



Innkalling
av
Administrasjonsutvalet

Møtedato: 29.03.2023
Møtestad: Heradstyresalen
Møtetid: kl.11:00 - 13:00

Eventuelle forfall må meldast i Kaukus eller til Ingvild Sylta per tlf. 56192162, sms til 97608534 eller per epost til ingvild.sylta@osteroy.kommune.no

Varamedlemmer møter berre etter nærare avtale.

Sakliste

Saknr	Tittel
001/23	Godkjenning av innkalling og sakliste
002/23	Godkjenning av møtebok
003/23	Orientering om pensjonsordning frå KLP
004/23	Revidering av lønspolitisk plan

22. mars 2023

Lars Fjeldstad
møteleiar

Ingvild Sylta
Sekretær

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
001/23	Administrasjonsutvalet	PS	29.03.2023

Saksbehandlar	ArkivsakID
Øystein Aadland	23/713

Godkjenning av innkalling og sakliste

Innkalling og sakliste vert godkjent.

Saksopplysningar:

Innkalling med sakliste er send ut.

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
002/23	Administrasjonsutvalet	PS	29.03.2023

Saksbehandlar	ArkivsakID
Ingvild Sylta	23/713

Godkjenning av møtebok

Vedlegg:

Protokoll - Administrasjonsutvalet - 07.09.2022

Møteprotokoll frå vert godkjend.

Saksopplysningar:

Møteprotokoll er send ut til godkjenning.

Møteprotokoll for Administrasjonsutvalet

Møtedato: 07.09.2022
Møtestad: Heradstyresalen
Møtetid: kl. 11:00 - 12:00

Frammøtte medlemmer	Parti	Rolle
Mette Valle		Arbeidstaker rep.
Lars Fjeldstad		Utvallsleiar
Hjalti Heimir Gislason	H	Nestleiar
Rita Aud Tveiten	AP	Medlem
Alexander Thunestvedt	AP	Medlem
Turid Bjørndal Njåstad	SP	Medlem
Ragnar Tyssebotn	FRP	Medlem
Elin Hagebø Kallekleiv		Arbeidstaker rep.

Forfall meldt frå medlem	Parti	Rolle
Marilen Hanstveit		Arbeidstaker rep.
Tone Mjelde	SV	Medlem
Ellinor Therese Birkeland	FRP	Medlem
Jarle Skeidsvoll	KRF	Medlem
Bente Holm Hjortland		Arbeidstaker rep.

Frammøtte varamedlemmer	Parti	Erstattar medlem
Jørgen Varden	AP	Tone Mjelde
Henrik Øksnes	FRP	Ellinor Therese Birkeland
Bjarte Hammer Aarland	KRF	Jarle Skeidsvoll

Følgjande frå administrasjonen møtte: Rådmannen, politisk-adm.sekretariat
Daniel Chaciak, Ingvild Hjelmtveit, Øystein Aadland

Sakliste

Saknr	Tittel
008/22	Godkjenning av innkalling og sakliste
009/22	Godkjenning av møtebok
010/22	Oppfølging av reviderte varslingsrutinar 2022

- 011/22 Revidert lønspolitisk plan 2022
1 Informasjon frå KS om pågåande streik

008/22: Godkjenning av innkalling og sakliste

Rådmannen sitt framlegg:

Innkalling og sakliste vert godkjent.

07.09.2022 ADMINISTRASJONSUTVALET

Det var ingen merknadar til innkalling og saksliste

AD - 008/22 VEDTAK:

Innkalling og sakliste vert godkjent.

009/22: Godkjenning av møtebok

Rådmannen sitt framlegg:

Møteprotokoll frå 09.06.2022 vert godkjend.

07.09.2022 ADMINISTRASJONSUTVALET

Det var ingen merknadar til møtebok

AD - 009/22 VEDTAK:

Møteprotokoll frå vert godkjend.

010/22: Oppfølging av reviderte varslingsrutinar 2022

Rådmannen sitt framlegg:

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Retningslinjer for varslings er oppdatert etter innspel frå arbeidstakarorganisasjonen Utdanningsforbundet og blir vedtatt slik dei ligg føre.

07.09.2022 ADMINISTRASJONSUTVALET

Fagforbundet fremja forslag til endring:

I retningslinjer for deg som ønskjer å varsle blir setning "Varslar vil få ei tilbakemelding om at varselet er motteke og vil bli fulgt opp i tråd med rutinane". endra til

"Varslar vil få ei tilbakemelding om at varselet er motteke innan rimeleg tid (1 veke) og vil bli fulgt opp i tråd med rutinane."

Samrøystes vedtatt

Dokumentet blei så røysta over samla inkl. endringsforslag:

Samrøystes vedtatt

AD - 010/22 VEDTAK:

Retningslinjer for varsling er oppdatert etter innspel frå arbeidstakarorganisasjonen Utdanningsforbundet og blir vedtatt slik dei ligg føre inkl. endringsforslag.

011/22: Revidert lønspolitisk plan 2022

Rådmannen sitt framlegg:

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Revidert lønspolitisk plan 2022 blir vedtatt slik den ligg føre

07.09.2022 ADMINISTRASJONSUTVALET

Fagforbundet fremja forslag til ending:

Setning i punkt 5.3 "Tilsette som tar fagbrev i helsefag (helsefagleg fagbrev) må sende inn dokumentasjon (...) blir endra til

"Tilsette som tar relevant fagbrev må sende inn dokumentasjon (...)"

Samrøystes vedtatt

AD - 011/22 VEDTAK:

Revidert lønspolitisk plan 2022 blir vedtatt slik den ligg føre inkl. endringsforslag.

1: Informasjon frå KS om pågåande streik

Rådmannen sitt framlegg:

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

07.09.2022 ADMINISTRASJONSUTVALET

AD - 1 VEDTAK:

Saka blir tatt til vitande

Til å skriva under møteprotokollen saman med ordførar vart desse valde:

Henrik Øksnes – FRP

Mette Valle – HTV Fagforbundet

Lonevåg, 08.09.2022

Øystein Aadland
Sekretær

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
003/23	Administrasjonsutvalet	PS	29.03.2023

Saksbehandlar	ArkivsakID
Øystein Aadland	23/900

Orientering om pensjonsordning frå KLP

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Saka blir lagt fram utan framlegg til vedtak

Saksopplysningar:

Saksopplysningar:

Bakgrunn

Heradstyret gjorde følgjande vedtak i sak 106/22

"Tenestepensjon er det største einskildinnkjøpet til Osterøy kommune. Det er konkurranse i tenestepensjonsmarknaden og Osterøy bør difor gjennomføre ein prosess for å finna ut om me har den beste leverandøren etter ei samla vurdering av pris og kvalitet i ein profesjonell prosess. Tilsette sine rettar og ytelsar er tariffesta, og identisk uavhengig av leverandør. Dei tilsette sine organisasjonar skal involverast i saksutgreiinga i henhold til tariffavtala og AML. Det skal haldast drøftingsmøter med dei tilsette sine organisasjonar. Rådmannen får fullmakt til å organisere og gjennomføre ein prosess for den kommunale tenestepensjonsordninga i 2023, slik at eit eventuelt skifte av leverandør kan skje frå 01.01.2024. Endeleg framlegg til vedtak om val av tenestepensjonsleverandør skal leggjast fram til heradsstyret seinast i løpet av oktober 2023."

Vurdering

Rådmann har invitert Osterøy kommune sine kontaktperson i noverande pensjonskasse KLP for ei orientering og presentasjon til ADMU om korleis pensjonsordninga er sett saman, samt kva moglegheiter det er for å redusere utgiftene til pensjon.

Presentasjonen er om lag ein time og skal bidra til å tydeleggjere bestillinga frå Heradsstyret om kva moglegheiter som er i markedet. ADMU må ta stilling til om dei ønskjer ei tilsvarande presentasjon frå andre i markedet.

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
004/23	Administrasjonsutvalet	PS	29.03.2023

Saksbehandlar	ArkivsakID
Øystein Aadland	23/900

Revidering av lønspolitisk plan

Vedlegg:

Lønspolitisk plan i strid med lov og tariffavtale. (1)

Lønspolitisk plan 2022 - 2026 (1)

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Punkt 3.2 og 3.3 i lønspolitisk plan blir endra til:

Punkt 3.2. Pedagogisk leiar

"Tilsette som vert innplassert i stillingskode 7637 - Pedagogisk leiar har det pedagogiske ansvaret i barnehagen. Tilsette i stillingskode 7637 får eit lokalt tillegg på kr. 30 000,- for det pedagogiske ansvaret.»

Punkt 3.3. 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 lokalt tillegg for pedagogisk leiar på kr. 30 000,-. Den tilsette får behalda ansienniteten sin.

Saksopplysningar:

Saksopplysningar:

Administrasjonsutvalet (ADMU) vedtok revidert lønspolitisk plan i ADMU møte 08.09.2022 sak 011/22

Kommunen har mottatt brev frå Utdanningsforbundet Vestland datert 04.01.2023 der dei påpeiker at eit av punkta i planen er i strid med lov og avtaleverk. Brevet er vedlagt saka. Det er gitt tilbakemelding til Utdanningsforbundet Vestland om at saka blir handsama i ADMU 29.03.2023

Bakgrunn

Utdanningsforbundet var i streik når sist versjon av lønspolitisk plan blei vedtatt i ADMU.

Utdanningsforbundet var delaktig i drøftingane i forkant og kom med innspel til endringar. Saka blei drøfta og setningane som Utdanningsforbundet er usamd i blei skrevet om i samarbeid med arbeidstakarorganisasjonane når utdanningsforbundet var i streik. Partane skal ikkje har kontakt i ei streikeperiode og Utdanningsforbundet blei derfor ikkje kontakta om endringa. I etterkant av behandlinga av lønspolitisk plan har kommunen mottatt brev frå Utdanningsforbundet Vestland som framleis meiner at punktet er i strid med lov og avtaleverk. Punkt 3.2 i planen er vist under.

"Tilsette som vert innplassert i stillingskode 7637 - Pedagogisk leiar har det pedagogiske ansvaret i barnehagen. Tilsette i stillingskode 7637 får eit funksjonstillegg på kr. 30 000,- for det pedagogiske ansvaret. Det er eit krav i organisasjonen om at tilsette med det pedagogiske ansvaret må vera i

minst 80% stilling for å kunne oppretthalde funksjonen. Dersom den tilsette reduserer stillinga si med velferdspermisjon slik at ein har under 80% stilling, vil ein få tilbod om å tre over i stillingskode 6709 Barnehagelærer utan funksjonstillegget. Det vert ikkje gitt velferdspermisjon i stilling som pedagogisk leiar i under 80% stilling.»

Arbeidsgjevar har gjennomført nye drøftingar med arbeidstakarorganisasjonane Utdanningsforbundet og Fagforbundet. Etter drøftingane er partane samde om å fjerne dei siste delen av avsnittet i punkt 3.2 og 3.3 til følgjande:

Punkt 3.2. Pedagogisk leiar

"Tilsette som vert innplassert i stillingskode 7637 - Pedagogisk leiar har det pedagogiske ansvaret i barnehagen. Tilsette i stillingskode 7637 får eit lokalt tillegg på kr. 30 000,- for det pedagogiske ansvaret.»

Punkt 3.3. 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 lokalt tillegg for pedagogisk leiar på kr. 30 000,-. Den tilsette får behalda ansienniteten sin.

Vurdering

Partane er samde i intensjonen med den gamle formuleringa. Føremålet har vore kommunen sitt utgangspunkt om at leiarstillingar og stillingar med utvida ansvar som hovudregel skal vere i full stilling. Det vil vere vanskeleg å ha det pedagogiske ansvaret for ei avdeling dersom den tilsette har ei stor reduksjon i stillinga si. Prinsippet og praktiseringa vil i stor grad vere uendra men punktet blir fjerna frå planen. Arbeidsgjevar vil framover heller gjere individuelle vurderingar i kvart enkelt tilfelle der den tilsette søker om permisjon frå stillinga si. Arbeidsgjevar må i slike tilfelle vurdere om permisjonen er foreinleg med stillinga den tilsette er tilsett i. Dersom permisjonen ikkje er foreinleg vil arbeidsgjevar vurdere å tilby anna arbeid i perioden den tilsette avviklar sin permisjon. Det same gjeld dersom en tilsette seier opp deler av sin stilling.

På denne måten vil arbeidsgjevar og kunne teke i vare tilfelle som omfattar sjukdom, funksjonsnedsetjing, redusert arbeidsevne samt andre forhold.

Ettersom partane er samde i endringa er det ikkje gjort ei vidare utgreiing av punkta i brevet frå Utdanningsforbundet Vestland.

Konklusjon

Saka blir lagt fram for handsaming i ADMU.

Planen blir endra administrativt i etterkant av handsaminga i ADMU.

Osterøy Kommune
Postboks 1
5293 LONEVÅG

v/ Lars Fjeldstad, leiar av administrasjonsutvalet

Lønspolitisk plan i strid med lov og tariffavtale.

1. Innleiing

Utdanningsforbundet Vestland har fått førespurnad frå Utdanningsforbundet Osterøy om punkt 3.2 i lønspolitisk plan for tilsette i Osterøy kommune, i perioden 2022-2026, er i strid med lov og tariff. Revidert lønspolitisk plan vart vedteken i Administrasjonsutvalet 07.09.2022. I føresegna heiter det:

"Tilsette som vert innplassert i stillingskode 7637 - Pedagogisk leiar har det pedagogiske ansvaret i barnehagen. Tilsette i stillingskode 7637 får eit funksjonstillegg på kr. 30 000,- for det pedagogiske ansvaret. Det er eit krav i organisasjonen om at tilsette med det pedagogiske ansvaret må vera i minst 80% stilling for å kunne oppretthalde funksjonen. Dersom den tilsette reduserer stillinga si med velferdspermisjon slik at ein har under 80% stilling, vil ein få tilbod om å tre over i stillingskode 6709 Barnehagelærer utan funksjonstillegget. Det vert ikkje gitt velferdspermisjon i stilling som pedagogisk leiar i under 80% stilling.»

Utdanningsforbundet Vestland meiner dette punktet i lønspolitisk plan er i strid med lov og tariffavtale, og ber på bakgrunn av det Osterøy kommune fjerner punktet. Me vil gjere greie for lovkonflikten i dette brevet punkt 2 og tariffkonflikten i dette brevet punkt 3.

Me er kjende med at Utdanningsforbundet Osterøy allereie har påpeika at vedtaket er i strid med lov og tariff og har spelt inn dette til kommunen utan å bli høyrd. Me håpar saka no kan løysast med dette brevet, men me varslar samtidig om at det vil bli aktuelt å ta saka vidare dersom arbeidsgivar framleis ikkje vil endra standpunkt, sjå punkt 4 i dette brevet.

2. Eit absolutt krav om ein stillingsprosent for pedagogisk leiar er i strid med lov

2.1 I strid med likestillings- og diskrimineringslova

Etter likestillings- og diskrimineringslova § 6 er det forbode å diskriminera på grunn av mellom anna funksjonsnedsetjingar og omsorgsoppgåver.

Etter vår vurdering vil ein absolutt regel om 80 % stilling for pedagogiske leiarar vera ein regel som diskriminerer både på grunn av funksjonsnedsetjingar og omsorgsoppgåver. Gjennom å stille eit krav om at ein må ha ein 80 % stilling for å kunne ha stilling som pedagogisk leiar forskjellsbehandlar ein dei som på grunn av funksjonsnedsetjingar og omsorgsoppgåver ikkje kan ha ein 80 % stilling. Forskjellsbehandlinga fører til at dei ikkje kan ha ein spennande og utviklande stilling, går glipp av løn og ikkje får velferdspermisjon som andre tilsette.

Bestemmelsen er tilsynelatande nøytral, men stiller grupper med funksjonsnedsettingar og omsorgsoppgåver dårlegare enn andre grupper.

Det kan vere lovleg å forskjellsbehandle personar eller grupper av personar. Forskjellsbehandlinga må då vere nødvendig, sakleg og ikkje uforholdsmessig inngripande overfor ho eller dei som blir behandla ulikt. Dette skjønnet må gjennomførast i dei konkrete tilfella, og føresegna i lønspolitisk plan stengjer for dette konkrete skjønnet.

Når det gjeld tilsette med funksjonsnedsettingar gir likestillings- og diskrimineringslova § 22 ein arbeidstakar med funksjonsnedsetting rett til eigna individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgåver, for at vedkommande skal kunne behalde arbeid, og dessutan utføre og ha høve til framgang i arbeidet. Brot på retten til individuell tilrettelegging utgjer diskriminering, jf. § 12 i lova. Retten gjeld tilrettelegging som ikkje inneber ei uforholdsmessig byrde.

I ei sak frå diskrimineringsnemnda, DIN-2018-413, var spørsmålet om ein arbeidsgivar hadde handla i strid med forbodet mot diskriminering på grunn av funksjonsnedsetting, ved å la vere å kalla inn klagar til intervju for ei stilling. Arbeidstakar hadde ei funksjonsnedsetting som gjorde at han hadde 50 % arbeidsevne. Han søkte på ein 100 % fast stilling, men vart ikkje kalla inn til intervju og vart informert om at han ikkje var kvalifisert fordi han ikkje kunne arbeide i ein 100 % stilling. Nemnda kom til at arbeidsgivar diskriminerte mannen ved å la vere å kalla inn mannen til intervju på grunn av funksjonsnedsettinga.

Også tidlegare har diskrimineringsnemnda uttalt seg om absolutte krav til ein viss stillingsprosent. I sak 69/2014 uttalte til dømes nemnda:

«..hvis det generelt legges til grunn at arbeidssøkere må kunne fylle 100 % stilling, vil diskriminerings- og tilgjengelighetslovens bestemmelser om individuell tilrettelegging kunne bli illusoriske dersom en ellers kvalifisert søker med nedsatt funksjonsevne har behov for tilrettelegging i form av redusert arbeidstid. En arbeidsgiver har plikt til å tilrettelegge arbeidsplassen så langt det er rimelig, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven § 12 første ledd.»

Gjennom å innføre eit absolutt krav om ein 80 % stilling for å arbeide som pedagogisk leiar i barnehage opererer Osterøy kommune i strid med grunnleggjande forbod mot diskriminering og krav til individuell tilrettelegging i diskrimineringslovgevinga.

2.2 I strid med reglane i arbeidsmiljølova

Også arbeidsmiljølova har ei rekkje reglar som skal sørge for at tilsette kan arbeida i redusert stilling.

Gjennom å innføre ein såpass bastant og lite skjønnsam regel er me av den vurdering at arbeidsgivar neppe vil oppfylle forpliktingane sine etter arbeidsmiljølova § 4-6, som lyder slik:

«Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet.

Også etter denne føreseigna må det vurderast konkret om redusert stilling skal vere eit tiltak for at arbeidstakar skal kunna behalde eller få eit passende arbeid.

Arbeidstakarar som har fylt 62 år eller har ein helsemessig, sosial eller anna velferdsmessig grunn kan ha krav på redusert arbeidstid utan løn etter arbeidsmiljølova § 10-2 (4). Arbeidsgivar må alltid gjennomføre ei konkret vurdering av kvar enkelt arbeidstakers behov for redusert arbeidstid opp mot behovet for verksemda.

Etter arbeidsmiljølova § 12-6 har foreldre krav på å ta ut delvis foreldrepermisjon.

Gjennom å innføre eit absolutt krav om ein 80 % stilling for å arbeide som pedagogisk leiar i barnehage opererer arbeidsgivar i strid med grunnleggande krav til redusert arbeidstid i arbeidsmiljølova. Lønspolitisk plan punkt 3.2 stenger for rettane til arbeidstakarane til nettopp redusert stilling, og hindrar leiarar i å gjennomføre konkrete vurderingar som lovverket jo faktisk krev at arbeidsgivar skal gjennomføre.

3. Vedtaket er i strid med hovudtariffavtalen og stillingsvernet

Pedagogisk leiar er ei stilling og ikkje ein funksjon. Dette kjem fram av hovudtariffavtalen mellom KS og Utdanningsforbundet, vedlegg 1, stillingskodar med hovudnemning, rapporteringsnemningar, stillingsgruppe og merknader. Her er pedagogisk leiar stilt opp som ei stilling med ein eigen stillingskode. I merknad til stillinga heiter det:

«Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn utregnet laveste årslønn for stillingskode 6709 Barnehagelærer.»

Pedagogisk leiartillegg er ikkje eit funksjonstillegg som arbeidsgivar har styringsrett på kven som skal ha og få frå barnehageår til barnehageår, men eit tillegg som er ein del av den pedagogiske leiarens grunnløn.

Ved eit absolutt krav om å ha stilling på 80 % blir det liten realitet i dette «tilbodet» om å tre over i stilling som barnehagelærer, men verkar heller som ei endring utan reell samtykkekompetanse.

Ei slik endring ligg utanfor arbeidsgivars styringsrett og vil stri mot stillingsvernet kvar enkelt pedagogiske leiar har i Osterøy kommune. Det er ikkje tilgang til einsidig å endra arbeidsavtalen slik kommunen synest å leggja opp til. Det verkar elles ikkje sakleg å endra stillinga frå pedagogisk leiar til barnehagelærer ved behov for redusert stilling. Me minner elles om hovudtariffavtalens § 4, punkt 4.1, som gir rett til å behalde løn ved

omplussing til anna stilling på grunn av sjukdom.

4. Me ber om snarleg endring

Utdanningsforbundet ser alvorleg på arbeidsgivars lønspolitiske plan punkt 3.2 av ovannemnde grunnar, og ber om at føreseigna blir teken ut av lønspolitisk plan.

Utdanningsforbundet Osterøy har allereie prøvd å ta opp saka lokalt utan at dette førte til endring i arbeidsgivars standpunkt. På bakgrunn av dette varslar me allereie no om at det vil vera aktuelt for denne sida å ta saka vidare til relevante instansar, i dette høve Diskrimineringsnemnda og Arbeidstilsynet. Me ber om tilbakemelding på Osterøy kommune sitt standpunkt i saka i løpet av 3 veker frå datoen i dette brevet.

Med helsing

Anita Holm Cirotzki
Styremedlem

Eva Steinfeld
rådgivar

Brevet er elektronisk godkjent og har difor ikkje håndskrevet signatur.

Kopi til:
Utdanningsforbundet Osterøy
Rådmann Ingrid Kristi Hjelmtveit
HR-sjef Øystein Aadland

 OSTERØY KOMMUNE	Lønspolitisk plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026 Overordna styringsdokument/Organisasjon og økonomi		
Dokument Id: 361 Versjon: 0 Status: Godkjent	Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak Forfatter: Daniel Chaciak	Godkjent av: Øystein Aadland	Godkjent Dato: 21.10.2022

1. Innholdsliste

Kapittel 1 - Innleiing

- [1.1 Bakgrunn](#)
- [1.2 Mål for lønspolitikken](#)
- [1.2.1 Delmål](#)
- [1.3 Verknadsområde](#)
- [1.4 Verknadsperiode](#)
- [1.5 Fullmakter](#)

DEL 1 - LØNSFASTSETJING OG INNPLASSERING

Kapittel 2 - Lønnsfastsetjing generelt

- [2.1 Prinsipp ved lønsfastsetjing](#)
- [2.1.1 Grunnlag for lønsfastsetjing](#)
- [2.1.2 Likeløn](#)
- [2.1.3 Ansiennitet](#)
- [2.1.4 Sentral garantilønstabell](#)
- [2.1.5 Lokale føringar for lønsfastsetjing](#)
- [2.2 Lønnsfastsetjing for tilsette innplassert etter HTA kapittel 4](#)
- [2.3 Lønnsfastsetjing for tilsette innplassert etter HTA kapittel 5](#)
- [2.4 Lønnsfastsetjing for leiarar](#)
- [2.4.1 Leiarar innplassert etter HTA kapittel 3](#)
- [2.4.2 Leiarar innplassert etter HTA kapittel 4](#)
- [2.5 Leiar si rolle ved lønsfastsetjing](#)
- [2.6 Tillitsvalde si rolle ved lønsfastsetjing](#)
- [2.7 Lønnsfastsetjing ved rekrutteringsutfordringar](#)

Kapittel 3 - Lokal lønsplassering i stillingar

- [3.1 Brannmannskap](#)
- [3.2 Pedagogisk leiar](#)
- [3.3 Pedagogisk personale på dispensasjon](#)
- [3.4 Koordinator i pleie/omsorg](#)
- [3.5 Koordinator i pleie/omsorg på dispensasjon](#)
- [3.6 Konstituering i stilling](#)
- [3.7 Andre stillingar](#)
- [3.7.1 Pedagogisk utdanning i høve til andre høgskulestillingar](#)
- [3.7.2 Pedagogisk personale i assistentstillingar](#)
- [3.7.3 Helsefagarbeidar/ barne-/og ungdomsarbeidar](#)
- [3.7.4 Vikar 6 månaders vikariat og tilfeldig vikar](#)
- [3.7.5 Turnuslege LIS 1](#)
- [3.7.6 Fysioterapeut i turnusåret](#)
- [3.7.7 Lærlingar](#)
- [3.7.8 Pleiepengar, forskotering](#)
- [3.7.9 Sjukepleiarar](#)

DEL 2 - ETTER- OG VIDAREUTDANNING

Kapittel 4 - Føringar for etter- og vidareutdanning

- [4.1 Føringar for frikjøp, permisjon og økonomisk støtte](#)

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Lønspolitisk plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026	Godkjent av: Øystein Aadland	Dokument Id: 361 - Versjon: 0	Utskriftsdato: 22.03.2023
Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak			Side 1 Av 18

[4.2 Ordningar for frikjøp og økonomisk støtte](#)

[4.3 Pensjonsmedlemskap ved permisjon](#)

[4.4 Eksamensdagar/lesedagar](#)

[4.5 Bindingstid/pliktteneste](#)

[4.6 Brot på bindingstid/pliktteneste](#)

Kapittel 5 - Kompensasjon for å ha teke etter- og vidareutdanning

[5.1 Kriteria for kompensasjon for etter- og vidareutdanning](#)

[5.2 Kompetansetillegg for å ha teke etter- og vidareutdanning](#)

[5.3 Opprykk i lønsgruppe](#)

[5.4 Kompensasjon for etter- og vidareutdanning for tilsette innplassert i stillingskodar etter HTA kapittel 3 og 5](#)

DEL 3 - LØNSUTVIKLING, FORHANDLINGAR OG AVTALAR

Kapittel 6 - Lønsforhandlingar

[6.1 Vurderingsgrunnlag ved lokale forhandlingar](#)

[6.2 Kriteria for lønsauke](#)

[6.3 Forhandlingar etter HTA Kap. 4.2](#)

[6.4 Forhandlingar etter HTA Kap. 5.1](#)

[6.5 Forhandlingar etter HTA Kap. 3.4](#)

[6.6. Forhandlingssystem](#)

[6.7 Prosess for gjennomføring av lokale forhandlingar](#)

[6.8 Likeløn i lokale forhandlingar](#)

Kapittel 7 - Avtalar og godtgjersle

[7.1 Lokale avtalar](#)

[7.1.1 Avtalar som vert inngått mellom arbeidsgjevar og tilsett](#)

[7.1.2 Avtale om godtgjersle for praksisrettleiar for studentar](#)

[7.1.3 Avtale om godtgjersle for tilsette med SFO-leiar funksjon](#)

[7.2 Prosessen ved oppretting og revidering av lokale avtalar](#)

[7.3 Sentrale avtalar](#)

[7.4 Andre lokale tillegg og godtgjersle](#)

[7.4.1 Funksjonstillegg for stillingar i kapittel 4.1](#)

[7.4.2 D gnturnustillegg](#)

[7.4.3 Funksjonstillegg og andre tillegg for undervisningspersonale](#)

[7.4.4 Klesgodtgjersle](#)

2. Kapittel 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 kriterium og metodar for fastsetjing av lån som er kjend i organisasjonen. Kommunen skal til ei kvar tid ha ein open og god prosess for lokal fastsetjing av lån, basert på framstillinga av god forhandlingsskikk i Hovudtariffavtalen.

Planen skildrar og gir oversikt over verkemiddel og insentiv som kan gi utteljing i form av lån ved lokale forhandlingar, sentrale forhandlingar, og ved etter- og vidareutdanning.

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. I tillegg er organisasjonen i stadig endring, derfor skal lønspolitisk plan medverke til at ein kan ha fleksibilitet hos arbeidsgjevar og dei tilsette.

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

V r oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Lønspolitisk plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026	Utskriftsdato: 22.03.2023
Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak	Godkjent av: Øystein Aadland
Dokument Id: 361 - Versjon: 0	Side 2 Av 18

1.2 Mål for lønspolitikken

Osterøy kommune har utfordringar med å rekruttere og å behalde tilsette. Lønsfastsetjing, kompensasjon for å ha teke vidareutdanning og lokale forhandlingar er blant dei verkemiddela kommunen har til å løyse desse utfordringane. Lønspolitisk plan vil dermed gjere greie for desse og andre verkemiddel.

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 rekruttere og behalda tilsette med ønskt kompetanse. Dette vil særleg gjelda innanfor stillingar der kommunen har hatt utfordringar over tid med å rekruttere og behalda kompetanse.

Lønspolitikken endrar seg i tråd med kommunen sine behov for å levera tenester av kvalitet, tilpassa brukarane sine behov og utvikling av nye løysingar.

Hovudmål for lønspolitisk plan:

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

1.2.1 Delmål

- Lønspolitikken medverkar til å rekruttere, utvikla og behalda kvalifiserte medarbeidarar med ønskt kompetanse i konkurranse med andre arbeidsgivarar
- 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 fremjar og ivaretek likestilling mellom kjønna
- Den lønspolitiske planen er fleksibel slik at ein kan ta individuelle omsyn og for å kunne behandle uforutsette hendingar på best mogleg måte

1.3 Verknadsområde

Den lønspolitiske planen gjeld for alle arbeidstakarar i eit forpliktande arbeidsforhold, jf. HTA kap. 1, § 1, pkt. 1.1. Planen gjeld òg 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 personar som har oppdragsavtale med kommunen (t.d støttekontakt/avlastar) eller personar som mottek omsorgsløn/introduksjonsstønad.

Vilkår for avlastarar følgjer av avlastaravtalen SGS 1030.

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

Planen gjeld òg for uorganiserte tilsette. Arbeidsgivar skal sjå til at uorganiserte tilsette blir vurdert på lik linje med organiserte tilsette.

1.4 Verknadsperiode

Lønspolitisk plan har ein verknadsperiode og vil dermed gjenspeile prioriteringane og måla til Osterøy kommune for den perioden.

Lønspolitisk plan skal reviderast etter 4 år, og evaluerast i etterkant av kvart hovudoppgjer. Vedlegg til lønspolitisk plan blir revidert når det er naudsynt i tråd med endringar innan lov og avtaleverk.

1.5 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 stillingsinnehavar si løn i HTA kap 3.4.2, 3.4.3, 3.5, 4 og 5.

Kommunalsjef, 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

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Lønspolitisk plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026	Godkjent av: Øystein Aadland	Dokument Id: 361 - Versjon: 0	Utskriftsdato: 22.03.2023
Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak			Side 3 Av 18

HR-avdelinga.

For spørsmål til lønspolitisk plan kan ein ta kontakt med HR-avdelinga.

DEL 1 - LØNSFASTSETJING OG INNPLASSERING

3. Kapittel 2 - Lønsfastsetjing generelt

Lønsfastsetjing ved nytilsettingar for stillingskodar tilhøyrande kapittel 4 følg hovudsakleg den sentrale garantilønstabellen frå HTA, og føringar frå den lønspolitiske planen. Stillingskodar for leiarar tilhøyrande kapittel 3 og 4, og stillingskodar for tilsette tilhøyrande kapittel 5, har ikkje ein sentral garantilønstabell, og følg dermed hovudsakleg lokale føringar frå den lønspolitiske planen.

2.1 Prinsipp ved lønsfastsetjing

I organisasjonen skal rettferd vere eit berande prinsipp rundt lønsfastsetjing. Vidare bestemmelsar i dette kapittelet vil dermed forsøke å bygge opp under dette prinsippet, men samtidig vil det vere ulike utfordringar og kompleksitet i lønsfastsetjinga som fører til lønsskilnadar.

Naudsynte lønstiltak for å rekruttera 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.

2.1.1 Grunnlag for lønsfastsetjing

Løn blir vanlegvis fastsett på grunnlag av følgjande:

- Kompleksitet, oppgåver og ansvar i stillinga
- Arbeidstakaren sin kompetanse (utdanning og erfaring)
- Rekrutteringsbehov og rekrutteringsutfordringar
- Sentrale avtalar og føringar
- Likeløn
- Ansiennitet
- Lokale føringar

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

2.1.2 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.

Lønsfastsetjing skal ikkje føre til skeivheiter mellom kjønna. Arbeidsgjevar legg ut statistikk rundt likeløn kvart år via Årsmeldinga. Utifrå desse arbeidar arbeidsgjevar med skeivheite i likeløn som kan ha oppstått på grunn av lønsfastsetjing eller lønsutvikling. Skeivheite i likeløn vert løyst via blant anna lokale forhandlingar og særskilte forhandlingar etter HTA.

2.1.3 Ansiennitet

Berekning og fastsetjing av lønsansiennitet følgjer av reglane i HTA, kap. 1, §12, og gjeld for tilsette i stillingskodar etter HTA kapittel 4. For tilsette etter kapittel 4 vert berekninga av ansiennitet hovudsakleg utført etter tilsetjing, etter at den tilsette har sendt inn dokumentasjon og attestar. 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.

2.1.4 Sentral garantilønstabell

Hovuddelen av alle tilsette i kommunen er innplassert i Hovudtariffavtalen (HTA) kapittel 4, punkt 4.1, og føl dermed

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Lønspolitisk plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026	Godkjent av: Øystein Aadland	Dokument Id: 361 - Versjon: 0	Utskriftsdato: 22.03.2023
Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak			Side 4 Av 18

garantilønstabellen i HTA. Garantilønstabellen sørger for ei minsteløn for tilsette, og tilsette vert innplassert i tabellen basert på stillingskode og berekna ansiennitet. Tilsette i stillingskodar etter kapittel 4 føl dermed ein fastsett lønssstige. Garantilønstabellen blir fastsett ved sentrale forhandlingar.

2.1.5 Lokale føringar for lønsfastsetjing

Lønsfastsetjing ved nytilsetjingar i stillingskodar etter HTA kapittel 3 og 5 skjer lokalt gjennom vurdering i tilsetjingsnemnd og på grunnlag av reglane i HTA. Arbeidsgivar skal vurdera lønsnivå utifrå kompleksiteten i stillinga og den enkelte tilsette si utdanning, erfaring og ansvar. 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 òg vurderast. Vidare lønsutvikling etter tilsetjinga for tilsette i stillingskodar etter HTA kapittel 3 og 5 følg kapittel 6 i lønspolitisk plan.

2.2 Lønsfastsetjing for tilsette innplassert etter HTA kapittel 4

Det er kravet om kompetanse og oppgåvene som blir utført i stillinga, som skal vera førande for stillingskoden til den tilsette, og kva som vert minsteløna etter garantilønstabellen. 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.

Tilsette, innplassert i HTA, kap. 4, skal som hovudregel følgja ansiennitetsprinsippet ved lønsinnplassering og følgja lønsutvikling etter garantilønssystemet. Arbeidsgivar skal likevel vurdera 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.

Føringar for enkelte stillingar og stillingsgrupper etter HTA kapittel 4 ligg i kapittel 3 – lokal lønsplassing i stillingar.

2.3 Lønsfastsetjing for tilsette innplassert etter HTA kapittel 5

Stillingar, jf. HTA, kap. 5, følgjer 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 dersom stillinga er innplassert etter HTA kapittel 3 eller 5.

2.4 Lønsfastsetjing for leiarar

Leiarstrukturen blir fastsett lokalt. Kommunen har leiarar innplassert etter HTA kapittel 3 og 4. Leiarar skal som hovudregel lønast høgare enn den ein er leiar for.

2.4.1 Leiarar innplassert etter HTA kapittel 3

Stillingar plassert i HTA kapittel 3.4.1 utgjer rådmannen sitt toppleiarsteam og er definert som toppleiarstillingar. Toppleiarsteamet består av rådmann, kommunalsjef, HR-leiar, økonomisjef og leiar for stab, støtte og utvikling. Stillingar innplassert i dette delkapittelet skal som hovudregel lønast kr. 100 000,- i grunnløn over den ein er leiar for.

Stillingar plassert i HTA kapittel 3.4.2 utgjer kommunalsjefane sine leiarteam. Desse består av tenesteleiarar og einingsleiarar. Stillingar innplassert i dette delkapittelet skal som hovudregel lønast kr. 70 000,- i grunnløn over den ein er leiar for.

Stillingar plassert i HTA kapittel 3.4.3 utgjer teneste-/einingsleiarar sine leiarteam. Desse består av avdelingsleiarar i kommunen. Stillingar innplassert i dette delkapittelet skal som hovudregel lønast kr. 50 000,- i grunnløn over den ein er leiar for.

Summane spesifisert i dette punktet skal vere eit omtrentleg utgangspunkt for lønsfastsetjing for leiarar innplassert etter HTA kap. 3. Samtidig vil ikkje det vere mogleg å overhalde dette i alle situasjonar. Arbeidsgjevar vil i løpet av denne verknadsperioden for lønspolitisk plan arbeide for å innplassere flest moglege leiarar i dei lønsnivåa som er spesifisert ovanfor.

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

Lønspolitikken må innrettast mot å byggja opp under god leiging. 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.

Stillingane plassert i HTA kapittel 3.4.1 og kapittel 3.4.2 er unntake arbeidstidsbestemmingane, og har kompensasjonsdagar for arbeid ut over ordinær arbeidstid jf. Tariffavtalen kapittel 1 pkt. 6.3. Arbeidsgjevar kan inngå individuelle avtaler med leiarar i kapittel 3.4.3 om unntak av arbeidstidsbestemmingane i aml. etter ei konkret vurdering. Stillingane skal i slike tilfelle vurderast om

dei kvalifiserer for kompensasjonsdagar etter HTA kap. 1 pkt. 6.3.

2.4.2 Leiarar innplassert etter HTA kapittel 4

Fagleiarar, driftsleiarar og enkelte avdelingsleiarar er innplassert etter HTA kapittel 4.1. Leiarar i kapittel 4 vert fastsett løn etter garantilønstabellen etter utdanningsnivå, med minimum kr. 30 000,- over 16 års ansiennitet etter tabellen.

2.5 Leiar si rolle ved lønsfastsetjing

Leiarar med delegert personalansvar har ansvar for å

- Gjera 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 medarbeidersamtalar og eventuelle lønssamtalar
- Gi innspel til ønskt prioritering ved lokale forhandlingar via eigen kommunalsjef
- Involvere relevante arbeidstakarorganisasjonar ved arbeid med utlysing og kapittelinnplassering ved nyttilsetjingar.
- Gi innspel til HR om forventningar til lønsnivå i stillinga ved nyrekruttering og lønskrav

2.6 Tillitsvalde si rolle ved lønsfastsetjing

Tillitsvalde i organisasjonen har uttalerett i tilsetjingsprosessen. I tilsetjingsprosessen vil det blant anna vere eit samarbeid mellom leiar og tillitsvalde frå relevante arbeidstakarorganisasjonen om utlysingstekst, kapittelinnplassering for stillinga og vilkår ved nyttilsetjinga.

I tilsetjingsutvalet er tillitsvalde i organisasjonen ansvarleg for å kome med innspel og tilbakemeldingar i dei sakane arbeidstakarorganisasjonen er aktuell. Der det er aktuelt vil tillitsvalde ha moglegheit til å kome med innvendingar, spørsmål eller liknande til nyttilsetjinga. Dette er for å sikre at tillitsvalde kan medverke i tilsetjingsprosessen.

2.7 Lønsfastsetjing ved rekrutteringsutfordringar

I staden for einsidig å tilby høgare løn til personar ein ønskjer å rekruttera, kan arbeidsgivar i særskilte rekrutteringsutfordringar tilby arbeidstakar tilbod om ny lønsinnplassering innan 12 månader etter tilsetjing. Dette vert sett på som eit tiltak for å sikre resultatet av lokalt og sentralt lønsoppgjjer, den enkelte sin kompetanse og utføring av arbeidet. Ny lønsfastsetjing skal drøftast med aktuell arbeidstakarorganisasjon.

4. Kapittel 3 - Lokal lønsplassering i stillingar

3.1 Brannmannskap

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

3.2 Pedagogisk leiar

Tilsette som vert innplassert i stillingskode 7637 – Pedagogisk leiar har det pedagogiske ansvaret i barnehagen. Tilsette i stillingskode 7637 får eit funksjonstillegg på kr. 30 000,- for det pedagogiske ansvaret. Det er eit krav i organisasjonen om at tilsette med det pedagogiske ansvaret i barnehagen må vere i minst 80% stilling for å kunne oppretthalde funksjonen. Dersom den tilsette redusera stillinga si med velferdspermisjon slik at ein har under 80% stilling, vil ein få tilbod om å tre over i stillingskode 6709 – Barnehagelærar utan funksjonstillegget. Det vert ikkje gitt velferdspermisjon i stilling som pedagogisk leiar i under 80% stilling.

3.3 Pedagogisk personale på dispensasjon

Tilsette som blir konstituert i stilling som barnehagelærar, blir løna som høgskuleutdanna (bachelorgrad). Tilsette som blir konstituert i stilling som pedagogisk leiar, vert løna som høgskuleutdanna (bachelorgrad) etter ansiennitet med funksjonstillegg for pedagogisk leiar på kr. 30 000,-. Den tilsette får behalda ansienniteten sin. Det er eit krav i organisasjonen om at tilsette med det pedagogiske ansvaret i barnehagen må vere i minst 80% stilling for å kunne oppretthalde funksjonen. Dersom den tilsette redusera

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Lønspolitisk plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026	Godkjent av: Øystein Aadland	Dokument Id: 361 - Versjon: 0	Utskriftsdato: 22.03.2023
Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak			Side 6 Av 18

stillinga si med velferdspermisjon slik at ein har under 80% stilling, vil ein få tilbod om å tre over i stillingskode 6709 – Barnehagelærer utan funksjonstillegget. Det vert ikkje gitt velferdspermisjon i stilling som pedagogisk leiar i under 80% stilling.

3.4 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 100% stilling for å vera koordinator. Dersom den tilsette av ulike årsaker arbeider mindre enn 100% stilling, fell tillegget bort og den tilsette må gå inn i vanleg stilling og verta løna deretter.

3.5 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.

3.6 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, §13.4. HR skal ved konstituering vurdere kvalifikasjonar (erfaring, utdanning, sertifiseringar etc) som om tilsetjinga skjedde eksternt. Konstituering skal føra med seg høgare løn med mindre det er store reduksjonar i arbeids- og ansvarsområde for den konstituerte. Den tilsette som blir konstituert får behalde sitt lønsnivå inkl. faste og variable tillegg i ordinær stilling på konstitueringsstidspunktet. Dersom lønsnivå i samanliknbar stilling (t.d fagkoordinator eller avdelingsleiar) ligg høgare skal ein vurdere å løne likt i stillinga med mindre det er vesentlege skilnader 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.

3.7 Andre stillingar

3.7.1 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, etter HTA kapittel 4.1.

3.7.2 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.

3.7.3 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 tenesta bu- og avlasting , får løn og vidare lønsutvikling som fagarbeidar kap. 4.1, gruppe 1.

3.7.4 Vikar 6 månaders 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.

3.7.5 Turnuslege LIS 1

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

3.7.6 Fysioterapeut i turnusåret

Løn følger 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.

3.7.7 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 %

3.7.8 Pleiepengar, forskotering

Kommunen kan forskotera pleiepengar til tilsette etter vedtak frå NAV inntil maksimalt 12 månadar. Etter individuelle vurderingar kan arbeidsgjevar i enkelte tilfelle forskotera pleiepengar utover 12 månadar ved behov.

Kommunen søker NAV om refusjon for beløpet.

3.7.9 Sjukepleiarar

Tilsette i 100% stilling i stillingskodane 7174 – Sjukepleiar og 7523 – Spesialsjukepleiar i einingane Heimetenesta og Osterøytunet, med unntak av avdelinga natt-tenesta, vil få eit lønstilbod på kr. 20 000,- over garantilønstabellen etter HTA.

Tilsette i mindre enn 100% stilling i stillingskodane 7174 – Sjukepleiar og 7523 – Spesialsjukepleiar i einingane Heimetenesta og Osterøytunet, med unntak av avdelinga natt-tenesta, vil få eit lønstilbod på kr. 5 000,- over garantilønstabellen etter HTA.

Ordninga jf. punkt 3.7.9 vil vare frå og med 01.05.2022 med varighet i 4 år jf. lønspolitisk plan. Ordningen skal evaluerast etter 2 år.

DEL 2 - ETTER- OG VIDAREUTDANNING

5. Kapittel 4 - Føringer for etter- og vidareutdanning

Ordningane for etter- og vidareutdanning og permisjon føl reglar og føringer frå Arbeidsmiljøloven § 12-11 og Hovudtariffavtalen, og gjeld for alle tilsette etter punkt 1.3 i lønspolitisk plan. Ordningar for økonomisk støtte gjeld ikkje for deltidstilsette som har studiar som hovudsysselsetjing.

4.1 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/kommunalsjef eller den kommunalsjef som har delegert mynde, som har avgjerdsmynde til å tildele støtte til utdanning. Det er sentrale føringer, 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 uløna 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

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Lønspolitisk plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026	Godkjent av: Øystein Aadland	Dokument Id: 361 - Versjon: 0	Utskriftsdato: 22.03.2023
Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak			Side 8 Av 18

gitt som uløna 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 arbeidsgjevaras 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 vekefridag, får ny fridag som kompensasjon jf. HTA, kap. 1, §14.2.

4.2 Ordningar for frikjøp og økonomisk støtte

Kommunen har ikkje felles ordningar for frikjøp frå arbeid og tildeling av økonomisk støtte. Tildeling av frikjøp og/eller storleik på økonomisk støtte frå arbeidsgjevar ligg til kvar enkelt sektor å avgjera og følgjer av sektorane sine kompetanseplanar.

Leiarutdanning

Leiarkompetanse er eit satsingsområde i kommunen. Tilsette som får tilbod om leiarstilling innplassert i HTA, kap. 3 eller kap. 4, 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.

4.3 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.

4.4 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.

4.5 Bindingstid/pliktteneste

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 jf. Vedlegg 1 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.

Pliktteneste vert avgrensa til maksimalt to år og er avhengig av kommunen sitt totale økonomiske bidrag jf. pkt. 2 i avtale om bindingstid. Arbeidsgjevar kan i spesielle tilfelle der utdanninga er vesentleg lengre enn normalt, og der det er rekrutteringsutfordringar, avtale at bindingstid utgår. Avtale om økonomisk støtte utan bindingstid skal spesifiserast i avtale om bindingstid jf. Vedlegg 1.

Bindingstid blir utrekna slik som spesifisert under:

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| • Inntil kr. 35 000,- | :inga bindingstid |
| • Kr. 35 000,- til kr. 70 000,- | :1 år |
| • Over kr. 70 000,- | :2 år |

Summane gjeld for heile studieløpet. Summen gjeld utdanningspermisjon med løn og kostnader eller utgifter til sjølve studiet. T.d.

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Lønspolitisk plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026	Godkjent av: Øystein Aadland	Dokument Id: 361 - Versjon: 0	Utskriftsdato: 22.03.2023
Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak			Side 9 Av 18

ein tilsett som har fått dekka utgifter for kr. 10 000,- og fått 10 dagar utdanningspermisjon med løn, vil da ha fått støtte på rundt kr. 30 000,- totalt, avhengig av kva timeløna er til den tilsette.

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 kr. 35 000,-.

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.

4.6 Brot på bindingstid/pliktteneste

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.

-

6. Kapittel 5 - Kompensasjon for å ha teke etter- og vidareutdanning

Osterøy kommune ynskjer å stimulere til at tilsette aukar kompetansen sin ved å ta etter- og vidareutdanning. Fullført og bestått etter- og vidareutdanning vil inngå som eit element i lønsvurderinga til den tilsette. For tilsette i stillingskodar etter HTA kapittel 4 vert det gitt kompensasjon for å ha teke vidareutdanning som eit kompetansetillegg etter punkt 5.1, eller som opprykk i lønsgruppe etter punkt 5.2. Tilsette i stillingskodar etter HTA kapittel 3 og 5, og leiarar i kapittel 4, følg punkt 5.3.

5.1 Kriteria for kompensasjon for etter- og vidareutdanning

Etter- og vidareutdanninga må fylle desse kriteria for kompensasjon:

- Gi studiepoeng ved fullført og bestått eksamen
- På forhånd godkjent av leiar.
- Vere forankra i einingane sine kompetanseplanar og kompetansebehov
- Vere relevant for den stillinga ein har i dag, eller den stillinga arbeidsgivar ønskjer at ein skal fylla

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

5.2 Kompetansetillegg for å ha teke etter- og vidareutdanning

Punkt 5.2 i lønspolitisk plan gjeld for tilsette i stillingskodar etter HTA kapittel 4. Kompetansetillegg for å ha teke etter- og vidareutdanning føl satsane som spesifisert under:

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 ¹
2 år (normert tid)	- 120 studiepoeng/fagskulepoeng kr. 40 000,- pr år ²

¹Gjeld etter- og vidareutdanning, fullført og bestått etter 01.01.2015

²Gjeld etter- og vidareutdanning, fullført og bestått etter 01.01.2020, for utdanning som ikkje kvalifiserer til opprykk i stillingskode, til dømes to vidareutdanningar på 60 studiepoeng kvar.

Arbeidstakarar kan maksimalt få kr 40 000,- i kompetansetillegg for etter- og vidareutdanning.

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Lønspolitisk plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026	Godkjent av: Øystein Aadland	Dokument Id: 361 - Versjon: 0	Utskriftsdato: 22.03.2023
Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak			Side 10 Av 18

Tilsette som fullfører etter- og vidareutdanning og som fyller kriteria etter punkt 5.1 vil automatisk få kompetansetillegg ved innlevering av dokumentasjon til postmottak for arkivering i personalmappe. Kompetansetilletget vert gitt frå den 1. i månaden etter at dokumentasjon er levert inn og gjort kjent for kommunen.

Tilsette som fullfører etter- og vidareutdanning som ikkje fyll alle kriteria etter punkt 5.1 vil få kompetansen forhandla om som ein del av lokale forhandlingar etter HTA 4.2.1 og etter HTA 4.2.4 dei åra det ikkje blir gjennomført forhandlingar etter HTA 4.2.1. Tilsette som ikkje fyll alle kriteria etter punkt 5.1 må sende inn krav om kompetansetillegg via skjema på intranettet. Dokumentasjon på fullført vidareutdanning skal sendast til postmottak for arkivering i personalmappe. Dersom den tilsette ynskjer at tillitsvald skal inn i forhandlingane om kompetansetillegg etter HTA Kap. 4.2.4, skal den tillitsvalde melde inn krav om kompetansetillegg i forhandlingsmodulen til kommunen.

Det vert ikkje gitt kompetansetillegg for etter- og vidareutdanning som fører til endring av stillingskode etter HTA vedlegg 2 eller punkt 5.2 i lønspolitisk plan. Dersom etter- og vidareutdanning fører til opprykk til ny stillingsgruppe i garantilønstabellen, fell eit eventuelt tidlegare kompensasjonstillegg for same vidareutdanning vekk.

Det vert ikkje gitt kompetansetillegg for tilsette på høgskule nivå for fagskulepoeng.

5.3 Opprykk i lønsgruppe

Opprykk til ny lønsgruppe føreset at kriteria etter punkt 5.1 er oppfylt, med unntak av undervisningsstillingar som er regulert i HTA, vedlegg 2. 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 påtar 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 som tar relevant fagbrev må sende inn dokumentasjon på bestått fagbrev og autorisasjon innan 3 månadar etter bestått fagbrev for å få fagarbeidarstilling og løn ved bestått fagbrev. Dersom autorisasjon kjem etter fristen for 3 månadar vert fagarbeidarstilling og løn gitt 1. i månaden etter innsendt dokumentasjon på autorisasjon.
- 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 stillingskodar som krev 4-årige utdanningar. Sjå tabell 1 for relevante 4-årige utdanningar i organisasjonen.
- Ved fullført master får tilsette løn etter stillingar med krav til mastergrad dersom dette er i tråd med, kapittel 5, kommunen sine prioriteringar og utdanninga er relevant for arbeidet. Sjå tabell 2 for relevante 5-årige utdanningar.
- Høgskulestudentar som er tilsett i stillingar som er relevant i høve til utdanninga, vert 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 løna som fagarbeidar etter å ha fullført og bestått 3. året eller 6 semesteret av studiet.
- Tilsette innplassert etter HTA kapittel 4, som ikkje får ny stillingskode, kan få vurdert eit kompetansetillegg, jf. punkt 5.2.

Tabell 1: Relevante 4-årige utdanningar*:

Stillingskode	Rapporteringsnemning	Merknad	Type vidareutdanning
6185	Helsesjukepleiar	Avdeling Helsestasjon	
7619	Klinisk sosionom		
7714	Klinisk spesialist i sjukepleie		
7713	Klinisk vernepleiar		
7617	Spesialfysioterapeut		

7522	Spesialpedagog	Logoped	Barnehagelærer med videreutdanning i spesialpedagogikk
7523	Spesialsjukepleiar	Fagutviklingssjukepleiar Geriatrisk sjukepleiar Onkologisk sjukepleiar Psykiatrisk sjukepleiar Klinisk spesialist i spesialsjukepleie	
7710	Tverrfagleg spesialutdanning med høgskule	Spesialbarnevernspedagog Spesialergoterapeut Spesialsosionom	
7733	Spesialvernepleiar		

Lista er ikkje uttømmende

*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, til dømes sosionom som tek 60 studiepoeng i coaching, pedagogikk etc., kvalifiserer ikkje til ny stillingskode. Arbeidsgivar kan gjera individuelle vurderingar dersom vidareutdanninga ikkje er ført opp i lista.

Tabell 2: Relevante masterkodar:

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

Lista er ikkje uttømmende.

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

Arbeidsgivar skal vurdere omgjerding av stilling eller omplassering til relevant fagstilling etter endt utdanning. Dersom slik omgjerding 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 gjera særskilte unntak jf. HTA kap. 4.2.3 (Rekruttera og behalda).

5.4 Kompensasjon for etter- og vidareutdanning for tilsette innplassert i stillingskodar etter HTA kapittel 3 og 5

Tilsette innplassert i stillingskodar etter HTA kapittel 3 og 5 som tar etter- og vidareutdanning skal få kompetansen vurdert i lokale forhandlingar. Tilsette etter HTA kapittel 3 og 5 som fullfører etter- og vidareutdanning som er relevant for stillinga og på forhånd godkjent av leiar skal sikrast ein lønsauke tilsvarende kompensasjonen jf. Punkt 5.2 i lønspolitisk plan.

DEL 3 - LØNSUTVIKLING, FORHANDLINGAR OG AVTALAR

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Lønspolitisk plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026

Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak

Godkjent av: Øystein Aadland

Dokument Id: 361 - Versjon: 0

Utskriftsdato: 22.03.2023

Side 12 Av 18

7. Kapittel 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 lønskapitla 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. Kommunalsjef skal undersøkje behova i sine tenesteområde. Prioriteringane i dei lokale lønsforhandlingane skjer i samråd med arbeidstakarorganisasjonane.

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 vert innplassert i stillingar etter HTA, kap. 3 og 5 har personleg løn og får fastsett løn ved tilbod om stillinga og vil som hovudregel ikkje bli prioritert av arbeidsgjevar i dei lokale forhandlingane i oppstartsåret på grunn av at lønsfastsetjinga vert sett på som ein forhandling med den tilsette.

Lønsforhandlingar i alle lønskapitla blir administrert via forhandlingsmodulen til kommunen. Dette gjeld både krav og resultat med lønsmelding til den tilsette. Ved signering av standardprotokoll mellom forhandlingspartane skal standard mal i kommunen nyttast.

6.2 Kriteria for lønsauke

- Føringar frå sentralt oppgjer
- Føringar frå tidlegare lokale forhandlingar som forhandlingspartane har underteikna i protokoll
- Føringar frå drøftingsmøta
- Lønsmessige skeivheite på bakgrunn av sentralt oppgjer/lokale forhandlingar
- Kompetanseauke via etter- og vidareutdanning
- Organisasjonen sitt noverande og framtidige behov
- Situasjon i arbeidsmarknaden
- Behaldeutfordringar og behalda kompetanse
- Utviding av ansvar og kompleksitet i stillinga
- Resultatoppnåing, innsats og deltaking i organisasjonsutvikling

6.3 Forhandlingar etter HTA Kap. 4.2

Forhandlingar for tilsette innplassert i stillingskodar etter HTA kapittel 4 vil foregå dersom det sentralt vert avsett ein lønspott for kapittel 4. Det er dermed ikkje ein garanti for at det blir lokale forhandlingar for tilsette i kapittel 4 kvart år. Tilsette får dermed ein lønsutvikling som er bestemt sentralt og på grunn av ansiennitet via den sentrale garantilønstabellen.

Dei enkelte åra det vert satt av sentralt ein lønspott, vert det lokale forhandlingar etter føringane frå HTA 4.2.1. Arbeidsgjevar og arbeidstakarorganisasjonane skal då fordele denne potten til tilsette i kapittel 4 via lokale forhandlingar.

Dei åra det ikkje vert satt av sentralt ein lønspott, vert det lokale forhandlingar etter føringar frå HTA 4.2.4, og lokale føringar frå lønspolitisk plan punkt 5.1.

6.4 Forhandlingar etter HTA Kap. 5.1

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 lokale lønsforhandlingar. 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. I tillegg kan det oppstå lønsskilnader på grunn av rekrutteringsutfordringar. Dei lokale forhandlingane vil ta hensyn til dei ulike skilnadane og utbetre dei der det trengst.

6.5 Forhandlingar etter HTA Kap. 3.4

Løna til leiarane 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

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Lønspolitisk plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026	Godkjent av: Øystein Aadland	Dokument Id: 361 - Versjon: 0	Utskriftsdato: 22.03.2023
Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak			Side 13 Av 18

i regionen ved lokale lønsforhandlingar.

For å ha eit godt omdøme treng kommunen å utvikle 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.

Leiarar skal som hovudregel ha ei lønsutvikling som sørgje for at leiar blir løna høgare enn tilsette som dei er sette til å leia. Det vil vere unntak der enkelte tilsette har særleg høg kompetanse eller erfaring som av rekrutteringsomsyn har fått lønsfastsetjing eller lønsutvikling ut over det som er normalen. Arbeidsgjevar arbeidar for å skape ein differanse mellom leiar og den ein er satt til å leia, men på grunn av enkelte tilsette sine funksjonstillegg, ubekvemstillegg og vidareutdanning, vil differansen i enkelte tilfelle vere låg. Det vil dermed ikkje vere ei automatisk minimum lønsutvikling for leiarar i dei lokale forhandlingane.

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 klargjera forventningar og resultat.

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

- tek i vare eit heilskapsperspektiv
- fastsett tydelege mål
- skaper gode resultat
- sikrar effektiv ressursbruk og økonomistyring
- bidreg til vidareutvikling
- bidreg til engasjerte medarbeidarar
- bidreg til gode relasjonar med interne/eksterne samarbeidspartar
- følgjer opp og utføre bestillingar frå rådmannen sitt leiarteam
- følgjer opp 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.

6.6. Forhandlingssystem

Tabell 3: Årshjul for lokale lønsforhandlingar:

Agenda	Tidspunkt	Ansvarleg
Fastsetjing av datoar for årets forhandlingar	I løpet av februar	Forhandlingsansvarleg
Første drøftingsmøte med tillitsvalde	Slutten av april	Forhandlingsansvarleg
Frist for krav om forhandlingar i Kap. 3.4.1	Slutten av juni	Tillitsvalde
Andre drøftingsmøte med tillitsvalde	Slutten av juni	Forhandlingsansvarleg
Frist for å melde inn forhandlingsutval	Slutten av juni	Tillitsvalde
Tredje drøftingsmøte med tillitsvalde	Slutten av august	Forhandlingsansvarleg
Frist for krav og prioriteringar frå arbeidstakarorganisasjonane og uorganiserte	Slutten av august	Tillitsvalde og tilsette
Utsending av tilbod og arbeidsgjevar sine prioriteringar	Starten av september	Forhandlingsutval
Lokale forhandlingar i Kap. 4.2.1, 5.1, 3.4.3, 3.4.2 og 3.4.1	I løpet av september	Forhandlingsutval
Utsending av protokollar	Slutten av september	Forhandlingsansvarleg

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Frist for signering av protokollar	Starten av oktober	Tillitsvalde
Forhandlingsbrev og resultat vert sendt ut til tilsette og arbeidstakarorganisasjonane	Starten av oktober	Forhandlingsansvarleg
Evalueringsmøte for årets forhandlingar	I løpet av oktober	Forhandlingsansvarleg

Utfyllande informasjon om årets lokale forhandlingar og årshjul med fastsette datoar finn ein på intranettet.

6.7 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 lønspolitik og kriteria. 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 lønsoppgjeret, 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 rekkefølgje for forhandlingane i alle lønskapitla. Det skal førstast protokoll ved berekning av lokal pott og rekkefølgje som blir underskriven av begge paratar, 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.

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 slutførte. 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.

Tilsette kan ikkje forhandla på vegne av seg sjølv. Tilsette som er einaste organiserte medlem i ein arbeidstakarorganisasjon vil dermed bli anbefalt å inngå forhandlingssamanslutning med andre arbeidstakarorganisasjonar. Arbeidsgjevar vil i svært få tilfelle godta at arbeidstakarorganisasjonen regionalt eller sentralt kan delta som forhandlingsutval i dei lokale forhandlingane etter HA del A § 4-7.

6.8 Likeløn i lokale forhandlingar

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Lønspolitik plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026

Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak

Godkjent av: Øystein Aadland

Dokument Id: 361 - Versjon: 0

Utskriftsdato: 22.03.2023

Side 15 Av 18

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 mellom kjønn som konsekvens av dei lokale forhandlingane, og som har si årsak i kjønn, skal ikkje førekoma.

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

8. Kapittel 7 - Avtalar og godtgjersle

7.1 Lokale avtalar

Lokale avtalar vert inngått mellom arbeidsgjevar og tillitsvalde dersom det oppstår lokale utfordringar som ikkje blir løyst av dei sentrale bestemmelsane etter HTA.

Lokale avtalar som er oppretta i organisasjonen:

- Avtale om praktisering av godtgjersle av beredskapsarbeid i Brann og redning Osterøy kommune
- Avtale om praktisering av godtgjersle for heimevakt i tenestene vatn og avlaup, veg og kommunale bygg i Osterøy kommune
- Avtale om godtgjersle for praksisrettleiar for studentar
- Avtale om godtgjersle for tilsette med SFO-leiar funksjon

Full oversikt over gjeldande avtalar i organisasjonen ligg på intranettet.

7.1.1 Avtalar som vert inngått mellom arbeidsgjevar og tilsett

Det kan inngåast avtale mellom arbeidsgjevar og tilsett om godtgjersle, som spesifisert under:

- Avtale om eigen bil i tenesta
- Avtale om tenestetelefon og telefongodtgjersle

7.1.2 Avtale om godtgjersle for praksisrettleiar for studentar

Godtgjersla for praksisrettleiarar gjeld for tilsette som har veiledning for studentar. Godtgjersla er på kr. 500,- per student, per veke inntil 2 studentar, og maks kr. 10 000,- per 12 månaders periode.

Frå og med 01.08.2023 vert det krav for praksisrettleiarane om rettleiarutdanning, med minimum 10 studiepoeng.

7.1.3 Avtale om godtgjersle for tilsette med SFO-leiar funksjon

Godtgjersla er på kr. 16 000,- per år i heil stilling for SFO-leiar på skule klassifisert som liten, og kr. 20 000,- per år i heil stilling for SFO-leiar på skule klassifisert som stor.

Skule klassifisert som liten: Fotlandsvåg skule.

Skule klassifisert som stor: Lonevåg skule, Valestrand skule og Haus skule.

7.2 Prosessen ved oppretting og revidering av lokale avtalar

Der det oppstår behov i organisasjonen vil arbeidsgjevar inngå drøftingar med tillitsvalde for å opprette avtalar som kan løyse utfordringar lokalt.

Tillitsvalde har moglegheit til å kome med krav om drøftingar dersom ein har utfordringar som kan løysast med ein lokal avtale.

Drøftingane skal foregå mellom arbeidsgjevar og tillitsvalde som har medlemmer som vert ein del av avtalen. Frå arbeidsgjevar vil hovudsakleg HR-avdelinga delta. Lokale avtalar skal signerast av begge parter, arbeidsgjevar og tillitsvalde.

Avtalane som vert oppretta vil spesifisere prosessen rundt revidering, evaluering, og vidare rullering av avtalen. Det kan dermed vere ulikt for avtale til avtale. Arbeidsgjevar vil inngå arbeid med revidering og evaluering saman med tillitsvalde dersom det er spesifisert i avtalen. Dersom det ikkje er spesifisert at avtalen skal reviderast eller evaluerast så kan tillitsvalde be om evaluering av avtalen som kan føre til ein eventuell revidering.

7.3 Sentrale avtalar

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Lønspolitisk plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026	Godkjent av: Øystein Aadland	Utskriftsdato: 22.03.2023
Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak	Dokument Id: 361 - Versjon: 0	Side 16 Av 18

Osterøy kommune følger dei avtalane som vert inngått og forhandla sentralt mellom KS og kommunesamanslutningane i LO, Unio, YS og Akademikerne. I tillegg føl kommunen andre særavtalar frå ulike departement, som blant anna reisegodtgjersle (SFS 1001).

7.4 Andre lokale tillegg og godtgjersle

7.4.1 Funksjonstillegg for stillingar i kapittel 4.1

Osterøy kommune har funksjonstillegg for stillingar i kapittel 4.1, jf. Tabell 4.

Tabell 4: Funksjonstillegg for stillingar i kapittel 4.1 etter HTA:

FUNKSJON	KR. PER ÅR	MERKNADER
Fagkoordinator HOS	50 000,-	
Natt-tenesta – Ute ansvarleg ¹	13,50 per time	
Natt-tenesta – Prikkvakt ²	5,- per time	
Natt-tenesta – Sjukepleiar	25 000,-	
Områdesjukepleiar ³	55,- per time	
Døgnturnus	45 000,-	
Pedagogisk leiar	30 000,-	Krev minimum 80% stilling
SFO leiar – liten skule	16 000,-	
SFO leiar – stor skule	20 000,-	
Fagsjukepleiar	25 000,-	
Lærlinginstruktør	5 000,-	

Tillegga, med unntak av timesatsane, er gitt per 100% stilling og blir redusert i samsvar med stillingsprosenten. Funksjonstillegg fell bort dersom den tilsette ikkje har funksjonen lenger.

¹Fagarbeidar eller sjukepleiar som har hovudansvar for brukarane ute i heimanepå natt.

²Fagarbeidar eller sjukepleiar som er nr 2 på bilen som gjer tenester til brukarane ute i heimanepå natt.

³Sjukepleiar med overordna ansvar for huset. Gjeld ikkje dagvakt på ordinære kvardagar.

7.4.2 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.

7.4.3 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 funksjonstillegg for undervisningspersonale, jf. Tabell 5.

Tabell 5: Funksjonstillegg for undervisningspersonale:

Vær oppmerksom på at dokumentet kan være endret etter utskrift.

Lønspolitisk plan Lønspolitisk plan 2022 - 2026	Godkjent av: Øystein Aadland	Dokument Id: 361 - Versjon: 0	Utskriftsdato: 22.03.2023
Dokumentansvarlig: Daniel Chaciak			Side 17 Av 18

FUNKSJON	KR. PER ÅR	MERKNADER
Kontaktlærer	30 000,-	
Ressursteamleiar	17 500,-	
Teamleiar	6 000,-	

Funksjonstillegg fell bort dersom den tilsette ikkje har funksjonen lenger.

7.4.4 Klesgodtgjersle

Tilsette med stillingar i einingane Barnehage, Bu- og avlasting og Reinhald, og tilsette med stillingar i SFO, får eit klesgodtgjersle på opptil kr. 200,- pr. månad. Godtgjersla er gitt pr. 100% stilling og blir redusert i samsvar med stillingsprosenten.

Vedlegg

- [Avtale om bindingstid og økonomisk støtte.docx](#)