



MØTEINNKALLING

Utval: Administrasjonsutvalet

Møtedato: 19.01.2016

Møtetid: 13:00 -

Møtestad: Kommunehuset

Varamedlem skal ikkje møta utan nærare innkalling

Forfall til møtet eller ugildskap må meldast snarast råd til ekspedisjonen (tlf. 56 58 74 00 eller e-post postmottak@samnanger.kommune.no), som vil kalla inn varamedlem.

ordfører/leiar av utval

SAKLISTE

Saker til handsaming på møtet			
Sak nr.	Arkivsak	Sakstittel	Merknad
001/16	16/65	Faste saker	
002/16	14/703	Løn til hjelpepleiarar som arbeider i skule og barnehage	
003/16	16/62	Revisjon av lønspolitisk plan for Samnanger kommune	
004/16	16/64	Revisjon av seniorpolitisk plan for Samnanger kommune	
005/16	13/220	Oppfølging av pålegg frå Arbeidstilsynet - gjennomføring av tiltak i tiltaks-/handlingsplan	

Oversikt faste saker
<ul style="list-style-type: none">• Godkjenning av innkalling og sakliste• Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte• Delegerte vedtak/referatsaker• Utvalet sitt kvarter



SAKSFRAMLEGG

Arkivsaksnr: 16/65	Løpenr: 16/378
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	19.01.2016	001/16	JEB

FASTE SAKER

Oversikt faste saker:
<ul style="list-style-type: none"> • Godkjenning av innkalling og sakliste • Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte • Delegerte vedtak/referatsaker • Utvalet sitt kvarter

Oversikt delegerte vedtak/referatsaker som er meldt opp til møtet:

Arkivsak	Dok.dato	Dok.type	Avs./mott.	Tittel/innhald
12/85	13.01.2016	X		Administrasjonsutvalet - oppgåver, samansetnad og utfordringar

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

- Møteinnkallinga og saklista vert godkjent
 - Delegerte vedtak/referatsaker vert tekne til orientering
-



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Jan Erik Boge	Arkivkode: FE-502
Arkivsaksnr: 14/703	Løpenr: 15/7080
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	19.01.2016	002/16	JEB

LØN TIL HJELPELEIARAR SOM ARBEIDER I SKULE OG BARNEHAGE

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Tilsette i assistentstillingar i barnehage, skule og sfo som har fullført utdanning som helsefagarbeidar, hjelpeleiar eller omsorgsarbeidar, får løn og stillingskode som fagarbeidar (stillingskode 7517). Denne ordninga vert innført 01.02.2016.

For Elisabeth Liøen, som 15.10.2015 sette fram krav om stillingskode som fagarbeidar, vil stillingskode og lønsinnplassering verta endra til 7517 fagarbeidar frå 15.10.2015.

Dokument som er vedlagt:

Vedrørande forhandlingar om lønsplassering for to hjelpeleiarar som arbeider i barnehage/skule

Dokument som ikkje er vedlagt:

Hovudtariffavtalen

Kva saka gjeld:

Formannskapet behandla 23.04.2013 (sak 015/13) ei sak om løn til to tilsette med hjelpeleiarutdanning (Berit Kvam Tysseland og Kristi Mjelstad) som arbeider i barnehage/skule. Bakgrunnen for saka var at Fagforbundet Samnanger i 2012 sette fram krav om at dei to skulle lønast etter lønssstigen for fagarbeidar - ikkje etter lønssstigen for stilingar utan særskilt krav om utdanning - og at dei skulle ha stillingskode fagarbeidar - ikkje assistent. Før saka kom opp i formannskapet 23.04.2013, hadde det vore gjennomført forhandlingar mellom Fagforbundet

Samnanger og administrativt nivå i kommunen, men ein kom ikkje fram til semje i desse forhandlingane. Formannskapet gjorde følgjande vedtak 23.04.2013:

Samnanger kommune ønskjer ikkje å legge prinsipielle føringar på avlønning av hjelpepleiarar i skule/barnehage. I konkrete sak vert det tilbudt kr. 15.000 i kompetansetillegg.

På bakgrunn av vedtaket i formannskapet vart det gjennomført ein ny forhandlingsrunde mellom Fagforbundet Samnanger og Samnanger kommune i mai 2013, men partane kom heller ikkje då fram til semje.

Kommunen oversende i juli 2013 usemjeprotokollen frå dei lokale forhandlingane til Kommunesektorens organisasjon (KS).

Fagforbundet Samnanger melde saka inn til regionalt/sentralt nivå i forbundet, for vurdering og eventuelt tvisteforhandlingar mellom dei sentrale tariffpartane (Fagforbundet og KS).

Samnanger kommune fekk i august 2015 melding frå KS om at dei hadde fått krav om tvisteforhandlingar frå Fagforbundet. KS bad kommunen om å koma fram til løysing saman med Fagforbundet lokalt. KS si tilråding – ut frå det dei hadde fått opplyst om dei konkrete arbeidsoppgåvene som dei to tilsette skal utføra - var at kommunen burde vurderer å gje fagarbeidarløn. Alternativet til dette ville vera sentral tvistebehandling og eventuelt sak i Arbeidsretten, noko KS ikkje tilrådde.

Etter å ha vurdert tilrådinga frå KS, kom kommuneadministrasjonen fram til at Fagforbundet sitt krav om stillingskode og løn som fagarbeidar skulle imøtekomast. Orientering om dette vart sendt til Fagforbundet Samnanger i brev datert 28.08.2015. Kopi av brevet følgjer vedlagt.

I administrasjonsutvalet 15.09.2015 spurde Fagforbundet v/Mette Aldal om òg andre tilsette (med hjelpepleiarutdanning) som arbeider i skule og barnehage no vil få løn og stillingskode som fagarbeidar. Rådmannskontoret v/Jan Erik Boge orienterte då om at dette vil koma opp som sak på neste møte i utvalet.

Vurderingar og konsekvensar:

I praksis er det pr. i dag slik at kompetansetillegg på 15.000 kroner for ein assistent med minst 20 års lønsansiennitet, gjer at han/ho vil få høgare samla årsløn enn tariffløn for fagarbeidar med full lønsansiennitet. For tilsette med mindre enn 20 års ansiennitet vil dette vera annleis. Fagarbeidarløn vil for denne gruppa vera høgare enn assistentløn + kompetansetillegg på 15.000 kroner.

For Fagforbundet Samnanger er kanskje den prinsipielle sida av saka minst like viktig som den reint økonomiske. For Fagforbundet er det eit viktig prinsipp at dersom ein tilsett har ei relevant fagarbeidarutdanning/tilsvarande som arbeidsgjevar nyttar seg av, så meiner dei den tilsette skal ha løn og stillingskode som fagarbeidar.

Tidleg på 2000-talet var ei tvistesak i Samnanger kommune oppe både i tingretten og lagmannsretten. Saka gjaldt tvist løn og stillingskode for fire tilsette med barnepleiarutdanning som arbeider i barnehage/skule/sfo. Kommunen tapte i begge instansar. Retten konkluderte med at dei tilsette hadde rett til avlønning som barnepleiar, sjølv om det ikkje var stilt krav om slik utdanning i utlysingsteksten. Løn som barnepleiar er i praksis same løn som fagarbeidarløn. Denne saka (gjerne

omtalt som ”barnepleiardommen”) har fleire parallellar til den noverande saka om løn til hjelpepleiarar i skule og barnehage.

Berit Kvam Tysseland og Kristi Mjelstad er ikkje dei einaste med hjelpepleiarutdanning/tilsvarande som arbeider i barnehage/skule i kommunen. Det er minst ein tilsett til i same kategori (Elisabeth Liøen), og det kan sjølvsagt òg verta tilsett fleire i tida som kjem. Det er behov for avklaring om òg desse skal få løn og stillingskode som fagarbeidar.

Kommunen har allereie (15.10.2015) motteke krav om stillingskode som fagarbeidar frå Elisabeth Liøen.

Rådmannskontoret si vurdering er at det vil vera naturleg at alle som arbeider i ”assistentstillingar” i barnehage/skule/sfo – og som har utdanning som helsefagarbeidar/hjelpepleiar/omsorgsarbeidar – vert behandla likt med omsyn til stillingskode og lønsinnplassering. På bakgrunn av råda kommunen har fått frå KS, tilrår rådmannskontoret at denne gruppa av tilsette får løn og stillingskode som fagarbeidar, og at dette bør gjelda både noverande tilsette og nytilsette. tilrår at dei får stillingskode 7517 (generell fagarbeidarkode/fagarbeidar utan særaldersgrense). Dersom tilsette i barnehage/skule vert innplassert i for eksempel stillingskode 7076 (hjelpepleiar), vil det verta utfordringar som følgje av at denne stillingskoden berre skal brukast for ”ordinære” hjelpepleiarstillingar med særaldersgrense på 65 år.

Rådmannen foreslår at ordninga vert innført frå 01.02.2016. For Elisabeth Liøen, som 15.10.2015 sette fram krav om stillingskode som fagarbeidar, bør endringa gjelda frå den datoen kravet vart sett fram.

Det kan ikkje utelukkast at det kan oppstå liknande saker òg på andre arbeidsstader/innanfor andre fagområde i kommunen (der tilsette med ei fagutdanning som ikkje er etterspurt i utlysingsteksten/stillingsomtalen krev fagarbeidarløn fordi han/ho meiner at utdanninga vert brukt i arbeidet). Men pr. i dag kjenner ikkje rådmannskontoret til nokon slike saker.



Fagforbundet Samnanger

Vår referanse:
14/324/15/6293/ORG/JEB*Arkivkode:*
FE-515*Dykkar referanse:**Dato:*
28.08.2015**VEDRØRANDE FORHANDLINGAR OM LØNSPLASSERING FOR TO
HJELPEPLEIARAR SOM ARBEIDER I BARNEHAGE/SKULE**

I dei lokale lønsforhandlingane i 2012 vart det avtalt at det kunne gjennomførast eigne forhandlingar mellom Samnanger kommune og Fagforbundet Samnanger om kompetansetillegg/lønsplassing for Kristi Mjelstad og Berit Kvam Tysseland. Begge desse har hjelpepleiarutdanning og arbeider i barnehage/skule, men stillingskode som assistent og avlønning etter lønsstigen for stillingar utan særskilt krav til utdanning.

Det har etter 2012 vorte gjennomført forhandlingar i fleire omgangar vedrørande lønsinnplasseringa til Mjelstad og Tysseland. Det har i forhandlingane ikkje vorte oppnådd semje mellom kommunen og Fagforbundet Samnanger. Kommunen har tilbydt og utbetalt kompetansetillegg til Mjelstad og Tysseland, men Fagforbundet har kravd at dei får stillingskode og avlønning som fagarbeidar.

Fagforbundet Samnanger har sendt saka inn til forhandlingar/tvistebehandling mellom dei sentrale tariffpartane (KS og Fagforbundet). Det er førebels ikkje gjennomført sentrale forhandlingar/tvistebehandling.

I samråd med KS har Samnanger kommune kome til at me ikkje ønskjer sentrale forhandlingar/tvistebehandling vedrørande denne saka. Fagforbundet Samnanger vil som følgje av dette få oppfylt kravet sitt om at Kristi Mjelstad og Berit Kvam Tysseland får stillingskode og avlønning som fagarbeidar i stillingane sine i barnehage/skule. Dette vil gjelda frå og med 01.05.2012.

Eventuell differanse mellom fagarbeidarløn og årsløna (inkludert kompetansetillegg) som Mjelstad og Tysseland har hatt i perioden etter 01.05.2012, vil verta etterbetalt på lønsutbetalinga i oktober eller november 2015. Det vil òg verta sendt ut nye arbeidsavtalar til Mjelstad og Tysseland.

Med helsing

Jan Erik Boge
sektorleiar organisasjon



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Jan Erik Boge	Arkivkode: FE-500
Arkivsaksnr: 16/62	Løpenr: 16/341
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	19.01.2016	003/16	JEB

REVISJON AV LØNSPOLITISK PLAN FOR SAMNANGER KOMMUNE

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Del II i Lønspolitisk plan for Samnanger kommune (administrativ del) skal reviderast i løpet av første halvår 2016. Rådmannen får ansvar for å utarbeida forslag til revidert del II av planen, og leggja forslaget fram for administrasjonsutvalet i juni 2016. Tillitsvalde må involverast i arbeidet i samsvar med reglane i avtaleverket.

Dokument som er vedlagt:

Lønspolitisk plan - ajourført desember 2014
Hovudtariffavtalen kapittel 3, § 3.2

Kva saka gjeld:

Samnanger kommune har sidan 2003 hatt ein lønspolitisk plan. I planen er det mellom anna fastsett målsettingar for kommunen sin lønspolitikk samt lønsmål for ulike stillingar og funksjonar i kommunen. Planen er delt i ein overordna del og ein administrativ del. Planen ligg som vedlegg til saksframlegget, og kan i tillegg lastast ned frå kommunen si heimeside (under *Kommunal organisasjon > Planar, reglement og vedtekter*).

Den overordna delen av planen inneheld mellom anna målsettingar for kommunen sin lønspolitikk og prioriteringar i planperioden. Den administrative delen inneheld mellom anna lønsmål for diverse stillingsgrupper/stillingar og funksjonar og lokale reglar for kompetansetillegg og ansvarstillegg.

Kommunen sine lokale lønsmål/lønnskriterier er eit supplement til reglane i Hovudtariffavtalen og anna sentralt avtaleverk. I Hovudtariffavtalen er det fastsett reglar om minsteløn for ulike stillingsgrupper, men ikkje detaljerte reglar om løn til alle stillingar/funksjonar. Til dømes inneheld Hovudtariffavtalen ikkje detaljerte reglar om løn til leiarar, løn for tilleggsoppgåver eller løn for tilleggsutdanning,

Både den overordna og den administrative delen av planen vart reviderte hausten 2014.

Det går fram av forordet i planen at den overordna delen av planen normalt skal reviderast av kommunestyret minst kvart fjerde år. I punkt 1.6 i planen står det at revisjonen normalt skal gjerast i det andre året av valperioden for kommunestyret. Ut frå dette bør den overordna delen av planen reviderast seinast innan utgangen av 2017. Dersom kommunestyret ønskjer det, kan revisjonen sjølv sagt gjerast tidlegare enn dette.

Den administrative delen av planen skal etter forordet i planen reviderast av administrasjonsutvalet ved behov. I punkt 1.6 i planen står det at rulleringa normalt skal gjerast annakvart år. Ut frå dette bør denne delen av planen rullerast i 2016.

Reglar i Hovudtariffavtalen

Det går fram av Hovudtariffavtalen kapittel 3, § 3.2 at kommunane skal utarbeida ein lokal lønspolitikk, og at denne skal reviderast jamleg. Vidare står det at den lokale lønspolitikken og kriterier for lokale lønstillegg skal utformast etter drøftingar med dei tilsette sine organisasjonar.

Vurderingar og konsekvensar:

Det skal gjennomførast lokale lønsforhandlingar hausten 2016 (truleg i oktober/november). Rulleringa av den administrative delen av planen bør derfor gjerast før sommaren 2016, i god tid før dei lokale lønsforhandlingane. Den administrative delen av planen er eit godt hjelpemiddel for kommuneadministrasjonen i samband med gjennomføringa av dei lokale lønsforhandlingane, sjølv om det har vist seg at lønsmåla i lønspolitisk plan berre er delvis styrande for fagforeiningane sine krav i lokale lønsforhandlingar i Samnanger.

Slik kommuneadministrasjonen vurderer det, kan revisjonen av den overordna delen av lønspolitisk plan venta til 2017.

Rådmannen foreslår forslag til revidert administrativ del av lønspolitisk plan kjem opp som sak i administrasjonsutvalet i juni 2016. Rådmannen får ansvar for å utarbeida forslag til revidert plan, og for å gjennomføra nødvendige drøftingar med dei tilsette sine organisasjonar før saka vert lagt fram for administrasjonsutvalet i juni.



LØNSPOLITISK PLAN



SAMNANGER KOMMUNE

Del I (overordna del) vart vedteken av kommunestyret 24.09.2014.
Del II (administrativ del) vart vedteken av administrasjonsutvalet 10.09.2014.

Planen gjeld frå 01.10.2014.

(Planen vart sist ajourført i desember 2014.)

Forord

Lønspolitisk plan for Samnanger kommune vart første gong vedteken av kommunestyret 16.10.2003. Planen har seinare vorte revidert fleire gongar.

Planen er delt i to delar. Del 1 – *Overordna del* - regulerer prinsipielle tilhøve/spørsmål i kommunen sin lønspolitikk og skal reviderast av kommunestyret minst kvart 4. år.

Del 2 - *Administrativ del* - regulerer meir detaljerte/praktiske tilhøve/spørsmål og skal reviderast av administrasjonsutvalet ved behov.

Administrasjonsutvalet vedtok i sak 5/2014 å gje kommuneadministrasjonen i oppgåve å leggja fram forslag til revidert lønspolitisk plan, og at fagforeiningane skulle ha høve til å uttala seg om forslaget før det vart lagt fram.

Forslaget til revidert lønspolitisk plan vart behandla i administrasjonsutvalet 10.09.2014 og i kommunestyret 24.09.2014.

Innhold

Forord	2
Del I - Overordna del	5
1 Innleiing	5
1.1 Bakgrunn	5
1.2 Mål for kommunen sin lønspolitikk	5
1.3 Forholdet til lovverk og sentralt avtaleverk.....	6
1.4 Kven planen gjeld for	6
1.5 Ansvar for kommunen sin lønspolitikk	6
1.6 Verknadstid og rullering av planen	6
2 Lønsmessige utfordringar for kommunen	7
2.1 Rettferdig løn	7
2.2 Lønssnivå i forhold til andre arbeidsgjevarar	7
2.3 Behalda og rekruttera	7
3 Prioriteringar i planperioden	9
4 Lokale lønsforhandlingar	10
5 Prinsipielle vedtak	11
5.1 Lønsviklingsplan.....	11
5.2 Lokal fastsetjing av løn.....	11
5.3 Pensjonsgjevande tillegg.....	11
6 Seniorpolitikk	13
Del II - Administrativ del	14
7 Lokal fastsetjing av løn	14
7.1 Lønsviklingsplan ved tilsetjing.....	14
7.2 Lønsviklingsplan etter lokale forhandlingar.....	14
7.3 Lønsviklingsplan.....	14
7.3.1 Lokal minstelønssstige for pedagogiske leiarar i barnehage.....	15
7.3.2 Løn til leiarar	15
7.3.3 Lønsmål for diverse stillingar	16
7.3.4 Lønsviklingsplan for tilleggskompetanse/tilleggsansvar/tilleggsoppgåver	19
7.3.4.1 Lønsviklingsplan for tilleggskompetanse	20
7.3.4.1.1 Lønsviklingsplan relevant vidare-/etterutdanning - høgsk./universitet ...	21
7.3.4.1.2 Lønsviklingsplan relevant vidareutdanning - vg. skule/tilsvarande	21
7.3.4.1.3 Anna relevant utdanning/relevante kurs.....	21
7.3.4.1.4 Lønsviklingsplan for realkompetanse	21
7.3.4.2 Lønsviklingsplan for tilleggssoppgåver/tilleggsansvar	22
7.3.4.3 Avansementsstillingar	22

7.3.5	Lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet	23
7.3.6	Lønnskompensasjon for hovudtillitsvalde i lokale fagforeiningar	23
7.3.7	Lønnskompensasjonj for arbeidsplassstillitsvalde i lokale fagforeiningar.....	23
7.3.8	Stadfortredar for einingsleiar i pleie og omsorg.....	23
7.3.9	Funksjonstillegg for undervisningspersonalet i skulen	23
7.3.10	Instruktør/retteleiar for lærling	24
7.4	Løn til vikarar	24
7.4.1	Lønstiltak ved problem med å rekruttera i vikariat	24
7.4.2	Spesielt om ulempetillegg i samband med vikariat	24
8	Individuell løn.....	25

Del I - Overordna del

1 Innleiing

1.1 Bakgrunn

Norske kommunar har relativt stor moglegheit til å påverka lønsvilkåra til eigne tilsette. Ein relativt stor del av lønsfastsetjinga skjer lokalt. Dei sentrale tariffpartane har også bestemt at kommunane skal ha ein lokal lønspolitikk (ref. Hovudtariffavtalen kapittel 3, § 3.2).

I Samnanger kommune vart fagforeiningane og arbeidsgjevar i 2003 samde om at kommunen skal regulera lønspolitikken sin gjennom ein lønspolitisk plan. Arbeidet med første utgåve av planen vart gjort i perioden februar – mai 2003. Planen vart første gong vedteken i oktober 2003. Planen vart revidert i 2005, 2009 og 2014.

Hovudføremålet med den lønspolitiske planen er:

- Å gje eit samla oversyn over kommunen sin lønspolitikk og lønspolitiske tiltak
- Å gje føringar for korleis kommunen vil bruka lønspolitiske verkemidlar for å nå måla sine
- Å gje føringar for fastsetjing av løn ved tilsetting
- Å gje føringar for lokale lønsforhandlingar

1.2 Mål for kommunen sin lønspolitikk

Målet for kommunen sin lønspolitikk er fastsett i pkt. 1.5.2 i kommunen sine personalpolitiske retningslinjer:

- Samnanger kommune skal ha ein lønspolitikk og arbeidsvilkår som gjer kommunen i stand til å rekruttera, motivera og halda på naudsynt arbeidskraft.

Ved revisjonen av lønspolitisk plan hausten 2014, vedtok kommunestyret i tillegg følgjande målsettingar:

- Kommunen har som mål å stimulera/motivera til utdanning og gje faste tilsettingar.
- Kommunen fokuserer på HMS og det psykososiale arbeidsmiljøet.
- Kommunen har som målsetting å auka talet på heiltidstilsette, tilretteleggja for vidareutdanning av tilsette og tilretteleggja for fleire lærlingar.

I dei personalpolitiske retningslinjene pkt. 1.5.3 er det vidare fastsett følgjande om kommunen sin lønspolitikk:

- Kommunen kan ikkje på alle felt konkurrera med det private næringsliv når det gjeld lønsvilkår. Ein bør derfor sjå løn, kompetanseutvikling, velferd, tilrettelegging av eit godt arbeidsmiljø og trygge arbeidsplassar i samanheng.
- Kommunen som arbeidsgjevar må nytta dei alternativ som tariffavtalen og lønsrammesystemet gir. Målet er å føra ein aktiv lønspolitikk jfr. Hovudtariffavtalen.

Lover, forskrifter og sentrale tariffavtaler/særavtaler seier ein god del om dei tilsette sine rettar og plikter. I tillegg må me leggja til rette for at me også lokalt i kommunen har tiltak som gjer at dei tilsette opplever at dei har gode arbeidsvilkår. Kva som vert opplevd som gode arbeidsvilkår kan vera ulikt frå person til person. Me må derfor leggja til rette for individuell behandling av dei tilsette når dette er naudsynt.

1.3 Forholdet til lovverk og sentralt avtaleverk

Samnanger kommune er forplikta til å følgja gjeldande lover, forskrifter og sentralt inngåtte avtalar knytt til løn. Den lønspolitiske planen kan ikkje innehalda punkt som er i strid med desse. Ved eventuell divergens mellom kommunen sin lønspolitiske plan og sentralt lov- og avtaleverk, vil sentralt lov- og avtaleverk vera styrande.

1.4 Kven planen gjeld for

Planen gjeld for alle tilsette i Samnanger kommune, både faste og mellombelse tilsette. Planen gjeld også for ringje-/tilkallingsvikarar.

Planen gjeld for ikkje personar som mottok godtgjersle frå kommunen for kommunale verv (for eksempel politikarar). Planen gjeld heller ikkje for støttekontaktar eller personar som mottok omsorgsløn.

1.5 Ansvar for kommunen sin lønspolitikk

- Kommunestyret har det øvste ansvaret for kommunen sin lønspolitikk. Det er kommunestyret som vedtek den generelle delen av lønspolitisk plan (del 1).
- Kommunestyret har delegert ansvar og vedtaksmynde for del 2 i lønspolitisk plan til administrasjonsutvalet.
- Utøvinga av kommunen sin lønspolitikk er delegert frå kommunestyret til rådmannen. Rådmannen kan delegera dette myndet vidare nedover i linjeorganisasjonen.
- Einingsleiarar har ansvar for å sjå til at kommunen sin lønspolitikk vert følgt i eiga eining.
- Dei tillitsvalde skal takast med på råd i spørsmål som gjeld kommunen sin lønspolitikk.

1.6 Verknadstid og rullering av planen

Del 1 av planen skal reviderast av kommunestyret minst ein gong i kvar valperiode, d.v.s. minst kvart fjerde år. Normalt skal revisjonen gjerast i det andre året av valperioden for kommunestyret.

Del 2 av planen skal rullerast ved behov, normalt annakvart år, av administrasjonsutvalet.

2 Lønsmessige utfordringar for kommunen

Det er heilt sentralt for kommunen å tilby lønsvilkår som gjer kommunen i stand til å rekruttera, motivera og halda på naudsynt arbeidskraft, ref. pkt 2.2. Det er i samband med dette ei stor utfordring å ha eit lønssystem som både vert opplevd som oversiktleg og rettferdig, og som samstundes opnar for fleksible løysingar.

2.1 Rettferdig løn

Det kan vera vanskeleg å definera kva som er *rettferdig løn*. Det vil truleg ikkje vera mogleg for kommunen å tilby lønsvilkår som alle tilsette opplever som heilt rettferdige. Tradisjonelt har *rettferdig løn* gjerne vorte forstått som *lik løn for tilsette med lik utdanning, stillingskode og ansiennitet*, men ei slik forståing vil ikkje alltid vera rett.

Frå Kommunesektorens organisasjon (KS) si side vert det hevda at lik løn til alle med same utdanning og stillingskode i mange tilfelle vil vera *urettferdig løn*. For å kompensera for dette, har Samnanger kommune mellom anna innført reglar for lønstillegg for vesentlege tilleggsoppgåver/tilleggsansvar, sjå punkt 7.3.4.2.

Ved revisjonen av den kommunale hovudtariffavtalen i 2002 vart partane for første gang samde om at det også skal takast omsyn til forhold som *innsats og oppnådde resultat* ved fastsetjing av løn (ref. Hovudtariffavtalen kapittel 3, § 3.4.2 og § 3.4.3, kapittel 4B – innledende merknader og kapittel 5, § 5.0). Dette er vidareført i alle tariffoppgjera etter 2004. Dette punktet i hovudtariffavtalen gjeld per i dag ikkje for pedagogisk personale i skuleverket, d.v.s. personale som er løna etter kapittel 4C i hovudtariffavtalen.

I tariffoppgjeret i 2008 vart prinsippet om at det skal vera samanheng mellom den enkelte arbeidstakar sitt utdanningsnivå, real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønsutvikling sterkt vektlagt. I revisjonen av lønspolitisk plan i 2009 vart det derfor teke inn nye reglar om lønstillegg som følgje av kompetansevurdering, sjå punkt. 7.3.4.

Samnanger kommune har ikkje utarbeidd system/verktøy for måling av forhold som resultat og måloppnåing. Det vil heller ikkje verta utarbeidd slike system/verktøy i perioden 2014 – 2016. Det vert i samband med dette vist til kapittel 8 om individuell løn.

2.2 Lønsvilkår i forhold til andre arbeidsgjevarar

Sjølv om Samnanger kommune ikkje alltid kan tilby tilsvarende lønsvilkår som andre offentlege eller private arbeidsgjevarar, er det viktig at me har lønsvilkår som gjer at me klarar å behalda og rekruttera kvalifisert arbeidskraft innanfor alle fagområde. Samanlikning med lønsvilkåret hos andre arbeidsgjevarar kan vera eit av forholda ein må sjå på for å oppnå dette. Det vil spesielt gjelda for stillingar/stillingsgrupper det er vanskeleg å behalda/rekruttera til. Kommunen sitt lønssystem må vera så fleksibelt at me ved behov kan tilby lønsvilkår som ligg over det "normale" lønsvilkåret for samanliknbare stillingar i kommunen.

Samnanger kommune har tradisjonelt sett ikkje vore "lønsleiande" på nokon område. Mange kommunar har høgare lønsvilkår enn Samnanger for ein del stillingar og stillingsgrupper. Det er heller ikkje realistisk at det generelle lønsvilkåret i Samnanger skal aukast i forhold til lønsvilkåret i andre kommunar dei nærmaste åra.

2.3 Behalda og rekruttera

Som nevnt i pkt. 2.1 var det kommunale lønssystemet tidlegare i stor grad basert på prinsippet om likeløn, d.v.s. ein kollektiv tankegang. I ein del tilfelle kjem dette prinsippet i strid med

målsettinga om å rekruttera og behalda kvalifisert arbeidskraft. I ein del utdanningsgrupper er det i dag forventningar om at løn skal fastsetjast ut frå prinsippet om tilbod/etterspurnad, også heilt ned på individnivå. Det er viktig for kommunen å ha ein medviten politikk på dette området, både for fast tilsette og vikarar.

Tilgangen på ulike yrkes-/utdanningsgrupper varierer gjerne over tid. I Samnanger har det i periodar vore vanskeleg å rekruttera og behalda ein del yrkesgrupper (til dømes legar, sjukepleiarar, vernepleiarar, ingeniørar, planleggjarar, ringjevikarar i barnehage/pleie og omsorg). I åra som kjem er det frå styresmaktene si side venta at det vil verta vanskelegare å rekruttera fleire yrkesgrupper til offentleg sektor, til dømes innan helsefag og reinhald.

Det er viktig at lønssystemet til kommunen er fleksibelt, mellom anna at det ved behov raskt kan innførast spesielle tiltak for yrkesgrupper eller enkeltstillingar som er vanskelege å behalda/rekruttera til.

Sjå òg eige punkt i vedlegg A om forhandlingar for å rekruttera og behalda arbeidstakarar.

3 Prioriteringar i planperioden

I perioden 2014 - 2016 er det semje om følgjande prioriteringar på lønsområdet i Samnanger kommune:

- Å sikra at det er samanheng mellom den enkelte tilsette sin kompetanse (real- og formalkompetanse), ansvar/arbeidsoppgåver og løn/lønsutvikling.
- Behalda og rekruttera - prioritering av stillingar/grupper av stillingar det er vanskeleg å rekruttera til og å behalda.
- Prioritering av stillingar (leiarstillingar og andre stillingar) som ikkje er lønsmessig regulert i sentralt avtaleverk.

4 Lokale lønsforhandlingar

Hovudtariffavtalen gir heimel for gjennomføring av ulike typar lokale lønsforhandlingar. Det går også fram av avtaleverket kva som skal takast opp i dei ulike typane av forhandlingar. I tillegg til reglane i hovudtariffavtalane er det nødvendig med ein del lokale presiseringar/rutinar i Samnanger kommune. Dei lokale presiseringane/rutinane følgjer i vedlegg B.

Kommunen har også ein lokal lønsutviklingsplan, sjå kapittel 7 i lønspolitisk plan. Lønsutviklingsplanen gir mellom anna føringar for bruken av potten for lokale lønsforhandlingar.

Kommunestyret har delegert myndet til å gjennomføra lokale lønsforhandlingar til rådmannen.

5 Prinsipielle vedtak

5.1 Lønsviklingsplan

Norske kommunar har relativt stor fridom innanfor lønsområdet. I og med at ein god del av lønsfastsetjinga skjer lokalt, er det òg behov for lokale prosedyrer og kriterier på dette området.

Lokal fastsetjing av løn kan skje både ved nyttilsetjing og i lokale lønsforhandlingar. Lokal lønsfastsetjing for tilsette i kommunen skal i størst mogleg grad vera forutseieleg, tydeleg, forståeleg og enkel å administrera og kvalitetssikra.

Kommunen sin lønsviklingsplan framgår i kapittel 7. Lønsviklingsplanen skal brukast både ved nyttilsetjing, i lokale lønsforhandlingar og ved forhandlingar om/fastsetjing av løn som følgje av kompetanseheving.

Tilsette i stillingar/funksjonar som ikkje er nemnt spesielt i planen, får normalt løna si fastsett etter minstelønsreglane for si stillingsgruppe i hovudtariffavtalen. Dersom rekrutteringsmessige eller andre spesielle omsyn tilseier det, kan likevel òg tilsette i stillingar som ikkje er nemnt spesielt i lønsviklingsplanen, lønast høgare enn minstelønsreglane i hovudtariffavtalen. Sjå òg pkt. 2.3.

Kommunestyret har delegert myndet til å vedta og revidera lønsviklingsplanen i kapittel 7 til administrasjonsutvalet.

5.2 Lokal fastsetjing av løn

Kommunestyret har delegert til rådmannen å fastsetja løn til tilsette i kommunen. Rådmannen kan delegera dette myndet vidare nedover i linjeorganisasjonen.

Det kan ikkje fastsetjast løn som er i strid med gjeldande avtaleverk eller lønspolitisk plan.

Nærare reglar om lokal fastsetjing av løn er tekne inn i kapittel 8.

5.3 Pensjonsgjevande tillegg

Ref. HTA kap. 2, § 2.3.1 og kap. 3, § 3.7. Det framgår der at fast utbetalt laurdags-/søndagstillegg og kvelds-/natttillegg er pensjonsgjevande dersom det vert utbetalt gjennom tilleggsløn som årsbeløp. I Samnanger er òg anna fast økonomisk godtgjersle som vert utbetalt for heimevaktordningar pensjonsgjevande når godtgjersla vert omrekna til eit årsbeløp og utbetalt som månadleg tilleggsløn. For tilsette i brannvesenet er også godtgjersle for bering av lommevarslar pensjonsgjevande, ref. reglar i særavtale SFS 2404 om brann- og redningsteneste.

Det er eit generelt prinsipp i kommunen at godtgjersle for faste heimevaktordningar som vert gått samanhengjande heile året skal utbetalast som månadleg tilleggsløn, og dermed vera pensjonsgjevande. Dette gjeld ikkje overtidsgodtgjersle i samband med heimevakt/beredskap.

Det er også eit generelt prinsipp i kommunen at godtgjersle for heimevaktordningar som vert gått i ein fast periode kvart år (brøytevakt), skal vera pensjonsgjevande. Dette gjeld ikkje overtidsgodtgjersle i samband med brøytevakt.

6 Seniorpolitikk

Kommunestyret har vedteke eigen seniorpolitisk plan for Samnanger kommune. Planen inneheld mellom anna reglar om spesielle lønstiltak for eldre arbeidstakarar. Det vert vist til seniorpolitisk plan for nærare informasjon om mål og reglar for løn til eldre arbeidstakarar i kommunen.

Del II - Administrativ del

7 Lokal fastsetjing av løn

7.1 Lønfastsetjing ved tilsetjing

Rådmannen fastset løn ved:

- Tilsetjing gjort av tilsetjingsutvalet
- Mellombels tilsetjing gjort av rådmannen

Rådmannen kan delegera myndet nedover i linjeorganisasjonen.

Einingsleiar fastset løn ved mellombels tilsetjing som vert gjort av eininga. Fastsetjinga av løn skal vera i samsvar med reglar i sentralt avtaleverk og kommunen sin lønspolitiske plan. I tvilstilfelle skal einingsleiar rådføra seg med rådmannen før løna vert fastsett. Ved usemje mellom einingsleiar og rådmannen om fastsetjing av løn, er det rådmannen som har avgjerdsmynde.

Det kan ikkje fastsetjast løn som er i strid med gjeldande avtaleverk eller lønspolitisk plan.

7.2 Lønfastsetjing etter lokale forhandlingar

Vedlegg B gir oversikt over rutinar/retningslinjer for lokale lønsforhandlingar i Samnanger kommune. Sjå og kapittel 4, kapittel 7 pkt. 7.3 og kapittel 8.

7.3 Lønsviklingsplan

Planen er retningsgjevande ved nyttilsetjing og i lokale lønsforhandlingar. Planen omfattar følgjande:

- Lokal ansiennitetsstige for pedagogiske leiarar i barnehage
- Løn til leiarar
- Lønstruktur for stillingar som ikkje er tilstrekkeleg lønsmessig fastsett/regulert i hovudtariffavtalen
- Lønkompensasjon for relevant tilleggskompetanse (formell kompetanse og realkompetanse)
- Lønkompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar
- Lønkompensasjon for tillitsvalde
- Funksjonstillegg i skulane

NB! Merk at følgjande avsnitt gjeld for pkt. 7.3, inkludert alle underpunkt:

Tillegg som vert gjevne på bakgrunn av lønsviklingsplanen, skal normalt takast av potten for lokale lønsforhandlingar (dette gjeld berre for tilsette som er løna etter HTA kap. 4B og 4C, ikkje tilsette som er løna etter HTA kapittel 3 eller 5). Det kan gjerast unnatak dersom partane (d.v.s. rådmannen og fagforeiningane) er samde om at det er urimeleg å belasta den lokale forhandlingspotten.

Lønstillegg til pedagogiske leiarar i barnehage etter pkt. 7.3.1 skal ikkje takast av potten for lokale lønsforhandlingar.

Kompetansetillegg etter pkt. 7.3.4.1 skal normalt heller ikkje takast av potten for lokale lønsforhandlingar. Det kan gjerast unnatak frå dette dersom tidspunkt for fullføring av utdanning samanfell med verknadsdato for lokale lønsforhandlingar (pluss/minus 30 dagar).

Instruktør-/rettleiingstillegg etter pkt. 7.3.10 skal normalt heller ikkje takast av potten for lokale forhandlingar.

Lønsutviklingsplanen inneber ikkje formelle rettar for tilsette, men inneheld målsettingar for løn til tilsette i kommunen. Det er med andre ord ingen som får automatisk lønsopprykk som følgje av kommunen sin lønsutviklingsplan (unnateke for dette er pedagogiske leiarar i barnehage, sjå pkt. 7.3.1). Dersom det i samband med lokale lønsforhandlingar ikkje er mogleg å nå alle måla i lønsutviklingsplanen, må partane velja kva mål dei prioriterer høgast.

Tillegg (d.v.s. løn ut over minsteløn i HTA) som vert gjeve ved nytilsetjing, skal ikkje takast av potten for lokale lønsforhandlingar.

7.3.1 Lokal minstelønsstige for pedagogiske leiarar i barnehage

Ref. merknad i Hovudtariffavtalen kapittel 4 om at pedagogiske leiarar i barnehage skal lønast høgare enn hovudtariffavtalen si minsteløn for barnehagelærar/førskulelærar. I Samnanger er det semje om at tillegget til pedagogiske leiarar bør liggja om lag på same nivå som funksjonstillegget for kontaktlærarar på skulane i kommunen. Tillegget til pedagogiske leiarar i Samnanger skal vera på minst 20.000 kroner i full stilling.

Lønstillegg/lønsopprykk for å oppnå lønsmålet på 20.000 kroner skal ikkje takast frå potten for lokale lønsforhandlingar. Eventuelt lønstillegg/lønsopprykk ut over lønsmålet på 20.000 kroner skal normalt takast frå potten for lokale lønsforhandlingar.

7.3.2 Løn til leiarar

Løn til leiarar i Samnanger kommune skal fastsetjast ut frå reglane i sentralt avtaleverk, samt følgjande lokale kriterier:

- Personalansvar
- Fagleg ansvar/fagleg breidde
- Budsjettansvar
- Rekrutteringssituasjonen for stillinga
- Teoretisk og praktisk utdanning (dette punktet gjeld i utgangspunktet ikkje for einingsleiarar)

Leiarar skal normalt lønast høgare enn tilsette dei er leiar for, sjå m.a. eige punkt om dette i HTA kap. 4B, pkt 5. Det kan likevel oppstå tilfelle der den underordna er høgare løna enn leiaren, for eksempel på grunn av spesialutdanning/spesialkompetanse eller rekrutteringsmessige forhold.

Sjå òg vedlegg A pkt. A.1.4, kapittel 8 og vedlegg A om leiarar løna etter eigen lokal særavtale.

7.3.3 Lønsmål for diverse stillingar

Det er i pkt. 7.3.3. fastsett ein lokal lønsstruktur/lokale lønsmål for diverse stillingar i kommunen. Struktura viser kva lønsnivå tilsette i ei stilling/ei stillingsgruppe normalt skal liggja på.

For ein del store stillingsgrupper viser det lokale lønsmålet til minstelønsreglane for den aktuelle stillingsgruppa i hovudtariffavtalen. For tilsette i desse stillingsgruppene vert eventuell løn ut over minsteløn vurdert etter reglane om lønstillegg for tilleggskompetanse/ tilleggssoppgåver.

Det er viktig å merka seg at det i ein del tilfelle kan vera nødvendig å løna høgare enn lønsmålet for ei stilling/stillingsgruppe, for å klara å behalda/rekruttera medarbeidarar med ønska kvalifikasjonar. Det er som hovudregel ikkje teke omsyn til rekrutteringsmessige forhold i lønsmåla i pkt. 7.3.3.

Lønsgruppe 1 - Toppleiarar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål
<ul style="list-style-type: none"> • Rådmann • Assisterande rådmann 	Samla ansvar for heile den kommunale drifta	Løn vert vurdert årleg av formannskapet. Rådmann skal vera høgare løna enn assisterande rådmann.

Lønsgruppe 2 - Einingsleiarar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
<ul style="list-style-type: none"> • Eningsleiarar <ul style="list-style-type: none"> ○ Rektorar ved skulane ○ Pleie- og omsorgsleiar ○ Teknisk sjef ○ Leiar sosial- og helseeining ○ Leiar barnehageeining ○ Kultursjef ○ Stabssjef 		Minst 15.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingskode 7966 "lektor med tilleggsutdanning". Løna til den einkilde einingsleiararen skal også vurderast i forhold til reglane om løn til leiarar i HTA kapittel 3, § 3.4.2 og pkt. 7.3.2 i lønspolitisk plan.

Lønsgruppe 3 - Andre stillingar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
<ul style="list-style-type: none"> • Økonomisjef • Skule- og barnehagefagleg ansvarleg 	Stabsstillingar med spesielt stort fagansvar.	Minst 100.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med 10 års lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<ul style="list-style-type: none"> • Avdelingssjef • Avdelingsleiar for funksjonshemma 	Leiar av avdeling/ tilsvarande med stort fagansvar og personalansvar for mange tilsette. Ansvar for døgndrift.	70.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<ul style="list-style-type: none"> • Assisterande barnehagestyrar 	Leiar av store avdelingar / tilsvarande med stort fagansvar og personalansvar.	50.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.

Lønsgruppe 3 - Andre stillingar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
• Avdelingsleiar drift og vedlikehald	Leiar av avdeling med stort fagansvar og personalansvar.	50.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
• Avdelingsleiar fellestenesta	Leiar av avdeling med stort fagansvar og noko personalansvar.	25.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
• Undervisningsinspektør	Stillingar med stort koordineringsansvar i skulen	35.000 kroner meir enn han/ho ville hatt i grunnløn i ordinær lærarstilling.
• Komm.fysioterapeut • Biblioteksjef	Stillingar med stort sjølvstendig fagansvar. Ikkje personalansvar.	20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
• Kjøkkensjef • Leiande helsesekretær	Stillingar med tilleggsansvar i forhold til andre tilsette på arbeidsplassen	Tillegg på 20.000 kroner i forhold til minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for fagarbeidarstillingar.
• SFO-leiar	Leiaransvar for SFO ved Samnanger barneskule.	Same lønsmål som pedagogisk leiar i barnehage. Eventuelle lønstillegg ut over sentrale tariff tillegg må takast av pott for lokale forhandlingar.
• Helsesøster • Psykiatrisk sjukepleiar (fagleiar) • Jordmor	Fagleiarstillingar, med krav om spesialsjukepleiar kompetanse	Tillegg på 10.000 kroner i forhold til minsteløn etter HTA for spesialsjukepleiar.
• Spesialsjukepleiar med relevant spesialisering	Sjukepleiarar med godkjenning som spesialsjukepleiar, men som ikkje arbeider i fagleiarstilling. Spesialiseringa må vera relevant for arbeidet i kommunen. (Fagleiarstilling = leiande psykiatrisk sjukepleiar, jordmor, helsesøster.)	Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning med ytterlegare spesialutdanning. Lønstillegg for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.2.
• Ass.avd.sjukepleiar	Stillingar med tilleggsansvar i forhold til ordinær stilling som sjukepleiar.	10.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
• Sjukepleiar natt	Stillingar med tilleggsansvar i forhold til ordinær stilling som sjukepleiar. Sjukepleiarfagleg ansvar for pleie/omsorg på natt.	15.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
• Helsefagarbeidar natt/hjelpepleiar natt		10.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for fagarbeidarstillingar.
• Planleggjar (teknisk eining)	Stilling i teknisk eining med krav om mastergrad.	20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad. Gjeld berre dersom stillingsinnehavaren har mastergrad. Dersom stillingsinnehavar ikkje har mastergrad/hovudfag er lønsmålet 20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for det utdanningsnivået stillingsinnehavaren har.

Lønsgruppe 3 - Andre stillingar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
<ul style="list-style-type: none"> • Avdelingsingeniør/prosjektleder 	Ingeniørstilling med stort fagansvar og prosjektansvar. Ikkje personalansvar.	40.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<ul style="list-style-type: none"> • Byggesakshandsamar • Oppmålingsingeniør 	Ingeniørstillingar med krav om bachelorgrad. Stillingar med stort sjølvstendig fagansvar. Ikkje personalansvar.	20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<ul style="list-style-type: none"> • Skatteoppkrevjar • IKT-konsulent (fagansvarleg) • Konsulent løn og personal (fagansvarleg) 	Stabsstillingar med stort fagansvar. Ikkje personalansvar.	20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<ul style="list-style-type: none"> • IKT-konsulent • Konsulent løn og personal • Konsulent økonomi 		Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<ul style="list-style-type: none"> • Sjukeheimslege og helsestasjonslege 		60.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.
<ul style="list-style-type: none"> • Sjukeheimslege og helsestasjonslege med spesialistgodkjenning innan allmenmedisin 		110.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.
Diverse stillingar med krav om høgskuleutdanning (bachelor): <ul style="list-style-type: none"> • Sjukepleiar • Ergoterapeut • Førskulelærer • Vernepleiar/miljøterapeut • Barnevernpedagog • Sosionom 		Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning. Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.
<ul style="list-style-type: none"> • Fagarbeidar (inkl. hjelpepleiar, helsesekretær og barnepleiar) 	Fagarbeidarar (og andre stillingar med krav om autorisasjon på fagarbeidarnivå) i ordinær fagarbeidarstilling/tilsvarande.	Løn etter HTA sine reglar for fagarbeidarstillingar / tilsvarende fagarbeidarstillingar. Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.
<ul style="list-style-type: none"> • Sekretær 		Løn etter HTA sine reglar for fagarbeidarstillingar / tilsvarende fagarbeidarstillingar. Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.
<ul style="list-style-type: none"> • Assistent (skule, SFO, barnehage) • Pleiemedarbeidar • Reinholdar (utan fagbrev) • Heimehjelpar 	Tilsette i stillingar utan særskilt krav om utdanning.	Løn etter HTA sine reglar for stillingar utan særskilt krav om utdanning. Lønstillegg for tilleggsutdanning og tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert vurdert etter reglane i pkt. 7.3.4.

7.3.4 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse/tilleggsansvar/tilleggsoppgåver

Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4			
Grunnlag for lønnskompensasjon	Storleik på lønnskompensasjon (i full stilling)	Varigheit på lønnskompensasjon	Merknad
Pkt. 7.3.4.1 Tilleggskompetanse	6.000 – 30.000, avhengig av utdanningslengd/ studiepoeng og relevans for arbeidet.	Så lenge utdanninga er relevant for stillinga. Lønstilleg skal uansett vurderast minst kvart 5. år.	Lønstillegg vert lagt inn som eit separat tillegg til grunnløn. Lønnskompensasjon vert fastsett i forhandlingar eller ved nyttilsetjing.
Pkt. 7.4.4.1.1 Relevant formell utdanning på universitet/høgskule			
Pkt. 7.3.4.1.2 Relevant utdanning på vidaregåande skule			
Pkt. 7.3.4.1.3 Relevante kurs etc.			
Pkt. 7.3.4.1.4 Relevant høg realkompetanse			
Pkt. 7.3.4.2 Tilleggsansvar/ tilleggsoppgåver	Vert fastsett i forhandlingar eller ved nyttilsetjing	Så lenge den tilsette har ansvaret/ oppgåvene.	Lønstillegg inngår i grunnløn (vert ikkje lagt inn som eit separat tillegg). For tilsette som har betydeleg tilleggsansvar/tilleggsoppgåver kan opprykk til avansementsstilling vurderast. Lønstillegg må forhandlast om i ordinære lokale lønsforhandlingar eller ved nyttilsetjing.
Pkt. 7.3.4.3 Avansementsstilling	Vert fastsett i forhandlingar eller ved nyttilsetjing.	Så lenge den tilsette har ansvaret/ oppgåvene.	Normalt krav om både tilleggsansvar/tilleggsoppgåver og tilleggskompetanse for å kunne få opprykk til avansementsstilling. Lønstillegg til tilsette med avansementsstilling vert lagt inn som eit separat tillegg til grunnløn.

7.3.4.1 Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse

(Merk at punkt 7.3.4.1 m/underpunkt ikkje gjeld for følgjande grupper av tilsette:

- a) Tilsette i leiarstillingar - det vil seia stillingar på rådmanns- og einingsleiarnivå.
- b) Tilsette som er løna etter kapittel 5 i Hovudtariffavtalen.)

Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4.1		
Type tilleggskompetanse	Norm for lønstillegg (i full stilling)	Generelle merknader
Pkt. 7.3.4.1.1 og 7.3.4.1.2 Formell tilleggsutdanning. <i>Relevant formell vidareutdanning/ tilleggsutdanning</i>	20.000 kroner for 60 studiepoeng/eitt års utdanning (må vera relevant utdanning for stillinga i kommunen). Forholdsvis reduksjon for kortare utdanning, begrensa nedover til 20 studiepoeng. Dersom utdanninga berre er delvis relevant for den tilsette sitt arbeid i kommunen, kan det gjevast lågare lønstillegg.	Ein tilsett kan normalt ikkje få meir enn til saman 30.000 kroner i lokalt lønstillegg for relevant tilleggskompetanse (formal- og realkompetanse). Lønnskompensasjon vert fastsett i forhandlingar eller ved nyttilsetjing. Lønstillegg vert lagt inn i lønssystemet som eit separat tillegg.
Pkt. 7.3.4.1.3 Anna relevant tilleggsutdanning/kurs	Opptil 8.000 kroner.	
Pkt. 7.3.4.1.4 Realkompetanse <i>Relevante tilleggskunnskapar/ ferdigheiter/erfaring</i>	Det er ikkje fastsett satsar for lønstillegg for realkompetanse. Storleik på eventuelt lønstillegg må vurderast i kvart enkelt tilfelle.	

Tilsette kan få lønskompensasjon for relevant formell kompetanse og relevant realkompetanse. Lønnskompensasjon vert avtalt i forhandlingar, eller ved nyttilsetjing. Det skal framgå tydeleg av forhandlingsprotokoll eller tilsetjingsbrev kva tilleggskompetanse det vert gitt lønskompensasjon for.

Tilsette som har vidareutdanning/etterutdanning som er relevant for stillinga, kan få lønsmessig kompensasjon for dette. Det er ein føresetnad at den aktuelle utdanninga ikkje er kompensert økonomisk på annan måte. Vurderinga av om ein tilsett skal få lønskompensasjon for vidareutdanning, må gjerast av arbeidsgjevar og fagforeninga gjennom forhandlingar. Ein tilsett kan normalt ikkje få meir enn til saman 30.000 kroner i lokalt lønstillegg på grunn av relevant tilleggskompetanse.

Ved skifte av stilling eller anna vesentleg endring av arbeidsoppgåver, skal lønstillegg som er gitt for tilleggskompetanse vurderast på nytt. Lønstillegget fell vekk dersom tilleggsutdanninga ikkje lenger er relevant for den tilsette sitt arbeid. Dersom arbeidsgjevar meiner at kompetansetillegget for ein tilsett bør falla vekk, må det gjennomførast forhandlingar med vedkomande si fagforening om dette.

Det skal minst kvart femte år gjerast ei vurdering av lokale lønstillegg som er gitt til ein tilsett for tilleggskompetanse. Dersom tilleggskompetansen ikkje lenger er relevant for den tilsette sitt arbeid, bør det vurderast om lønstillegget skal takast vekk.

7.3.4.1.1 Lønstillegg relevant vidare-/etterutdanning - høgsk./universitet

- 60 studiepoeng (20 vekttal) eller meir kr. 20.000 pr. år i full stilling
- 30 – 59 studiepoeng (10 – 19 vekttal) kr. 10.000 pr. år i full stilling
- 20 – 29 studiepoeng (6 – 9 vekttal) kr. 6.000 pr. år i full stilling

Satsane er retningsgjevande ved forhandlingar om lønstillegg. Ved delvis relevant vidareutdanning/etterutdanning kan lønstillegget reduserast forholdsvis.

7.3.4.1.2 Lønstillegg relevant vidareutdanning - vg. skule/tilsvarande

- Tilsvarande 1 års fulltid eller meir kr. 20.000 pr. år i full stilling
- Tilsvarande 6 mnd. fulltid eller meir kr. 10.000 pr. år i full stilling
- Tilsvarande 3 mnd. fulltid eller meir kr. 6.000 pr. år i full stilling

Satsane er retningsgjevande ved forhandlingar om lønstillegg. Ved delvis relevant vidareutdanning/etterutdanning kan lønstillegget reduserast forholdsvis.

Tilsette som har to relevante fagbrev får eit lønstillegg på 10.000 pr. år i full stilling.

Lønstillegg som vert gitt for relevant kompetansegejevande utdanning, skal leggjast inn som eit separat tillegg ”på toppen” av den faste ordinære løna, slik at tillegget ikkje vert ”spist opp” i neste sentrale lønsoppgjer (gjeld for tilsette som er løna etter kapittel 4 i hovudtariffavtalen).

7.3.4.1.3 Anna relevant utdanning/relevante kurs

Lønstillegg for anna utdanning/kurs enn nemnt i punktet ovanfor kan i særskilte høve verta vurdert med inntil kr. 8.000 pr. år i full stilling. Det er eit krav at utdanninga må vera relevant i forhold til stillinga/arbeidet. Døme på slik utdanning/kurs kan vera skuleassistentar med skuleassistentkurs, barnehageassistentar med barnehageassistentkurs og heimehjelparar med heimehjelparkurs. Lønstillegg vert avtalt i forhandlingar.

I vurderinga av lønstillegg etter pkt. 7.3.1.4.3 vert det generelt stilt lågare krav til kurs-/utdanningslengd for tilsette på assistent-/fagarbeidarnivå enn for tilsette på høgskule-/universitetsnivå.

Lønstillegg som vert gitt for anna utdanning/kurs, skal leggjast inn som eit separat tillegg ”på toppen” av den faste ordinære løna, slik at tillegget ikkje vert ”spist opp” i neste sentrale lønsoppgjer.

7.3.4.1.4 Lønnskompensasjon for realkompetanse

Med ”realkompetanse” meiner ein i denne planen kompetanse ein person har i tillegg til formell kompetanse/utdanning. Realkompetanse vert ut frå dette definert som *erfaring/kunnskapar/ferdigheiter ein person har skaffa seg gjennom arbeid, fritidsaktivitetar og anna.*

Det er ikkje fastsett eigne satsar for lønskompensasjon for relevant realkompetanse. Generelt bør det leggjast størst vekt på realkompetanse for tilsette med lågt utdanningsnivå. Lønstillegg vert avtalt i forhandlingar.

7.3.4.2 Lønnskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar

Tilsette på alle nivå i kommunen som har betydelege tilleggsoppgåver/tilleggsansvar i forhold til andre tilsette innanfor same stillingsgruppe, bør få lønsmessig kompensasjon for dette. Tilleggsoppgåvene/tilleggsansvaret må vera av ein viss storleik for at lønsmessig kompensasjon skal kunne gjevast.

Lønnskompensasjon vert avtalt i forhandlingar, enten i ordinære årlege lokale lønsforhandlingar eller i særskilte forhandlingar etter HTA kapittel 4, § 4.A.2.

Saman med lønskompensasjonen kan det i nokre tilfelle også gjevast opprykk til avansementsstilling (ny stillingstittel), sjå neste punkt.

Lønstillegg som vert gitt til ein tilsett for tilleggsansvar/tilleggsoppgåver fell vekk dersom tilleggsansvaret/tilleggsoppgåva utgår, eller dersom ein annan tilsett overtek ansvaret/oppgåvene.

Lønstillegg for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar vert normalt ikkje lagt inn som eit ”separat tillegg” på toppen av den faste ordinære løna.

(For pedagogisk personale i skulen er lønskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar ivareteke av ordninga med funksjonstillegg, jf. pkt. 7.3.1.8).

7.3.4.3 Avansementsstillingar

Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4.3		
Kriterier	Eksempel på opprykk til avansementsstilling	Merknader
1. Den tilsette <u>må</u> ha tilleggsansvar-/tilleggsoppgåver i forhold til andre tilsette	Fagarbeidar > Fagarbeidar 1 Assistent > Assistent 1 Konsulent > Konsulent 1	Storleiken på lønstillegg for tilsette i avansementsstillingar må vurderast i kvart enkelt tilfelle.
2. Den tilsette <u>bør</u> i tillegg ha tilleggskompetanse i forhold til andre tilsette	Sekretær > Sekretær 1	Lønstillegg må sjåast i samanheng med lønstillegg for tilleggskompetanse. Lønstillegg vert normalt fastsett i forhandlingar. Lønstillegg vert lagt inn som eit separat tillegg.

For tilsette med relevant tilleggskompetanse og tilleggsansvar/tilleggsoppgåver i forhold til andre tilsette, kan det forhandlast om opprykk til avansementsstilling (til dømes opprykk frå fagarbeidar til fagarbeidar 1). Ein tilsett kan normalt berre behalda ei avansementsstilling så lenge han/ho har tilleggsoppgåver/tilleggsansvar i forhold til andre tilsette.

Tilsette som får opprykk til avansementsstilling, skal få eit fast lønstillegg (tillegg for relevant tilleggskompetanse og tilleggsansvar/tilleggsoppgåver). Lønstillegget skal leggjast inn i lønssystemet slik at det ikkje vert ”spist opp” i neste sentrale lønsoppgjær. Det er ikkje fastsett

eigen lokal lønstabell for avansementsstillinger. Lønstillegget må fastsetjast ut frå ei konkret vurdering av tilleggskompetanse og tilleggsansvar/tilleggsoppgåver.

7.3.5 Lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet

(Vedteke av administrasjonsutvalet 03.12.2014. Gjeld frå 01.05.2015).

Tilsette i HTA kapittel 4B får eit lønstillegg på 4.000 kroner (multiplisert med stillingsstorleik) ved 16 års lønsansiennitet.

Dette gjeld ikkje for tilsette i stillingar utan særskild krav til utdanning, fordi denne gruppa har reglar i hovudtariffavtalen om minsteløn (lønsopprykk) ved 20 års lønsansiennitet.”

7.3.6 Lønnskompensasjon for hovudtillitsvalde i lokale fagforeiningar

Kr. 20.000 pr. år for hovudtillitsvald med frikjøp på minst 30%.

Kr. 15.000 pr. år for hovudtillitsvald i fagforeining med minst 40 medlemmer.

Kr. 10.000 pr. år for hovudtillitsvald i lokalforeining med mellom 10 og 39 medlemmer.

7.3.7 Lønnskompensasjonj for arbeidsplassstillitsvalde i lokale fagforeiningar

Kr. 4.000 pr. år for arbeidsplassstillitsvald for 1 – 15 medlemmer (i tillegg til seg sjølv)

Kr. 8.000 pr. år for arbeidsplassstillitsvald for minst 15 medlemmer

Pkt 7.3.6 gjeld berre arbeidsplassstillitsvalde i fagforeiningar som er omfatta av punkt, 7.3.5 (fagforeiningar med hovudtillitsvalde i kommunen).

7.3.8 Stadfortredar for einingsleiar i pleie og omsorg

Kr. 10.000 pr. år.

7.3.9 Funksjonstillegg for undervisningspersonalet i skulen

Det vert vist til sentralt avtaleverk når det gjeld kva som skjer med funksjonstillegget for undervisningspersonalet dersom ein funksjon vert nedlagt.

Generelt er det skulane sjølve som avgjer kven som skal inneha dei ulike funksjonane som er omtalt nedanfor.

Funksjon	Lønsmål
Fag-/læremiddelansvarleg	Kr. 8.000 pr. år.
Teamleiar	Kr. 10.000 pr. år.
Stedfortredar for rektor (gjeld skule utan undervisningsinspektør)	Kr. 10.000 pr. år.
Elevrådskontakt	Kr. 8.000 pr. år.
Kontaktlærer	Kr. 14.000 pr. år (i tillegg til minimumsgodtgjersla på 10.000).
IT-administrator	Kr. 10.000 pr. år.
Spes.ped.koordinator Samnanger ungdomsskule	Kr. 6.000 pr. år.

7.3.10 Instruktør/rettleiar for lærling

Tilsette som fungerer som instruktør/fagleg rettleiar for lærling, får eit lønstillegg på 1.000 kroner pr. månad. Tillegget vert utbetalt for dei månadane i året det er lærling til stades som ein har instruktør-/rettleiingsansvar for.

Dersom lærlingen er fråverande frå arbeidsplassen i meir enn 4 veker samanhengjande, fell lønstillegget vekk. Dette gjeld til dømes i periodar der lærlingen har praksis i anna eining/anna avdeling i kommunen, samt ved langtidssjukefråvær hos lærlingen.

Lønstillegg etter punkt 7.3.9 skal normalt ikkje takast av potten for lokale lønsforhandlingar.

7.4 Løn til vikarar

Vikarar vert generelt løna etter reglane i avtaleverket (hovudtariffavtalar/særavtalar). Normalt skal vikarar ikkje lønast høgare enn den faste stillingsinnehavaren. Dersom vikaren etter reglane i det sentrale avtaleverket har krav på høgare løn enn den faste stillingsinnehavaren, skal sjølvstøtt reglane i avtaleverket følgjast.

7.4.1 Lønstilltak ved problem med å rekruttera i vikariat

Dersom det er heilt spesielle problem med å rekruttera kvalifiserte personar til eit vikariat, kan det fastsetjast høgare løn enn den faste stillingsinnehavaren har, sjå og vedlegg A om forhandlingar for å rekruttera og behalda arbeidstkarar. Det kan òg fastsetjast høgare løn dersom vikaren har kvalifikasjonar ut over det den faste stillingsinnehavaren har, eller dersom vikaren vert pålagt utvida oppgåver i forhold til det som normalt ligg til stillinga.

7.4.2 Spesielt om ulempetillegg i samband med vikariat

Tilsette i kommunen som går ut av den faste stillinga si for å gå inn i vikariat i anna stilling i kommunen, skal i vikariatperioden normalt berre ha utbetalt eventuelle ulempetillegg for stillinga dei vikarierer i. D.v.s. at den tilsette ikkje beheld ulempetillegga ho/han har i den faste stillinga si, ref. likevel reglar i HTA kap. 3, pkt. 3.7.

8 Individuell løn

Hovudtariffavtalen inneheld fleire punkt som regulerer kva det skal takast omsyn til ved fastsetjing av løn. Det er noko ulike reglar for ulike grupper av stillingar.

For tilsette løna etter HTA kapittel 4B og kapittel 5:

”Ved lønsfastsetting skal det mellom anna takast omsyn til stillinga si kompleksitet og den enkelte tilsette sin kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåing.”

For tilsette løna etter HTA kapittel 5:

”Ved lønsfastsetting skal det mellom anna takast omsyn til stillinga si kompleksitet, og den enkelte tilsette sin kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåing og behov for å rekruttera og behalda arbeidstakarar.”

For tilsette løna etter HTA kapittel 4C (pedagogisk personale i skulen):

For denne gruppa gjeld prinsippet om såkalla ”kompetanseløn”. D.v.s. at løn berre vert fastsett etter utdanning og ansiennitet.

For tilsette løna etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.1 (rådmann og assisterande rådmann):

Grunnlaget for vurderingane er eitt eller fleire av følgjande kriterier:

- *oppnådde resultat i forhold til verksemda sine mål*
- *utøving av leiarskap*
- *betydelege organisatoriske endringar*
- *behov for å behalda kvalifisert arbeidskraft*

For tilsette løna etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.2 (einingsleiarar):

Grunnlaget for forhandlingane er eitt eller fleire av følgjande kriterier:

- *endra ansvarsområde*
- *oppnådde resultat i forhold til verksemda sine mål*
- *utøving av leiarskap*
- *betydelege organisatoriske endringar*
- *behov for å behalda kvalifisert arbeidskraft*

Det vil i tidsrommet 2014 - 2016 ikkje verta utarbeidd system i Samnanger kommune for måling av forhold som innsats og resultatoppnåing.

Utdrag frå Hovudtariffavtalen for kommunal sektor

3.2 Lokal lønnspolitikk

Hovedtariffavtalens lønssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken.

Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønnspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkeskommunens/virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

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

- Motivere til kompetanseutvikling
- Motivere til mer heltid
- Beholde, utvikle og rekruttere
- Sikre kvalitativt gode tjenester

Lønnspolitikken skal fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene og skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement.

Lønnspolitikken skal legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter, og vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling. Kriterier for innplassering i avansementsstillinger fastsettes som en del av den lokale lønnspolitikken.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

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



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Jan Erik Boge	Arkivkode: FE-423
Arkivsaksnr: 16/64	Løpenr: 16/350
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	19.01.2016	004/16	JEB

REVISJON AV SENIORPOLITISK PLAN FOR SAMNANGER KOMMUNE

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Saka vert lagt fram utan tilråding frå rådmannen.

Dokument som er vedlagt:

Seniorpolitisk plan - vedteken av kommunestyret 24.09.2014
Hovudtariffavtalen kapittel 3, § 3.2.3

Kva saka gjeld:

Samnanger kommune har sidan 2005 hatt ein seniorpolitisk plan for tilsette. Planen vart sist revidert av kommunestyret 24.09.2014 (sak 049/14). Planen inneheld mellom anna ulike tiltak for eldre arbeidstakarar. Kopi av planen følgjer som vedlegg til saksframlegget.

I budsjettvedtaket for 2016 vedtok kommunestyret å avvikla dei to økonomiske tiltaka i kommunen sin seniorpolitiske plan:

1. Lønstillegg/seniortillegg for tilsette som er 62 år eller eldre
2. Tilretteleggingstilskot for tilsette som er 62 år eller eldre

Kommunestyret sitt vedtak gjeld med verknad frå og med 2016.

Seniorpolitisk plan oppdaterast som følgje av kommunestyret sitt vedtak. Det er ønskeleg at administrasjonsutvalet 19.01.2016 drøftar om det i tillegg er behov for å gå gjennom og revidera planen som følgje av kommunestyret sitt budsjettvedtak, eller om det er tilstrekkeleg at punkta om lønstillegg/seniortillegg og tilretteleggingstilskot vert tekne ut av planen.

Side 37 av 61

Etter Hovudtariffavtalen, kapittel 3, § 3.2.3, skal kommunen ha verkemidler for å motivera arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid. Kommunen bør derfor uansett framleis ha ein seniorpolitisk plan. Kopi av § 3.2.3 følgjer som vedlegg til saksframlegget.

Saka vert lagt fram til drøfting i administrasjonsutvalet.



SENIORPOLITISK PLAN



SAMNANGER KOMMUNE

Vedteken av kommunestyret 24.09.2014

Innhald

Del I - Innleiing, definisjonar og målsettingar	4
1 Innleiing	4
2 Omgrepet "seniorpolitikk"	4
3 Målsettingar for kommunen sin seniorpolitikk.....	4
3.1 Hovudmålsettingar.....	4
3.2 Korleis skal eldre arbeidstakarar ha det i Samnanger kommune?	5
Del II - Bakgrunnsinformasjon	6
4 Eldre arbeidstakarar i Samnanger kommune.....	6
5 Forsking/undersøkingar knytt til seniorpolitikk.....	6
5.1 Forsking på effekten av økonomiske seniortiltak	6
5.2 Faktorar som er viktige med tanke på å halda fram i arbeidet.....	7
5.3 Individuelle forskjellar.....	7
5.4 Forskjellar mellom grupper.....	7
5.5 Generell personalpolitikk og god leiing	7
5.6 Kva kan Samnanger ta med seg frå resultatata av forskning/undersøkingar?	8
6 Kva ønskjer og meiner "seniorane" i Samnanger kommune?.....	8
7 Pensjonsalder og aldersgrenser	9
7.1 Aldersgrense	9
7.2 Særaldersgrense	9
7.3 Pensjonsalder.....	9
7.4 Avtalefesta pensjon (AFP)	9
8 Økonomiske forhold knytt til eldre arbeidstakarar	9
8.1 Finansiering av alderspensjon.....	9
8.2 Finansiering av avtalefesta pensjon (AFP)	10
8.3 Tilsette med særaldersgrense.....	10
9 Kva kostar seniortiltak?.....	10
Del III - Tiltak.....	11
10 Tiltak i Samnanger kommune	11
10.1 Tiltak for tilsette i Samnanger kommune som er 55 år eller eldre	11
10.1.1 Lønstillegg	11
10.1.2 Tilretteleggingstilskot.....	12
10.1.3 Spesielt om uttak av fritid for lærarar i skulen	13
10.1.4 Senior-/milepelsamtale.....	13
10.1.5 Moglegheiter for kombinasjon av arbeid og pensjon.....	13
10.1.6 Opplæring/fagleg oppdatering	13

10.2	Generelle personalpolitiske tiltak	13
10.2.1	Medarbeidersamtale	14
10.2.2	Oppfølging av sjukemelde/tilsette med redusert arbeidsevne	14
10.2.3	Påverknad på eigen arbeidssituasjon	14
Del VI	- Revisjon av planen.....	15

Del I - Innleiing, definisjonar og målsettingar

1 Innleiing

Etter Hovudtariffavtalen (kapittel 3, punkt 3.2.3) skal kommunane utvikla verkemidlar for å motivera arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid.

I Samnanger kommune har slike verkemidlar vore samla i kommunen sin seniorpolitiske plan, som vart innført i 2005. Planen inneheld målsettingar for kommunen sin seniorpolitikk, samt ulike tiltak som skal motivera tilsette til å stå lenger i jobb. Planen vart ikkje revidert i perioden 2005 - 2014.

Det vart i februar 2014 sett ned ei arbeidsgruppe for å evaluera planen. Arbeidsgruppa la fram evalueringa si i juni 2014. Det vart der tilrådd at kommunen framleis skal ha ein seniorpolitisk plan, men at det må gjerast nokre endringar i planen. På bakgrunn av tilrådinga fekk kommuneadministrasjonen i oppgåve å utarbeida framlegg til revidert plan. Framlegget vart utarbeidd sommaren 2014.

Revidert seniorpolitisk plan vart vedteken av kommunestyret 24.09.2014.

2 Omgrepet "seniorpolitikk"

I denne planen er tilsette som er 55 år eller eldre definert som "seniorar". Det er derfor primært tiltak for denne gruppa som er tekne med i planen.

Seniorpolitiske tiltak vert i planen definert som ***tiltak for arbeidstakarar over 55 år som kjem i tillegg til tiltak/ordningar som gjeld for alle tilsette i kommunen.***

Det er likevel viktig å vera klar over at den seniorpolitiske planen heng nøye saman med andre sider av kommunen sin personalpolitikk. Det hjelper for eksempel lite å ha gode seniortiltak dersom dei tilsette er "utbrente" og sluttar før dei vert "seniorar". Dei generelle måla for kommunen sin personalpolitikk framgår av personalvedtektene kapittel 1, og er derfor ikkje tekne med her.

3 Målsettingar for kommunen sin seniorpolitikk

3.1 Hovudmålsettingar

Seniorpolitisk plan for Samnanger kommune har følgjande hovudmålsettingar:

- ✓ Den gjennomsnittlege pensjoneringsalderen i Samnanger kommune skal ikkje gå ned i forhold til i dag.
- ✓ Det skal leggjast til rette for at tilsette får moglegheit til halda fram i arbeidet sitt i kommunen heilt fram til pensjoneringsalder
- ✓ Samnanger kommune skal ha ordningar som motiverer eldre arbeidstakarar til å halda fram i arbeidet sitt i kommunen heilt fram til pensjoneringsalder

3.2 Korleis skal eldre arbeidstakarar ha det i Samnanger kommune?

- ✓ Det skal arbeidast for at eldre arbeidstakarar både skal vera og oppleva seg som ein viktig ressurs på arbeidsplassen. Eldre arbeidstakarar skal på lik linje med andre tilsette ha medverknad på:
 - eigen arbeidssituasjon/eigne arbeidsoppvåer
 - planlegging/organisering av arbeidet
 - utviklings-/omstillingsarbeid
- ✓ Eldre arbeidstakarar skal få same høve til fagleg utvikling, kurs og opplæring som andre tilsette
- ✓ Det skal takast omsyn til og vera aksept for at eldre arbeidstakarar kan ha behov for noko tilrettelegging av arbeidsoppgåver/arbeidssituasjonen, t.d. på grunn av fysisk slitasje.

Del II - Bakgrunnsinformasjon

4 Eldre arbeidstakarar i Samnanger kommune

Nedanfor er det lista opp ein del viktige forhold knytt til eldre arbeidstakarar i Samnanger kommune.

- ✓ Samnanger kommune har mange tilsette som er 55 år eller eldre. For kommunen vil det av fleire årsaker vera viktig å ta godt vare på tilsette i denne gruppa:
- ✓ Eldre arbeidstakarar sit normalt inne med lang erfaring og høg kompetanse, som er vanskeleg å erstatta på kort tid.
- ✓ Prognosar frå sentrale styresmakter seier at det i åra som kjem vil verta vanskelegare å rekruttera til ein del yrkesgrupper i offentleg sektor. Dette gjeld mellom anna ulike omsorgsyrke og tekniske yrke. Det spesielt viktig for kommunen å klara å halda på tilsette i yrkesgrupper det er vanskeleg å rekruttera til.
- ✓ Samnanger kommune har i mange år vore såkalla ”Inkluderande arbeidslivsverksemd”. Gjennom dette har kommunen mellom anna forplikta seg til å leggja til rette for at eldre arbeidstakarar kan halda fram i arbeidet heilt fram til pensjonsalder.
- ✓ Etter §1 i Arbeidsmiljølova er ei av hovudmålsettingane med lova å sikra eit arbeidsmiljø som gir arbeidstakarane full trygghet mot fysiske og psykiske skadeverknader. Eldre arbeidstakarar kan gjerne ha andre behov på dette området enn yngre arbeidstakarar.
- ✓ Mange tilsette har moglegheit til å gå av med såkalla ”avtalefesta pensjon” (AFP) når dei fyller 62 år. Dette er ei ordning som er avtalt mellom arbeidstakar- og arbeidsgjevarorganisasjonar sentralt. Ut frå samfunnsomsyn/økonomiske omsyn vil det vera positivt at relativt få tilsette nyttar seg av AFP-ordninga.
- ✓ Det kostar pengar å rekruttera nye tilsette til kommunen. Dersom mange tilsette går av før pensjoneringsalder, vil kostnadane til rekruttering auka på sikt.

5 Forsking/undersøkingar knytt til seniorpolitikk

Det er gjort ein del forskning knytt til eldre arbeidstakarar, seniorpolitikk og seniortiltak. Mellom anna har det vorte forska på kva effekt økonomiske seniortiltak har. Nedanfor følgjer nokre ”funn” frå forskinga.

5.1 Forsking på effekten av økonomiske seniortiltak

Det er dei siste åra gjennomført nokre forskningsprosjekt som mellom anna har sett på effekten av økonomiske seniortiltak. Eit hovudfunn i forskinga er at økonomiske seniortiltak ser ut til å ha liten effekt på pensjoneringsalderen til tilsette. Den generelle personalpolitikken, god leing m.m. ser ut til å ha større betydning for pensjoneringsalderen enn økonomiske seniortiltak.

For nokre tilsette/grupper av tilsette kan likevel økonomiske seniortiltak vera med på å avgjera om ein vel å halda fram i jobben eller slutta, men det er vanskeleg å finna statistisk dokumentasjon på dette.

5.2 Faktorar som er viktige med tanke på å halda fram i arbeidet

For å forstå funna i forskninga som er referert i punkt 5.1 ovanfor, kan det vera nyttig å sjå på ei vanleg inndeling av faktorar som har betydning for om eldre arbeidstakarar held fram i arbeidet:

1. Ønskje/motivasjon (å villa)
 - a. ”Indre motivasjon” (ein har lyst til å halda fram i arbeidet fordi arbeidet i seg sjølv er interessant/utfordrande/motiverande og gjev ”arbeidsglede”)
 - b. ”Ytre motivasjon” (ein får ”belønning” dersom ein held fram i arbeidet, t.d. høgare løn)
2. Moglegheit (å kunna)
 - a. Om ein har helse til å stå i arbeid
 - b. Om ein meistrar/føler at ein meistrar arbeidsbelastninga
 - c. Om ein har/føler at ein har kompetanse til å utføra arbeidet på ein god måte
3. Å få lov
 - a. Kor vidt arbeidsgjevar (skjult eller opent) prøver å halda på eller ”kvitta seg med” eldre arbeidstakarar

Økonomiske seniortiltak påverkar berre nokre av desse faktorane, kanskje spesielt ”ytre motivasjon” og kor vidt arbeidsgjevar prøver å halda på eller ”kvitta seg med” eldre arbeidstakarar.

5.3 Individuelle forskjellar

”Seniorar” er ikkje ei einsarta gruppe. Det er store individuelle forskjellar på kva som er viktig for om ein held fram i arbeidet eller ikkje. Det er derfor viktig at eventuelle seniortiltak kan tilpassast ulike individelle behov.

5.4 Forskjellar mellom grupper

Ulike grupper av eldre arbeidstakarar har gjerne ulike behov/ønskje. Det vil til dømes vera forskjell på høglønne og låglønne. For høglønne vil gjerne moglegheit for redusert arbeidstid og fagleg oppdatering/utvikling vera viktigare enn lønstillegg/bonus. For låglønnsgrupper vil gjerne tiltak som lønstillegg/bonus vera viktigare.

Det er også ulikt kva fysiske krav arbeidet set til forskjellige yrkesgrupper. Derfor kan det i ei yrkesgruppe vera behov for ”lettare arbeid” for eldre arbeidstakarar, medan det i andre yrkesgrupper ikkje er behov for dette.

5.5 Generell personalpolitikk og god leiing

Verksemda sin generelle personalpolitikk og utøving av leiing er viktig for tilsette i alle aldrar, også eldre arbeidstakarar. Generelt vil tilsette i verksemdar som er kjenneteikna av forhold som nevnt nedanfor vera motivert til å stå lenger i arbeid enn tilsette i andre verksemdar:

- ✓ Interessante og gjevande arbeidsoppgåver.
- ✓ Gode moglegheiter for fagleg oppdatering/utvikling.
- ✓ Oppleving av at ein ”strekker til” i arbeidet.
- ✓ Stor påverknad på eigen arbeidssituasjon.

- ✓ Involvering av dei tilsette i omstillingsprosessar o.l.
- ✓ Fleksibilitet i organisasjonen m.o.t. dei tilsette sine behov i ulike livsfasar/aldrar.
- ✓ Leiarar som ”ser” dei tilsette/den enkelte tilsette.
- ✓ Leiarar som vert opplevd som rettferdige og ”til å stola på”.

Vidare vil systematisk arbeid med arbeidsmiljø, forebygging av helseskader, og oppfølging av sjukemelde/tilsette med redusert arbeidsevne vera viktig for å få tilsette til å trivast og å halda fram i verksemda.

5.6 Kva kan Samnanger ta med seg frå resultatata av forskning/undersøkingar?

Forskningsresultata viser at det er mange ulike forhold som har betydning for eldre arbeidstakarar. For å oppnå kommunen sine målsettingar for denne gruppa, må det derfor arbeidast på fleire felt:

- ✓ Leggja forholda til rette for at tilsette har ”meir lyst” til å halda fram i arbeidet i kommunen enn til å slutta. Dette kan t.d. gjerast ved å leggja vekt på dei punkta som er lista opp i punkt 5.5.
- ✓ Leggja forholda til rette for at tilsette får reell moglegheit til å halda fram i kommunen, sjølv om t.d. helsesituasjonen endrar seg.
- ✓ Seniorpolitikken må ta høgde for at eldre arbeidstakarar har store individuelle forskjellar i ønske/behov.
- ✓ Seniorpolitikken må ta høgde for at ulike grupper av eldre arbeidstakarar har ulike behov/ønske.

6 Kva ønskjer og meiner ”seniorane” i Samnanger kommune?

Det vart våren 2014 gjennomført ei spørjeundersøking for tilsette i aldersgruppa 50 år og eldre i Samnanger kommune. Føremålet var primært å finna ut kva seniortiltak dei tilsette meiner er viktige/kva tiltak dei meiner har effekt. Det vart sendt ut eit spørjeskjema til tilsette i aldersgruppa 50-61 år (om lag 85 personar) og eit anna spørjeskjema til tilsette i aldersgruppa 62 år og eldre (om lag 25 personar). Svarprosenten var om lag 50% for begge aldersgruppene. Nokre ”hovudfunn” frå undersøkinga:

- Svara i spørjeundersøkinga tyder på at dei tilsette meiner at kommunen sine seniortiltak har ein viss effekt, men at tiltaka ofte ikkje er avgjerande for om tilsette vel å halda fram i stillinga si etter at dei fyller 62 år.
- Ekstra fri er det enkelttiltaket som flest trur har innverknad. Mange meiner at kommunen sitt lønstillegg for tilsette over 62 år må aukast for at det skal ha innverknad på dei tilsette sine val.
- Ein del peikar også på at det er viktig at bruken av tilretteleggingstilskotet er fleksibel. Vidare har nokre peika på at det kan opplevast som urimeleg at tilretteleggingstilskotet er lagt opp slik at tilsette med høg løn kan ta ut færre timar fri enn tilsette med lågare løn.
- Relativt mange peikar også på at andre forhold på arbeidsplassen (enn reine ”seniortiltak”) har innverknad på om tilsette vel å halda fram i stillinga si.

I hovudsak samsvarar svara i spørjeundersøkinga med forskninga som er gjort knytt til effekten av seniortiltak, sjølv om dei tilsette i Samnanger kommune nok ser ut til å ha litt større tru på effekten av økonomiske seniortiltak enn forskningsresultata tilseier.

7 Pensjonsalder og aldersgrenser

7.1 Aldersgrense

Aldersgrensa er den alderen der den tilsette seinast må gå av med alderspensjon. Den generelle aldersgrensa for kommunalt tilsette er 70 år.

7.2 Særaldersgrense

For ein del stillingar er det fastsett såkalla særaldersgrense, 65 eller 60 år. Aldersgrensa for tilsette i slike stillingar er lågare enn den generelle aldersgrensa i kommunen. Tilsette i stillingar med særaldersgrense kan i tillegg gå av med alderspensjon inntil 3 år før særaldersgrensa, under føresetnad av at summen av alder og medlemstid i pensjonsordninga er minst 85 år.

Døme på stillingar i kommunen med særaldersgrense er:

- ✓ Administrasjonssjef/rådmann (65 år)
- ✓ Helsesøster (65 år)
- ✓ Fysioterapeut (65 år)
- ✓ Assisterande avdelingssjukepleiar (65 år)
- ✓ Heimehjelp (65 år)
- ✓ Jordmor (65 år)
- ✓ Hjelpepleiar (65 år)
- ✓ Reinhaldar (65 år)
- ✓ Sjukepleiar (65 år)
- ✓ Spesialsjukepleiar (65 år)
- ✓ Spesialhjelpepleiar (65 år)

7.3 Pensjonsalder

Pensjonsalder er den alder der den tilsette har rett til å gå av med alderspensjon, men ingen plikt. Alderspensjon kan alltid takast ut ved fylte 67 år.

7.4 Avtalefesta pensjon (AFP)

AFP kan takast ut ved fylte 62 år. Det kan takast ut enten heil eller delvis AFP. Det er fastsett ein del krav som må vera oppfylt for at ein tilsett skal ha høve til å ta ut AFP, d.v.s. at ikkje alle tilsette har rett til slik pensjon.

8 Økonomiske forhold knytt til eldre arbeidstakarar

Det er ulike økonomiske forhold som er av interesse i samband med seniorpolitikk. Nedanfor følgjer ei oversikt over nokre slike forhold.

8.1 Finansiering av alderspensjon

Alderspensjon vert finansiert delvis gjennom folketrygda og delvis gjennom innbetaling av premie til pensjonsforsikringsselskapa. Kommunen får i utgangspunktet ikkje noko tilleggsrekning for tilsette i stillingar med særaldersgrense som vel å gå av før aldersgrensa på den såkalla ”85-årsregelen”.

8.2 Finansiering av avtalefesta pensjon (AFP)

Med unntak av det pedagogiske personalet i skulen, har alle grupper av tilsette i kommunen Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som pensjonsselskap. Det pedagogiske personalet i skulen har Statens Pensjonskasse (SPK) som pensjonsselskap.

Premie for/finansiering av AFP er i utgangspunktet inkludert i den faste forsikringspremien som kommunen betalar til KLP og SPK. Det vil seia at summen som kommunen betalar i pensjonsavgift, i utgangspunktet ikkje er avhengig at kor mange tilsette i kommunen som tek ut AFP. Likevel er det slik at dersom uttaket av AFP aukar på landsbasis, så vil dette kunne få betydning for pensjonspremien som kommunen betalar.

8.3 Tilsette med særaldersgrense

For ein del stillingsgrupper er det fastsett særaldersgrenser, sjå eige punkt ovanfor. Tilsette i stillingar med særaldersgrense har også høve til å nytta seg av AFP-ordninga, på bestemte vilkår. Dersom ein tilsett i stilling med særaldersgrense tek ut AFP, vil kostnaden for kommunen vera den same som for andre som tek ut AFP (sjå ovanfor).

9 Kva kostar seniortiltak?

Det finst mange ulike ordningar/tiltak som kan koma i kategorien ”seniortiltak”. Nokre av desse vil medføre økonomiske utgifter for kommunen, andre ikkje.

Kommunen kan spara kostnader dersom tilsette ikkje tek ut avtalefesta pensjon når dei fyller 62 år. Døme på dette kan vera reduserte utgifter til opplæring og utlysingar/tilsetjingsprosessar.

Då kommunen innførte økonomiske seniortiltak i 2005, hadde me ei pensjonsordning for dei fleste tilsette der utgifter til AFP måtte betalast krone for krone av kommunen. Kommunen fekk derfor ei direkte ekstrautgift for kvar tilsett som tok ut AFP (dette gjaldt ikkje for det pedagogiske personalet i skulen). For kommunen kunne det derfor vera økonomisk gunstig å betala ut til dømes 20.000 kroner i seniortillegg til ein tilsett, dersom ein gjennom dette unngjekk at vedkomande tok ut AFP.

I dag ligg utgifter til AFP inne i den faste pensjonsavgifta som kommunen betalar til pensjonsselskapa. Derfor vil økonomiske seniortiltak normalt sett ikkje løna seg for kommunen på same måte som tidlegare, sjølv om tiltaka eventuelt fører til at tilsette vel å ikkje ta ut AFP.

Ein god seniorpolitikk vil sjølvsagt også kunne ha andre positive effektar enn reint økonomiske. Desse effektane kan vera vel så viktige som dei økonomiske. Døme på slike effektar kan vera auka trivnad, lågare sjukefråvær, og oppretthalding av høgt fagleg nivå på tenester. Det er derfor viktig at det ikkje berre vert fokusert på dei økonomiske konsekvensane av seniorpolitikk/seniortiltak.

Del III - Tiltak

10 Tiltak i Samnanger kommune

Det går fram i kapittel 2 i planen at seniorpolitiske tiltak i denne planen er definert som *tiltak for arbeidstakarar over 55 år som kjem i tillegg til tiltak/ordningar som gjeld for alle tilsette i kommunen*. I dette avsnittet er det i tillegg teke med ei oversikt over generelle personalpolitiske tiltak i kommunen som vil vera viktige for å oppnå kommunen sine målsettingar for seniorpolitikk.

10.1 Tiltak for tilsette i Samnanger kommune som er 55 år eller eldre

Nedanfor følgjer Samnanger kommune sine seniortiltak. Tiltaka gjeld for alle kategoriar av fast tilsette. Tiltaka gjeld ikkje for mellombels tilsette.

10.1.1 Lønstillegg

Tilsette som held fram i stillinga si etter at dei fyller 62 år, har rett på eit tillegg i årsløn (lønstillegg). "Lønstillegg" vert i denne samanhengen definert som løn ut over det den tilsette har etter reglane i hovudtariffavtalen, og ut over tillegg som vert gjeve i lokale lønsforhandlingar. Lønstillegget skal leggjast inn i lønssystemet under eigen lønskode. Lønstillegget aukar dess lenger den tilsette står i stillinga, fram til ein fyller 65 år. Lønstillegget inngår i pensjonsgrunnlaget til den tilsette. Retten til lønstillegg gjeld frå og med den 1. i månaden etter at den tilsette fyller 62 år. Tilsvarande vert lønstillegget auka frå og med den 1. i månaden etter at den tilsette fyller 63, 64 og 65 år.

Ordninga er som følgjer:

- ✓ Tillegg i årsløn for tilsette mellom 62 og 63 år
 - Kr. 7.500 i 100% stilling (forholdsvis reduksjon ved lågare stillingsprosent, eller ved uttak av delvis AFP)
- ✓ Tillegg i årsløn for tilsette mellom 63 og 64 år
 - Kr. 10.000 i 100% stilling (forholdsvis reduksjon ved lågare stillingsprosent, eller ved uttak av delvis AFP)
- ✓ Tillegg i årsløn for tilsette mellom 64 og 65 år
 - Kr. 12.500 i 100% stilling (forholdsvis reduksjon ved lågare stillingsprosent, eller ved uttak av delvis AFP)
- ✓ Tillegg i årsløn for tilsette over 65 år
 - Kr. 15.000 i 100% stilling (forholdsvis reduksjon ved lågare stillingsprosent, eller ved uttak av delvis AFP)

Satsane ovanfor skal indeksjusterast årleg pr. 1. mai i samsvar med reguleringa av grunnbeløpet i Folketrygda, første gang 01.05.2015. Ved den årlege indeksjusteringa skal satsane (for 100% stilling) rundast av oppover til nærmaste heile hundretal.

Eksempel				
Ola er tilsett i 100% stilling. Han har ei årsløn på 250.000 kroner. Ola fyller 62 år 28.12.2014. Han tek ikkje ut AFP, men held fram i stillinga si fram til han går av med alderspensjon når han fyller 67 år. Han vil etter reglane i Samnanger kommune sin seniorpolitiske plan ha rett på følgjande lønstillegg:				
	Periode	Ola sin alder	Lønstillegg	Samla årsløn
	01.01.2015 - 31.12.2015	62	7.500	257.500
	01.01.2016 – 31.12.2016	63	10.000	260.000
	01.01.2017 – 31.12.2017	64	12.500	262.500
	01.01.2018 – 31.12.2018	65	15.000	265.000
	01.01.2019 – 31.12.2019	66	15.000	265.000
	Samla lønstillegg i perioden:		60.000	

10.1.2 Tilretteleggingstilskot

Arbeidstakar som ikkje tek ut AFP ved fylte 62 år, eller som berre tek ut delvis AFP, har rett til å få tilrettelagt arbeidssituasjonen/arbeidsvilkåra innanfor ein sum på kr. 10.000 pr. år. Denne summen gjeld for tilsette i full stilling. Tilsette i deltidstilling får tilskotet redusert tilsvarende. Tilsette som tek ut delvis AFP får også tilskotet redusert tilsvarende. Tilskotsordninga gjeld frå den 1. i månaden etter at den tilsette fyller 62 år.

Satsen for tilretteleggingstilskot (10.000 kroner for 100% stilling) skal indeksjusterast årleg pr. 1. mai i samsvar med reguleringa av grunnbeløpet i Folketrygda, første gang 01.05.2015. Ved den årlege indeksjusteringa skal satsen (for 100% stilling) rundast av oppover til nærmaste heile hundretal.

Arbeidstakar og arbeidsgjevar skal saman koma fram til kva tilretteleggingstilskotet skal brukast til. Det skal inngåast skriftleg avtale, der arbeidstakaren forpliktar seg til ikkje å ta ut AFP fram til ein fastsett dato, og der det framgår kva tilretteleggingstiltak som skal gjennomførast. Døme på bruk av tilretteleggingstilskotet kan vera:

- ✓ Ta inn ekstrahjelp på arbeidsplassen
- ✓ Ekstra fridagar
- ✓ Færre helgevakter
- ✓ Redusert vaskeareal
- ✓ Redusert arbeidstid
- ✓ Kjøp av tekniske hjelpemiddel på arbeidsplassen
- ✓ Opplæring/kurs for den tilsette

Det vert i utgangspunktet ikkje sett begrensningar i kva tilretteleggingstilskotet kan nyttast til, med unntak av:

- ✓ Tilskotet kan ikkje utbetalast i pengar til arbeidstakaren
- ✓ Tilskotet kan ikkje brukast til tiltak som ikkje kan relaterast til arbeidssituasjonen/arbeidsplassen (t.d. sydentur, hushjelp, PC til privat bruk, etc.)

Det vert også sett som eit vilkår at tiltaka som vert avtalt reint praktisk må vera moglege å gjennomføra, utan store vanskar for arbeidsgjevar. Dersom partane ikkje kjem fram til semje om kva tiltak tilretteleggingstilskotet skal brukast til, vil arbeidsgjevars styringsrett gjelda.

10.1.3 Spesielt om uttak av fritid for lærarar i skulen

For lærarar som ønskjer å bruka tilretteleggingstilskotet til å ta ut fri frå undervisningstimar, skal klokketimar reknast om etter følgjande formel:

Skule	Timeverdi undervisningstime	Timeverdi klokketime	Omrekningsfaktor	Merknad
Barneskulen	5,1282 %	2,6667 %	1,923	60 minuttstimar
Ungdomsskulen	4,2918 %	2,6667 %	1,609	45 minuttstimar. Reknast etter snitt timar/ "Øvrige fag".

Kommunen sitt fagforum for skule og barnehage har høve til å foreslå endringar i formelen for omrekning, dersom dei meiner det er behov for det. Rådmannen får fullmakt til å gjera vedtak om endringar i formelen for omrekning.

10.1.4 Senior-/milepelsamtale

Alle fast tilsette skal få tilbod om senior-/milepelsamtale det kalenderåret dei fyller 55 år. Næraste overordna i kommunen er ansvarleg for å senda ut invitasjon til samtalen. Den tilsette avgjer sjølv om han/ho ønskjer senior-/milepelsamtale, d.v.s. at ingen tilsette skal påleggjast slik samtale.

Dette er ein formell samtale mellom arbeidstakar og næraste overordna, der det vert lagt spesielt vekt på å diskutera arbeidstakaren sine planar/behov/ønske for åra fram til pensjonsalder. Samtalen kan enten gjennomførast som ein del av den ordinære medarbeidersamtalen, eller som separat samtale.

I samband med samtalen skal den tilsette også få tilbod om orientering/gjennomgang av pensjonsrettigheter og kommunen sine tiltak/ordningar for eldre arbeidstakarar. Orientering om kommunen sine tiltak/ordningar kan gjevast av einingsleiar eller personalkontoret. For orientering om rettigheter knytt til alderspensjon eller AFP, vil det normalt vera behov for at den tilsette tek kontakt med det aktuelle pensjonsforsikringselskapet.

Ved behov (d.v.s. dersom den tilsette ber om det og/eller arbeidsgjevar meiner det er behov for det) kan det også gjennomførast senior-/milepelsamtale det kalenderåret den tilsette fyller 60 år.

10.1.5 Moglegheter for kombinasjon av arbeid og pensjon

Samnanger kommune skal leggja til rette for at eldre arbeidstakarar som ønskjer det får høve til å kombinera arbeid og pensjon. Dette gjeld til dømes tilsette som ønskjer å ta ut delvis AFP.

10.1.6 Opplæring/fagleg oppdatering

Eldre tilsette skal vurderast på lik linje med andre tilsette når det gjeld tilbod om fagleg oppdatering og deltaking på kurs/opplæring.

10.2 Generelle personalpolitiske tiltak

Nedanfor følgjer oversikt over generelle personalpolitiske tiltak i kommunen som vil vera viktige for å oppnå kommunen sine målsettingar for seniorpolitikk.

10.2.1 Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtalen er viktig både for unge og eldre arbeidstakarar, fordi dette er ein arena der det er høve til å diskutera den tilsette sine ønske/behov knytt til arbeidet i kommunen. Samtalen kan mellom anna brukast til å kartleggja den tilsette sine ønske/behov knytt til arbeidet i kommunen i dei komande åra. Reglar om medarbeidersamtale er tekne inn i internkontrollhandboka kapittel 20.

10.2.2 Oppfølging av sjukemelde/tilsette med redusert arbeidsevne

Det er allereie i dag gode skriftlege rutinar for dette i kommunen, men det må likevel arbeidast kontinuerleg for at denne gruppa av tilsette skal få nødvendig oppfølging frå arbeidsgjevar.

Føremålet med dette arbeidet er at arbeidsgjevar gjennom tett oppfølging/nær kontakt med den tilsette kan:

- ✓ få informasjon om den tilsette sine ønske/behov med omsyn til arbeidssituasjonen
- ✓ saman med den tilsette planleggja eventuelle nødvendige tiltak for at han/ho skal kunna koma tilbake i arbeid, og klara å halda fram i arbeidet

10.2.3 Påverknad på eigen arbeidssituasjon

Det skal arbeidast for at tilsette i Samnanger kommune har moglegheit til å påverka sin eigen arbeidssituasjon. Dette skal mellom anna skje ved at tilsette er med på å definera arbeidsoppgåvene sine og måten oppgåvene skal utførast på. Vidare skal dei tilsette takast med på råd i samband med endringar i arbeidsoppgåver, innføring av nye arbeidsoppgåver og organisering av arbeidet.

Del VI - Revisjon av planen

Planen skal reviderast ved behov av kommunestyret. Administrasjonsutvalet får fullmakt til å gjera mindre vesentlege endringar i planen. Rådmannen får fullmakt til å gjera redaksjonelle endringar i planen.

Utdrag frå Hovudtariffavtalen for kommunal sektor

3.2.3 Seniorpolitiske tiltak

Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, redusert omfang av nattarbeid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l.

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler.



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Jan Erik Boge	Arkivkode: FE-443
Arkivsaksnr: 13/220	Løpenr: 16/347
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	19.01.2016	005/16	JEB

OPPFØLGING AV PÅLEGG FRÅ ARBEIDSTILSYNET - GJENNOMFØRING AV TILTAK I TILTAKS-/HANDLINGSPLAN

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Rådmannen får ansvar for å utarbeida forslag til reviderte etiske prinsipp (kapittel 2 i personalvedtektene), og leggja fram forslaget i administrasjonsutvalet i neste møte. Dei etiske prinsippa skal gjelda for tilsette i Samnanger kommune. Tillitsvalde må involverast i arbeidet i samsvar med reglane i avtaleverket.

Kommunestyret må vurderer om kommunen framleis skal ha etiske prinsipp for folkevalde.

Dokument som er vedlagt:

Tiltaks-/handlingsplan vedteken av AMU 29.01.2015

Etiske prinsipp for Samnanger kommune (kapittel 2 i personalvedtektene)

Kva saka gjeld:

Arbeidstilsynet gav i mai 2014 pålegg til Samnanger kommune om kartlegging, risikovurdering og tiltaksplan knytt til farar og problem som kan påverka arbeidstakarane si fysiske eller psykiske helse eller tryggleik. Bakgrunnen for pålegget var mellom anna klagar/varslingar/konflikter i samband med striden rundt kommunen si barnevernteneste i 2013. Kommunen hadde frist til januar 2015 med å gjennomføra pålegget.

Det er i hovudsak arbeidsmiljøutvalet (AMU) som har hatt ansvaret for gjennomføringa av pålegget. AMU vedtok 29.01.2015 (i sak 004/15) ein tiltaks-/handlingsplan knytt til pålegget. Kopi

av planen følger som vedlegg til dette saksframlegget. Ein del av tiltaka i planen ligg til AMU sitt saksområde, men følgjande tre tiltak ligg til administrasjonsutvalet sitt saksområde:

1. Vurdera felles opplærings-/temadagar for politisk og administrativt nivå i kommunen.
2. Vurdera om det er behov for å gjera endringar i kommunen sitt delegeringsreglement (om mynde i personal- og organisasjonssaker).
3. Vurdera om det er behov for å rullera kommunen sine etiske prinsipp (kapittel 2 i personalvedtektene).

Vurderingar og konsekvensar

Nedanfor følgjer ei kort drøfting av dei tre punkta i tiltaks-/handlingsplanen.

Vurdera felles opplærings-/temadagar for politisk og administrativt nivå i kommunen

Samspelet mellom politisk og administrativt nivå i kommunen er ikkje alltid uproblematisk, noko me mellom anna erfarte i samband med striden rundt barneverntenesta. Det er viktig å vera medviten om at folkevalde og tilsette sine roller er forskjellige, og å vera førebudd på problemstillingar/konflikter som kan oppstå. I samband med dette kunne kanskje felles opplærings-/temasamling for folkevalde og tilsette vore nyttig og avklarande.

Det vert i desember 2015 og januar 2016 gjennomført to opplæringsdagar for folkevalde i kommunen. Rådmann, assisterande rådmann og sektorleiar organisasjon er med på desse dagane, men ingen andre tilsette.

Oppsummering: Spørsmålet om eventuelle felles opplærings-/temasamlingar vert lagt fram for administrasjonsutvalet for drøfting.

Vurdera om det er behov for å gjera endringar i kommunen sitt delegeringsreglement

Kommunestyret sette i desember 2015 ned ei arbeidsgruppe (5 folkevalde), som har fått ansvar for å utarbeida forslag til revidert delegeringsreglement for kommunen. Arbeidsgruppa vil mellom anna sjå på delegering i personal og organisasjonssaker. I tillegg til reglane i delegeringsreglementet, inneheld kommunen sine personalvedtekter utfyllande reglar om delegering i tilsetjingssaker.

Det vil kanskje vera naturleg at administrasjonsutvalet får gje uttale til arbeidsgruppa vedrørende delgeringar i personal- og organisasjonssaker.

Dersom det vert gjort endringar i delegeringsreglementet, vil det som følgje av dette også kunne verta nødvendig å gjera endringar i personalvedtektene og i rutinar/prosedyrer. Dette vil eventuelt koma opp som sak i administrasjonsutvalet til hausten.

Vurdera om det er behov for å rullera kommunen sine etiske prinsipp

I kapittel 2 i kommunen sine personalvedtekter er det fastsett "etiske prinsipp". Kopi av dei etiske prinsippa ligg som vedlegg til saksframlegget. Det går fram av innleiinga i kapitlet at prinsippa skal gjelda for både folkevalde og tilsette.

Det har vore fleire saker i media dei siste par åra vedrørende folkevalde og "lojalitetsplikt" m.m. Det er gjennom desse sakene - der mellom anna jussprofessor Jan F. Bernt har uttalt seg - avklart at det er svært begrensa kva lojalitetsplikt folkevalde kan påleggjast. Det er mellom anna som følgje av dette behov for å revidera Samnanger kommune sine etiske prinsipp.

Truleg bør det gjerast nokre endringar/justeringar også når det gjeld etiske prinsipp for tilsette i kommunen. Det bør mellom anna vurderast om prinsippa kan gjerast meir konkrete enn i dag.

Dersom kommunen framleis skal ha etiske prinsipp for både folkevalde og tilsette, bør me ha noko som er felles og noko som gjeld særskilt for dei tilsette.

Rådmannen foreslår at administrasjonen får i oppdrag å utarbeida forslag til reviderte etiske prinsipp for tilsette, og leggja forslaget fram for administrasjonsutvalet i neste møte. Tillitsvalde må involverast i arbeidet i samsvar med reglane i avtaleverket. Kommunestyret må vurderer om kommunen framleis skal ha etiske prinsipp for folkevalde.

Tiltaks-/handlingsplan vedteken av arbeidsmiljøutvalet 29.01.2015

Tiltak	Ansvar for saksutgreiing	Vedtaksmynde	Tidsfrist
Kommune skal utarbeida policy og prosedyre for forebygging og handtering av mobbing, trakassering m.m.	Rådmannen	Arbeidsmiljøutvalet eller kommunestyret	01.04.2015
Revisjon av kommunen sine reglar og rutinar for varsling av kritikkverdige forhold.	Rådmannen	Arbeidsmiljøutvalet	01.04.2015
Vurdera om kommunen skal innføra rutinar for behandlingar av varslingar/klager frå tilsette i kommunen mot kommunestyret/andre politiske organ.	Rådmannen	Kommunestyret	01.06.2015
Gjennomgang av og vedtak om kven som skal vera politiske arbeidsgjevarrepresentantar i arbeidsmiljøutvalet.	Rådmannen	Kommunestyret	01.06.2015
Gjennomgang/revisjon av kommunen sine reglar og rutinar for oppfølging av tilsette som er sjukemelde, står i fare for å verta sjukemelde, eller som av anna årsak har behov for spesiell oppfølging frå arbeidsgjevar.	Rådmannen	Arbeidsmiljøutvalet	01.04.2015
Vurdera felles opplærings-/temadagar for politisk og administrativt nivå i kommunen. Bør gjerast i samband med innleiinga av neste kommunestyreperiode.	Rådmannen	Kommunestyret	01.12.2015
Vurdera om det er behov for å gjera endringar i kommunen sitt delegeringsreglement (om mynde i personal- og organisasjonssaker).	Rådmannen	Kommunestyret	01.06.2015
Vurdera om det er behov for å rullera kommunen sine etiske prinsipp (kapittel 2 i personalvedtektene) i starten av neste kommunestyreperiode.	Rådmannen	Kommunestyret	01.03.2016

2. ETISKE PRINSIPP

Medvit om etikk og haldningar skal styrkja grunnlaget for innbyggjarane sin tillit til politikk og administrasjon i kommunen

Samnanger kommune sitt verdigrunnlag byggjer på at folkevalde og tilsette skal:

1. Etterleva desse prinsippa og vera klar over at ein ved offentleg teneste er gjeve offentleg tillit.
2. I tenestesamanheng setja lojalitet til arbeidsgjevar føre lojalitet mot andre.
3. For tilsette: Vera lojal mot kommunen sine overordna mål.
4. Avstå frå engasjement i næringsliv eller organisasjonar som ikkje kan sameinast med eigen lojalitet til kommunen.
5. Overhalda lover, forskrifter, vedtekter og vedtak og ikkje prøve å omgå dei.
6. Forvalta kommunen sine ressursar på ein best mogleg måte. Bruka arbeidstida til innsats for arbeidsgjevaren og utføra pliktene sine.
7. Ikkje akseptera for seg sjølv, for familien sin eller andre nærstående personar spesielle fordelar av økonomiske eller annan art som kan oppfattast som påverknad på korleis ein utfører tenesta.
8. Aldri bruka informasjon ein har fått kjennskap til i tenesta for å oppnå personlege fordelar, eller som kan skada andre.
9. Ikkje gi løfte som kan påverka utøvinga av tenesta i strid med kommunen sine interesser.
10. Syta for at all sakshandsaming er fullstendig, sakleg og korrekt og at all informasjon som ikkje er fortruleg, er open og tilgjengeleg for alle.
11. Ta opp, anten tenesteveg eller med tillitsvalde, tilhøve som ein meiner er feil.



Informasjonsnotat / orientering

Til:

Administrasjonsutvalet

Frå:

Jan Erik Boge

ADMINISTRASJONSUTVALET - OPPGÅVER, SAMANSETNAD OG UTFORDRINGAR

Saknr/Journalnr

12/85/15/8314/ORG/JEB

Arkivkode

FE-033

Dato:

13.01.2016

Administrasjonsutvalet skal 19.01.2016 ha sitt første møte i kommunestyreperioden 2015-2019. I samband med dette har rådmannskontoret utarbeidd dette notatet, som inneheld ei orientering om oppgåver, samansetnad og utfordringar for administrasjonsutvalet.

Heimel og sentralt fastsette reglar for administrasjonsutval

Både kommunelova og hovudavtalen for kommunal sektor har reglar om administrasjonsutval i norske kommunar.

Kommunelova § 25:

Partssammensatte utvalg - administrasjonsutvalg

- 1. Det skal i alle kommuner og fylkeskommuner opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg - administrasjonsutvalg - for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Utvalg etter første punktum kan erstattes med andre ordninger dersom dette får tilslutning fra minst tre fjerdedeler av de ansatte.*
- 2. Administrasjonsutvalget sammensettes av representanter for kommunen eller fylkeskommunen og de ansatte. De ansattes representanter velges av og blant de ansatte for to år av gangen. Flertallet i utvalget skal bestå av representanter for kommunen eller fylkeskommunen. Kommunestyret og fylkestinget velger selv kommunens eller fylkeskommunens representanter og utvalgets leder og nestleder blant disse.*
- 3. For de ansattes representanter gjelder de vanlige valgbarhetsregler, bortsett fra bostedskravet.*
- 4. For øvrig gjelder de samme bestemmelser som for andre faste utvalg.*

Hovudavtalen del B §4:

Partssammensatte utvalg

Det skal i alle kommuner og fylkeskommuner opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg for behandling av saker som gjelder forholdet mellom kommunen eller fylkeskommunen som arbeidsgiver og de ansatte med mindre partene avtaler at slike saker skal behandles på en annen måte.

Det vises til kommuneloven § 25.

Det partssammensatte utvalget foreslår og behandler overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk, herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv. Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer.

De tilsatte skal være representert i dette/disse utvalg med minst to representanter utpekt av arbeidstakerorganisasjonene/forhandlingssammenslutningene etter forholdstallsprinsippet. Som delingstall benyttes kvotienten 1,4 og deretter oddetall 3, oddetall 5 osv. Forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert i utvalget har anledning til å delta med en fast observatør med møte- og talerett.

Reglement for utvalget(ene) fastsettes av kommunen/fylkeskommunen.

Samansetnaden av administrasjonsutvalet i Samnanger kommune

I Samnanger kommune er det eitt administrasjonsutval.

Kommunestyret vedtok 21.10.2015 at administrasjonsutvalet i valperioden 2015 – 2019 skal ha 8 medlemmer:

- 5 arbeidsgjevarrepresentantar
- 3 representantar frå dei tilsette

Kommunestyret vel arbeidsgjevarrepresentantane. Alle arbeidsgjevarrepresentantane er folkevalde/politikarar.

Representantane frå dei tilsette vert utpeika av fagforeiningane, etter det såkalla forholdstallsprinsippet. Det er talet på medlemmer i kommunen som avgjer om ei fagforeining har rett til representantar i administrasjonsutvalet. Etter forholdstallsprinsippet har pr. i dag Fagforbundet rett til to representantar og Utdanningsforbundet ein representant.

Administrasjonsutvalet har pr. i dag følgjande medlemmer:

Arbeidsgjevarrepresentantar:	
Knut Harald Frøland (Bygdalista)	Leiar
Monica Tjønnå (Senterpartiet)	Nestleiar
Odd Arne Haga (Framstegspartiet)	Medlem
Olaug Karin Øystese (Arbeiderpartiet)	Medlem
Øyvind Strømmen (Miljøpartiet dei Grøne)	Medlem
Representantar frå dei tilsette:	
Oddrun Lemme Sandvin (Fagforbundet)	Medlem
Björg Tvedterås (Fagforbundet)	Medlem
Hilde Maraas Aarvik (Utdanningsforbundet)	Medlem

Reglar/vedtekter som gjeld administrasjonsutvalet i Samnanger kommune

Delegeringsreglementet § 6 – Delegasjon til partssamansett utval for personal og løn – Administrasjonsutvalet:

§ 6.0 Arbeids- og ansvarsområde

Heile utvalet:

*6.0.01 Gjera vedtak om retningsliner for tilsetjings- og rekrutteringsprosedyren i kommunen
Ta avgjerd i stridsspørsmål om forståing og praktisering av avtalar, reglement og andre vedtak som vedkjem tilsetjings- og arbeidsvilkåra til arbeidstakarane
Ha ansvar for å handsama og gjera framlegg om overordna retningsliner for kommunen sin personalpolitikk, her under rullering av dei Personalpolitiske Retningsliner for Samnanger kommune*

Berre arbeidsgjevardelen (politisk valde):

6.0.04 Godkjenna sentrale avtalar som KS ikkje har mynde til å avgjera.

Tolking av kommunen sine personalvedtekter:

Etter pkt. 3.33 i personalvedtektene skal tvil om korleis vedtektene skal tolkast leggast fram for administrasjonsutvalet for avgjerd.

Anke på vedtak om permisjon:

Etter pkt. 5.2.2 i personalvedtektene kan vedtak som gjeld søknad om permisjon med løn over 14 dagar og utan løn over 3 månader, leggast fram for administrasjonsutvalet for avgjerd.

Utfordringar for administrasjonsutvalet i Samnanger kommune

Det har gjennom fleire år vore ei utfordring at det har vore få saker i administrasjonsutvalet. Kommuneadministrasjonen si oppfatning er at det har vore vanskeleg å få administrasjonsutvalet til å vera eit "levande organ".

Det er òg ei utfordring at det til dels er overlapping mellom ansvarsområda til administrasjonsutvalet og arbeidsmiljøutvalet.