna som høgskuleutdanna (bachelorgrad). Tilsette som blir konstituert i stilling som pedagogisk leiar, vert løna som høgskuleutdanna (bachelorgrad) etter ansiennitet med tillegg for pedagogisk leiar. Den tilsette får behalde sin ansiennitet. Den tilsette må vera i minst 80% stilling for å vera pedagogisk leiar. Dersom den tilsette søker delvis permisjon, slik at stillinga vert mindre enn 80%, fell tillegget bort.</p> <p>Skal ein vurdere å gi løn etter utdanning, t.d. ufaglært eller faglært + tillegg for pedagogisk leiar, i staden for opprykk på høgskulenivå?</p> <p>(Utdanningsforbundet undersøker dette meir)</p>	Utdanningsforbundet har ikkje kome med tilbakemelding på punktet. Arbeidsgivar sitt forslag blir vidareført.
Fagforbundet, NSF, FO og Utdanningsforbundet	<p>Ønskjer eit tillegg for HTV.</p> <p>Kanskje ein skal sjå på eigen tabell for HTV?</p>	Arbeidsgivar vurderer at tillitsvalde er sikra løn etter tariffavtalen med minimumsløn og vurderer det ikkje som relevant for å utøve verv.

FO	Tilsette i desse einingane får klegodtgjersle (i høve til 100% stilling): Tilsette i psykiatri, bu- og avlastingstenesta, barnehagar og SFO. Skogodtgjersle (vernesko)? Kva med vaktmeister?	Arbeidsgivar har ikkje vurdert klegodtgjersle i lønspolitisk plan. Klegodtgjersle bør følgje einingane sine prioriteringar, innkjøpsavtalar og budsjett.
NSF	Kva med sko for alle i HOS?	Arbeidsgivar har ikkje vurdert skogodtgjersle i lønspolitisk plan. Skogodtgjersle bør følgje einingane sine prioriteringar, innkjøpsavtalar og budsjett



OSTERØY KOMMUNE
Løn, personal og organisasjon

OSTERØY KOMMUNE



Lønspolitisk plan

For tilsette i Osterøy kommune

2020 - 2022

Den lønspolitiske planen gjeld for alle arbeidstakarar i eit forpliktande arbeidsforhold med Osterøy kommune. Han gjeld og faste tilsette i permisjon. Lønspolitisk plan skal rullerast i etterkant av kvart hovudoppgjer, og/eller oftare etter behov. For spørsmål til planen kan du ta kontakt med eining for løn og personal.

Innhold

1	INNLEIING	4
1.1	Bakgrunn	4
1.2	Mål for lønspolitikken	4
1.3	Kven planen gjeld for.....	5
1.4	Fullmakter.....	5
2	LØNSFASTSETJING	6
2.1	Prinsipp ved lønsfastsetjing.....	6
2.2	Sentral garantilønstabell	6
2.3	Lokal lønsfastsetjing	7
2.4	Rådgivarstillingar	7
2.5	Leiarar.....	7
2.6	Leiar si rolle ved lønsfastsetjing	7
2.7	Likeløn	8
2.8	Ansiennitet	8
2.9	Utfordringar ved å rekruttera og behalda kompetent arbeidskraft	8
3	ETTER-/OG VIDAREUTDANNING	9
3.1	Generelt.....	9
3.2	Føringar for frikjøp, permisjon og økonomisk støtte	9
3.3	Ordningar for frikjøp og økonomisk støtte	9
3.4	Pensjonsmedlemskap ved permisjon.....	10
3.5	Eksamensdagar/lesedagar	10
3.6	Bindingstid/plikttjeneste	10
3.7	Brot på bindingstid/plikttjeneste	11
4	KOMPENSASJON FOR Å HA TEKE VIDAREUTDANNING	12
4.1	Kompetansetillegg for å ha teke vidareutdanning.....	12
4.2	Opprykk i lønsgruppe	13
5	LOKAL LØNSPLASSERING I STILLINGAR	16
5.1	Brannmannskap.....	16
5.2	Pedagogisk leiar.....	16
5.3	Pedagogisk personale på dispensasjon	16
5.4	Koordinator i pleie/omsorg	16
5.5	Koordinator i pleie/omsorg på dispensasjon	16
5.6	Konstituering i stilling.....	16
5.7	Funksjonstillegg for stillingar i kap. 4.1	17

5.8	Døgnturnustillegg	17
5.9	Funksjonstillegg og andre tillegg for undervisningspersonale	17
5.10	Andre stillingar	17
5.10.1	Studentar (frå høgskule og universitet).....	17
5.10.2	Pedagogisk utdanning i høve til andre høgskulestillingar	18
5.10.3	Pedagogisk personale i assistentstillingar	18
5.10.4	Helsefagarbeidar/ barne-/og ungdomsarbeidar	18
5.10.5	Vikar 6 månaders vikariat og tilfeldig vikar	18
5.10.6	Turnuslege LIS 1.....	18
5.10.7	Fysioterapeut i turnusåret.....	18
5.10.8	Lærlingar.....	18
5.10.9	Pleiepengar, forskotering	18
6	LØNSFORHANDLINGAR	19
6.1	Vurderingsgrunnlag ved lokale forhandlingar	19
6.2	Kriteria for lønsauke	19
6.3	Forhandlingar kap. 5. Rådgivarløn.....	19
6.4	Forhandlingar kapittel 3. Leiarløn	20
6.5	Forhandlingssystem.....	21
6.6	Prosess for gjennomføring av lokale forhandlingar	22
7.	ANDRE AVTALER.....	24
8.	REISEGODTGJERSLE	24
9.	VERKNADSPERIODE	24
10.	VEDLEGG.....	25
10.1.	VEDLEGG 1: Funksjonstillegg kap 4.1	25
10.2.	VEDLEGG 2: Funksjonstillegg for undervisningspersonell.....	26
10.3.	VEDLEGG 3: Rutine for lokale lønsforhandlingar	27
10.4.	VEDLEGG 4: Avtale om bindingstid i samband med økonomisk stønad til utdanning/vidareutdanning	28

1 INNLEIING

1.1 Bakgrunn

Osterøy kommune sine lønspolitiske retningslinjer byggjer på hovudpunkta i Hovudtariffavtalen (HTA), og skal hjelpa til med å utvikla, behalda og rekruttera kvalifisert personell.

Den lokale lønspolitikken skal vera forståeleg og forklarande. Det skal vere kriteria og metodar for fastsetjing av løn som er kjend i organisasjonen. Kommunen skal til ei kvar tid ha ein open og god prosess for lokal fastsetjing av løn, basert på framstillinga av god forhandlingsskikk i Hovudtariffavtalen.

Planen skildrar og gir oversikt over verkemiddel og insentiv som kan gi utteljing i form av løn ved lokale forhandlingar, sentrale forhandlingar og rekruttering.

Lønspolitikken er eitt av fleire verkemiddel i Osterøy kommune sitt arbeid med å rekruttera og behalda kvalifisert personale til å løyse samfunnsoppdraget me er sett til, og må sjåast i samanheng med andre personalpolitiske verkemiddel.

Organisasjonen er i stadig endring, og krav til endring og fleksibilitet hjå alle tilsette vil vera ein normalsituasjon. Såleis vil dette liggja innanfor kvar enkelt stilling si oppgåve og ansvarsramme.

Osterøy kommune sine lønspolitiske retningslinjer skal:

- Sikra ei langsiktig og overordna styring av lønspolitikken
- Gi administrasjonen og forhandlingsutvalet retningslinjer for føringar for dei konkrete prioriteringane
- Gi grunnlag for dialog med arbeidstakarorganisasjonane om mål og verkemiddel i den lokale lønspolitikken
- Planen skal vera fleksibel slik at ein kan ta individuelle omsyn
- Vera kjend, tydeleg og kommunisert i organisasjonen

1.2 Mål for lønspolitikken

Osterøy kommune ser til lønsutviklinga i regionen generelt og kommunesektoren spesielt.

Kommunen sine lønsvilkår og lønsnivå må difor tilpassast dei ulike yrkesgruppene, vedtekne krav til utdanning og kompetanse, i tillegg til lokale forhold og utfordringar. Kommunen skal ikkje vera lønsleiande, men på enkelte prioriterte område og/eller stillingar vil kommunen strekkja seg langt for å rekruttera og behalda tilsette med ønskt kompetanse. Dette vil særleg gjelda innanfor stillingar som kommunen har hatt utfordringar over tid med å rekruttera og behalda kompetanse.

Osterøy har eit lågare utdanningsnivå enn landet og fylket, noko som har gitt ei naturleg lågare gjennomsnittsløn mot t.d. større kommunar i regionen. Rekruttering av tilsette med høgare utdanning har gitt eit høgare lønsnivå for nye tilsette og gir utfordringar ved samanlikning innbyrdes i yrkesgrupper og utjamning mot spesialstillingar og leiarstillingar. Desse utfordringane må løysast gjennom lokale forhandlingar.

Hovudmål:

Den lokale lønspolitikken skal medverka til at kommunen leverer eit godt nok tenestetilbod til innbyggjarane

Delmål:

- Lønspolitikken medverkar til å rekruttera, utvikla og behalda kvalifiserte medarbeidarar med ønskt kompetanse i konkurranse med andre arbeidsgivarar
- Lønspolitikken endrar seg i tråd med kommunen sine behov for å levera tenester av kvalitet, tilpassa brukarane sine behov og utvikling av nye løysingar
- Løn er spegla i den enkelte tilsette sin funksjon, ansvar og oppgåver
- Alle tilsette skal ha ei lønsutvikling i tariffperioden, sentralt og/eller lokalt
- Lønspolitikken fremjer og ivaretek likestilling mellom kjønna

1.3 Kven planen gjeld for

Den lønspolitiske planen gjeld for alle arbeidstakarar i eit forpliktande arbeidsforhold, jf. HTA kap. 1, § 1, pkt. 1.1. Han gjeld og for fast tilsette i permisjon.

Planen gjeld ikkje for personar som mottek godtgjersle frå kommunen for kommunale verv (t.d. politikarar). Planen gjeld heller ikkje for støttekontaktar/avlastarar eller personar som mottek omsorgsløn/introduksjonsstønad.

Vilkår for avlastarar følgjer av avlastaravtalen SGS 1030

Vilkår for støttekontaktar følgjer av eigne retningsliner og rutinar for støttekontaktar i sektor Helse omsorg og sosial

Uorganiserte tilsette:

Arbeidsgivar skal sjå til at uorganiserte tilsette blir vurdert på lik linje med organiserte tilsette.

1.4 Fullmakter

Rådmannen har delegert HR-leiar fullmakt til å fastsetja løn i alle stillingar i kommunen med unntak av rådmannsstilling i kap 3.4.1, som blir fastsett politisk.

HR-leiar fastset kapittelinnplassering og løn ved nye tilsetjingar, nyoppretta stillingar og lønsplassering ut over garantiløn/tidlegare stillingsinnhavar si løn i HTA kap 3.4.2, 3.4.3, 3.5, 4 og 5.

Sektorleiar, einingsleiar og avdelingsleiar kan fastsetja løn i vikariat og tilfeldig vikar, innplassert i kap. 4.1 for ein periode inntil 6 månadar etter garantilønstabell på 0 års ansiennitet. Løn utover 0 års ansiennitet skal følgje av godkjent ansiennitetsberekning frå HR-avdelinga.

2 LØNSFASTSETJING

Løns- og stillingsvilkår følgjer av Hovudtariffavtalen (HTA) sine retningslinjer og inneheld garantiløn, fastsetjing av lokale forhandlingar og stillingskodar med hovudnemning og avansementsstilling for dei ulike stillingsgruppene.

For leiarstillingar (kapittel 3.4) og såkalla akademikarstillingar (kapittel 5) blir løn fastsett lokalt. For andre stillingar blir løn fastsett i ein kombinasjon mellom sentrale og lokale lønsforhandlingar. For desse stillingane gjeld ei sentralt fastsett garantiløn som går fram av HTA.

2.1 Prinsipp ved lønsfastsetjing

Løn blir vanlegvis fastsett på grunnlag av følgjande:

- Stillinga - kompleksitet, oppgåver og ansvar
- Arbeidstakaren sin kompetanse (utdanning og erfaring)
- Rekrutteringsbehov og rekrutteringsutfordringar
- Sentrale avtalar og føringar
- Lokale avtalar
- Lønspolitisk plan
- Lik løn for arbeid av lik verdi

Det skal vera ein naturleg samanheng mellom arbeidstakaren sin kompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling, jf. HTA Kap. 3, pkt. 3.2.

2.2 Sentral garantilønstabell

Hovuddelen av alle tilsette i kommunen er innplassert i Hovudtariffavtalen (HTA) kapittel 4, punkt 4.1, garantilønstabellen. Det er kravet om kompetanse og oppgåvene som blir utført i stillinga, som skal vera førande for kva nivå den tilsette blir løna etter. Det inneber til dømes at ein tilsett kan bli løna på 3-årig bachelornivå sjølv om den tilsette har gjennomført masterstudie, dersom det ikkje er trong for masterkompetanse i stillinga.

Garantiløn for tilsette blir fastsett i HTA, kap. 4 avhengig av utdanningskravet til stillinga og arbeidstakaren sin ansiennitet, Jf Hta, §12. Garantilønstabellen blir fastsett ved sentrale forhandlingar.

Unntaket er tilsette som har stillingar som kjem inn under HTA, kap. 3 og kap. 5. Løna i desse kapitla blir fastsett lokalt og blir regulert ved årlege lokale forhandlingar.

Tilsette, innplassert i HTA, kap. 4, skal som hovudregel følgja ansiennitetsprinsippet ved lønsinnplassering og følgja lønsutvikling etter garantilønssystemet. Arbeidsgivar skal likevel vurderer høgare løn enn garantilønstabellen dersom den samla gruppa i eininga eller yrkesgruppa ligg vesentleg over garantilønstabellen med tilsvarande stillingskode og ansiennitet. Dette kan t.d. gjelda stillingar som sjukepleiar, vernepleiar, sosionom eller barnevernskonsulent. Vurdering av løn ut over garantilønstabellen vil i hovudsak gjelda for tilsette med lang relevant erfaring der lønsansiennitetsdato blir sett til meir enn 10 år.

2.3 Lokal lønsfastsetjing

Lønsfastsetjing i stillingar i kapittel 3 og 5 skjer lokalt gjennom vurdering ved tilsetjing i tilsetjingsnemnd og på grunnlag av reglane i HTA. Arbeidsgivar skal vurdere lønsnivå ut ifrå kompleksiteten i stillinga og den enkelte tilsette sin kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåing. Kommunen skal ta omsyn til lønsnivå i tilsvarande stillingar og stillingar som kan samanliknast internt i kommunen. Lønsnivå i tilsvarande stillingar i nærliggjande kommunar som det er naturleg å samanlikna seg med, skal og vurderast.

2.4 Rådgivarstillingar

Stillingar, jf. HTA, kap. 5, følgjar av vedlegg 1 i HTA. Dette gjeld stillingar som t.d. rådgivar, ingeniør, jordmor, lege og psykolog. Lista er ikkje uttømmende.

Tilsette i stillingar som rådgivar i kap. 5 skal som hovudregel ha høgare akademisk utdanning eller tilsvarande utdanning i ein av dei opplista stillingskodane i vedlegget. Avgjersle om kva kapittel stillinga blir plassert i, skal skje som ein del av vurderinga før stillinga blir lyst ut, etter drøftingar med den arbeidstakarorganisasjonen som representerer stillinga/stillingsgruppa. Det er den leiaren som skal tilsetja i stillinga, som er ansvarleg for å gjennomføra drøftingar med arbeidstakarorganisasjon. Leiaren skal orientera HR-leiar om resultatet frå gjennomførte drøftingar før utlysing.

2.5 Leiarar

Leiarstrukturen blir fastsett lokalt. Kommunen har følgjande leiarnivå i kap. 3.

- 3.4.1 – rådmann og sektorleiar, HR-leiar og økonomisjef
- 3.4.2 – einingsleiarar med delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar
- 3.4.3 – avdelingsleiarar med delegert budsjett, økonomi eller personalansvar

Hovudtillitsvald og fellestillitsvald med 100% frikjøp er innplassert i kap. 3.5.

Fagleiarar, driftsleiarar og teamleiarar er innplassert i HTA, kap. 4.1.

For å ha eit godt omdøme treng kommunen å rekruttera, utviklinga og behalda dyktige leiarar. God leiing har stor betydning for dei tilsette, bruk av ressursar og kvaliteten i tenestetilbodet. Osterøy kommune nyttar prinsippa i meistringsorientert leiing gjennom 10-faktormodellen og byggjer på verdiane respekt, omsorg, tydeleg og ærleg.

Lønspolitikken må innrettast mot å byggja opp under god leiing. Hovudtariffavtalen har retningslinjer som legg visse føringar for vurdering av leiarløn. Elles vil etterspørsel, marknad, behov for å behalda kvalifisert arbeidskraft, lønsnivå og lønsrelasjonar internt i kommunen til ei kvar tid vera premissgivande.

2.6 Leiar si rolle ved lønsfastsetjing

Leiarar med delegert personalansvar har ansvar for å

- Gjere Lønspolitisk plan kjend i si verksemd

- Koma med innspel til satsingsområde og kriterier og gjera desse kjent for dei tilsette når dei er vedtekne
- Gjennomføra medarbeidarsamtalar og eventuelle lønssamtalar
- Gi innspel til ønskt prioritering ved lokale forhandlingar via eigen sektorleiar

2.7 Likeløn

Den lokale lønspolitikken skal utformast slik at kvinner og menn blir likebehandla i vurdering av løn. Med likeløn meiner ein at kriteria for fastsetjing av løn skal vera kjønnsnøytrale og at kvinner og menn blir vurdert på ein likeverdig måte etter dei same kriteria.

Ved lokale forhandlingar skal partane drøfta likeløn og vera opptekne av konsekvensane som tiltak og prioriteringar får, for løna til både kvinner og menn. Lønsskilnad som har si årsak i kjønn, skal ikkje førekoma.

Arbeidsgivar skal i etterkant av lønssoppgjeret kontrollera at det ikkje er skeivfordeling i lønssoppgjeret mellom kjønna.

2.8 Ansiennitet

Berekning og fastsetjing av lønsansiennitet følgjer av reglane i HTA, kap. 1, §12, og gjeld for stillingar i kap. 4 som får løn, fastsett etter sentralt vedteken garantilønstabell.

Ved utrekning av ansiennitet som fører til høgare løn i stillinga, blir ny løn gjeldande frå den 1. i månaden etter at dokumentasjon er levert inn, eller frå start i stillinga.

2.9 utfordringar ved å rekruttera og behalda kompetent arbeidskraft

Retttferd skal vera eit berande prinsipp i lønsspørsmål. Retttferd i denne samanheng tyder ikkje lik løn til alle, men at lønsskilnadane er bygde på eit forståeleg og akseptabelt grunnlag. Naudsynte lønstiltak for å rekruttera og behalda (spiss)kompetanse kan i nokre tilfelle gi større lønsskilnadar enn det som har vore vanleg både innbyrdes i og mellom einingar. Enkelte typar kompetanse er særleg utsette i marknaden og vanskeleg å få tak i. Dei vil kunna føra til at det oppstår lønsskilnadar. Strategien for å handtera slike lønsskilnadar må vera å visa årsakene gjennom informasjon, openheit og dialog med dei tilsette gjennom dei tillitsvalde.

I staden for einsidig å tilby høgare løn til personar ein ønskjer å rekruttera, kan arbeidsgivar som eit alternativ i enkelte tilfelle, vurdere lønsplasseringa til den tilsette på ny innan 12 månadar etter tilsetjing. Dette som eit tiltak for å sikra resultatet av lokalt/sentralt lønssoppgjer, den enkelte sin kompetanse og utføring av arbeidet. Ny lønsfastsetjing skal drøftast med aktuell arbeidstakarorganisasjon.

3 ETTER-/OG VIDAREUTDANNING

3.1 Generelt

Ordningane for etter-/ og vidareutdanning, permisjon og økonomisk støtte gjeld ikkje for deltidstilsette som har studiar som hovudsysseletjing.

3.2 Føringer for frikjøp, permisjon og økonomisk støtte

Kompetansebehovet til sektoren og den enkelte eininga, skal alltid vera grunnlaget for handsaming av søknad om å ta etter-/ og vidareutdanning. Det er den enkelte sektor v/sectorleiar eller den sektorleiaren som har delegert mynde, som har avgjerdsmynde til å tildele støtte til utdanning. Det er sentrale føringar, t.d. barnehagenorm, Opplæringslova og arbeidsgjevar sitt kompetanse -/ og rekrutteringsbehov, saman med lokale kompetanseplanar i sektoren som skal vera førande for kva kommunen støttar av utdanning.

Arbeidsgivar si støtte til etter-/ og vidareutdanning skal så langt som mogleg, fordelast mellom ulike tilsette, så flest mogleg av dei som ønskjer, får ta del i ordninga. Tilsette som tidlegare ikkje har motteke støtte, skal prioriterast under føresetnad av at kompetansehevinga er i tråd med arbeidsgivar sine behov.

I den grad det etter Osterøy kommune si vurdering er naudsynt å heva kunnskapsnivået og styrka kompetansen for å utføra pålagde arbeidsoppgåver, skal den tilsette få permisjon med løn og dekking av legitimerede utgifter.

Søknader om permisjon, som er eit ledd i arbeidstakaren si personlege karriereutvikling, og som i det vesentlege fell utanfor kommunen sine primæroppgåver, blir vurdert i høve til AML kap. 12, §12-11, og kan verta gitt som ulønna permisjon. Næraste leiar skal vurdere om det er mogleg å leggja tilhøva til rette ved å endra arbeidstid, byta vakter eller liknande, for slik å ivareta dagleg drift og/eller gi arbeidstakar større mogelegheit for å kombinera arbeid og utdanning. Permisjon til lesedagar og eksamen blir gitt som ulønna permisjon. Feriedagar eller opparbeidde fleksitidstimar kan og nyttast etter avtale med næraste leiar.

Opplæringa skal som hovudregel skje innanfor normalarbeidstid (dagtid). Dersom opplæringa skjer utanom eller utover den tilsette si arbeidstid, gir det ikkje rett til erstatningsfri eller tilsvarande fri i arbeidstida. Det gjeld og reisetid til og frå opplæringsstaden.

Dei tilsette som tek etter-/ og vidareutdanning i regi av arbeidsgjevars kompetansebehov, får permisjon i samband med eksamen/lesedagar. Jf. lokalt permisjonsreglement.

Tilsette som er innvilga permisjon med løn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte vekefriday, får ny friday som kompensasjon jf. HTA, kap. 1, §14.2.

3.3 Ordningar for frikjøp og økonomisk støtte

Kommunen har ikkje felles ordningar for frikjøp frå arbeid og tildeling av økonomisk støtte. Avgjerse om arbeidsgjevar skal tildela frikjøp og/eller storleik på økonomisk støtte ligg til sektornivå å avgjera og følgjer av sektorane sine kompetanseplanar.

Leiarutdanning

Leiar kompetanse er eit satsingsområde i kommunen. Tilsette som får tilbod om leiarstilling innplassert i HTA, kap. 3, og som ikkje har formell leiarutdanning, kan inngå avtale med arbeidsgivar om kompensasjonsordning. Arbeidsgivar kan gi fri med løn inntil 10 dagar pr. semester/30 studiepoeng. Dekking av eventuelle utgifter til studieavgift, reise og opphald kan koma i tillegg.

3.4 Pensjonsmedlemskap ved permisjon

Arbeidstakar som er innvilga permisjon med løn, står innmeldt i KLP/SPK på vanlege vilkår under studietida. Osterøy kommune dekkjer arbeidsgivardelen som om arbeidstakaren var i arbeid. Frå løna blir det f.t. trekt 2% til dekking av arbeidstakar sin del. Endring følgjer av sentrale justeringar.

3.5 Eksamensdagar/lesedagar

Rett til fri for å gjennomføra eksamen følgjer av HTA, kap. 1, §14.4.

Arbeidstakar som i fritida gjennomgår grunnutdanning, vidareutdanning eller etterutdanning i samarbeid med arbeidsgivar, kan etter søknad få permisjon med løn for eksamensdag(ane) og 2 lesedagar før kvar eksamen (kalenderdagar i tilknytning til eksamensdag og avhengig av leseomfang). Det er ein føresetnad at vedkomande ville hatt ordinært arbeid dei to siste dagane før eksamen, og at faget har betydning for kommunen og relevans for stillinga og arbeidet den tilsette utfører.

For tilsette som gjennomfører heimeeksamen, vert det gjeve fri med løn i inntil 4 dagar samanhengande, avhengig av lengda på eksamen. Det er ein føresetnad at den tilsette ville hatt ordinært arbeid dei dagane eksamen blir gjennomført og at faget har betydning for kommunen og relevans for stillinga og arbeidet den tilsette utfører. Lesedagar, knytt til heimeeksamen, vert ikkje innvilga uavhengig av lengda på heimeeksamen.

Reglane når det gjeldt fri med løn til heimeeksamen utover 3 dagar, jf. HTA, §14.4, gjeld likevel ikkje for deltidstilsette som har studiar som hovudsylssetjing.

3.6 Bindingstid/plikttjeneste

Avtale om bindingstid blir inngått når kommunen gir vesentleg økonomisk stønad til utdanning/kompetanseheving, jf. HTA, kap. 1, §14.3. Økonomisk stønad til utdanning kan vera i form av permisjon med løn, kostnader knytt til reise og opphald, kurs -/og studieavgift, eller andre økonomiske midlar. Avtale om bindingstid i vedlegg 10.5 skal nyttast og skal spesifisera kva økonomisk støtte som er gitt frå arbeidsgivar.

Bindingstid er den tida ein arbeidstakar pliktar å gjera teneste i kommunen etter fullført utdanning. Fagkurs som gir den tilsette ein dokumentert spisskompetanse, blir i denne samanheng og rekna som utdanning.

Plikttjeneste vert avgrensa til maks. to år og er avhengig av kommunen sitt totale økonomiske bidrag jf. pkt. 2 i avtale om bindingstid.

- Inntil 1 brutto månadsløn: inga bindingstid
- Frå 1 brutto månadsløn – inntil 2 brutto månadsløner: 1 år *
- Over 2 månadsløner: 2 år *

*gjeld ikkje for stønad under kr 10 000 etter HTA, kap. 1, §14-3.

Bindingstida skal gjelda for same stillingsstorleik som den tilsette hadde når utdanninga blei gjennomført og det økonomiske bidraget blei gitt. T.d. 100% stilling med 20% fri med løn eller 10 dagar fri med løn pr kalenderår gir bindingstid i 100% stilling dersom den samla summen overstig 1 brutto månadsløn.

Leiarar som inngår avtale om leiarutdanning har følgjande bindingstid:

- Inntil 60 studiepoeng: 1 års bindingstid
- Meir enn 60 studiepoeng: 2 års bindingstid

Bindingstida gjeld frå fullført utdanning. Bindingstida skal avtalast samstundes med vedtak om stønad.

3.7 Brot på bindingstid/plikttjeneste

Dersom den tilsette sluttar i løpet av utdanningsperioden eller avsluttar påbegynte studiar som blir finansiert med stønad frå kommunen, skal kommunen sine utgifter bli betalt tilbake fullt ut. Dersom arbeidstakaren seier opp i bindingstida, men før kravet om bindingstid er oppfylt, skal arbeidstakaren betala stønaden tilbake høvesvis, jf. avtale. Utrekning for sum som den tilsette skal betale tilbake, er:

total stønad gitt av kommunen / tal månadar bindingstid * resterande månadar av bindingstida.

Dersom leiarar som har gjennomført leiarutdanning finansiert med stønad frå kommunen, seier opp før fullført bindingstid er omme, skal kommunen sine utgifter bli betalt tilbake fullt ut.

4 KOMPENSASJON FOR Å HA TEKE VIDAREUTDANNING

Ekstra løn er eit verkemiddel for å stimulera tilsette til å auka kompetansen sin. For kompetanse som er relevant og blir nytta i arbeidet, vil fullført og bestått etter-/ vidareutdanning inngå som element i lønsvurderinga. Lønsetteling vert gitt i form av eit kompetansetillegg som inngår i årsløn, eller ved ny stillingskode som gir høgare løn.

Etter-/og vidareutdanning skal normalt gi grunnlag for lønsauke under føresetnad av at ho er:

- på førehand godkjent av arbeidsgivar og handsama i samsvar med retningslinene for utdanningsstønad og stipend
- forankra i einingane sine kompetanseplanar og kompetansebehov
- relevant for den stillinga ein har i dag, eller den stillinga arbeidsgivar ønskjer at ein skal fylla.

Søkjjar må ha grunnutdanning i botn for å få godkjent vidareutdanning, dvs. fagbrev eller høgskule/universitetsutdanning, og utdanninga må vera gjennomført **etter** fullført grunnutdanning.

Det blir ikkje gitt kompetansetillegg for grunnutdanning som medfører ein bestemt yrkestittel og/eller endring av stillingskode og/eller lønsnivå.

Tilsette på høgskulenivå blir ikkje kompensert for fagskulepoeng.

4.1 Kompetansetillegg for å ha teke vidareutdanning

For å få kompetansetillegg etter å ta teke vidareutdanning, må utdanninga vera i samsvar med punkt 4.

½ år (normert tid)	- 30 studiepoeng/fagskulepoeng	kr.	10 000,- pr år
1 år (normert tid)	- 60 studiepoeng/fagskulepoeng	kr.	20 000,- pr år
1 ½ år (normert tid)	- 90 studiepoeng/fagskulepoeng	kr.	30.000,- pr år*

*Gjeld vidareutdanning, fullført og bestått etter 01.01.2015

Arbeidstakarar kan maksimalt få kr 30 000,- i kompetansetillegg for etter-/og vidareutdanning.

Kompetansetillegg for etter-/og vidareutdanning skal det forhandlast om som ein del av lokale forhandlingar etter 4.2.1-forhandlingar og etter 4.2.4-forhandlingar dei åra det ikkje blir gjennomført 4.2.1 forhandlingar. Det blir gjennomført 4.2.4-forhandlingar for alle organisasjonane i august/september anna kvart år.

Det er ikkje automatikk i kompetansetillegg for å ha teke vidareutdanning. Det er den tilsette eller den tilsette sin tillitsvald som er ansvarleg for å melda inn kravet innan fristen.

Det blir ikkje utbetalt kompetansetillegg dersom den tilsette får opprykk til ny stillingskode. Ved opprykk til ny stillingsgruppe i garantilønstabellen gjeld ny lønsinnplassering.

Den tilsette skal sjølv registrera all utdanning og kompetanse i Visma og levera godkjent kopi av vitnemål til Osterøy kommune sitt postmottak for arkivering i personalmappe.

Leiarar i kap. 3 og tilsette i kap. 5 følgjer ikkje satsane for kompetansetillegg. Tilsette i kapittel 3 og 5 har lokal lønsplassering og skal i tilfelle vurderast i lokale forhandlingar i kap. 3 og kap. 5.

Verknadstidspunkt vert sett til 01.01. eller 01.08. for dei åra det ikkje vert gjennomført lokale forhandlingar jf. HTA pkt. 4.2.1. Verknadstidspunkt vert sett til første tidspunkt **etter** innlevert dokumentasjon.

4.2 Opprykk i lønsgruppe

Opprykk til ny lønsgruppe føreset at kriteria i pkt. 4 er oppfylt, med unntak av undervisningsstillingar som er regulert i HTA, vedlegg 6. Løn i ny stillingsgruppe/opprykk er regulert etter HTA, kap. 4.2.4 og avheng av at den tilsette går inn i ny stilling som krev slik kompetanse.

Den tilsette må kunna bruka kompetansen og erfaringa si innanfor sitt ansvars- og funksjonsområde. Ein forventar sjølvstendig og målretta innsats og at arbeidstakaren viser evne og vilje til å utvikla og påta seg nye oppgåver innanfor stillinga sitt ansvars- og arbeidsområde. Det vert forventa at arbeidstakaren viser ansvar for kvalitetsutvikling, tek eit aktivt ansvar for å dela og overføra kunnskapar og ferdigheiter med andre og arbeider tverrfagleg.

- Tilsette i assistentstillingar får fagarbeidarløn ved framlegging av godkjent og relevant fagbrev. Det er ein føresetnad at fagbrevet er relevant for stillinga.
- Tilsette i assistent-/og fagarbeidarstillingar som har fullført og bestått 3-årig høgskule-/universitetsutdanning, må gå inn i slik stilling der organisasjonen har slikt behov, for å bli løna på høgskulenivå. Dersom stillinga krev autorisasjon, skal den tilsette levera denne inn saman med vitnemål før arbeidsgivar vurderer opprykk. T.d. må ein helsefagarbeidar få tilbod om å gå inn i vakant sjukepleiarstilling for å bli løna på høgskulenivå/sjukepleiar.
- Tilsette i stillingar med krav til høgskuleutdanning, kan få løn etter stillingar med krav om 4-årig U/H-utdanning, ved fullført 60 studiepoeng dersom vidareutdanninga er i tråd med kommunen sine prioriteringar og er ført opp i hovudtariffavtalen sitt vedlegg 1. Det er ein føresetnad at den tilsette kan ta i bruk kompetansen i eksisterande stilling. Dersom den tilsette ikkje kan ta i bruk ny kompetanse i eksisterande stilling, må den tilsette søkja seg til anna stilling/eining der organisasjonen treng kompetansen for å bli lønskompensert for utdanninga. Arbeidsgivar skal vere romsleg i vurderinga om å flytte helsepersonell over i 4 årig utdanning.
- Ved fullført master får tilsette løn etter stillingar med krav til mastergrad dersom dette er i tråd med, pkt. 4, kommunen sine prioriteringar og utdanninga er relevant for arbeidet.
- Tilsette som ikkje får ny stillingskode, kan få vurdert eit kompetansetillegg, jf. pkt 4.1.

Relevante 4-årige utdanningar*

Stillingskode	Rapporteringsnemning	Merknad	Type vidareutdanning
6185	Helsesjukepleiar	Gjeld helsestasjon	
7616	Klinisk sosionom		
7714	Klinisk spesialist i sjukepleie		
7713	Klinisk vernepleier		
7617	Spesialfysioterapeut		

7522	Spesialpedagog		Barnehagelærer med vidareutdanning i spesialpedagogikk
7523	Spesialsjukepleiar	Fagutviklingsjukepleier Geriatrisk sjukepleier Onkologisk sjukepleier Sjukepleiar med vidareutdanning i psykisk helsearbeid (Psykiatrisk sjukepleier)	
7710	Tverrfagleg spesialutdanning med høgskule	Spesialbarnevernspedagog Spesialergoterapeut Spesialsosionom Spesialvernepleier	

Lista er ikkje uttømmande

*Stillingkodar med krav om 4-årig spesialutdanning er meint som 3-års profesjonsutdanning med vidare 60 studiepoeng spesialisering/fordjuping innanfor eige fagfelt utover grunnutdanninga.

Anna utdanning som ikkje er spesialutdanning , t.d sosionom som tek 60 stp coaching, pedagogikk etc., kvalifiserer ikkje til ny stillingskode. Arbeidsgivar kan gjera individuelle vurderingar dersom vidareutdanninga ikkje er ført opp i lista.

Relevante masterkodar:

Stillingskode	Hovudnemning	Merknad	Type vidareutdanning
7712	Stilling med krav om masterutdanning		Master i klinisk sjukepleie Master i sosialt arbeid Master i psykisk helsearbeid Master i kroniske sjukdomar Master i akutt sjukepleie

lista er ikkje uttømmande.

Arbeidsgivar kan gjera individuelle vurderingar dersom masterutdanninga ikkje er ført opp i lista.

Arbeidstakar som får opprykk i ny stillingskode etter fullført vidareutdanning, får ny løn gjeldande frå den 1. i månaden etter at arbeidstakar har lagt fram dokumentasjon på fullført og godkjent relevant utdanning, saman med autorisasjon dersom stillinga krev det. Dersom dokumentasjon vert lagt fram innan 3 mnd etter fullført og bestått utdanning, vert ny løn gjeldande frå eksamensdato. Dersom den

tilsette skal gå inn i ny stilling for å få opprykk til ny lønsgruppe, blir verknadstidspunkt frå start i ny stilling.

For undervisningsstillingar gjeld vedlegg 6 i HTA. Undervisningspersonell vert innplassert i stillingskode etter godkjent normert studietid (studiepoeng/vekttal).

Arbeidsgivar skal vurdere omgjerung av stilling eller omplassering til relevant fagstilling etter endt utdanning. Dersom slik omgjerung eller omplassering ikkje er mogleg på tidspunktet, skal den tilsette gå tilbake i same stilling og med same lønsvilkår som han gjekk i, fram til ny tilsetjing skjer i stilling med krav om utdanning. Ny kompetanse kan likevel bli vurdert kompensert i høve til punkt 4.1

HR-leiar kan i spesielle tilfelle gjere særskilte unntak jf. HTA kap. 4.2.3 (Rekruttera og behalda).

5 LOKAL LØNSPLASSERING I STILLINGAR

5.1 Brannmannskap

Brannmannskap vert løna i tråd med lokal særavtale om godtgjersle for beredskapsarbeid.

5.2 Pedagogisk leiar

Pedagogisk leiar vert løna som barnehagelærer (bachelorgrad) etter ansiennitet med tillegg for pedagogisk leiar (ped.leiartillegg). Pedagogisk leiar blir innplassert i kode 7639, pedagogisk leiar. Andre barnehagelærarar som ikkje har det pedagogiske ansvaret i barnehagen/avdelinga, skal innplasserast i kode 6709, barnehagelærer, og lønast utan ped.leiartillegg. Den tilsette må vera i minst 80% stilling for å vera pedagogisk leiar. Dersom den tilsette av ulike årsaker arbeider mindre enn 80% stilling, fell tillegget bort, og den tilsette vert løna som barnehagelærer.

5.3 Pedagogisk personale på dispensasjon

Tilsette som blir konstituert i stilling som barnehagelærer, blir løna som høgskuleutdanna (bachelorgrad). Tilsette som blir konstituert i stilling som pedagogisk leiar, vert løna som høgskuleutdanna (bachelorgrad) etter ansiennitet med tillegg for pedagogisk leiar. Den tilsette får behalda ansienniteten sin. Den tilsette må vera i minst 80% stilling for å vera pedagogisk leiar. Dersom den tilsette søkjer delvis permisjon, slik at stillinga vert mindre enn 80%, fell tillegget bort.

5.4 Koordinator i pleie/omsorg

Koordinator i pleie/omsorg vert løna i stillingskode (3-/ 4-/ eller 5-årig høgskuleutdanning) som følgje av utdanning, t.d. vernepleiar i kode 6455 eller spesialsjukepleiar i kode 7523, etter ansiennitet, med tillegg for koordinator. Den tilsette må vera tilsett i minst 50 % stilling for å vera koordinator. Dersom den tilsette av ulike årsaker arbeider mindre enn 50 % stilling, fell tillegget bort og den tilsette må gå inn i vanleg stilling og verta løna deretter.

5.5 Koordinator i pleie/omsorg på dispensasjon

Koordinatorstillingar skal som hovudregel alltid lysast ut som høgskulestillingar (3-/ 4-/ eller 5-årig). Dersom ein ikkje får kvalifisert søkjar som oppfyller alle krava i utlysingsteksten, kan andre verta tilsett mellombels. Dei blir då løna etter kvalifikasjon + koordinator tillegg. Dersom den tilsette ikkje utfører alle oppgåvene i stillinga, skal lønsnivå og funksjonstillegg drøftast med den tilsette sin tillitsvalde (HTV). Dersom partane ikkje blir einige, har arbeidsgivar styringsrett.

5.6 Konstituering i stilling

Ved konstituering (mellombels tilsetjing) i høgare løna stilling, vert det frå første dag utbetalt løn som vedkomande ville fått, ved opprykk til stillinga, jf. HTA, §13. HR skal ved konstituering vurdere kvalifikasjonar (erfaring, utdanning, sertifiseringar etc) som om tilsetjinga skjedde eksternt. Det er

ikkje automatikk i at lønsnivå i konstitueringsperioden er det same som lønsnivå hjå den fast tilsette i stillinga. Konstituering skal som hovudsak føra med seg høgare løn. Den tilsette som blir konstituert får beholde sitt lønsnivå inkl. faste og variable tillegg i ordinær stilling på konstitueringstidspunktet. Dersom lønsnivå i samanliknbar stilling (t.d fagkoordinator eller avdelingsleiar) ligg høgare skal ein vurdere å lønna likt i stillinga med mindre det er vesentlege skilnadar i kompetanse. Ein skal ta omsyn til kompleksiteten i stillinga og situasjonen elles når ein vurderer løna for stillinga.

Som ein hovudregelen skal arbeidsgivar gjennomføra konstituering når stillinga blir ståande ledig ut over 1 mnd pga sjukdom, permisjon ol. Uttak av lovpålagt ferie gir ikkje grunnlag for konstituering eller avløysargodtgjersle jf. HTA kap. 1, §13.

Fastsetjing av lønsnivå ved konstituering er delegert til HR-leiar.

5.7 Funksjonstillegg for stillingar i kap. 4.1

Osterøy kommune har f.t. funksjonstillegg for stillingar i kap 4.1., jf. vedlegg 10.1

Tillegget er gitt pr. 100% stilling og blir redusert i samsvar med stillingsprosenten.

5.8 Døgnturnustillegg

Tilsette som vart tilsett i stilling i døgnturnus før 2019, har behalde døgnturnustillegg som ei personleg ordning. Tillegget følgjer stillinga og fell bort ved overgang til annan stilling utan døgnturnus. Tillegget gjeld ikkje nye tilsetjingar i døgnturnusstillingar.

5.9 Funksjonstillegg og andre tillegg for undervisningspersonale

Med bakgrunn i SFS 2213 er det oppretta godtgjering for ulike funksjonar i grunnskulen. Arbeidsgivar kan oppretta/endra funksjonar. Funksjonstillegget opphøyrer om arbeidstakaren ikkje har funksjonen lenger.

Ved fjerning av lokalt oppretta funksjonar som er finansiert av midlar frå lokale 4.2.1- forhandlingar, skal funksjonstillegget reknast inn i grunnløna til dei arbeidstakarane som innehar funksjonen på det tidspunkt funksjonen blir nedlagt, jf. SFS 2213 og Riksmeklingsmannen si møtebok av 10.06.2010.

Funksjonstillegga inngår ikkje i grunnløna og er uavhengig av stillingsprosent.

Osterøy kommune har f.t. funksjonstillegg, jf. vedlegg 10.2

5.10 Andre stillingar

5.10.1 Studentar (frå høgskule og universitet)

Høgskulestudentar som er tilsett i stillingar som er relevant i høve til utdanninga, vert som hovudregel løna som fagarbeidar etter å ha fullført og bestått 2. året eller 4. semesteret av studiet, normert tid.

Ved desentralisert studie over fleire år enn normalt, vert ein som hovudregel løna som fagarbeidar etter å ha fullført og bestått 3. året eller 6 semesteret av studiet.

5.10.2 Pedagogisk utdanning i høve til andre høgskulestillingar

Undervisningspersonell som arbeider i andre stillingar enn undervisning, (t.d. miljøterapeut, barnehagelærer, kontoradministrasjon) blir løna og har vidare lønsutvikling som 3-årig høgskuleutdanna, kap 4.1.

5.10.3 Pedagogisk personale i assistentstillingar

Pedagogisk personale som arbeider som assistent/fagarbeidar/skulemedarbeidar i skule/barnehage, blir løna som og har vidare lønsutvikling som fagarbeidar kap. 4.1, gruppe 1.

5.10.4 Helsefagarbeidar/ barne-/og ungdomsarbeidar

Fagarbeidarar i pleie-/omsorgsfag som arbeider i skule/barnehage, får løn og vidare lønsutvikling som fagarbeidar kap. 4.1, gruppe 1.

Barne-/og ungdomsarbeidar som arbeider innan helse-/og omsorgstenesta , får løn og vidare lønsutvikling som fagarbeidar kap. 4.1, gruppe 1.

5.10.5 Vikar 6 månadars vikariat og tilfeldig vikar

Dersom leiar tilset vikar inntil 6 månadar utanom tilsetjingsnemnd, skal leiar nytta eigen arbeidsavtale. Løn skal setjast på det lønsnivået som følgjer av stillinga (assistent, fagarbeidar eller høgskule 3-årig) med 0 års ansiennitet. Høgare løn eller innvilga lønsansiennitet skal følgja av ansiennitetsvurdering, fastsett av HR.

5.10.6 Turnuslege LIS 1

Løn av turnuslege vert fastsett av gjeldande særavtale mellom KS og Den norske legeforening, SFS 2305.

5.10.7 Fysioterapeut i turnusåret

Løn følgjer av HTA, vedlegg 1. Fysioterapeuten får løn og vidare lønsutvikling med minimum 90% av minsteløn for stilling med krav om høgskuleutdanning i stillingskode 7711, med oppstart på 0 års lønsansiennitet.

5.10.8 Lærlingar

Lærlingar som inngår lærekontrakt etter reglane i Opplæringslova, skal lønast etter fag som følgjer hovudmodellen jf. HTA kap. 6.

Fag som følgjer hovudmodellen, har 2 år opplæring i skule og 2 år i kommunen. Læretida i kommunen består av 50 % opplæring og 50 % verdiskaping. I denne tida blir lærlingen løna slik:

- 1. halvår: 30 %
- 2. halvår: 40 %
- 3. halvår: 50 %
- 4. halvår: 80 %

5.10.9 Pleiepengar, forskotering

Kommunen kan forskotera pleiepengar til tilsette etter vedtak frå NAV inntil maks 3 månandar. Kommunen søkjer NAV om refusjon for beløpet.

6 LØNSFORHANDLINGAR

6.1 Vurderingsgrunnlag ved lokale forhandlingar

Osterøy kommune følgjer den økonomiske ramma som blir avtalt mellom partane sentralt. Arbeidsgivar legg til grunn at det over tid må vera balanse i lønsveksten mellom dei ulike lønsskapitla i HTA. Forhandlingane skal ta utgangspunkt i bl.a. situasjonen i arbeidsmarknaden, kommunen sin økonomiske situasjon og lønsutviklinga i tariffområdet.

Under lokale lønsforhandlingar avtalar arbeidsgivar og tillitsvalde lønsutviklinga for grupper av tilsette og enkeltpersonar. Tilsette kan formidla sine lønsforventningar og krav til sine tillitsvalde. Sektorleiarar skal undersøkje behova i sine tenesteområde.

Lønsfastsetjing og justering av løn skjer ved tilsetjing i tilsetjingsnemnd og i lokale lønsforhandlingar. Lønsforhandlingar i HTA, kap. 4, følgjer av sentrale føringar i tariffoppgjeret. Tilsette som startar i stillingar i HTA, kap. 3 og 5 har personleg løn og får fastsett løn ved tilbod om stillinga og skal som hovudregel ikkje inngå i dei lokale forhandlingane i oppstartsåret.

Lønsforhandlingar i alle lønsskapitla blir administrert gjennom Visma forhandlingsmodul. Dette gjeld både krav og resultat med lønsmelding til den tilsette. Ved signering av standardprotokoll mellom forhandlingspartane skal standard mal i Websak Fokus nyttast.

6.2 Kriteria for lønsauke

- Føringar frå sentralt oppgjer
- Føringar frå tidlegare lokale forhandlingar som forhandlingspartane har underteikna i protokoll
- Føringar frå drøftingsmøte
- Lønsmessige skeivheiter på bakgrunn av sentralt oppgjer/lokale forhandlingar
- Kompetanseauke, etter-/og vidareutdanning
- Organisasjonen sitt noverande og framtidige behov
- Situasjon i arbeidsmarknaden
- Behalda (spiss)kompetanse

6.3 Forhandlingar kap. 5. Rådgivarløn

Rådgivarstillingar vert vurdert individuelt og baserer seg på ei samla vurdering av rekrutteringssituasjon, kompleksitet i stillinga, kompetanse og fagutøving, i tillegg til ansvar, innsats og resultatoppnåing. Arbeidsgivar skal sjå til stillingar som kan samanliknast internt i organisasjonen og i regionen ved lokal lønsfastsetjing. Tilsette i kap. 5 skal som hovudregel ikkje koma dårlegare ut lønsmessig enn om dei hadde vore innplassert i HTA, kap. 4.

Rådgivarstillingar kan ha ulik kompleksitet, arbeids- og ansvarsområde som gjer at stillingane kan bli løna ulikt. Det same gjeld i stillingar der rådgivaren har vore tilsett lenge i organisasjonen og har hatt fleire lokale lønsoppgjer der det har vorte teke omsyn til nye ansvarsområde, rekrutteringssituasjon, behalda kompetanse etc. Det vil vera eit naturleg skilje i lønsnivået mellom rådgivarar som har vore lenge i organisasjonen, og tilsette med kortare «tenesteansiennitet».

6.4 Forhandlingar kapittel 3. Leiarløn

Leiarløner vert vurdert individuelt og baserer seg på ei samla vurdering av kompleksiteten i stillinga, ansvar for personell, økonomi, fag, resultat og leiaren sin kompetanse. Arbeidsgivar skal sjå til stillingar som kan samanliknast internt i organisasjonen og i regionen ved lokal lønsfastsetjing.

Leiarar skal som hovudregel lønast høgare enn tilsette som dei er sett til å leia. Unntaket kan vera t.d. der enkelte tilsette har særleg høg kompetanse eller som av rekrutteringsomsyn har fått lønsfastsetjing ut over det som er normalen. Arbeidsgivar skal prøva å få til ein differanse, men har ikkje innført minimumssats då dette vil føra til at leiarar vil få ein automatisk lønsauke uavhengig av eigen innsats. Det vil førekoma bl.a. ved at underordna tilsette har fått lønsauke som følgje av vidareutdanning, funksjonstillegg og andre tillegg. Prinsippet følgjer av nemndsavgjersle SFS 2404, pkt. 5.1.

Nokre leiarstillingar har liten lønsdifferanse til tilsette dei leier. Det er naturleg å samanlikna grupper av leiarstillingar t.d. helseleiarar, skuleleiarar og barnehageleiarar når ein samanliknar lønsnivå mot tilsette. Arbeidsgivar vil i lokale forhandlingar arbeida for at alle leiarar er høgare løna en dei tilsette dei leier. Prioriteringane skjer i samråd med arbeidstakarorganisasjonane.

Leiarar som er omfatta av kap. 3, inngår årleg leiaravtale med sin leiar. Leiaravtalen viser kva rammevilkår, krav og kvalitetsstandard som skal gjelda for leiar, og kva utviklingsoppgåver som den enkelte leiar er forventa å gjennomføra. Avtalen skal bidra til å klårgjera forventningar og resultat.

Individuell prestasjonsvurdering ved lokale forhandlingar er basert på kriterier i høve til korleis leiar:

- tek i vare eit heilskapsperspektiv
- fastsett tydelege mål
- skaper gode resultat
- sikrar effektiv ressursbruk
- bidreg til vidareutvikling
- bidreg til engasjerte medarbeidarar
- bidreg til gode relasjonar med interne/eksterne samarbeidspartar
- krav og målsetjingar i individuell leiaravtale

Lønsutvikling skal vera eit resultat av normal lønsutvikling innan KS-området og eit resultat av oppnådde resultat og forventningar som er inngått i Individuell leiaravtale. Næraste leiar til leiarane er ansvarleg for å gi uttale til HR om oppnådde mål og resultat for leiarane før dei lokale lønsforhandlingane startar.

6.5 Forhandlingsystem

Heimel HTA	Kva forhandling	Når	Ansvar	Merknad
Kap. 3.4.1	Lønsvurdering. Rådmann	Lønssamtale etter forhandlingar i kap. 3, 4 og 5 er gjennomført	Politisk forhandlingsutval/ Formannskap v/ordførar	
Kap. 3.4.1	Sektorleiar HR-leiar og økonomisjef (rådmannens leiarteam)	Årlege lokale forhandlingar mellom 01.05. - 01. 10.	Rådmann/HR-leiar	Kan avtalast seinare frist
Kap. 3.4.2	Einingsleiar	Årlege lokale forhandlingar mellom 01.05. - 01. 10.	HR-leiar	Kan avtalast seinare frist
Kap. 3.4.3	Avdelingsleiar	Årlege lokale forhandlingar mellom 01.05. - 01. 10.	HR-leiar	Kan avtalast seinare frist
Kap. 4.2.1	Lokale lønsforhandlingar for tilsette i kap. 4	Fastsett sentralt	HR-leiar	
Kap. 4.2.2 og Kap. 5.2	Særskilte forhandlingar ved: <ul style="list-style-type: none"> organisatoriske endringar endringar i stillinga sitt ansvarsområde 	Ved endringar	HR-leiar	Krav om forhandlingar kan leggjast fram av begge partar
Kap. 4.2.3 og Kap. 5.3	Behalda og rekruttera arbeidstakarar	Ved spesielle problem med å behalda eller rekruttera kvalifiserte tilsette	HR-leiar	Krav om forhandlingar kan leggjast fram av begge partar
Kap. 4.2.4	Kompetanseauke	Inngår som 4.2.1 forhandlingar og anna kvart år som 4.2.4 forhandlingar	HR-leiar	Sjå kap. 4
Kap. 5.1	Årleg lønsregulering	I tida 01.05 – 01.10. jf. HTA	HR-leiar	
Kap. 3.2.2	Lønssamtale	Når den tilsette ber om det (jf. HTA)	Næraste leiar	Referat frå samtale blir lagra i websak og skal meldast inn

				til HR før lokale lønsforhandlingar startar
Kap. 3.5	Lønsregulering av Hovudtillitsvalde/ fellestillitsvalde	Årleg	HR-leiar	Blir gjennomført som ein del av årlege lønsforhandlingar i kapittel 3.4.2

6.6 Prosess for gjennomføring av lokale forhandlingar

Ved gjennomføring av lokale lønsforhandlingar skal partane leggja til grunn HTA, vedlegg 3.

Partane skal i tida mai/juni gjennomføra drøftingsmøte etter HTA kap. 3, punkt 3.2.1. Det er arbeidsgivar som kallar inn til drøftingsmøte og forhandlingar. I drøftingsmøtet skal partane blant anna ta opp og drøfta:

- Erfaringar frå tidlegare forhandlingar
- Forhandlingsprosess, inkl. kravfrist, 1. tilbod og forhandlingsdatoar
- Gjensidig informasjon og samansetjing av forhandlingsutvalet
- Kven som er omfatta av forhandlingane, også medrekna tilhøvet til uorganiserte
- Lokal lønspolitikk og kriterier. Ein skal arbeida for semje om kriteria.
- Tydelege prioriteringar frå kvar av partane
- Kva statistikk og kva lønsopplysningar arbeidsgivar skal leggja fram i samband med forhandlingane
- Trong for opplæring i forhandlingsmodul
- Rutine for informasjon om forhandlingsresultatet

Arbeidsgivar skal i innkallinga til drøftingsmøtet leggja ved framlegg til forhandlingsprosess og arbeidsgivar si samansetjing av forhandlingsutval. Arbeidstakarorganisasjonane skal seinast i drøftingsmøtet ha klart informasjon om forhandlingssamanslutningar og forhandlingsutval. Vidare skal kvar av partane ha klart tydelege prioriteringar i lønsoppgjæret, slik at desse kan drøftast mellom partane i drøftingsmøtet.

Partane skal i drøftingsmøtet avtala samansetjing av berekningsutval for lokal pott i kapittel 4. Berekningsutval er sett saman av ein arbeidsgivarrepresentant og ein arbeidstakarrepresentant. Berekningsutvalet trekkjer og rekkefølge for forhandlingane i alle lønskapitla. Det skal først protokoll ved berekning av lokal pott og rekkefølge som blir underskriven av begge partar, og som skal sendast arbeidstakarorganisasjonane.

Lokal lønsstatistikk og lønsopplysningar som er relevante for forhandlingane, blir lagt fram i drøftingsmøtet. Lønsopplysningar skal visa stilling og lønsnivå, men skal ikkje gi opplysningar om kva organisasjon/fagforeining stillinga er knytt til. Arbeidsgivar kan bestilla statistikkpakke frå KS, basert på PAI- registeret. Dersom partane blir einige i drøftingsmøtet om at slik statistikkpakke skal leggjast fram, blir denne ettersendt etter gjennomført drøftingsmøte.

Tilsette som er einaste organiserte medlem i ein arbeidstakarorganisasjon, skal inngå forhandlingsamanslutning med andre arbeidstakarorganisasjonar. Tilsette kan ikkje forhandla på vegne av seg sjølv.

Kravfrist skal setjast i god tid før forhandlingsdatoane. På denne måten får arbeidsgivar vurdert krava og prioriteringane frå drøftingsmøtet. Arbeidsgivar skal sende ut 1. tilbod til arbeidstakarorganisasjonane seinast 2 arbeidsdagar før forhandlingsdato.

Ved forhandlingar etter kap. 3.4.2, 3.4.3 og 5.1 skal aktuelle organisasjonar få greie på den samla lønsendringa som arbeidsgivar planlegg å gi til uorganiserte, før forhandlingane er sluttførte. Ved desse forhandlingane kan arbeidsgivar ikkje fastsetja lønsendringar for uorganiserte ut over det som er meldt til organisasjonane. Arbeidsgivar vil behandla uorganiserte tilsette som eit «eige forbund». Det er den samla lønsendringa for alle uorganiserte arbeidstakarorganisasjonane har krav på informasjon om, ikkje den enkelte tilsette si lønsendring.

Arbeidsgivar vil i etterkant av forhandlingane senda ut oversikt over det endelege forhandlingsresultatet. Oversikta skal avgrensast til å visa lønsauke pr. forbund.

Partane gjennomfører evalueringsmøte etter forhandlingar i tida november/desember.

7. ANDRE AVTALER

Andre relevante avtaler for Lønspolitisk plan

- Telefongodtgjersle – EKOM reglement
- Avtale om egen bil i tenesta - jf. SGS 1001
- Brann og redning – Avtale om praktisering av godtgjersle av beredskapsarbeid i Brann og redning Osterøy kommune
- Seniorpolitisk plan

8. REISEGODTGJERSLE

Dekking av utgifter i samband med tenestereise følger satsane i Statens reiseregulativ og vert førte i Visma Expense .

9. VERKNADSPERIODE

Lønspolitisk plan skal rullerast i etterkant av kvart hovudoppgjer. Vedlegg til Lønspolitisk plan blir revidert når det er naudsynt i tråd med endringar innan lov og avtaleverk.

10. VEDLEGG

10.1. VEDLEGG 1: Funksjonstillegg kap 4.1

Nedanforstående funksjonstillegg fell bort dersom den tilsette ikkje har funksjonen lenger.

FUNKSJON	KR. PR. ÅR	MERKNADER
Fagkoordinator ploms (høgskule)	50 000	5 – 30 tilsette i gruppa
Natt-tenesta – Ute ansvarleg *	Kr 13,5 pr time	
Natt-tenesta/prikkvakt **	Kr 5 pr time	
Områdesjukepleiar ***	Kr 55 pr time	
Døgnturnus	45 000	NB! Utgått for nytilsette pr. dato?
Pedagogisk leiar	26 500	80% stilling for å få tillegget.
Tilsette ved servicekontoret	4 000	
SFO leiar – liten skule	13.000	definisjon av liten og stor skule for SFO tillegg blir drøfta og protokollført før lokale forhandlingar 2020
SFO leiar – stor skule	17.000	

* **Nattenesta Ute-ansvarleg:** Fagarbeidar eller sjukepleiar som har hovudansvar for brukarane ute i heimane på natt.

** **Nattenesta prikkvakt:** Fagarbeidar eller sjukepleiar som er nr 2 på bilen som gjer tenester til brukarane ute i heimane på natt.

*** **Områdesjukepleiar:** Sjukepleiar med overordna ansvar for huset. Gjeld ikkje dagvakt på ordinære kvardagar.

10.2. VEDLEGG 2: Funksjonstillegg for undervisningspersonell

Nedanforstående funksjonstillegg fell bort dersom den tilsette ikkje har funksjonen lenger. Tillegget vert gitt utan omsyn til stillingsprosent.

FUNKSJON	KR. PR. ÅR	PR. DATO	MERKNADER
Kontaktlærer	22 000	01.08.15	
Ressursteamleiar/leiar ressursbase	17 500	01.08.15	
IKT – ansvarleg	12 000	01.08.15	Preliminære forhandl. 2002
PTV	4 800	01.08.15	Preliminære forhandl. 2002
Teamleiar	6 000	01.08.15	

Samlingsstyrarfunksjonen er gått ut, men dei som har hatt funksjonen, beheld tillegget som ei personleg ordning.

10.3. VEDLEGG 3: Rutine for lokale lønsforhandlingar

Kva	Tidspunkt	Gjeld for:	Ansvar	Merknad
Lønspolitisk drøftingsmøte, HTA, 3.2.1	Årleg – i midten av mai/juni	Alle organisasjonane i Osterøy kommune	HR-leiar	
Tilsette sender krav til sin arbeidstakar-organisasjon.	Org. fastset frist for sine medlemmer		Arbeidstakar - organisasjonane	
Innsending av samla krav frå organisasjonane	Frist, sett i drøftingsmøte – min. 3 veker før forhandlingane	Alle organisasjonane i Osterøy kommune	Arbeidstakar - organisasjonane	Krava sendast via forhandlingsmodul
Tilbod frå arbeidsgjevar	Frist satt i drøftingsmøte – min 3 dagar før forhandlingar	Alle organisasjonane i Osterøy kommune	HR-leiar	
Lønsforhandlingarkap. 4.2.1	Tidspunkt avtalt i drøftingsmøte	Organisasjonar som har tilsette i kap. 4	HR-leiar	
Lønsforhandlingar kap. 5.1	Tidspunkt avtalt i drøftingsmøte	Organisasjonar som har tilsette i kap. 5	HR-leiar	
Lønsforhandlingar kap. 3.4.1	Tidspunkt avtalt i drøftingsmøte	Organisasjonar som har tilsette i kap. 3.4.1	Rådmann	
Lønsforhandlingar kap. 3.4.2	Tidspunkt avtalt i drøftingsmøte	Organisasjonar som har tilsette i kap. 3.4.2	HR-leiar	
Lønsforhandlingar kap. 3.4.3	Tidspunkt avtalt i drøftingsmøte	Organisasjonar som har tilsette i kap. 3.4.3	HR-leiar	
Informasjon om forhandlingsresultat	Snarast	Tilsette som har fått lønsauke	HR-leiar	
Melding om resultat til løn		Alle tilsette som har fått endring	HR-leiar	
Evaluering			God forhandlingsskikk	

10.4. VEDLEGG 4: Avtale om bindingstid i samband med økonomisk stønad til utdanning/vidareutdanning

Tilsett nr			
Fornamn		Etternamn	
Arbeidsplass		Næraste leiar	
Studiestart		Studieslutt	

1. Innleiing

Avtale om bindingstid blir inngått når kommunen gir vesentleg økonomisk stønad til utdanning/kompetanseheving, jf. HTA, kap. 1, §14.3 og frå Osterøy kommune.

Bindingstid er den tida ein arbeidstakar pliktar å gjera teneste i kommunen etter fullført utdanning.

Fagkurs som gir den tilsette ein dokumentert spisskompetanse, blir i denne samanheng og rekna som utdanning.

2. Estimerte kostnader for stønad

Grunnlag for bindingstid blir rekna ut ifrå følgjande utgiftsdekking:

Permisjon m/lønn, inkl. generering av feriepengar	Kr.
Kursavgift/semesteravgift	Kr.
Bøker/materiell	Kr.
Reise & opphald	Kr.
Anna, spesifiser:	Kr. _____
SUM	Kr. _____

Bindingstid blir rekna ut med utgangspunkt i arbeidstakaren si grunnlønn og storleiken på den økonomiske stønad frå kommunen. Bindingstida etter fullført utdanning er likevel avgrensa til maks 2 år for den enkelte arbeidstakar.

3. Lengda på bindingstida

I samband med gjennomføring av arbeidstakars utdanning/vidareutdanning i tidsrommet f.o.m. _____ t.o.m. _____, og på bakgrunn av estimerte kostnader, blir det med dette inngått avtale om følgjande bindingstid (**sett kryss**):

- Økonomisk støtte inntil 1 bto. månadslønn – ingen bindingstid
 Økonomisk støtte inntil 2 månaders bto. lønn – bindingstid 12 månadar
 Økonomisk støtte i meir enn 2 månaders bto. lønn – bindingstid 24 månadar

4. Kriteria for stønad

Bindingstid er gjeldande frå og med den 1. i månaden etter at utdanninga er fullført og krav om dokumentasjon er oppfylt. Godkjent dokumentasjon kan vera stadfesting frå utdanningsinstansen, karakterutskrift og liknande.

Dersom den tilsette sluttar i løpet av utdanningsperioden eller avsluttar påbegynt studiar som blir finansiert med stønad frå kommunen, skal kommunen sine utgifter bli betalt tilbake fullt ut. Dersom arbeidstakaren seier opp i bindingstida, men før kravet om bindingstid er oppfylt, skal arbeidstakaren betala stønaden tilbake høvesvis.

Viss arbeidstakar er forhindra frå å fullføra utdanninga, ev. innan rimeleg tid, og dette ikkje kan tilreknast vedkomande sjølv, kan arbeidsgivar vurdera om krav om bindingstid og tilbakebetaling skal falla vekk.

Permisjonar under bindingstida skubar bindingstida fram tilsvarande lengda på permisjonen.

Ved vesentleg endring av Osterøy kommune sitt økonomisk bidrag til studiet, kan begge partar krevja ny vurdering av avtalen.

5. Anna informasjon:

Eg aksepterer gitte vilkår for økonomisk stønad og inngår med dette avtale om bindingstid, jf. punkt 3. Denne avtalen kan likevel ikkje vera i strid med gjeldande lov og avtaleverk. Avtalen mellom arbeidstakar og Osterøy kommune blir underskriven i to eksemplar, ein til arbeidstakar og ein til arbeidsgivar.

Dato:

.....

Arbeidstakar

Dato:

.....

Arbeidsgivar

*Arbeidsgjevars eksemplar skal skannast for arkivering i personalmappe