



## Innleiing

Føringane og prinsippa for Askvoll kommune sin lønspolitikk vert vedteke i Formannskapet etter innstilling frå Administrasjonsutvalet. Lønspolitikken skal vere ein del av den overordna arbeidsgjevarpolitikken og skal bidra til ønska aktivitet og avspegle innsats, kompetanse, resultat og det ansvar den einskilde har. Askvoll kommune skal tilby sine tilsette ei løn som gjer at tenesteproduksjonen stettar innbyggjarane sine behov.

For å få dette til skal kommunen:

- Ha konkurransedyktig lønsutvikling og arbeidsvilkår for alle tilsette
- Løne kompetanse og kompetanseauke som kommunen har trong for
- Sikre tilnærma lik lønsutvikling i kap. 4 og 5 i Hovudtariffavtalen (HTA)
- Sikre likeløn mellom kjønna

Arbeidsgjevar skal regelmessig ta initiativ til revidering av den lokale lønspolitikk som skal vere retningsgjevande for prosessen med å fastsette løn. Den lokale lønspolitikken skal skildre gjennomføringa av lokale forhandlingar, generelle prinsipp og utfordringar i høve lokal lønsfastsetting og den skal vere ein strategisk del av arbeidsgjevarpolitikken.

Som vedlegg til planen følgjer forhandlingsavgjerdene i høve HTA, stillingsstruktur for normerte og unormerte stillingar i Askvoll kommune, retningsline for innplassering i gruppe og kapittel, liste med omgrep som er brukt i dokumentet, kompetansetillegg og kriterier for fastsetting av løn i perioden 2019 til 2020.

Lønspolitikken gjeld for heile kommunen si verksemd og i interkommunale einingar der Askvoll kommune er administrativ myndigheit, og skal vere eit praktisk hjelpemiddel for alle tilsette i kommunen. Alle kommunale arbeidstakarar i eit fast forpliktande arbeidsforhold, jf. «Fellesbestemmelsene» i Hovudtariffavtala (HT) er omfatta av lønspolitikken.

Planen skal reviderast kvart år i samband sentrale forhandlingar.

Sist revidert til ny versjon 1.0 den 10. september 2019

Alle endringar, som ikkje er tariffesta eller på anna måte lovpålagt, gjeld til ei kvar tid frå den dato dette dokumentet er godkjent i Formannskapet.

Askvoll, 10. september 2019

Håkon Loftheim  
rådmann

## Innhald

1. Lønspolitiske mål og strategi .....	4
1.1 Overordna mål .....	4
1.2 Overordna strategi .....	4
2. Grunnlag for fastsetting av løn .....	5
2.1 Garantiløn .....	5
2.2 Kvalifikasjonsløn .....	5
2.3 Funksjonsløn .....	5
2.4 Lønssamtale .....	5
3. Prinsipp og kriterier for lønsutvikling .....	6
3.1 Leiarløn .....	6
3.1.1 Mellomleiar .....	6
3.1.2 Fagleiarar .....	7
3.1.3 Toppleiarar – etatssjefar, einingsleiar, stabsleiar .....	7
3.2 Nestleiar/stedfortredar eller konstituering .....	8
3.3 Vikar for leiar .....	8
3.4 Ulike typar lønstillegg .....	9
3.5 Lønstillegg for kompetanse (kompetansetillegg) .....	9
3.5.1 Kompetansetillegg for utdanning med studiepoeng .....	10
3.5.1 Kompetansetillegg for kurs/kompetanseheving utan studiepoeng .....	12
3.6 Prosjektløn .....	13
3.7 Rekrutteringsmessige lønstiltak .....	13
3.7.1 Stipend- og rekrutteringsordning .....	13
3.7.2 Tiltak for å rekruttere og behalde helsesjukepleiar (tidl. Helsesøster), sjukepleiarar, spesialsjukepleiarar, vernepleiarar, spesialvernepleiar .....	14
3.7.4 Under utdanning – Gjeld studentar som er tilsett i eit arbeid som er relevant for studiet (for fast tilsette under utdanning, sjå pkt. 3.5) .....	15
3.7.5 Løn til ferievikarar .....	16
3.7.6 Pensjonistavløning .....	16
4. Lokale særavtalar .....	17
5. Ramme for lokalt fastsett løn i HTA kapittel 3 og 5 .....	17
6. Vedlegg .....	17
Vedlegg 1 Funksjonstillegg i Askvoll kommune 2018 .....	18
Vedlegg 2 Retningsline for gjennomføring av lokale forhandlingar etter HTA kapittel 3,4 og 5 .....	21
Vedlegg 3 Omgrep brukt i dokumentet .....	27

## 1. Lønspolitiske mål og strategi

### 1.1 Overordna mål

Ryddige løns- og arbeidstilhøve er ein viktig del av Askvoll si målsetting om å føre ein aktiv politikk for gode og helsebringande arbeidstilhøve for dei tilsette i kommunen. Kommunane får stadig større krav til auka kompetanse og effektivitet. Ein god lønspolitikk er samstundes eit godt personalpolitisk verkemiddel gjennom heilskaplege og nøyaktige føringar og prinsipp for lønsfastsetting. Det inneber at det er rom for å legge til rette for den einskilde si personlege og faglege utvikling i samsvar med kommunen si trong for kompetanse.

Den overordna målsettinga er at den lønspolitiske planen skal sikre ei heilskapleg og strategisk utvikling og styring av lønspolitikken i Askvoll kommune på ein rettviss og forståeleg måte. Det inneber at kommunen gjev dei tilsette løn som står i høve til det ansvaret, myndet og oppgåvene som er tillagt stillinga og medarbeidaren sin kompetanse i høve krav. Lønspolitikken skal sikre likeløn mellom kjønna og ivareta avtalen mellom partane i arbeidslivet, uavhengig om arbeidstakar er organisert eller ikkje.

### 1.2 Overordna strategi

- Alle stillingar i Askvoll kommune skal normalt lønast etter Hovudtariffavtalen si garantiløns plassering. Dersom det skal gjerast avvik frå HTA sine krav om stillingskodar og garantiløns plassering, skal dette verte gjort i lokale avtaler med heimel i Hovudavtala og Hovudtariffavtala. Lokale lønsforhandlingar kap. 4.2.1 skal ikkje nyttast til dette. Ved tilsetjing kan det avtalast personleg avlønning i samband med rekruttering til stillinga.
- Normalt skal ein leiar si årsløn vere høgare enn medarbeidarar som leiaren har linjeansvaret for. Personlege tillegg kan i heilt spesielle tilfelle medføre at medarbeidar oppnår høgare løn enn eigen leiar som følgje av ein unik kompetanse som kommunen har særskilt trong for.
- Kommunen kan sjølv fastsetje minsteløn som går ut over HTA sine plasseringar for einskilde stillingar eller stillingsgrupper.
- Løn som vert gjeve til einskildtilsette ut over garantiløns plassering er personleg løns plassering, og vil ikkje automatisk tilfelle andre som vert tilsett, eller vikarar i stillinga. All fastsetjing av løn til einskildpersonar som går ut over HTA si grunnløns plassering skal bindast til person med namn nemning i vedtak eller protokoll. Dette vil gå fram av arbeidsavtale eller protokoll ved særskilte forhandlingar i HTA.
- Askvoll kommune skal nytta seg av objektive kriteriar som tenestetid, formell kompetanse, realkompetanse og ansvar/posisjon som grunnlag for lønsfastsetjing.
- Lønsnivået skal vere kjønnsnøytralt for samanliknbare stillingsgrupper.

## 2. Grunnlag for fastsetting av løn

Askvoll kommune skal nytta seg av objektive kriteria som tenestetid, formell kompetanse, realkompetanse og ansvar/posisjon som grunnlag for lønsfastsetting. Som grunnregel gjeld at all kompetanse som vert brakt inn i stillinga ved tilsetting vert omfatta av avtalt bruttoløn ved tiltreding. Det vert ikkje gjeve ekstra kompetansetillegg for utdanning som ikkje er relevant for stillinga eller særskilt ønska av kommunen i samband med tilsettinga. Det betyr at ein person som får tilbod om ei stilling med lågare utdanningskrav enn eiga utdanning og som vel å takke ja til dei vilkår som går fram av arbeidsavtala, ikkje får løn etter utdanning.

Lønsdanning for tilsette i Askvoll kommune vert til gjennom følgjande element:

### 2.1 Garantiløn

Dette er minstelønsgarantien som kjem fram i HTA. I tillegg kan Askvoll kommune sjølv fastsetje minsteløn til grupper tilsette, slik at minsteløn for denne gruppa er høgare i Askvoll kommune enn i HTA.

### 2.2 Kvalifikasjonsløn

HTA delar tilsette i 8 nivå etter stillingane sine krav til kompetanse. Tilsette kan difor inneha kompetanse som ikkje automatisk vert godtgjort. Dette kan vere formell kompetanse og realkompetanse.

For tilsette i undervisningsstillingar skal lønsfastsetting og innplassering i stillingskode skje i samsvar med kompetanselønssystemet, jf. HTA Kap. 4 innleiande merknadar, punkt 1.

### 2.3 Funksjonsløn

Funksjonsløn vil seie løn som er tildelt på bakgrunn av definerte oppgåver. Funksjonsløn kjem i tillegg til grunnløna, og dannar ikkje grunnlag for tillegg, overtidsbetaling, osv.. Funksjonsløn fell vekk når grunnlaget for den ikkje lenger er til stades.

### 2.4 Lønssamtale

Om ein arbeidstakar ber om ei lønssamtale, skal denne gjennomførast mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar, fortrinnsvis innan 14. dagar, jf. HTA kap. 3 – 3.2.2. I samtalen skal arbeidsgjevar og arbeidstakar i fellesskap diskutere kva tiltak som kan settast i verk for at arbeidstakar skal oppnå ei betre lønsutvikling. Det skal førast referat frå samtala, som skal leggjast i personalmappa til vedkommande. Arbeidstakar har rett til å ta med tillitsvald i samtala.

### 3. Prinsipp og kriterier for lønsutvikling

Prinsippet om rettferdig løn betyr at løn skal kjennast rettferdig, men rettferdig løn er ikkje nødvendigvis lik løn. Det er viktig å grunngje forskjell i løn slik at dei tilsette kan akseptere forskjell. Forskjell i løn med bakgrunn problem med rekruttering av rett kompetanse, ulik kompetanse og ulikt ansvar i same stilling vil lettare kunne akseptast om ein kan grunngje årsaka til forskjellen på ein god og rettvis måte. Utvikta forskjellar skal ein rette opp ved dei neste lokale forhandlingane.

Kriterier for lønsdanning kan ofte delast inn i tre grupper:

- stillinga sin kompleksitet (stillingsvurdering)
- den einkilde tilsette sin kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåing og jobbutføring (individvurdering basert på medarbeidersamtalar)
- trong for å rekruttere og behalde arbeidstakarar (marknadsvurdering)

I samband med lønsutvikling i tilknytning til lønsforhandlingane i Askvoll kommune vil følgjande prinsipp og kriterier vektleggast:

1. Stillinga sitt ansvarsområde og kompleksitet (omfang)
2. Personalansvar
3. Økonomisk ansvar
4. Fagleg ansvar
5. Grad av sjølvstendigheit
6. Rekrutteringssituasjonen
7. Kvalifikasjon/kompetanse (formell utdanning i høve stillingsutlysing og tilhøyrande stillingsomtale)
8. Erfaring og ansiennitet
9. Lik løn for likt arbeid
10. Utvist servicegrad/samarbeidsvilje/fleksibilitet
11. Medarbeiderskap
12. Kommunikasjon med leiar, kollegaer og brukarar av tenestene våre

#### 3.1 Leiarløn

##### 3.1.1. Mellomleiar

Mellomleiarane har som oftast fagansvaret og det daglege personalansvaret i si eining, men har alltid ein overordna mellom seg og rådmannen.

Mellomleiarane får løna si fastsett ved generelle tillegg i det sentrale lønsoppgjeret og i dei lokale 4.2.1 forhandlingane.

Løns plasseringa kan variere på bakgrunn av:

- leiaransvar (ansvar for eige budsjett og personale)
- fagansvar
- storleiken på eininga/avdelinga

- formell leiarkompetanse og anna relevant fagutdanning
- mellomleiaren skal som hovudregel vere løna høgare enn tilsette han/ho er sett til å leie.

#### Presisering av avtaleverket for undervisningspersonalet

Kommunen fastset, etter drøfting, samla leiingsressurs ved den einskilde skule, slik det går fram av SFS 2213. Denne vert fordelt på rektor, og eventuelt til funksjonar som assisterande rektor og merkantilt personale. Innhald, organisering og omfang av desse stillingane vil variere etter storleik på skulen og kva som vert avtalt lokalt. Oppgåvefordeling tek omsyn til lokal styringsstruktur og delegering, og vert elles fordelt etter kva eininga, rektor og kommunalsjef for oppvekst finn best tenleg. Tilsette i leiarstillingar i oppvekstsektoren skal minimum ha den årsløn vedkomande ville vore garantert i ei undervisningsstilling.

##### *3.1.1.1 Mellomleiarar i Askvoll kommune (kap. 4.2.1)*

- Seksjonsleiarar i helse- og omsorgstenesta
- Styrarar/ass. styrarar i barnehagane
- Rektorar/ass. rektor på skulane
- Kulturskulerektor
- Leiar vaktmeistersentral

##### **3.1.2 Fagleiarar**

Fagleiar har det faglege ansvaret for ei avdeling/teneste og rapporterer til ein mellomleiar eller til ein einingsleiar/etatssjef. Fagleiaren får løna si fastsett i det sentrale lønsoppgjeret og i dei lokale 4.2.1 forhandlingane. Ein fagleiar skal som hovudregel vere løna høgare enn tilsette han/ho er sett til å leie.

##### *3.1.2.1 Fagleiarar i Askvoll kommune*

- Biblioteksjef
- Kjøkkensjef
- Helsesjukepleiar (tidl. Helsesyster, endra 1.1.2019)
- Jordmor
- Fysioterapeut

##### **3.1.3 Topplesiarar – etatssjefar, einingsleiar, stabsleiar**

Partane lokalt skal avtale kva leiarstillingar som vert omfatta av punkt 3.4.2 og 3.4.3. Ved usemje avgjer kommunen innplasinga i tråd med vedteken organisasjonsstruktur, jf. HTA 3.4.0

Følgjande stillingar vert i høve til HTA definert innan omgrepet leiarar, og omfatta av HTA kap. 3:

##### Kap. 3.4.1.A

- Rådmann
- Ass. rådmann

#### Kap. 3.4.1 C

- Kommunalsjef helse og omsorg
- Kommunalsjef oppvekst
- Kommunalsjef landbruk

#### Kap. 3.4.2:

- Bygg og eigedomssjef
- Teknisk sjef
- Økonomisjef
- NAV-leiar (ved kommunal tilsetjing)

#### Kap. 3.4.3:

Rådmannen kan etter forhandling med dei tillitsvalde flytte mellom- og fagleiarar frå kap. 4 til kap. 3.4.3, jf. HTA 3.4.0 punkt 3. Ved usemje fastset rådmannen plasseringa.

Vurdering av løn til leiarar skal gjerast ein gong kvart år og kriteria for lønsfastsetjing går av HTA kap. 3.4.1:

- oppnådde resultat i forhold til verksemda sine mål
- utøving av leiarskap
- betydelege organisatoriske endringar
- trongen for å halde på kvalifisert arbeidskraft

I Askvoll kommune skal det i tillegg leggjast vekt på etaten/eininga sin storleik og kompleksitet.

### **3.2 Nestleiar/stedfortredar eller konstituering**

Når det vert avtalt at ei eining skal ha ein nestleiar eller stedfortredar, skal dette inn i avtala om løn og arbeidsvilkåra for den det gjeld.

Når ein tilsett vert konstituert inn i ei stilling med høgare løn og andre arbeidsoppgåver skal vedkommande ha same grunnløn som den som eig stillinga, men den konstituerte har ikkje krav på kompetansetillegg og/eller funksjonstillegg som eigar av stillinga måtte ha i tillegg til grunnløn.

Stedfortredarteneste/konstituering er elles regulert i HTA § 13.

### **3.3 Vikar for leiar**

Løn for vikarar vert fastsett ut frå innhald og krav til kompetanse for stillinga. Løna vert fastsett uavhengig av den personlege lønsplasseringa som stillingseigaren har. Løn til vikarar er elles regulert i HTA § 12.4

### 3.4 Ulike typar lønstillegg

#### Generelt tillegg:

Generelt tillegg kan gjevast som

- Kronetillegg
- %-tillegg
- Kombinasjon av krone- og %-tillegg

%-tillegget gjev flest kroner til dei tilsette med høgaste løn, medan kronetillegget gjev %-vis mest til dei med lågare løn.

#### Funksjonstillegg:

Oppretting av funksjonar kan berre skje i ordinære lokale forhandlingar eller i særforhandlingar med heimel i HTA 4.2.2 eller kap. 5.3.

Funksjonstillegg er lønstillegg for spesielle funksjonar eller særleg ansvar, spesielt der funksjonen/ansvaret kan vere av ein viss mellombels karakter for arbeidstakar (funksjonen kan vere varig, men funksjonsinnhavarane kan skifte). Funksjonstillegget følgjer funksjonen, ikkje personen. Sjå og vedlegg 1 for oversikt over kva type funksjonstillegg som gjeld i Askvoll kommune.

Funksjonstillegg skal berre opprettast og nyttast der det spesielle ansvaret/funksjonen ikkje kan sjåast som ein del av stillinga sine ordinære oppgåver og ansvar. Om det er fleire som deler ansvaret, skal funksjonstillegget delast tilsvarande. For at tildelinga av funksjonstillegget skal vere mest mogeleg rettvist skal beløpet for utbetaling tilpassast den einskilde sin stillingsprosent. Det kan unntaksvist avtalast at funksjonstillegget er uavhengig av stillingsprosent når partane er samde om det (arbeidsgjevar og tillitsvaldapparat).

Det skal kvart år i førekant av lokale lønsforhandlingar ligge føre ei ajourført oversikt over kva funksjonar som er oppretta og aktive. Det er næraste leiar sitt ansvar å avrapportere funksjonar som ikkje lenger er i bruk, i tillegg til at leiar skal sende melding til løn om lønsendingane som følgje av at funksjonstillegget vert avvikla eller skiftar «eigar».

Funksjonstillegget vert utbetalt samstundes med ordinær månadsløn som eit fast tillegg. Funksjonstillegget er pensjonsgjevande, men inngår ikkje i berekningsgrunnlaget for overtidsbetaling.

Godtgjersle for stedfortredarteneste følgjer HTA § 13, med mindre det er avtala i framforhandla særavtale.

### 3.5 Lønstillegg for kompetanse (kompetansetillegg)

Eit system for å motivere og godtgjere kompetanse er eit viktig verkemiddel for å sikre ein operativ kommune med god kvalitet på tenestene. Arbeidsgjevar skal, i samråd med tillitsvalde, gje signal om kva kompetanse kommunen har trong for i dei ulike stillingane.

Det vert berre gjeve lønstillegg for kompetanse som er relevant for den stillinga den einskilde har og som vert tileigna etter at den tilsette har byrja i jobben. All spesial-, tilleggs- eller

vidareutdanning skal vere avklara med arbeidsgjevar i forkant av oppstart, og i samsvar med arbeidsgjevar sin trong for kompetanse i tilknytning til stillinga eller arbeidsområdet. For å få eit lønstillegg basert på auka kompetanse skal dette skriftleg avtalast med arbeidsgjevar gjennom ei kompetansehevingssavtale i forkant av utdanningsstart. Utdanninga kan vere etter eige initiativ med godkjenning frå arbeidsgjevar, eller etter oppmoding frå arbeidsgjevar.

Lønstillegget vert utbetalt med verknadstidspunkt frå den 1. i den påfølgjande månaden etter framlagt dokumentasjon på bestått eksamen. Når det gjeld undervisningsstillingar så gjeld HTA vedlegg 6, pkt. Vidareutdanning. Verknadstidspunkt for utbetaling er 2 gongar i året, høvesvis 1.1. og 1.8.

Det er den tilsette sitt ansvar å syte for at arbeidsgjevar får tilsendt vitnemålet snarast mogeleg. Dersom det av ulike årsaker vil ta tid å få lagt fram originalt vitnemål, må den tilsette be om stadfesting på fullført utdanning frå utdanningsinstitusjon, og ettersende vitnemålet snarast.

Dersom den tilsette seinare tek meir utdanning som gjev opprykk etter tariffavtala, fell det lokalt avtalte kompetansetillegget bort, og vedkomande får opprykk i lønstige i samsvar med gjeldande tariff.

Gjeldande hovudtariffavtale inneheld to typar kompetanselønssystem basert på minsteløn:

1. Eit minstelønssystem som gjev løn etter kompetansekrava til stillinga. Dette inneber at personar som har utdanning utover minstekrava til stillinga ikkje automatisk får høgare løn på grunn av utdanninga.
2. Minstelønssystemet for undervisningspersonalet som gjev løn etter utdanning, uavhengig av kva utdanningsnivå som er kravd for den aktuelle stillinga. Om ein har vidareutdanning som oppfyller formelle kompetansekrav for eit nivå høgare, har ein automatisk rett til løn etter det høgare nivået.

Kompetansetillegget vil bli utbetalt i sin heilskap etter søknad med vedlagt dokumentasjon for bestått eksamen, uavhengig av lokale forhandlingar og pott. Det betyr at kompetansetillegget ikkje lenger er ein del av dei lokale forhandlingane frå og med 1.1.2018, men skal iverksettast fortløpande gjennom året som ovanfor forklara.

### **3.5.1 Kompetansetillegg for utdanning med studiepoeng**

Løn etter kompetanseheving på høgskule- og universitetsnivå vert gjeve ut frå følgjande retningslinjer:

- Gjeld tilsette som er omfatta av kap. 4 og 5 i HTA.
- Gjeld for etter- og vidareutdanningar med fullført eksamen.
- Løn etter kompetanseheving vert gjeve for utdanning som den tilsette har skaffa seg etter at han/ho tok til i stillinga, med verknadstidspunkt frå den 1. i den påfølgjande månaden etter framlagt dokumentasjon på bestått eksamen. Når det gjeld undervisningsstillingar så gjeld HTA vedlegg 6, pkt. Vidareutdanning. Verknadstidspunkt for utbetaling er 2 gongar i året, høvesvis 1.1. og 1.8.
- Kompetansetillegget vert gjeve i tillegg til tariffesta garantiløn (minsteløn),

og vert liggande som eit «på-topp-tillegg» på tariffesta garantiløn utan lønsutvikling, men med utteljing på timeløn.

- Kompetansetillegg skal justerast i samsvar med stillingsprosenten.
- Ved profesjonsutdanning t.d. utdanning til lege, sjukepleiar, lærar og barnehagelærar, så vil ein ikkje vere omfatta av ordninga. Auka løn vil først kome til uttrykk ved innplassering i høgare lønsgruppe, sjå punkt 3.7.4.
- Fast tilsette som allereie har ei profesjonsutdanning, men som likevel ønskjer å studere ei anna fagretning, følgjer kapittel 3.5.1, ikkje 3.7.4. Ei slik ordning skal diskuterast med næraste leiar og vurderast i samsvar med gjeldane kompetansekrav i etaten sin eigen kompetanseplan.

Kommunalsjef/etatssjef avgjer for tilsette i eiga eining om utdanninga er relevant og gir rett til kompetansetillegg, som skal samsvare med evt. vedteken kompetanseplan for etaten.

Desse stillingsgruppene får følgjande tillegg for relevant kompetanseheving/utdanning med studiepoeng (STP) frå høgskule/universitet:

Stillingsgruppe	15 STP	30 STP	45 STP	60 STP	90 STP	120 STP <sup>1</sup> (maks. utteljing)
Stillingar utan særskilt krav om utdanning (gruppe 1)  <b>Realkompetansegrunnlag (fyller 25 år eller meir det året ein søker om opptak, og har praksis eller utdanning som kan kompensere for kravet om generell studiekompetanse)</b>	kr 5.000	kr 10.000	kr 15.000	kr 20.000	kr 25.000	kr 40.000
Fagbrevutdanna/tilsvarande (gruppe 1)  <b>Realkompetansegrunnlag (fyller 25 år eller meir det året ein søker om opptak, og har praksis eller utdanning som kan kompensere for kravet om generell studiekompetanse)</b>	kr 5.000	kr 10.000	kr 15.000	kr 20.000	kr 25.000	kr 40.000
Høgskuleutdanna 3 år (gruppe 2)	kr 5.000	kr 10.000	kr 15.000	Kr 20.000	kr 25.000	kr 40.000

Lærer	kr 5.000	kr 10.000	kr 15.000	Inn plassering i høgare lønsgruppe		
Høgskuleutdanna 4 år (gruppe 2)	kr 5.000	kr 10.000	kr 15.000	kr 20.000	kr 25.000	kr 40.000
Adjunkt	kr 5.000	kr 10.000	kr 15.000	Inn plassering i høgare lønsgruppe		
Adjunkt med tillegg og 5 år U/H	kr 5.000	kr 10.000	kr 15.000	kr 20.000	kr 25.000	kr 40.000
Masterutdanna	kr 5.000	kr 10.000	kr 15.000	kr 20.000	kr 25.000	kr 40.000
Lektor	kr 5.000	kr 10.000	kr 15.000	Inn plassering i høgare lønsgruppe		
Lektor med tillegg	kr 5.000	kr 10.000	kr 15.000	kr 20.000	Kr 25.000	kr 40.000

### 3.5.1 Kompetansetillegg for kurs/kompetanseheving utan studiepoeng

Løn etter kompetanseheving vert gjeve ut frå følgjande retningslinjer:

- Gjeld tilsette som er omfatta av kap. 4 og 5 i HTA.
- Gjeld for kurs/etterutdanning der det er gjennomført avsluttande prøve med eksamensbevis/ dokumentasjon.
- Løn etter kompetanseheving vert gitt for utdanning som den tilsette har skaffa seg etter at han/ho tok til i stillinga, med verknadstidspunkt frå den 1. i den påfølgjande månaden etter framlagt dokumentasjon på bestått eksamen. Unntaket her er endring av oppgåver i stillinga som tilseier at kompetanse som vedkomande har hatt tidlegare no vert relevant/nytt.
- Kompetansetillegg skal justerast i samsvar med stillingsprosenten.
- Det vert ikkje gjeve løn for same kurs/utdanning to gongar. Er ein i tvil om dette skjer, skal partane drøfte dette.

Det vert gjeve følgjande tillegg for relevant kompetanseheving/kurs:

47 dagar/3 mnd kr 5.000	95 dagar/6 mnd Kr 10.000	122 dagar/9 mnd Kr 15.000	190 dagar/12 mnd Kr 20.000
----------------------------	-----------------------------	------------------------------	-------------------------------

Dette vert liggande som eit «på-topp-tillegg» på tariffesta garantiløn utan lønsutvikling, men med utteljing på timeløn.

Eventuell godtgjersle for kurs av varigheit inntil 47 dagar, som er avtala med leiar, skal inn som del av forhandlingsgrunnlaget i lokale forhandlingar, og skal inngå som del av grunnløna.

Uorganiserte skal fremje eit slikt krav via sin næraste leiar i samband med lokale forhandlingar.

### 3.6 Prosjektløn

Prosjektløn kan nyttast som eit verkemiddel i tilfelle der ei gruppe tilsette skal utføre ei tidsavgrensa oppgåve som avvik vesentleg frå det dei normalt gjer. Leiaren for gruppa skal fortrinnsvis søkje forhandlingsutvalet om prosjektløn i forkant av oppgåva.

Forhandlingsutvalet vurderer søknaden, og kan tildele slik løn som ei eingongsutbetaling etter at oppgåva er fullført, og kriteria for prosjektløn er realisert.

Som grunnregel gjeld at den tilsette som jobbar i prosjekt skal fristillast frå dagleg arbeid i ein gitt stillingsprosent, og ikkje ha dette i tillegg til vanleg arbeid. Det er i dei tilfella at den tilsette vert pålagt ekstra arbeid i tillegg til vanleg arbeid at prosjektløn vert aktuelt å avtale som tillegg til regulær løn.

### 3.7 Rekrutteringsmessige lønstiltak

#### 3.7.1 Stipend- og rekrutteringsordning

Rekrutteringstiltak kan brukast i ein avgrensa periode for å rekruttere eller halde på einskilde yrkesgrupper som kommunen manglar. Slike tiltak kan vere løn, ansiennitetstillegg eller stipend med bindingstid for å stimulere til å ta relevant utdanning. Det skal årleg gjennomførast drøftingsmøte om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen. Dette vert gjennomført i samband med revisjon av den lønspolitiske handlingsplanen etter at sentrale forhandlingar er avslutta. Høgda på rekrutteringstillegget går fram av punkt 3.7.2 og 3.7.3.

Tildeling av stipend vert vurdert ut frå individuell søknad knytt til signalisert trong for kompetanse. Det vert lyst ut eitt stipend per år der rekrutteringssituasjonen for dei komande åra vert vurdert som kritisk, på til saman kr. 150.000,-<sup>2</sup> per person, fordelt på 3 års utdanning og med 2 års bindingstid. Det vil i samband med utlysing av denne type stipend verte informert om prioriterte yrkesgrupper som vil ha førsteretten til stipendet. Det skal utarbeidast skriftleg avtale mellom kommunen og studenten. Eit eventuelt avbrot vil medføre krav om tilbakebetaling av allereie utbetalt stipend.

Korvidt ein skal benytte seg av stipendordninga skal vurderast på årleg basis i samband med budsjettprosessen for komande år.

---

<sup>2</sup> OBS: Endring i stipendbeløp frå kr. 100.000 til kr. 150.000,- vert gjeldande frå og med godkjenningsdato i ADMU og FOR

### 3.7.2 Tiltak for å rekruttere og behalde helsesjukepleiar (tidl. Helsesøster), sjukepleiarar, spesialsjukepleiarar, vernepleiarar, spesialvernepleiar

Tilsette med stillingskode 6185 helsesjukepleiar, 7174 sjukepleiar, 7523 spesialsjukepleiar, 6455 vernepleiar og 7710 spesialvernepleiar får eit årleg lokalt tillegg til tariffesta minstelønssats pålydande kr. 20.000,-, som eit «på-topp-tillegg», og ut frå stillingsprosent:

*Døme i gjeldane tariffperiode, per 1.7.2019*

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
<b>Ans.tillegg</b>	0	10 000	10 000	10 000	10 000	50 000	5 000
<b>Garantiløn</b>	410 000	420 000	430 000	440 000	450 000	500 000	505 000
<b>Lokalt tillegg</b>	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000	20 000
<b>Lokal lønnsstige inkl. lokalt tillegg</b>	<b>430 000</b>	<b>440 000</b>	<b>450 000</b>	<b>460 000</b>	<b>470 000</b>	<b>520 000</b>	<b>525 000</b>

Tilsette som er i den gamle ordninga vil halde fram i den til dei når opp til 8 års ansiennitet, då går dei over i den nye ordninga.

Tilsette i stillingskodar som nemnd i dette avsnittet, som på vedtaksdato ligg under vedteken lokal lønnsstige inkl. lokalt tillegg, jf. tabellen ovanfor, skal justerast opp til beløp i samsvar med reell ansiennitet i den lokale lønnsstigen inkl. lokalt tillegg<sup>3</sup>. Kompetansetillegget er ikkje omfatta av dette.

### 3.7.3 Tiltak for å rekruttere og behalde fagarbeidarar (må ha dokumentert fagbrev)

Fagarbeidarar med fagbrev får eit årleg lokalt tillegg til tariffesta minstelønssats ved tilsetting pålydande kr. 10.000,-, som eit «på-topp-tillegg», og ut frå stillingsprosent:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
<b>Ans.tillegg</b>	0	6 400	3 500	4 200	11 400	46 300	37 900
<b>Garantiløn</b>	350 800	357 200	360 700	364 900	376 300	420 000	430 000
<b>Lokalt tillegg</b>	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
<b>Lokal lønnsstige inkl. lokalt tillegg</b>	<b>360 800</b>	<b>367 200</b>	<b>370 700</b>	<b>374 900</b>	<b>386 300</b>	<b>430 000</b>	<b>440 000</b>

*Døme i gjeldane tariffperiode, per 1.7.2019*

<sup>3</sup> Dette gjeld frå og med dato denne lønspolitiske planen vert vedteken; ikkje tilbakeverkande.

Fagarbeidarar med fagbrev og 1-årig-fagskuleutdanning får eit årleg lokalt tillegg til tariffesta minstelønssats ved tilsetjing pålydande kr. 10.000,-, som eit «på-topp-tillegg», og ut frå stillingsprosent:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
<b>Ans.tillegg.</b>	0	6 400	3 500	4 200	11 400	41 700	10 000
<b>Garantiløn</b>	372 800	379 200	382 700	386 900	398 300	440 000	450 000
<b>Lokalt tillegg</b>	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10000
<b>Lokal lønssstige inkl. lokalt tillegg</b>	<b>382 800</b>	<b>389 200</b>	<b>392 700</b>	<b>396 900</b>	<b>408 300</b>	<b>450 000</b>	<b>460 000</b>

*Døme i gjeldane tariffperiode, per 1.7.2019*

### 3.7.4 Under utdanning – Gjeld studentar som er tilsett i eit arbeid som er relevant for studiet (for fast tilsette under utdanning, sjå pkt. 3.5)

Dette rekrutteringstillegget er knytt til etatane sine kompetanseplanar med omsyn til kva kompetanse ein manglar per i dag, og kva kompetanse ein ser at ein vil mangle løpet dei neste 3-5 åra. Føremålet med dette tillegget er å freiste rekruttere nye tilsette, for å sikre at ein har den kompetansen ein treng for å utøve dei tenestene vi skal levere til innbyggjarane i åra framover.

#### Tilsette under utdanning skal plasserast som følgjer:

Stillingskode - benemning	Kven skal plasserast her (jf. tariffavtala)	Lokalt tillegg utover lokal minsteløn	Følgjer lønssstigen i høve gjeldande tariff
4701	Fysioterapeut i turnusåret		Fysioterapeut i turnusåret vert avløna i 100% (i hht tariffavtala min 90%) av minsteløn for stilling med krav om høgskuleutdanning (0 års lønsans.)
6572		Dokumentert 60 STP = Kr. 10.000,- i tillegg til minsteløn	1. år: som «ufaglært» (assistent), innplassert med reell ansiennitet

7076	Helsefagleg høgskulestudentar (gjeld ikkje for praksisperioden <sup>4</sup> )	Dokumentert 120 STP= Kr. 20.000,- i tillegg til minsteløn	2.-3. år: som «fagarbeidar», innplassert med reell ansiennitet
7960	Barnehagelærer  Lærer	Minimum 120 STP = Kr. 20.000,- i tillegg til minsteløn	3 år: «Lærer og stillingar med krav om 3-årig U/H- utdanning», innplassert med reell ansiennitet
8711 – Utdanningsstilling kap. 5	Medisinstudent	Minimum 240 STP	4. år: Som «stillingar med krav om 4-årig U/H-utdanning», innplassert med reell ansiennitet

Tillegget skal kome i tillegg til og inngå i grunnløna, og justerast i samsvar med stillingsprosenten i den einkilde si totale stilling.

### 3.7.5 Løn til ferievikarar

Ferievikarar i omsorgssektoren, som stiller seg disponibel til å arbeide dei siste 5 vekene samanhengande, vil få utbetalt ein bonus på kr. 10.000,- ved 100% stilling. Arbeider ein mindre enn 100% stilling i denne perioden, vil ein få utbetalt stillingsprosent x kr 10 000,-. Døme: 67% stilling; 0,67 x kr 10 000,- = kr 6 700,-.

### 3.7.6 Pensjonistavløning

Det er vedteke (ADMU sak nr. 005/14) at alderspensjonistar som tek ut offentlig tenestepensjon ved fylte 67 år, og som ønskjer det kan jobbe så mykje dei vil til ei tariffesta timeløn per faktisk arbeidd time, og det er ikkje lenger avgrensa kor mykje ein kan jobbe ved sidan av den offentlege tenestepensjonen. Dersom ein sjukepleiar med alderspensjon jobbar i ordinær stilling i 20 prosent eller meir, vert vedkomande innmeldt i pensjonsordninga igjen. Dette vil då ha konsekvensar for pensjonsutbetalinga, som vil verte lågare.

Alderspensjonistane med pensjonistavløning beheld sin pensjon uforandra og skal ikkje meldast inn i tenestepensjonsordninga. Vidare vert dei omfatta av hovudtariffavtala sine øvrige vilkår, som mellom anna inneber utbetaling av laurdags- og søndagstillegg, helge- og høgtidstillegg samt kvelds- og nattillegg, jf. Kapittel 1, § 5 i HTA. Rett til sjukepengar følgjer føresegnene i Folketrygdloven § 8-51 og HTA § 8.2.2.1.

Moglegheita for pensjonistavløning gjeld ikkje for AFP-pensjonistar.

<sup>4</sup> Det vert ikkje betalt løn i praksisperioden.

## 4. Lokale særavtaler

I tillegg til personalhandboka er det er i dag følgjande særavtaler i Askvoll kommune:

- Særavtale for brann- og redningstenesta
- Lokal avtale for heimevakt -teknisk vakt (vaktmeistersentralen)
- Særavtale om bruk av eigen bil i teneste (brukt av helse og omsorg/LAF)
- Særavtale for bakvakter i omsorgstenesta

Desse er og tilgjengeleg i kvalitetshandboka under Personal – Løn og godtgjersle.

## 5. Ramme for lokalt fastsett løn i HTA kapittel 3 og 5

Dei lokale lønsforhandlingane knytt til HTA kapittel 3 og 5 skal skje innanfor kommunen si økonomiske ramme med omsyn til kommuneøkonomi og resultat i tariffområde elles.

For tilsette i kap. 3 og 5 vert all løn individuelt fastsett, og løn skal verte aktivt nytta for å fremme og løne innsats som gjer at Askvoll kommune når sine mål. Omsyn som vert vektlagt er:

- Kompleksitet i stillinga
- Den tilsette sin kompetanse
- Den tilsette sitt ansvar
- Den tilsette sin innsats og resultatoppnåing
- Behovet for å rekruttere og halde på arbeidstakaren

Det skal vere ein naturleg samanheng mellom den tilsette sin real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling. I kompetanseomgrepet legg Askvoll kommune til grunn den tilsette sin samla kompetanse med dei kunnskapar, ferdigheiter og haldningar vedkommande har i høve til kommunen sine utfordringar.

## 6. Vedlegg

Vedlegg 1: Funksjonstillegg i Askvoll kommune

Vedlegg 2: Prosedyre og retningsline for gjennomføring av lokale forhandlingar etter HTA kapittel 3, 4 og 5

Vedlegg 3: Omgrep

## Vedlegg 1 Funksjonstillegg i Askvoll kommune 2018

Når denne lønspolitiske handlingsplanen vert vedteken vert ein del av funksjonane nedlagt og tillagt stillinga sitt ansvarsområde, og lønstillegget som vedkomande har hatt vert rekna inn i grunnløna på det tidspunkt funksjonen vert nedlagt. Merk at kvar etat kan ha egne funksjonar som ikkje gjeld for andre enn denne etaten, basert på ressursituasjonen.

Arbeidsstad	Type funksjon	Sum tillegg per år
Bulandet skule	Kontaktlærer (uavhengig av stillings%)	28 000,-
	Samlingsstyrar (avhengig av elevtal)	Kr 4.000 + kr 100 per elev (8.800:5=1760,-)
	IKT	22.000
	Administrasjon	6.210
	Kontaktlærer elevråd	1.660
	Rådgjevar	12.000
Atløy skule	Kontaktlærer	28 000
	Samlingsstyrar (avhengig av elevtal)	Kr 4.000 + kr 100 per elev (8.300:5=1660,-))
	Administrasjon	10.620
Askvoll skule	Kontaktlærer	28 000
	Samlingsstyrar (avhengig av elevtal)	Kr 13.120 + kr. 100 per elev (29.820:6=4970,-per samlingsstyrar)
	IKT	22.000
	Kontaktlærer elevråd	2.400
	Teamleiar	3 200
	Rådgjevar	22.000
	Brannvernleiar	12 000
Gjelsvik skule	Kontaktlærer	28 000
	Samlingsstyrar (avhengig av elevtal)	Kr 4.000 + kr 100 per elev (8.400:10=840,-)
	IKT	22.000

	Administrasjon	26.244
	Rådgjevar	23 992
	Kontaktlærer elevråd	1.660
Alle barnehagane	(avhengig av stillings%) Ped.leiar-tillegg	28.000 går inn som del av grunnløn etter forhandling 2017

Omsorg		
	Ressurssjuepleiar	8000 etter stillings%
	Gruppleiarfunksjon	40.000 etter still%
	Fagansvarleg/rettleiar for lærling	15.000 uavhengig av stillingsprosent
	Nestleiar(særavtale)	10.000
	Nokluskontakt	6.000
	Nattevakt utan bakvakt	15.000 etter still%
	Brannvernleiar	12.000
	Bilansvarleg	10.000 uavhengig av stillingsprosent
Helse	LMS-koordinator	8.000
	Medlem psykososialt kriseteam	15.000
	Leiar psykososialt kriseteam	40.000

Hovudtillitsvalde (jf. protokoll 17/1549)	Fagforbundet	20.000
	Utdanningsforbundet	20.000
	Delta	15.000
	Norsk Sjukepleiarforbund	15.000
	Fellesorganisasjonen	10.000
Plasstillitsvalde (jf. protokoll 17/1549)	Plasstillitsvalde – alle fagforeiningar og representantar for arbeidstakarorg. Med min 2 medlemmar	6.000

Hovudverneombod		15.000
Verneombod	Per person	3000

Generelle tillegg som gjeld alle	Fagansvarleg/retteiar for lærling	15.000 uavhengig av stillingsprosent
	Brannvernleiar	12.000

## Vedlegg 2 Retningsline for gjennomføring av lokale forhandlingar etter HTA kapittel 3,4 og 5

### 1. Generelt

Denne retningslinja skildrar dei prosedyrane som skal følgjast for gjennomføring av lokale lønsforhandlingar i Askvoll kommune. Lønsfastsetting lokalt skjer gjennom vurdering ved tilsetting og på grunnlag av forhandlingsbestemmelsane i Hovudtariffavtalen (HTA).

Dei lønspolitiske drøftingsmøta, som omfamnar alle lønskapitla samla, skal ta utgangspunkt i ei heilskapleg vurdering av kommunen sin situasjon, retningsliner for lokale forhandlingar og HTA sine forhandlingsbestemmelsar.

Det vert gjennomført lønspolitisk drøftingsmøte ein gong per år etter det sentrale lønsoppgjeret er avslutta.

### 2. Heimel for lokale forhandlingar

Lokale forhandlingar skjer med heimel i HTA kap. 3, 4 og 5. Etter at heile potten er fordelt skal det skje ein gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatet ved at organisasjonane eit oversyn som syner samla bruk av potten.

### 3. Protokollføring

Forhandlingane protokollførast i samsvar med vedlegg 3 i HTA, med begge partar si underskrift.

Ved brot på forhandlingane skal det skrivast ein brotprotokoll der arbeidsgjevar sitt siste tilbod skal stå.

### 4. Kven har mynde til å føre forhandlingar

Rådmannen er delegert mynde til å fastsetje løn og godtgjersle for alle kommunalt tilsette i tråd med Hovudtariffavtala med særavtalar og lokalt vedtekne reglement. Rådmannen er delegert mynde til å gjennomføre forhandlingar på vegne av kommunen etter forhandlingsbestemmelsane i HTA kapittel 3,4 og 5 og Hovudavtala §§ 4-5 og 4-7.

## 5. Inhabilitet

I situasjonar der eit medlem av forhandlingsutvalet eller nokon frå forhandlingsmotparten si side er inhabil, skal den det gjeld fråtre under handsaming av det/dei lønskrevet/-krava det gjeld. Det er mogeleg å innkalle varamedlem, og det skal skrivast eigen protokoll. Det er viktig at ein ikkje signerar protokoll på eige forhandlingsresultat.

## 6. Vedteken lønspolitikk som grunnlag for partane

Askvoll kommune sin lønspolitikk for perioden 2019 til 2020 dannar utgangspunkt for krav, vurderingar og tilbod i samband med dei lokale forhandlingane. Kva kriterier som skal vektleggast særskilt ved dei lokale forhandlingane det inneverande året skal drøftast med organisasjonane i eit lønspolitisk drøftingsmøte, men skal basere seg på kap. 3 i Askvoll kommune sin lønspolitikk. I det lønspolitiske møtet skal sentrale føringar følgjast opp, i tillegg til eventuelt nye vurderingskriterier som kan komme fram under drøftingsmøtet.

### 7. Lønspolitisk drøftingsmøte – HTA kap. 3.2.1

I samsvar med HTA kap. 3.2.1 skal det gjennomførast lønspolitisk drøftingsmøte. Deltakarar er rådmannen, medlemmane i forhandlingsutvalet og representantar for organisasjonane.

Arbeidsgjevar skal i førekant av drøftingsmøte legge fram ei liste som syner namn, startdato, ansiennitetsdato, stillingskode, stillingstype, gjeldande årsløn og evt. funksjonstillegg i tillegg til talmateriale som syner lønsnivå og lønsutvikling fordelt på kjønn med tanke på likelønsprinsippet. Partane skal på eit avtala tidspunkt sende over grunnjevne og prioriterte krav frå arbeidstakarorganisasjonane til arbeidsgjevar, og ein skal i drøftingsmøtet søkje å oppnå semje om kva kriteria som skal danne grunnlaget for forhandlingane.

I det lønspolitiske drøftingsmøtet skal partane opplyse om sine prioriteringar, som vert lagt til grunn for disponering av «potten» for det inneverande året. Vidare skal ein drøfte følgjande (sakliste):

- Evaluering av den sist gjennomførte lokale forhandlinga
- Gjennomgang av sentralt lønsoppgjer og føringar
- Framdriftsplan for heile forhandlingsløpet (tidspunkt for gjennomføring, kravfristar, forhandlingsdato og fastsetting av tidspunkt for utdeling av fellestilbod frå arbeidsgjevar)
- Oppnemning av berekningsutval og frist for når potten skal vere berekna, seinast 14. dagar etter møtet.
- Drøfting av lokal stillingsoversyn
- Drøfting av talmateriale med omsyn til lønsnivå og lønsutvikling

- Behandling av uorganiserte
- Eventuelle forhandlingar etter samanslutningsmodellen
- Andre kriterier og prinsipp som skal vektleggast
- Korleis handtere anke

## **8. Opplysningar som er unnateke offentlegheita og teieplikt i samband med forhandlingane**

Det er viktig å merke seg at dei tilsette si løn er offentleg tilgjengeleg informasjon og organisasjonane har rett til å få tilsendt ei liste som syner løna til dei ulike stillingskategoriane. Til dette må ein merke seg at bakgrunn for innplassering ikkje er offentleg informasjon. Elektronisk oversending av opplysningane må skje innan for rammene av <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2000-04-14-31>

Alle lønskrav og –tilbod er unnateke offentlegheita. Det er berre resultatet av forhandlingane som skal gjerast kjent høvesvis vere tilgjengeleg.

Alle involverte partar har teieplikt om krav og tilbod som har vore lagt fram og diskutert under forhandlingane.

## **9. Anke**

Om partane ikkje kjem til einigheit i dei lokale forhandlingane kan kvar av partane bringe inn tvisten for organisatorisk handsaming mellom dei sentrale partane – Kommunenes Sentralforbund (KS) og organisasjonane. Dei sentrale partane kan tilrå ny lokal forhandling eller verte einige om ei anna tvistelønsordning.

Det synes elles til ankebestemmelsane i Hovudavtala-KS (jf. HTA kap. 3; pkt. 3.4.1 og 3.4.2, kap. 4; pkt. 4.2.1, 4.2.2 og 4.2.3 samt kap. 5, pkt. 5.2)

## **10. Gjennomføring av dei lokale forhandlingane**

Det vert gjennomført årlege lokale forhandlingar for stillingane i kapittel 3 og 5 i HTA. Det er avgjerdene/resultatet frå det sentrale hovudoppgjeret styrer eventuelle lokale forhandlingar på stillingane i HTA kapittel 4.

Kommunalsjef for helse og omsorg møter under forhandlingar for helsepersonell, kommunalsjef for oppvekst møter under forhandlingar for undervisningspersonell. Frå arbeidstakersida møter hovudtillitsvald (HTV) for den respektive arbeidstakarorganisasjonen, samt einskildmedlemmar som ikkje har eigen HTV grunna liten medlemsmasse.

## 11. Leiarane sitt ansvar ved lokale forhandlingar

1. Informere medarbeidarane om Askvoll kommune sin lønspolitikk og forhandlingsprosedyre
2. Gjere vurderingar av eigne tilsette med omsyn til kandidatar for lønstilbod frå arbeidsgjevar på bakgrunn av vedtekne lønskriterier, jf. kap. 3 i dette dokumentet
3. Melde inn forslag til lønstilbod til det sentrale forhandlingsutvalet innan fastsett frist
4. Vere behjelpelig overfor det sentrale forhandlingsutvalet i den grad det er nødvendig for å sikre rett og effektiv gjennomføring av forhandlingane

## 12. Tillitsvalde sitt ansvar ved lokale forhandlingar

1. Informere medlemmar om Askvoll kommune sin lønspolitikk og forhandlingsprosedyre
2. Levere krav innan fastsett frist, halde avtala fristar
3. Delta i førebuingane, drøftingsmøter etc.
4. Forhandle i samsvar med bestemmelsane i HTA og den lokale lønspolitikken
5. Vurdere sin habilitet ved forhandlingar for seg sjølv og nære familiemedlemmar

## 13. HTA kapittel 3.4 Forhandling om løn til leiarar

Leiarar under dette kapittelet får ikkje tillegg i dei sentrale forhandlingane. Løna skal vurderast innan 1. oktober kvart år, med verknadsdato 1. mai same året. Leiarstrukturen er fastsett lokalt.

I Askvoll kommune er følgjande omfatta av desse forhandlingane:

- assisterande rådmann (HTA kap. 3.4.1 A – Løn vert fastsett)
- kommunalsjefar (HTA kap. 3.4.1 C – Forhandling utan anke, arbeidsgjevar sitt siste tilbod vert vedteke)
- etatssjefar (HTA kap. 3.4.2 Forhandling med anke)
- mellomleiarar/fagleiarar (HTA kap. 3.4.3 Forhandling med anke)

Grunnlaget for vurderingane vil vere eitt eller fleire av følgjande kriterier:

- Utøving av leiarskap
- Resultatoppnåing
- Betydelege organisatoriske endringar
- Trong for å behalde kvalifisert arbeidskraft

Vurderinga kan og omfatte andre «goder» enn løn, som fleksitid og kompensasjon for møte og arbeid utanom ordinær arbeidstid (t. d. etatssjefdagar). Kriteria for vurdering av leiarløn i HTA er uttømmmande.

Det er ikkje mogeleg å anke om partane ikkje vert einige i forhandlingane, og arbeidsgjevar sitt siste tilbod vil verte vedteke.

#### **14. HTA kapittel 4.2.1 og 5.2 – lokale forhandlingar**

I drøftingsmøtet skal partane ta utgangspunkt i kapittel 3 i Askvoll kommune sin lønspolitikk, og i møtet verte einige om eventuelt andre vektige kriterier som det må takast omsyn til i forhandlingane.

Leiar har ansvar for å skaffe fram opplysningar om alle tilsette som er naudsynt for at forhandlingar om løn kan gjennomførast på ein god måte. Dette inneber prioritert liste over tilsette, eller grupper tilsette innan leiaren sitt ansvarsområde. Prioriteringar frå leiarane skal ha fundament i dei momenta kommunen til ei kvar tid har sett fram som grunnlag for tildeling av lokal løn. Leiarane har eit særskilt ansvar i å kommunisere kommunen sin lønspolitikk ut til dei tilsette.

Organisasjonane skal til eit avtala tidspunkt, seinast 5 dagar før forhandlingsmøtet, sende over grunnjevne og prioriterte krav frå arbeidstakarorganisasjonane til arbeidsgjevar, og skal fremje realistiske krav basert på potten sin storleik. Krav som vert fremja skal vere grunnjevne og utgjer grunnlaget for arbeidsgjevar si vurdering av første tilbod. Første tilbod skal utdelast dagen før forhandling, og skal i størst mogeleg grad avspegle krav både frå organisasjonane og arbeidsgjevar. Fellestilbodet skal ikkje overstige 60 % av den samla potten.

Tilbodet frå arbeidsgjevar skal og omfatte eventuelle tilbod til uorganiserte arbeidstakarar.

Før eventuelt ytterlegare tilbod vert gjeve skal det gjennomførast ei ny forhandlingsrunde med organisasjonane.

#### **15. HTA kapittel 4.2.2 og 5.2 – særskilte forhandlingar**

Ved forhandlingar som resultat av vesentlege organisatoriske endringar eller vesentleg endra ansvar for den tilsette som følgje av kompetanseheving kan kommunen vurdere å nytte seg av 4.A.2-forhandlingar for dei som vert omfatta av endringane.

Om partane ikkje kjem til einigheit gjeld Hovudavtalen del A §6-2

## **16. HTA kapittel 4.2.3 og 5.3 – Rekruttere og behalde arbeidstakarar**

Denne typen forhandlingar skal nyttast ved tilsetjing i tilfelle, der det er aktuelt å gå ut over dei alternativ som utlysinga tilseier. 4.2.3 og 5.3-forhandlingar kan og nyttast for å behalde den einskilde arbeidstakaren. Vurderinga vert teke av avdelingsleiar/etatssjef/kommunalsjef i samråd med rådmannen.

### Vedlegg 3 Omgrep brukt i dokumentet

Fredsplikt	Det at ein ikkje går til arbeidskamp med omsyn til tilhøve som er direkte eller indirekte regulert i tariffavtale så lenge tariffavtala gjeld
Funksjonstillegg	Tillegg for å inneha ein spesiell funksjon. Fell bort når funksjonen vert fjerna/opphøyrer.
Lønsgliding	Lønsgliding er lønsvekst som følgje av andre tilhøve enn det som er avtala ved tariffoppgjeret, t. d. ansiennitetsopprykk
Grunnløn	Arbeidstaker si faktiske lønn, utan faste og variable tillegg.(jfr hovedtariffavtala)
HA	Avkorting for «Hovudavtala», som regulerer forholdet mellom partane i arbeidslivet.
Heimel	Viser til kva kapittel/paragraf i lov og avtaleverk som seier noko om retten til å forhandle eller drøfte
HTA	Avkorting for «Hovudtariffavtala», som er avtala mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar med omsyn til løn- og arbeidsbetingelsar
Interassetvist (tvist)	Usemjje om kva som skal vere innhaldet i ei tariffavtale, som kan oppstå ved korrektur og revisjon av tariffavtalar
Kriterier	Grunnleggande kjenneteikn som kan bidra til at den tilsette kan påverke si eiga løn, som til dømes stillinga sin kompleksitet, kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåing
Lokale drøftingar	Lokale drøftingar føregår etter avtalt heimel mellom lokale partar dvs. arbeidstakarorganisasjonane og forhandlingsutvalet eller ein leiar. Ved usemjje har arbeidsgjevar avgjerdsmynde. Resultatet skal førast i referatsform med arbeidsgjevares høvesvis forhandlingsutvalet si(ne) underskrift(er)
Lokale forhandlingar	Lokale forhandlingar føregår mellom likeverdige partar, dvs. arbeidstakarorganisasjonane og kommunen sitt forhandlingsutval. Lokale forhandlingar skjer med heimel i HTA kap. 3, 4 og 5 og skal protokollførast i høve HTA sitt vedlegg 3 med underskrift frå begge partar
Lokal pott	Partane sentralt set av x % til lokale forhandlingar etter HTA kap. 4.2, pkt.– berekning 4.2.1. Partane lokalt fastset storleiken på potten for arbeidstakarar som er omfatta av forhandlingane etter pkt. 4.2.1. Potten skal, med visse unntak, bereknast på grunnlag av utbetalt

	grunnlønn, samt faste tillegg som t. d. funksjonstillegg for undervisningsstillinger m. v. for arbeidstakarar i kap. 4
Lokalt tillegg	Auke av løn gjeve ved lokal lønsfastsetting/forhandling
Lønsfastsettande Myndigheit	Den som har ansvaret for å fastsette løn, rådmann og/eller personalsjef
Lønsnemnd/valdgift	Omgrepa vert ofte nytta om ein annan og inneber ei nemndhandsaming, om partane ikkje vert samde i ordinære forhandlingar. Nemnda si avgjerd er bindande for partane
Minsteløn	Minimum avløning i høve HTA kap. 4
Overheng	Prosentvis berekning som skildrar kor mykje lønsnivået ved utløpet av eit år ligg over gjennomsnittsnivået for heile året
Satsingsområder	Kan omfatte både verksemd, einingar, stillingstypar og andre områder med spesielt fokus
Sentrale forhandlingar	Hovudoppgjer skjer annakvart år mellom sentrale partar; arbeidsgjevarorganisasjonane og arbeidstakarorganisasjonane, med verknad frå den 1. mai inneverande år. Annakvart år vert det gjennomført eit mellomoppgjer der det berre vert forhandla om sentrale tillegg (ingen lokal pott)
Rammebetingelse	Rammer som vert lagt ut frå forhandlingar på sentralt hald, som til dømes HTA og HA
Årsløn	Årsløn er det sentrale lønsmgrepet i lønsoppgjera og vert nytta av Det tekniske berekningsutvalet for inntektsoppgjera (TBU) og Statistisk sentralbyrå (SSB). Årsløn vert berekna på grunnlag av time- eller månadsløn eksklusiv overtidstillegg, men inklusive andre typar tillegg (herunder bonusar).
Årslønsvekst	Den gjennomsnittlege auken i årsløn frå eitt år til eit anna