



MØTEINNKALLING

Utval:	Administrasjonsutvalet
Møtedato	08.06.2017
Møtetid:	Kl. 13:00 - 15:00
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.

Saker til handsaming på møtet

Sak nr.	Arkivsak	Sakstittel	Merknad
001/2017	17/640	Faste saker	
002/2017	11/17	Vurdering om ordning med avslutning av tilsetjingsforhold ved oppnådd aldersgrense	
003/2017	17/611	Vurdering om innføring av prøvetidsordning for nytilsette i Samnanger kommune	
004/2017	11/17	Vurdering av gjeldande permisjonsreglar for offentlege tillitsverv	
005/2017	16/62	Vurdering av ordning med lokalt 16 års ansiennitetstillegg i Samnanger kommune	
006/2017	16/261	Krav om betalt spisepause	
007/2017	16/62	Revisjon av lønspolitisk plan	
1	13/148	Informasjon om lokal særavtale for arbeidstøy	

Oversikt faste saker

- Godkjenning av innkalling og sakliste
- Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte
- Delegerte vedtak/referatsaker
- Utvalet sitt kvarter



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Marianne Soleng	Arkivkode: FE - 033
Arkivsaksnr: 17/640	Løpenr: 17/5849
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	08.06.2017	001/2017

Faste saker

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

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

Oversikt over faste saker:

Godkjenning av innkalling og sakliste.
Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte.
Delegerte vedtak/referatsaker.
Utvalet sitt kvarter.



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Boge, Jan Erik	Arkivkode: FE - 400
Arkivsaksnr: 11/17	Løpenr: 17/5518
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	08.06.2017	002/2017

Vurdering om ordning med avslutning av tilsetjingsforhold ved oppnådd aldersgrense**Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

Samnanger kommune innfører med verknad frå 01.01.2018 fast praksis med å avslutta faste tilsetjingsforhold når tilsette fyller 70 år, jf. krav i arbeidsmiljølova om konsekvent praktisering av generell aldersgrense under 72 år.

Rådmannen får ansvar for å utarbeida og setja i verk rutine for varsling om fråtreden for tilsette seinast 6 månader før dei fyller 70 år. Tilsette bør innkallast til ein samtale før skriftleg varsel om fråtreden blir gitt.

Dokument som er vedlagt:

Artikkel frå KS-advokatene

Dokument som ikkje er vedlagt:

Arbeidsmiljølova, hovudtariffavtalen, folketrygdlova, KS Personalhandbok

Kva saka gjeld:

Det er behov for å sjå på kva praksis Samnanger kommune i dag har med omsyn til praktisering av aldersgrenser for tilsette, og om det er behov for å gjera endringar/innføra nye rutinar i kommunen.

Generell aldersgrense i arbeidsmiljølova

Etter reglane i arbeidsmiljølova (AML) § 15-13 a første ledd, kan arbeidsforhold bringast til opphøyr når arbeidstakar fyller 72 år. Etter andre ledd i same paragraf kan det fastsetjast lågare aldersgrense enn 72 år der dette er nødvendig av omsyn til helse eller tryggleik.

Generell aldersgrense på 70 år for kommunalt tilsette

For tilsette i kommunal sektor er den generelle aldersgrensa 70 år. Denne aldersgrensa er heimla i AML § 15-3 a tredje ledd, samt i hovudtariffavtalen, og er grunngjeven i omsynet til helse/tryggleik. Det går fram i AML § 15-13 a tredje ledd at eit vilkår for å ha aldersgrense på 70 år, er at denne grensa blir praktisert konsekvent. Dette betyr at dersom det er innført ei aldersgrense på 70 år, så kan arbeidsgjevar berre heilt unntaksvis la enkelte arbeidstakarar halda fram med å arbeida i verksemda etter at dei har fylt 70 år. Kommunesektorens organisasjon (KS) tilrår at maksimum 10% av tilsette får høve til å halda fram etter fylte 70 år (for eksempel på timebasis/pensjonistløn).

Samnanger kommune har i dag ikkje rutinar som sikrar ein konsekvent praksis med omsyn til den generelle aldersgrensa på 70 år. Det er ønskeleg å få på plass slike rutinar.

Stillingar med særaldersgrense

I tillegg til den generelle aldersgrensa på 70 år, er det i kommunal sektor fastsett særaldersgrense (aldersgrense lågare enn 70 år) for ein god del stillingskodar. Dette gjeld mellom anna:

Stillingskode og -tittel	Aldersgrense	Heimel *
9430 Administrasjonssjef (øvste adm. leiar)	65 år	a
7024 Barnepleiar	65 år	a
7237 Brannkonstabel	60 år	b
7066 Fysioterapeut	65 år	a
6185 Helsesøster	65 år	a
7076 Hjelpepleiar / helsefagarbeidar	65 år	a
6190 Heimehjelp	65 år	a
8209 Jordmor	65 år	a
6675 Miljøterapeut	65 år	a
7210 Reinhaldar	65 år	a
6986 Reinhaldsoperatør	65 år	a
7174 Sjukepleiar	65 år	a
7523 Spesialsjukepleiar	65 år	a
6455 Vernepleiar	65 år	a

- a. *Særaldersgrense som følgje av at tenesta medfører uvanleg fysisk eller psykisk belastning, slik at tilsette normalt ikkje maktar å skjøtta arbeidet forsvarleg til fylte 70 år.*
- b. *Tenesta stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske eigenskapar, som normalt blir sterkare svekka før fylte 70 år enn det ei forsvarleg utføring av arbeidet tilseier.*

Tilsetjingsforholdet til tilsette med særaldersgrense skal normalt opphøyra ved oppnådd særaldersgrense. Det er her viktig å merka seg at tilsette med særaldersgrense under 67 år, og som ikkje har tent opp fulle pensjonsrettar, har rett til å halda fram i arbeidet til dei fyller 67 år dersom dei ønskjer det. Dette går fram av Hovudtariffavtalen kapittel 2, punkt 2.4.

Samnanger kommune har i dag ikkje rutinar som sikrar ein konsekvent praksis med omsyn til tilsette i stillingar med særaldersgrense. Det er ønskeleg å få på plass slike rutinar.

Reglar om sjukeløn og sjukelønsrefusjon

I kommunal sektor er hovudregelen at arbeidsgjevar forskotterer utbetaling av sjukeløn til tilsette, og deretter krev inn sjukepengerefusjon frå NAV.

Fram til 2016 var reglane i den kommunale hovudtariffavtalen slik at kommunelt tilsette over 67 år hadde same rett til sjukeløn som andre tilsette (full løn under sjukdom i inntil 50

veker). Disse reglane var langt betre enn sjukepengere rettane i folketrygdlova for personar mellom 67 og 70 år. Dette førte i nokre tilfelle til at tilsette i Samnanger som hadde fylt 67 år og vart langtidssjukemelde, fekk utbetalt full sjukeløn frå kommunen over ein lengre periode, men at kommunen fekk lite av desse utgiftene refundert frå NAV (berre opptil 60 dagar). Frå og med 2016 er reglane i hovudtariffavtalen om sjukeløn til tilsette i aldersgruppa 67 – 70 år noko endra, men er framleis slik at kommunen kan risikera betydelege «ekstraavgifter» ved langtidssjukemeldingar for tilsette i denne aldersgruppa. Det kan vera ønskeleg å vurdera kva praksis kommunen skal ha med omsyn til avslutning av arbeidsforhold for tilsette i stillingar med særaldersgrense på 60 og 65 år. Skal dei til dømes få høve til å halda fram i stillinga etter at dei fyller 67 år dersom dei ønskjer det?

Det bør her presiserast at også for kommunalt tilsette generelt (alle aldersgrupper) gir hovudtariffavtalen i nokre tilfelle betre sjukepengere rett enn folketrygdlova. Det er derfor ikkje berre for tilsette i aldersgruppa 67 – 70 år at kommunen kan risikera «ekstraavgifter» ved sjukemeldingar.

Tilsette over 70 år har ikkje rett til sjukeløn, verken etter hovudtariffavtalen eller folketrygdlova.

Vurderingar og konsekvensar:

Innleiingsvis ønskjer rådmannskontoret å presisera at det er generelt er viktig å leggja til rette for at eldre arbeidstakarar kan halda fram i stillinga si. Kommunen er også svært nøgd med arbeidet til dei tilsette i kommunen som har valt å halda fram i arbeidet etter fylte 67 år. Det er heller ikkje noko pr. i dag som indikerer at sjukefråværet er større i denne aldersgruppa enn for yngre aldersgrupper.

Likevel er det slik at kommunen bør ha som fast praksis å avslutta faste tilsetjingsforhold når tilsette fyller 70 år, jf. krav i arbeidsmiljølova om konsekvent praktisering av generell aldersgrense under 72 år. Rådmannen bør få ansvar for å utarbeida og setja i verk rutine for varsling om fråtrede for tilsette seinast 6 månader før dei fyller 70 år. Den tilsette bør innkallast til ein samtale før skriftleg varsel blir gitt.

Kommunen vil i utgangspunktet også ha «plikt» til ikkje å ha mange arbeidstakarar som arbeider i vikariat/på pensjonistvilkår eller liknande. Så langt rådmannskontoret kjenner til, er det liten grunn til å tru at dette er eller vil bli eit stort «problem» i Samnanger. Det vert derfor ikkje vurdert som nødvendig å etablera rutinar knytt til dette.

Når det gjeld tilsette i stillingar med særaldersgrense (65 eller 60 år), kan det vurderast om kommunen skal ha som fast praksis å avslutta faste tilsetjingsforhold når tilsette fyller 67 år. Rådmannskontoret tilrår pr. i dag ikkje at det vert innført slik praksis. Bakgrunnen for dette er i hovudsak at kommunen har stort behov for kompetansen og erfaringa til tilsette i denne aldersgruppa, mellom anna i pleie- og omsorgstenestene. Det kan medføra relativt store økonomiske utgifter for kommunen dersom ein fast tilsett i aldersgruppa 67 – 70 år blir langtidssjukemeldt, men denne risikoen må sjåast opp mot behovet kommunen har for erfarne medarbeidarar som ofte har svært høg realkompetanse.



Opphør av arbeidsforhold grunnet alder - oppdatert artikkel juni 2016

Når arbeidstaker fyller 70 år, eller ved en tidligere fastsatt særaldersgrense, kan arbeidsforholdet bringes til opphør.

Publisert 21.10.2015

Artikkelen omhandler fremgangsmåten for å avslutte og forlenge arbeidsforholdet ved nådd aldersgrense. Artikkelen er oppdatert flere ganger. Siste oppdateringer var nødvendig som følge av endringer i sykepengerettigheter for eldre arbeidstakere og endringer i arbeidsmiljøloven § 15-13 a som trådte i kraft 1. juli 2015.

Det er nå behov for ytterligere oppdateringer som følge av at tariffhandlingene er avsluttet og vedtatt ved uravstemningen 1. juni 2016.

Den tariffavtale 70 årsgrensen i kommunal sektor videreføres i neste tariffperiode. Det innebærer at det nå gjelder et krav om konsekvent praktisering av 70 årsgrensen. I tillegg er det gjort endringer i sykelønnsrettighetene for arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år.

Nærmere om innholdet i bestemmelsen

Adgangen til å bringe arbeidsforholdet til opphør etter arbeidsmiljøloven § 15-13 a gjelder der arbeidstaker har fylt 72 år eller ved lavere fastsatt aldersgrense der det er nødvendig av hensyn til helse og sikkerhet. I tillegg åpner bestemmelsens tredje ledd for at det på nærmere vilkår kan fastsettes en aldersgrense på 70 år. Lavere aldersgrense enn 72 år må være saklig begrunnet og ikke uforholdsmessig inngripende.

Det må legges til grunn at særaldersgrensene i kommunal sektor er begrunnet i helse og sikkerhet. Det er uansett presisert i forarbeidene til siste lovendring at særaldersgrensene i kommunal sektor som er tilsvarende begrunnet som aldersgrenseloven § 2, gjelder inntil annet er bestemt. Det er viktig å merke seg at de uten full opptjening av tjenestepensjon likevel har rett til å fortsette i

arbeidet frem til fylte 67 år, jf. HTA kap. 2 pkt. 2.4.

70 årsgrensen i kommunal sektor er tariffestet gjennom Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 2 punkt 2.1.5, jf. vedlegg 5 § 6. Det følger av overgangsbestemmelsen til sist lovendring at tariffavtalt aldersgrense gjelder inntil tariffavtalen utløper. Arbeidsmiljølovens heving av aldersgrensen fra 70 til 72 år har derfor til nå ikke fått konsekvenser for kommunal sektor.

Tariffavtalen som var gjeldende ved ikrafttredelsen av sist lovendring, er nå utløpt. Det innebærer at hjemmelen for dagens tariffavtalte 70 årsgrense, er arbeidsmiljøloven § 15-13 a tredje ledd som lyder:

Lavere aldersgrense, men ikke under 70 år, kan fastsettes dersom grensen gjøres kjent for arbeidstakerne, den praktiseres konsekvent av arbeidsgiver og arbeidstaker har rett til en tilfredsstillende tjenestepensjonsordning.

Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense med de tillitsvalgte.

Bestemmelsen fastsetter flere vilkår som må være oppfylt for at 70 års aldersgrense kan praktiseres. Bestemmelsen åpner både opp for tariffavtalte aldersgrenser og bedriftsinterne aldersgrenser fastsatt ensidig av arbeidsgiver. I og med at 70 årsgrensen i kommunal sektor er basert på tariffavtale vil det som et utgangspunkt måtte legges til grunn at den er kjent blant de ansatte. Vi anbefaler likevel at arbeidsgiver informerer om 70 årsgrensen på en måte som er egnet til å gjøre aldersgrensen kjent for de ansatte. Det er ikke krav om at hver enkelt arbeidstaker faktisk er kjent med grensen så lenge informasjon er gitt på en egnet måte.

Videre må det legges til grunn at drøftingsplikten allerede er oppfylt ved at det er inngått en tariffavtale.

Kravet om tilfredsstillende tjenestepensjonsordning er på generelt grunnlag oppfylt i kommunal sektor.

Vilkåret om konsekvent praktisering av 70 årsgrensen er nytt og blir nærmere omtalt nedenfor.

Konsekvent praktisering av 70 års grensen

Kravet om konsekvent praktisering innebærer at arbeidsgiver ikke lenger står fritt til å la arbeidstakere som er fylt 70 år, få fortsette i et arbeidsforhold.

Vilkåret om konsekvent praktisering gjelder bare 70 årsgrensen og ikke særaldersgrensene.

Det følger av forarbeidene til bestemmelsen (Prop. 48 L (2014-2015) s 56-57) at kravet om konsekvent praktisering av aldersgrensen skal praktiseres strengt og innebærer at arbeidsgiver kun helt unntaksvis kan la enkelte arbeidstakere fortsette å arbeide i virksomheten etter at de har fylt 70 år. Forutsetningen er at det kun dreier seg om et fåtall tilfeller og at det i hovedsak er knyttet til særlige og tidsavgrensede behov. Dersom arbeidsgiver reengasjerer eller tar inn igjen ansatte som har sluttet ved oppnådd aldersgrense (for eksempel som innleide, selvstendige eller midlertidig ansatte) vil dette også få betydning ved vurderingen av om kravet til konsekvent praktisering er oppfylt. I kommunal sektor vil også de på pensjonistavlønning omfattes.

Det følger videre av forarbeidene at det avgjørende vil være hvor mange ansatte som i en gitt periode faktisk har sluttet i virksomheten fordi de har fylt 70 år og hvor mange som har fått tilbud om å fortsette utover 70 år. Dette må vurderes samlet hos den enkelte arbeidsgiver. Hvor nivået skal ligge er ikke mulig å si noe eksakt om. Det legges imidlertid til grunn som et akseptabelt omfang at inntil 10 prosent ansatte får fortsette (over en periode på rundt 5 år) uten at det rokker ved inntrykket om at aldersgrensen er praktisert konsekvent.

Undervisningspersonalet omfattes av lov om statens pensjonskasse og følger 70 årsgrensen i aldersgrenseloven § 2. Det gjelder her ikke det samme vilkåret om konsekvent praktisering som i arbeidsmiljøloven § 15-13 a (3). Tilsvarende gjelder for sykepleiere som omfattes av sykepleierpensjonsloven § 6 og derfor har lovfestet 70 årsaldersgrense. Dersom disse fortsetter utover fylte 70 år, er det rettslig uklart om de skal inngå i vurderingen av om konsekvenskravet er oppfylt. Pga. usikkerheten her, anbefaler vi at de teller med ved beregningen av hvor mange som får fortsette utover 70 år.

Varsling erstatter oppsigelse

Bestemmelsen inneholder en varslingsbestemmelse som vil komme istedenfor en ordinær oppsigelse. Det gjelder ingen formkrav til varselet utover at det må være skriftlig. Fratreden kan tidligst kreves seks måneder etter at slikt varsel er gitt. Fristen på seks måneder regnes fra første dag i måneden etter at slikt varsel er kommet frem til arbeidstaker.

Et slikt varsel om opphør av arbeidsforhold vil verken være et enkeltvedtak etter forvaltningsloven eller en oppsigelse etter arbeidsmiljøloven. Det gjelder derfor ikke krav om forhåndsvarsel eller drøftingsmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 før varsel gis. Det følger imidlertid av bestemmelsens sjettede ledd at arbeidsgiver skal - så langt det er mulig - innkalle arbeidstaker til en samtale før

varsel gis.

Det innebærer at arbeidsgiver som ønsker at arbeidsforholdet skal opphøre når arbeidstaker fyller 70 år eller ved en lavere fastsatt særaldersgrense/67 år, bør innkalle arbeidstaker til en samtale drøye seks måneder før dette tidspunktet. Hensikten med en slik samtale er å orientere arbeidstaker om at arbeidsforholdet vil bli avsluttet ved oppnådd aldersgrense slik at arbeidstaker er forberedt på dette før varselet sendes. Deretter kan arbeidsgiver sende et skriftlig varsel om at arbeidsforholdet opphører om seks måneder.

Konsekvensen av at varsel ikke er gitt i tide, vil være at arbeidstaker ikke plikter å fratre før seksmånedersfristen er utløpt. Kravet om en samtale før varsel gis må imidlertid ses på som en ordensforskrift som ikke får noen direkte konsekvenser dersom det er uteglemt. Alminnelig hensynsfullhet tilsier imidlertid at det bør innkalles til en slik samtale i forkant av at varsel sendes ut.

Som følge av det nye kravet om konsekvent praktisering av 70 årsgrensen, er det viktig at arbeidsgiver gjennomgående sender varsel 6 måneder før arbeidstaker fyller 70 år dersom det er nødvendig for å overholde vilkåret om konsekvent praktisering. I de tilfeller det er ansatte over 70 år som i dag er i arbeid, må det tilsvarende sendes varsel om opphør av arbeidsforholdet dersom det er nødvendig for å overholde vilkåret om konsekvent praktisering.

Varsling ved fortsettelse av arbeidsforholdet

Dersom arbeidsforholdet skal fortsette uforandret etter oppnådd aldersgrense, er det ikke nødvendig å foreta seg noe når aldersgrensen nås. Dette gjelder i de tilfeller det er ønskelig at arbeidstaker fortsetter utover særaldersgrensen/67 år. Det vil også gjelde i de unntaksvis tilfeller det ikke er i strid med kravet om konsekvent praktisering å la enkelte arbeidstakere fortsette utover fylte 70 år. I sistnevnte tilfelle er det likevel nødvendig at arbeidsgiver har vurdert og kan begrunne hvorfor enkelte likevel får fortsette utover 70 år.

Ovennevnte fremgangsmåte om varsling følges på det tidspunkt det er ønskelig at arbeidsforholdet opphører. Alternativt kan varsel sendes seks måneder før oppnådd aldersgrense og ny avtale som regulerer det videre arbeidsforholdet inngås ved oppnådd aldersgrense. Det siste alternativet kan være hensiktsmessig dersom det er ønskelig å gjøre endringer i det videre arbeidsforholdet eller avtale en kortere varslingsfrist enn seks måneder.

Arbeidstaker kan når som helst - med en måneds varslingsfrist - avslutte arbeidsforholdet, jf. § 15-13 a syvende ledd. Det kan da i avtalen som regulerer

det videre arbeidsforholdet, settes en varslingsfrist på for eksempel en måned tilsvarende den som gjelder for arbeidstaker. På denne måten får arbeidsgiver en større fleksibilitet og kan avslutte arbeidsforholdet raskere.

Både i de tilfeller der arbeidsforholdet fortsetter etter oppnådd aldersgrense uten at arbeidsgiver foretar seg noe og i de tilfeller der arbeidsgiver velger å inngå en ny avtale etter dette tidspunktet, oppstår spørsmålet om hva som gjelder for det videre arbeidsforholdet. Tilsvarende vil også gjelde der kommunen velger å ansette en som har nådd aldersgrensen og som ikke allerede har et arbeidsforhold i kommunen.

Ikke stillingsvern for arbeidstaker over aldersgrensen

Det er helt klart og følger av ovennevnte at vedkommende arbeidstaker ikke har noe stillingsvern. Arbeidsgiver kan derfor når som helst avslutte arbeidsforholdet ved å varsle i tråd med § 15-13 a eller i tråd med det som er avtalt i forbindelse med reengasjement/ny ansettelse. Det forutsetter trolig at kravet om konsekvent praktisering er oppfylt. Arbeidstaker plikter da å fratre etter utløpet av varslingsfristen. Arbeidsmiljøloven kap. 15 kommer ikke til anvendelse. Det innebærer blant annet at det ikke er krav om drøftingsmøte, arbeidstaker har ikke rett til å kreve forhandlinger og har heller ikke rett til å stå i stillingen etter utløpet av varslingsfristen.

For øvrig vil vedkommende fremdeles være en arbeidstaker og de øvrige reglene i arbeidsmiljøloven, ferieloven og hovedtariffavtalen vil komme til anvendelse. Det innebærer blant annet at arbeidsgiver skal tilrettelegge etter arbeidsmiljøloven § 4-6 dersom arbeidstaker blir syk. Samtidig vil ikke sykdom hos arbeidstaker innebære noen begrensning i adgangen til å bringe arbeidsforholdet til opphør.

Om rett til sykelønn

HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.2.2. er endret fra 1. mai 2016. Dette innebærer at for arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år er retten til lønn under sykdom begrenset av folketrygdloven § 8-51. Arbeidstaker må være under 70 år og inntekten må overstige 2G for rett til sykelønn overhode. Retten til full lønn er begrenset av stønadsdagene i § 8-51. Etter utløpet av refusjonsperioden på 60 dager og eventuell arbeidsgiverperioder, er retten til lønn under sykdom begrenset til differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker må dokumentere pensjonens størrelse.

Særskilt avtale om fortsettelse

Dersom det inngås ny avtale om videre arbeid etter oppnådd aldersgrense, vil denne avtalen ikke være en ordinær arbeidsavtale forutsatt at man oppfyller kravet om konsekvent praktisering etter fylte 70 år. En slik avtale vil heller ikke være en midlertidig arbeidsavtale etter arbeidsmiljøloven § 14-9. Avtalen står således i en særstilling i forhold til ordinære arbeidsavtaler. Fordi arbeidsgiver kan velge å avslutte arbeidsforholdet, vil arbeidsgiver også stå fritt til å gjøre endringer i det tidligere avtalte arbeidsforholdet blant annet hva gjelder arbeidsoppgaver. Alle som arbeider i virksomheten etter fylte 70 år vil imidlertid omfattes av vurderingen av om kravet om konsekvent praktisering er oppfylt, uavhengig av om det inngås ny avtale om videre arbeid, reengasjement eller arbeidsforholdet bare fortsetter utover 70 år.

Hvorvidt det er ønskelig å fortsette arbeidsforholdet etter oppnådd aldersgrense må vurderes konkret i forhold til den enkelte arbeidstaker. Når det gjelder valg av fremgangsmåte der arbeidsforholdet skal fortsette, anbefales det å varsle i tråd med § 15-13 a og deretter inngå ny avtale i de tilfeller det er behov for å gjøre endringer i arbeidsforholdet og/eller det er ønskelig med en kortere varslingsfrist enn seks måneder. Alternativt kan arbeidsforholdet bare fortsette inntil videre og deretter innkalle til en samtale og varsle i tråd med § 15-13 a når det er ønskelig å bringe arbeidsforholdet til opphør.

7. mai 2016

Cecilie R Sæther

Advokat

✉ [Send e-post](#)

☎ [+4724136424](#)

📱 [+4793247845](#)



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Boge, Jan Erik	Arkivkode: FE - 410
Arkivsaksnr: 17/611	Løpenr: 17/5516
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	08.06.2017	003/2017

Vurdering om innføring av prøvetidsordning for nytilsette i Samnanger kommune

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Det vert med verknad frå 01.01.2018 innført prøvetidsordning for nytilsette i Samnanger kommune. Prøvetida skal vera 6 månader. Prøvetidsordninga vert innført med heimel i §§ 15-3 og 15-6 i arbeidsmiljølova, jf. hovudtariffavtalen kapittel 1, § 3.2.2.

Nærmare reglar/prosedyrer for prøvetidsordninga skal leggjast fram for godkjenning i administrasjonsutvalet hausten 2017.

Dokument som ikkje er vedlagt:

Arbeidsmiljølova

Kva saka gjeld:

Arbeidsmiljølova (AML) gir heimel for å gje nytilsette ei prøvetid på opptil 6 månader. Mange arbeidsgjevarar - mellom anna kommunar - har prøvetidsordning for nytilsette. Samnanger kommune har ikkje hatt prøvetidsordning på mange år.

Det er mange år sidan det sist vart vurdert om Samnanger kommune skal ha prøvetidsordning, og det kan vera naturleg med ei ny vurdering av dette spørsmålet. I første omgang vert spørsmålet no lagt fram for administrasjonsutvalet.

Kva er prøvetid?

Føremålet med prøvetid er at arbeidsgjevaren i ein avgrensa periode skal få høve til å vurdere arbeidstakaren si tilpassing til arbeidet, faglege dyktigheit og pålitelegheit. Tilsette sitt oppseiingsvern i prøvetidsperioden er ikkje fullt så sterkt som for tilsette utan prøvetid, sjølv om også tilsette på prøvetid har eit sterkt oppseiingsvern.

Også for arbeidstakaren kan det vera fordelar med prøvetid. I prøvetidsperioden er det

normalt ein gjensidig oppseiingsfrist på 14 dagar. Dette gjer at arbeidstakaren kan slutta raskt i jobben dersom han/ho ønskjer det. Kommunalt tilsette utan prøvetid har ei oppseiingstid på 3 månader.

For arbeidsgjevarar som har prøvetidsordning, er det viktig å ha systematisk opplæring, oppfølging og evaluering av den nyttilsette, samt å gje løpande tilbakemeldingar til den nyttilsette i prøvetidsperioden.

Oppseiingsvern ved prøvetid

Det går fram av aml § 15-6 at oppseiing av ein tilsett på prøvetid må vera grunngeven i arbeidstakaren si tilpassing til arbeidet, faglege dyktigheit eller pålitelegheit. Høgsterett har uttalt følgjande om dette (Rt-2011-74, avsnitt 33):

§ 15-6 gir en romsligere adgang til å si opp en ansatt i prøvetiden enn det som ellers gjelder. Dette vil være tilfelle når oppsigelsen i prøvetiden er begrunnet i «arbeidstakers tilpassing til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet». Dersom oppsigelsen skyldes andre forhold, gjelder de vanlige regler om oppsigelse, jf. arbeidsmiljøloven § 15-6 andre ledd, jf. § 15-7.

Kvifor har ikkje Samnanger kommune prøvetidsordning?

Slik rådmannskontoret forstår det, var bakgrunnen for at Samnanger i si tid gjekk vekk frå ordning med prøvetid mellom anna at ein lege valde å seia opp stillinga si rett før prøvetida gjekk ut. Legen hadde då 14 dagars oppseiingstid, og slutta derfor kort tid etter at oppseiinga vart levert. Dette sette kommunen/arbeidsplassen i ein vanskeleg situasjon, som kunne vore unngått dersom den tilsette hadde hatt 3 månaders oppseiingstid. Kommunen si vurdering etter dette var slik rådmannskontoret forstår det at ulempene med prøvetidsordning totalt sett var større enn fordelane.

Er det behov for prøvetidsordning i Samnanger kommune?

Det vil truleg vera ulike vurderingar av dette spørsmålet. På den eine sida tilset kommunen årleg relativt mange nye medarbeidarar, og ei prøvetidsordning vil kunne gjera det noko enklare å avslutta arbeidsforholdet med nyttilsette som viser seg å ikkje fungera i jobben. Det er ikkje gjennomført kartlegging av kor store utfordringar kommunen har med at nyttilsette ikkje fungerer i jobben, men det hender sjølvstøtt at slike situasjonar oppstår.

På den andre sida vil ei ordning med prøvetid vil setja større krav til kommunen med omsyn til systematisk opplæring, oppfølging, evaluering og tilbakemeldingar til nyttilsette. Dette vil i utgangspunktet vera positivt, men vil truleg medføra noko meirarbeid i forhold til i dag nokre stader. Vidare vil kommunen kunne risikera at nyttilsette på prøvetid sluttar på svært kort varsel, med dei problema dette kan føra til for kommunen/arbeidsplassen.

Det kan også tenkjast ei ordning med prøvetid berre for nokre stillingar/stillingsgrupper, men rådmannskontoret sitt utgangspunkt er at ei eventuell prøvetidsordning bør gjelda for alle nyttilsette.

Vurderingar og konsekvensar:

Spørsmålet om innføring av prøvetidsordning for nyttilsette blir no lagt fram for administrasjonsutvalet. Rådmannen si tilråding er at det vert innført prøvetidsordning for nyttilsette i kommunen med verknad frå 01.01.2018. Før prøvetidsordning vert iverksett, bør det utarbeidast nærmare reglar/prosedyrer for ordninga, og desse bør godkjennast av administrasjonsutvalet hausten 2017.

Administrasjonutvalet må ta stilling til om det er behov for ytterlegare saksutgreiing før det vert bestemt om kommunen skal innføra prøvetidsordning, for eksempel om fagforeiningane skal få uttala seg skriftleg om spørsmålet om prøvetidsordning før det blir gjort vedtak.

Dokument som ikkje er vedlagt:

Arbeidsmiljølova

Kva saka gjeld:

Arbeidsmiljølova (AML) gir heimel for å gje nytilsette ei prøvetid på opptil 6 månader. Mange arbeidsgjevarar - mellom anna kommunar - har prøvetidsordning for nytilsette. Samnanger kommune har ikkje hatt prøvetidsordning på mange år.

Det er mange år sidan det sist vart vurdert om Samnanger kommune skal ha prøvetidsordning, og det kan vera naturleg med ei ny vurdering av dette spørsmålet. I første omgang vert spørsmålet no lagt fram for administrasjonsutvalet.

Kva er prøvetid?

Føremålet med prøvetid er at arbeidsgjevaren i ein avgrensa periode skal få høve til å vurdere arbeidstakaren si tilpassing til arbeidet, faglege dyktigheit og pålitelegheit. Tilsette sitt oppseiingsvern i prøvetidsperioden er ikkje fullt så sterkt som for tilsette utan prøvetid, sjølv om også tilsette på prøvetid har eit sterkt oppseiingsvern.

Også for arbeidstakaren kan det vera fordelar med prøvetid. I prøvetidsperioden er det normalt ein gjensidig oppseiingsfrist på 14 dagar. Dette gjer at arbeidstakaren kan slutta raskt i jobben dersom han/ho ønskjer det. Kommunalt tilsette utan prøvetid har ei oppseiingstid på 3 månader.

For arbeidsgjevarar som har prøvetidsordning, er det viktig å ha systematisk opplæring, oppfølging og evaluering av den nytilsette, samt å gje løpande tilbakemeldingar til den nytilsette i prøvetidsperioden.

Kvifor har ikkje Samnanger kommune prøvetidsordning?

Slik rådmannskontoret forstår det, var bakgrunnen for at Samnanger i si tid gjekk vekk frå ordning med prøvetid mellom anna at ein nytilsett lege valde å seia opp stillinga si rett før prøvetida gjekk ut. Legen hadde då 14 dagars oppseiingstid, og slutta derfor kort tid etter at oppseiinga vart levert. Dette sette kommunen/arbeidsplassen i ein vanskeleg situasjon, som kunne vore unngått dersom den tilsette hadde hatt 3 månaders oppseiingstid. Kommunen si vurdering etter dette var slik rådmannskontoret forstår at ulempene med prøvetidsordning totalt sett var større enn fordelane.

Oppseiingsvern ved prøvetid

Det går fram av aml § 15-6 at oppseiing av ein tilsett på prøvetid må vera grunngjeven i arbeidstakaren si tilpasing til arbeidet, faglege dyktigheit eller pålitelegheit. Høgsterett har uttalt følgjande om dette (Rt-2011-74, avsnitt 33):

§ 15-6 gir en romsligere adgang til å si opp en ansatt i prøvetiden enn det som ellers gjelder. Dette vil være tilfelle når oppsigelsen i prøvetiden er begrunnet i «arbeidstakers tilpassing til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet». Dersom oppsigelsen skyldes andre forhold, gjelder de vanlige regler om oppsigelse, jf.

Er det behov for prøvetidsordning i Samnanger kommune?

Det vil truleg vera ulike vurderingar av dette spørsmålet. På den eine sida tilset kommunen årleg relativt mange nye medarbeidarar, og ei prøvetidsordning vil kunne gjera det noko enklare å avslutta arbeidsforholdet med nyttilsette som viser seg å ikkje fungera i jobben. Det er ikkje gjennomført kartlegging av kor store utfordringar kommunen har med at nyttilsette ikkje fungerer i jobben, men det hender sjølvsagt at slike situasjonar oppstår.

På den andre sida vil ei ordning med prøvetid vil setja større krav til kommunen med omsyn til systematisk opplæring, oppfølging, evaluering og tilbakemeldingar til nyttilsette. Dette vil i utgangspunktet vera positivt, men vil truleg medføra noko meirarbeid i forhold til i dag nokre stader. Vidare vil kommunen kunne risikera at nyttilsette på prøvetid sluttar på svært kort varsel, med dei problema dette kan føra til for kommunen/arbeidsplassen.

Det kan også tenkjast ei ordning med prøvetid berre for nokre stillingar/stillingsgrupper, men rådmannskontoret sitt utgangspunkt er at ei eventuell prøvetidsordning bør gjelda for alle nyttilsette.

Vurderingar og konsekvensar:

Spørsmålet om innføring av prøvetidsordning for nyttilsette blir no lagt fram for administrasjonsutvalet. Rådmannen si tilråding er at det vert innført prøvetidsordning for nyttilsette i kommunen med verknad frå 01.01.2018. Før prøvetidsordninga vert innført, bør det utarbeidast nærmare reglar/prosedyrer for ordninga, og desse bør godkjennast av administrasjonsutvalet hausten 2017.

Administrasjonsutvalet må ta stilling til om det er nødvendig med ytterlegare saksutgreiing før det vert bestemt om kommunen skal innføra prøvetidsordning, for eksempel om fagforeiningane skal få uttala seg skriftleg om spørsmålet om prøvetidsordning før det blir gjort vedtak. Dersom administrasjonsutvalet ønskjer at saka skal utgreiast ytterlegare før det vert bestemt om kommunen skal innføra prøvetidsordning, kan vedtaket for eksempel formulerast som følgjer:

«Rådmannen får i oppgåve å avklara med dei hovudtillitsvalde kva synspunkt fagforeiningane har på eventuell innføring av prøvetidsordning for nyttilsette i kommunen. Saka skal etter dette leggjast fram for administrasjonsutvalet på nytt på første møte hausten 2017.»

Dersom administrasjonsutvalet går inn for å innføra prøvetidsordning, bør endeleg vedtak gjerast av kommunestyret.



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Boge, Jan Erik	Arkivkode: FE - 400
Arkivsaksnr: 11/17	Løpenr: 17/5517
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	08.06.2017	004/2017

Vurdering av gjeldande permisjonsreglar for offentlege tillitsverv

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Tredje avsnitt i punkt 5.5.1 i Samnanger kommune sine personalvedtekter vert endra til:

Arbeidstakar får løna permisjon i opptil 10 arbeidsdagar pr. kalenderår for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlege organ. Eventuell permisjon ut over dette blir gitt utan løn.

Det vert i tillegg teke inn følgjande nye avsnitt (avsnitt nr. 4) i punkt 5.5.1 i personalvedtektene:

Arbeidstakar får permisjon med løn for å utføra kommunale tillitsverv i Samnanger kommune.

Endringane gjeld med verknad frå 01.07.2017.

Dokument som er vedlagt:

Reglar om rett til permisjon for offentlege verv

Kva saka gjeld:

Punkt 5.5.1 i Samnanger kommune sine personalvedtekter gjeld reglar om permisjon for offentlege tillits- og ombodsverv. Etter lov- og avtaleverket har tilsette i stor grad rett til permisjon for ivaretaking av slike verv, men lov- og avtaleverket gir som hovudregel ikkje rett til løna permisjon.

Døme på offentlege verv er folkevald og meddommar/tilsvarande.

I punkt 5.5.1 i personalvedtektene går det fram at arbeidstakarar i Samnanger kommune som har permisjon for utøving av offentlege verv, får permisjon utan løn. Det går vidare fram

at dersom ein tilsett berre får dekkja delar av tapt arbeidsforteneste av det organet det offentlege vervet vert utført for, dekkar kommunen mellomlegget.

Den noverande regelen for tilsette i Samnanger kommune vart vedteken av kommunestyret i 2011. I perioden 2005 – 2011 hadde me ei anna ordning, der tilsette fekk permisjon med løn for utøving av offentlege verv.

Bakgrunnen for at ordninga/regelen vart endra i 2011, var at det i perioden 2005 – 2011 var nokre tilfelle der tilsette hadde permisjon i relativt lang tid for utøving av offentlege verv (meddommar i langvarig sak i lagmannsretteten m.m.). Dette påførte kommunen relativt store vikarutgifter.

Ordninga me har hatt etter 2011 er billegare for kommunen. Nokre tilsette har imidlertid reagert på ordninga. Bakgrunnen for dette er mellom anna:

- Mange andre kommunar har ordning med løna permisjon for utøving av offentlege verv.
- Tilsette som blir trekte i løn, får redusert den pensjonsgjevande inntekta si i Samnanger kommune.
- Det medfører ein del arbeid for dei tilsette som har uløna permisjon å krevja inn kompensasjon for tapt arbeidsforteneste. Dette kan for eksempel gjelda tilsette som er busette i annan kommune enn Samnanger, og som er folkevalde i heimkommunen.

Me har også fått nokre reaksjonar frå andre kommunar på at tilsette i Samnanger ikkje får permisjon med løn for utføring av offentlege verv. Dette gjeld tilsette som er busette i annan kommune enn Samnanger, og som sit i kommunestyret/andre politiske organ i heimkommunen.

Rådmannskontoret har fått informasjon frå nokre av nabokommunane om kva reglar dei har:

- Os kommune:
 - Tilsette får permisjon med løn for å utføra offentlege verv.
- Kvam herad:
 - Tilsette får permisjon med løn for å utføra kommunale tillitsverv i Kvam herad.
 - Tilsette får permisjon med løn i inntil 12 dagar pr. kalenderår for å utføra offentlege tillitsverv utanom Kvam herad.
- Fusa kommune:
 - Tilsette får permisjon med løn i opptil 10 dagar pr. år for å utføra offentleg tillitsverv.
- Tysnes kommune:
 - Tilsette får permisjon med løn i opptil 10 dagar pr. år for å utføra offentleg tillitsverv.

Vurderingar og konsekvensar:

Dersom me utelukkande skal leggja vekt på kommunen sin økonomi/økonomiske situasjon, bør den noverande ordninga med uløna permisjon halda fram. I forhold til ordningane nabokommunane har, er noverande ordning «dårlegare» for tilsette i Samnanger enn for tilsette i nabokommunane. Dersom det skal leggjast vekt på dette, bør noverande ordning i Samnanger endrast.

Både Kvam, Fusa, Tysnes og Os har «betre» ordningar for sine tilsette enn Samnanger. Kvam har som nevnt ovanfor eigne reglar for permisjon som gjeld kommunale tillitsverv i Kvam herad. Slike permisjonar vert alltid gjevne med løn. Døme på dette kan vera kommunalt tilsette i Kvam som er kommunestyrerepresentantar i heradet.

Rådmannskontoret tilrår av økonomiske årsaker ikkje at kommunen går tilbake til ordninga me hadde i perioden 2005 – 2011, men at det bør gjerast endringar i forhold til noverande ordning. Rådmannskontoret foreslår at Samnanger innfører tilsvarande ordning som Kvam herad har. Dette er om lag tilsvarande ordning som Fusa og Tysnes har. Det vert foreslått følgjande ordning i Samnanger:

Tredje avsnitt i punkt 5.5.1 i Samnanger kommune sine personalvedtekter vert endra til:

«Arbeidstakar får løna permisjon i opptil 10 arbeidsdagar pr. kalenderår for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlege organ. Eventuell permisjon ut over dette blir gitt utan løn.»

Det vert i tillegg teke inn følgjande nye avsnitt (avsnitt nr. 4) i punkt 5.5.1 i personalvedtektene:

«Arbeidstakar får permisjon med løn for å utføra kommunale tillitsverv i Samnanger kommune.»

Denne ordninga vil medføra ein viss auke i lønsutgifter (vikarutgifter) for kommunen, men vil sikra at kommunen unngår store ekstrautgifter dersom ein tilsett må ha permisjon i for eksempel ein måned i samband med ei rettssak. Ei slik ordning vil også medføra redusert arbeid («byråkrati»), både for den tilsette sjølv og for lønskoretet. Det er vanskeleg å berekna nøyaktig kor stor ekstrakostnad kommunen vil få dersom ordninga blir innført. Kostnaden vil vera avhengig av om det må/kan takast inn vikar for den som har permisjon. Dette vil variera frå stillingsgruppe til stillingsgruppe.

Som det går fram ovanfor, rår rådmannskontoret også til at kommunalt tilsette i Samnanger får permisjon med løn for å utføra kommunale tillitsverv i Samnanger kommune, tilsvarande regel som Kvam herad har. Det vil vera unødvendig «byråkratisk» med ei ordning der kommunen først trekkjer ein tilsett i løn, og deretter utbetalar tapt arbeidsforteneste til den same tilsette.

Spørsmålet om eventuell endring av punkt 5.5.1 i personalvedtektene blir no lagt fram for administrasjonsutvalet. Dersom administrasjonsutvalet går inn for å gjera endringar i samsvar med rådmannen sin tilråding, må saka leggjast fram for kommunestyret for endeleg vedtak.

Hovudtariffavtalen, kapittel 1, § 14.1:

§ 14 Permisjon

- 14.1** Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon. Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

Arbeidsmiljølova § 12-13

§ 12-13. Offentlige verv

Arbeidstaker har rett til permisjon fra arbeid i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer.

Kommunelova § 40.1

§ 40. *Rett og plikt til å delta i møter i kommunale og fylkeskommunale organer. Inhabilitet. Rett til dokumentinnsyn.*

1. Den som er valgt som medlem av kommunalt eller fylkeskommunalt folkevalgt organ, plikter å delta i organets møter, med mindre det foreligger gyldig forfall.

Arbeidstaker har krav på fri fra arbeid i det omfang dette er nødvendig på grunn av møteplikt i kommunale eller fylkeskommunale folkevalgte organer. Arbeidstaker har også rett til permisjon fra sitt arbeid i fire år eller for resten av valgperioden for å utføre heltids- eller deltids kommunalt eller fylkeskommunalt verv.



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Boge, Jan Erik	Arkivkode: FE - 500
Arkivsaksnr: 16/62	Løpenr: 17/5651
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	08.06.2017	005/2017

Vurdering av ordning med lokalt 16 års ansiennitetstillegg i Samnanger kommune**Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

Administrasjonsutvalet sitt vedtak frå 03.12.2014 i sak 011/14 vert oppheva med verknad frå 01.07.2017. Som følgje av dette vil ingen tilsette som kjem opp i 16 års lønsansiennitet etter 30.06.2017 få lokalt ansiennitetstillegg. Dei tilsette som allereie har fått lokalt ansiennitetstillegg, beheld tillegget også etter 30.06.2017.

Grunngjevinga for at vedtaket i sak 011/14 vert oppheva, er at det i 2016 vart innført sentral ansiennitetsstige på 16 år for alle grupper av tilsette i kapittel 4 i den kommunale hovudtariffavtalen.

Dokument som er vedlagt:

Kopi av vedtak og saksutgreiing frå 2014 (sak 011-14)

Dokument som ikkje er vedlagt:

Hovudtariffavtalen

Kva saka gjeld:

Administrasjonsutvalet vedtok i 03.12.2014 (sak 011/14) å innføra ordning med lønstilllegg på 4.000 kroner (i full stilling) til tilsette i kapittel 4B i Hovudtariffavtalen (HTA) som har 16 års lønsansiennitet eller meir. Ordninga vart innført frå og med 01.05.2015.

Det går fram av vedtaket at ordninga ikkje gjeld for tilsette som er løna etter HTA sin lønstabell for stillingar utan krav om utdanning. Bakgrunnen for dette er at i 2014 var reglane i hovudtariffavtalen slik at denne gruppa fekk sentralt lønsopprykk ved 20 års lønsansiennitet, medan andre tilsette i kapittel 4B fekk siste sentrale lønsopprykk ved 10 års lønsansiennitet.

Side 22 av 66

Undervisningspersonalet i skulen vart heller ikkje omfatta av ordninga, fordi dei hadde sentral lønstilllegg med lønsopprykk ved 16 års lønsansiennitet.

Det er no behov for å gå gjennom ordninga og vurdera om det skal gjerast endringar i forhold til vedtaket som administrasjonsutvalet gjorde i 2014.

Nedanfor følgjer oversikt over sentrale og lokale ansiennitetsopprykk for tilsette i Samnanger kommune, slik dette var etter vedtaket i administrasjonsutvalet i 2014.

Kapittel	Stillingsgruppe	Sentralt ansiennitetsopprykk			Lokalt ans. opprykk	Sentralt ans. opprykk
		4 år	8 år	10 år	16 år	20 år
4B	Stillinger utan særskilt krav om utdanning	x	x	x		x
	Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger	x	x	x	x	
	Stillinger med krav om høgskoleutdanning	x	x	x	x	
	Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	x	x	x	x	
4C	Stillinger med krav om mastergrad	x	x	x	x	
		Sentralt ansiennitetsopprykk				
		4 år	8 år	10 år	16 år	
	Lærer	x	x	x	x	
	Adjunkt	x	x	x	x	
	Adjunkt med tilleggsutdanning	x	x	x	x	
	Lektor	x	x	x	x	
	Lektor med tilleggsutdanning	x	x	x	x	

Både i 2015 og 2016 vart det gjort endringar i den sentrale ansiennitetsstigen i hovudtariffavtalen. Den viktigaste endringa i denne saka er at det med verknad frå 01.05.2016 vart innført 16 års ansiennitetsstige for alle stillingsgrupper i kapittel 4B. Dei fleste tilsette i Samnanger kommune i kapittel 4B fekk då rett til både sentralt og lokalt ansiennitetstillegg ved 16 års lønsansiennitet. Unnateke frå dette er tilsette i stillingar utan særskilt krav til utdanning. Frå og med 01.05.2016 fekk denne gruppa rett til sentralt lønsopprykk ved 16 års lønsansiennitet, men regelen om garantiløn ved 20 års lønsansiennitet fall vekk frå same dato. Denne gruppa er heller ikkje omfatta av administrasjonsutvalet sitt vedtak om lokalt lønstilllegg ved 16 års lønsansiennitet.

Frå og med 01.07.2017 blir minstelønstabellane for kapittel 4B og 4C i hovudtariffavtalen slått saman. Dette betyr at minstelønstabellen blir lik for undervisningsstillingar i skulen (lærarar) og andre kommunale stillingar med krav om høgskule-/universitetsutdanning. Etter administrasjonsutvalet sitt vedtak frå 2014, er ikkje undervisningspersonalet i skulen omfatta av ordninga med lokalt lønstilllegg ved 16 års lønsansiennitet. Dette betyr for eksempel at sjukepleiarar, barnehagelærarar og vernepleiarar i Samnanger vil få både sentralt og lokalt lønstilllegg ved 16 års lønsansiennitet, medan lærarar i skulen berre vil få

sentralt lønstillegg.

Nedanfor følger oversikt som viser korleis situasjonen i Samnanger vil vera pr. 01.07.2017 dersom administrasjonsutvalet sitt vedtak frå 2014 blir ståande uendra.

Oversikt sentral og lokal ansiennitetsopprykkstige pr. 01.07.2017							
Stillingsgruppe	Sentralt ansiennitetsopprykk						Lokalt ans. opprykk
	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	16 år
Stillinger utan særskilt krav om utdanning	x	x	x	x	x	x	
Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger	x	x	x	x	x	x	x
Stillinger med krav om høgskoleutdanning	x	x	x	x	x	x	x
Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning	x	x	x	x	x	x	x
Stillinger med krav om mastergrad	x	x	x	x	x	x	x
Lærer	x	x	x	x	x	x	
Adjunkt	x	x	x	x	x	x	
Adjunkt med tilleggsutdanning	x	x	x	x	x	x	
Lektor	x	x	x	x	x	x	
Lektor med tilleggsutdanning	x	x	x	x	x	x	

Minstelønstabell i hovudtariffavtalen 01.07.2017

Frå og med 01.07.2017 vil minstelønstabellen i hovudtariffavtalen vera som følgjer:

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønstillegg for ansiennitet – pr. 1.7.2017						
		0 år Garanti- lønn	2 år Ans. tillegg	4 år Ans. tillegg	6 år Ans. tillegg	8 år Ans. tillegg	10 år Ans. tillegg	16 år Ans. tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	288500	1,90%	0,97%	1,03%	2,78%	16,02%	12,8%
	Utregnet tillegg for ans.		5500	2800	3000	8100	46300	37000
	Utregnet laveste årslønn		294000	296800	299800	307900	354200	391200
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	333300	1,92%	0,96%	1,05%	3,40%	11,50%	1,48%
	Utregnet tillegg for ans.		6400	3200	3500	11400	38400	5000
	Utregnet laveste årslønn		339700	342900	346400	357800	396200	401200
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	353300	1,81%	0,90%	0,97%	3,20%	10,85%	1,39%
	Utregnet tillegg for ans.		6400	3200	3500	11400	38400	5000
Gruppe 2	Utregnet laveste årslønn		359700	362900	366400	377800	416200	421200
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	376200	1,97%	1,97%	1,32%	5,80%	5,35%	4,82%
	Utregnet tillegg for ans.		7500	7500	5000	21900	20200	18200
	Utregnet laveste årslønn		383700	391200	396200	418100	438300	456500
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	415800	2,00%	1,98%	1,33%	2,18%	5,33%	4,23%
	Utregnet tillegg for ans.		8400	8300	5600	9100	22200	17600
	Utregnet laveste årslønn		424200	432500	438100	447200	469400	487000
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	466200	2,00%	0,98%	0,90%	2,18%	3,50%	8,08%
	Utregnet tillegg for ans.		9400	4600	4200	10200	16400	37700
	Utregnet laveste årslønn		475600	480200	484400	494600	511000	548700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	489800	1,98%	1,14%	0,97%	1,02%	5,46%	10,30%
	Utregnet tillegg for ans.		9700	5600	4800	5000	26800	50500
	Utregnet laveste årslønn		499500	505100	509900	514900	541700	592200
	Lektor med tilleggsutdanning	505900	1,98%	1,10%	0,93%	1,53%	4,89%	11,80%
Utregnet tillegg for ans.		10100	5600	4800	7800	24800	59700	
Utregnet laveste årslønn		516000	521600	526400	534200	559000	618700	

Vurderingar og konsekvensar:

Rådmannskontoret si vurdering er at det er behov for å gjera endringar i forhold til ordninga administrasjonsutvalet vedtak i 2014. Dersom det ikkje blir gjort endringar, vil nokre stillingsgrupper i kapittel 4 ha ordning med lokalt lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet, medan andre grupper ikkje har det.

Hovudgrunnlaget for innføring av ordninga som administrasjonsutvalet vedtok i 2014, har no falle vekk. Grunnlaget for ordninga var i hovudsak at dei stillingsgruppene i kapittel 4B som ikkje hadde sentral lønnsstige på 16/20 år, skulle få eit lokalt lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet. Frå og med 01.05.2016 fekk alle stillingsgruppene i kapittel 4 sentral lønnsstige med lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet.

Frå 01.07.2017 er den sentrale minstelønstabellen for kapittel 4B og 4C (undervisningsstillinger i skulen) slått saman til ein felles minstelønstabell.

Undervisningspersonalet i skulen er ikkje omfatta av Samnanger si ordning med lokalt lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet, medan dei andre høgskule-/ universitetsgruppene i kapittel 4 er omfatta av ordninga. Det kan stillast spørsmål ved kor «rettferdig» dette er.

Rådmannskontoret ser for seg at det kan vera minst fire ulike alternativ til vedtak i denne

saka:

Alternativ 1 - halda fram noverande ordning (ingen endringar)

Med dette alternativet blir det ikkje gjort endringar i den noverande ordninga. Følgjande grupper i kapittel 4 vil då få lokalt lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet:

- Fagarbeiderstillinger / tilsvarende fagarbeiderstillinger
- Stillinger med krav om høgskoleutdanning
- Stillinger med krav om høgskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning
- Stillinger med krav om mastergrad

Følgjande grupper i kapittel 4 vil ikkje få lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet:

- Stillinger utan særskilt krav om utdanning
- Lærer
- Adjunkt
- Adjunkt med tilleggsutdanning
- Lektor
- Lektor med tilleggsutdanning

Alternativ 2 - avvikla ordninga

Med dette alternativet vil administrasjonsutvalet sitt vedtak frå 2014 bli oppheva, og ordninga med lokalt 16 års ansiennitetstillegg bli avvikla, for eksempel med verknad frå 01.07.2017. Tillegget kan ikkje takast vekk frå dei tilsette som allereie har fått det, men ingen nye tilsette får tillegget etter 30.06.2017. Avvikling av ordninga vil ikkje gje umiddelbar økonomisk innsparing for kommunen, men på sikt vil det bli ei innsparing.

Alternativ 3 - utvida ordninga til å gjelda også for undervisningspersonalet i skulen

Med dette alternativet vil ordninga med 4.000 kroner i lokalt 16 års ansiennitetstillegg bli utvida til å gjelda også for undervisningspersonalet i skulen, men ikkje for stillingar utan særskilt krav til utdanning. Det vil medføre ein kostnad for kommunen dersom ordninga skal utvidast til å gjelda også for undervisningspersonalet i skulen. Ekstrakostnaden vil truleg vera om lag 90.000 kroner pr. år. Denne utrekninga er basert på at samla stillingsprosent for lærarar i kommunen som har minst 16 års lønsansiennitet utgjer om lag 17 heile stillingar.

Grunngevinga for at stillingar utan særskilt krav til utdanning ikkje er teke med i dette alternativet, er at det dei siste åra har vorte kommentert frå ulike hald at lønsskilnaden mellom ufaglærte og fagutdanna med full lønsansiennitet er relativt liten. Etter minstelønstabellen i hovudtariffavtalen er skilnaden i årsløn i dag 10.000 kroner mellom ufaglærte og fagarbeidarar (begge med 16 års lønsansiennitet). Eit lokalt lønstillegg på 4.000 kroner aukar denne differansen for tilsette i Samnanger.

Alternativ 4 - utvida ordninga til å gjelda også for undervisningspersonalet i skulen samt stillingar utan særskilt krav til utdanning

Alternativ 4 er likt som alternativ 3, med unnatak av at ordninga med lokalt 16 års ansiennitetstillegg blir utvida til å gjelda også for stillingar utan særskilt krav til utdanning. Ekstrakostnaden dersom stillingar utan særskilt krav til utdanning skal vera med i ordninga, vil truleg vera om lag 115.000 kroner pr. år. Denne utrekninga er basert på at samla stillingsprosent for tilsette utan særskilt krav til utdanning i kommunen som har minst 16 års

lønsansiennitet utgjør om lag 20 heile stillingar. Kostnaden på om lag 115.000 kroner kjem i tillegg til kostnaden på om lag 90.000 kroner for undervisningspersonalet i skulen. Det betyr at samla årleg ekstrakostnad for alternativ 4 truleg vil vera i overkant av 200.000 kroner.

Oppsummering

Rådmannskontoret meiner primært at ordninga med lokalt 16 års ansiennitetstillegg bør opphøyra med verknad frå 01.07.2017. Bakgrunnen for dette er at det frå og med 2016 vart innført sentralt ansiennitetsstige på 16 år for alle stillingsgrupper i kapittel 4. Grunnlaget for ordninga som administrasjonsutvalet vedtok i 2014 har som følge av dette i hovudsak falle vekk. Her bør det nok nevnt at fagforeiningane meiner at noko av grunnlaget for vedtaket også var å heva det generelle lønsnivået i kommunen, og at dette grunnlaget ikkje har falle vekk.

Dersom administrasjonsutvalet vel å utvida vedtaket frå 2014 til å gjelda fleire stillingsgrupper enn i dag, vil kommunen få ein årleg ekstra lønskostnad. Denne ekstrakostnaden må i utgangspunktet finansierast. Ut frå kommunen sin økonomiske situasjon er det viktig å vera tilbakehalden med å innføra ikkje-pålagte ordningar/tiltak som medfører auka utgifter.

Dei tilsette sine representantar må leggja fram sitt syn i saka når den kjem opp til behandling i administrasjonsutvalet.



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Jan Erik Boge	Arkivkode: FE-502
Arkivsaksnr: 14/703	Løpenr: 14/7046
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	03.12.2014	011/14	JEB

INNFØRING AV ORDNING MED LØNSTILLEGG TIL TILSETTE MED 16 ÅRS LØNSANSIENNITET

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Det vert med verknad frå 01.01.2015 innført ordning med lønstillegg på 4.000 kroner (i full stilling) til tilsette i HTA kapittel 4B som har 16 års lønsansiennitet eller meir.

Ordninga gjeld ikkje for tilsette som er løna etter HTA sin lønstabell for stillingar utan særskilt krav om utdanning, fordi denne gruppa har sentralt bestemt minsteløn/lønsopprykk ved 20 års lønsansiennitet.

Tilsette som fekk 4.000 kroner i lønstillegg (i full stilling) for 16 års lønsansiennitet i dei lokale lønsforhandlingane hausten 2015, får ikkje auka dette tillegget 01.01.2015.

Punkt 7.3.5 i lønspolitisk plan for Samnanger kommune vert endra til:

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.

03.12.2014 ADMINISTRASJONSUTVALET

Handsaming i møtet:

Stabssjef Jan Erik Boge gjorde innleiingsvis merksam på at det er ein feil i rådmannen sitt framlegg til vedtak. Det skal stå ”hausten 2014”, ikkje ”hausten 2015” i det tredje avsnittet i framlegget.

Heidi Gjerde (Fagforbundet) sette fram framlegg om at ordninga med lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet ikkje skal innførast før 01.05.2015.

Det vart først gjennomført prøverøysting, der rådmannen sitt framlegg vart sett opp mot Heidi Gjerde sitt framlegg. I prøverøystinga røysta alle representantane for Heidi Gjerde sitt framlegg.

Det vart deretter gjennomført endeleg røysting i saka, der rådmannen sitt framlegg vart sett opp mot Heidi Gjerde sitt framlegg. Heidi Gjerde sitt framlegg vart samrøystes vedteke.

ADM-011/14 VEDTAK:

Det vert med verknad frå 01.05.2015 innført ordning med lønstillegg på 4.000 kroner (i full stilling) til tilsette i HTA kapittel 4B som har 16 års lønsansiennitet eller meir.

Ordninga gjeld ikkje for tilsette som er løna etter HTA sin lønstabell for stillingar utan særskilt krav om utdanning, fordi denne gruppa har sentralt bestemt minsteløn/lønsopprykk ved 20 års lønsansiennitet.

Tilsette som fekk 4.000 kroner i lønstillegg (i full stilling) for 16 års lønsansiennitet i dei lokale lønsforhandlingane hausten 2014, får ikkje auka dette tillegget 01.05.2015.

Punkt 7.3.5 i lønspolitisk plan for Samnanger kommune vert endra til:

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.

Dokument som ikkje er vedlagt:

Hovudtariffavtalen
Lønspolitisk plan for Samnanger kommune

Kva saka gjeld:

Ved revisjonen av lønspolitisk plan for Samnanger kommune i september 2014, vart følgjande nye lønsmål innført (pkt. 7.3.5 i planen):

Tilsette i HTA kapittel 4B bør få eit lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet.

Dette gjeld ikkje for tilsette i stillingar utan særskild krav til utdanning, fordi denne gruppa allereie har ein lønsstige med lønsopprykk ved 20 års lønsansiennitet.

I dei lokale lønsforhandlingane hausten 2014 vart det gjeve eit lønstillegg på 4.000 kroner (i full stilling) for 16 års lønsansiennitet til dei fleste tilsette som er i den aktuelle gruppa. Tillegget vart

berre gjeve til fagorganiserte, ikkje til uorganiserte. Verknadsdato for lønstillegget var 01.07.2014. Utgiftene vart belasta potten for dei lokale lønsforhandlingane.

Under dei lokale lønsforhandlingane signaliserte kommuneadministrasjonen at lønstillegg på 4.000 kroner også bør gjevast til tilsette i HTA kapittel 4B som ikkje hadde 16 års lønsansiennitet per 01.07.2014, men som snart kjem opp i 16 års lønsansiennitet. Lønstillegget bør gjevast frå og med den månaden den tilsette kjem opp i 16 års lønsansiennitet. Dette tillegget kan ikkje belastast potten for lokale lønsforhandlingar.

Dersom det ikkje vert innført ei slik ordning som er skissert i førre avsnitt, må lokalt lønstillegg for tilsette med 16 års lønsansiennitet (tilsette som oppnår 16 års lønsansiennitet etter 01.07.2014) forhandlast om neste gong det er lokale lønsforhandlingar for tilsette i HTA kapittel 4B. Dette vert truleg ikkje før hausten 2016. Verknadsdato for lønstillegg i desse forhandlingane vil truleg vera våren/sommaren 2016.

Kommuneadministrasjonen foreslår at det med verknad frå 01.01.2015 vert innført ordning med lokalt lønstillegg på 4.000 kroner (i full stilling) for tilsette i HTA kapittel 4B som har 16 års lønsansiennitet. Ei slik ordning vil måtte gjelda både fagorganiserte og uorganiserte arbeidstakarar. Kommuneadministrasjonen har vore i kontakt med KS Medlemsservice vedrørende dette spørsmålet, og KS har opplyst at kommunen ikkje har høve til å ha ulike lønsordningar for fagorganiserte og uorganiserte. (Det er berre i lokale lønsforhandlingar det er høve til å skilja lønsmessig mellom fagorganiserte og uorganiserte).

Vurderingar og konsekvensar:

Innføring av ordning med lønstillegg på 4.000 kroner for tilsette i kapittel 4B ved 16 års lønsansiennitet med verknad frå 01.01.2015 vil medføra ekstra kostnader for kommunen, men ikkje store kostnader.

Administrasjonsutvalet har mynde til å gjera endringar/justeringar i del II av lønspolitisk plan (administrativ del), og kan derfor gjera vedtak om innføring av ordning med lønstillegg ved 16 års ansiennitet.

Vedtak og sakutgreining 2016



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Boge, Jan Erik	Arkivkode: FE - 515
Arkivsaksnr: 16/261	Løpenr: 17/5778
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	08.06.2017	006/2017

Krav om betalt spisepause**Rådmannen sitt framlegg til vedtak:**

Tilsette ved sørvisserveret/ekspedisjonen skal framleis ha same arbeidstidsordning som andre tilsette på kommunehuset. Ordninga er i dag som følgjer:

- Heile spisepausen er betalt i sommarhalvåret (i perioden 15.04 – 14.10). Dagleg arbeidstid inkl. spisepause i denne perioden er 7 ½ time.
- Halve spisepausen er betalt i vinterhalvåret (i perioden 15.10 – 14.04). Dagleg arbeidstid inkl. spisepause i denne perioden er 7,75 timar.

Det blir frå og oktober 2017 innført ordning der telefonsentralen (og ekspedisjonen) på kommunehuset er stengt mellom kl. 11.30 og 12.00 i vinterhalvåret (i perioden 15.10 – 14.04).

I sommarhalvåret (15.04 – 14.10) skal telefonsentralen vera open også mellom kl. 11.30 og 12.00. Dette kan gjennomførast anten ved at ein tilsett ved sørvisserveret pr. dag har «telefonvakt» i spisepausen, eller ved at dei tilsette ved sørvisserveret ikkje tek spisepausen samstundes. Ved behov kan rådmannen innføra ordning der kantina på kommunehuset fast skal vera reservert til spisepause for tilsette mellom kl. 11.00 og 12.30, og at det i dette tidsrommet ikkje er høve til å bruka kantina til møte.

I perioden for førehandsrøysting ved val, må tilsette ved sørvisserveret pårekna at spisepausen må takast på arbeidsplassen, fordi det skal vera mogleg å førehandsrøysta også mellom kl. 11.30 og 12.00.

Dokument som er vedlagt:

Kravbrev frå Fagforbundet Samnanger

Dokument som ikkje er vedlagt:

Kva saka gjeld:

Fagforbundet Samnanger sette i brev datert 30.01.2017 fram krav om betalt pause heile året for tilsette på sørvissenteret/ekspedisjonen på kommunehuset. Det er i dag tre tilsette der.

Kommunalt tilsette på kommunehuset har i dag følgjande arbeidstidsordning, jf. punkt 6.2 i personalvedtektene:

- Heile spisepausen er betalt i sommarhalvåret (i perioden 15.04 – 14.10). Dagleg arbeidstid inkl. spisepause i denne perioden er 7 ½ time.
- Halve spisepausen er betalt i vinterhalvåret (i perioden 15.10 – 14.04). Dagleg arbeidstid inkl. spisepause i denne perioden er 7,75 timar.

Om Fagforbundet sitt krav

Fagforbundet viser i kravet til arbeidsmiljølova § 10-9, der det mellom anna står følgjande:

- *«Dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen eller der det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden.»*

Fagforbundet og rådmannskontoret har også tidlegare (før 30.01.2017) diskutert arbeidstida for tilsette på sørvissenteret/ekspedisjonen. Rådmannskontoret har argumentert for at dei tilsette kan dela opp pausen (d.v.s. at dei tilsette ikkje treng ta pausen samstundes).

Fagforbundet skriv i kravbrevet at dette ikkje alltid er mogleg å få til, av følgjande årsaker:

- Kantina på kommunehuset vert ofte nytta til møte, og er gjerne berre ledig mellom kl. 11.30 og 12.00.
- Det er også dagar der dei tilsette er åleine på arbeid, og dagar der det ikkje er mogleg å gå frå ekspedisjonen, for eksempel i samband med val.

Fagforbundet viser også til at det skal vera mogleg for tilsette å ta lunsj saman med andre tilsette.

Reglar om pausar

Som Fagforbundet skriv i kravet sitt, er det i § 10-9 i arbeidsmiljølova reglar om pausar for tilsette. I denne saka er det første ledd i § 10-9 som er relevant:

- *«Arbeidstaker skal ha minst en pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time. Pausene skal til sammen være minst en halv time hvis den daglige arbeidstid er minst åtte timer. Dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen eller der det ikke finnes tilfredsstillende pauserom, skal pausen regnes som en del av arbeidstiden. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen forskyves.»*

Det går ikkje fram av arbeidsmiljølova kor lang pause tilsette har krav på når arbeidstida er mellom

5 ½ og 8 timar, men Arbeidstilsynet har uttalt at spisepausen skal vera på minst 20 minuttar. Gjeldande praksis på kommunehuset er at tilsette har ein halv times spisepause.

Utgangspunktet i arbeidsmiljølova er at den daglege spisepausen skal vera fritid, og dermed ikkje skal inngå i arbeidstida. Berre dersom arbeidstakar ikkje fritt kan forlata arbeidsplassen

under pausen, eller dersom det ikkje finst føremålstenleg pauserom, skal pausen reknast som ein del av arbeidstida.

Noverande ordning med spisepausar på sørvissenteret/ekspedisjonen

Ekspedisjonen på kommunehuset er i utgangspunktet betjent på kvardagar kl. 08.30 – 15.00. I spisepausen kl. 11.30 – 12.00 vert ekspedisjonen vanlegvis låst, men ein tilsett ved sørvissenteret har med seg telefon på kantina/pauserommet, og er tilgjengeleg både for telefonhenvendelsar og for publikum som møter på kommunehuset i pausen. I nokre periodar, for eksempel i perioden for tidleg- og førehandsrøysting ved val, er ekspedisjonen ikkje stengt i spisepausen.

Noverande ordning med spisepausar for andre tilsette på kommunehuset

Gjeldande praksis er at det berre er sørvissenteret/ekspedisjonen som har fast «telefonvaktordning» i spisepausen. I og med at spisepausen er heilt/delvis betalt, må alle tilsette på kommunehuset pårekna at det kan skje at spisepausen vert avbroten dersom det kjem publikumsbesøk/andre henvendelsar. For dei fleste tilsette skjer dette relativt sjeldan.

Sikringsregel om arbeidstid for tilsette i kommunal kontoradministrasjon

I punkt 4.2.1 i den kommunale hovudtariffavtalen er det ein eigen sikringsregel for om arbeidstid for kontoradministrasjon. Det står der at for denne gruppa skal den ordinære arbeidstida vera den som no gjeld i den enkelte kommune. I KS (Kommunesektorens organisasjon) si personalhandbok for 2017 står det eit eige avsnitt om dette på side 136. Dette er relativt «tungt stoff», der det mellom anna vert vist til arbeidstidsreduksjonen som vart gjennomført i 1. januar 1987, og at arbeidstida pr. i dag skal vera den som vart innført då. Dersom politisk nivå i kommunen ønskjer nærmare informasjon vedrørande punkt 4.2.1 i hovudtariffavtalen og kva dette punktet konkret betyr for arbeidstida til kontortilsette i Samnanger kommune, må dette koma opp som eiga sak ved eit seinare høve. Det vil i så fall vera nødvendig for rådmannskontoret å få juridisk bistand frå KS.

Vurderingar og konsekvensar:

Spørsmålet i denne saka er om tilsette ved sørvissenteret/ekspedisjonen skal få heile spisepausen betalt i vinterhalvåret (perioden 15.10 – 14.04). I sommarhalvåret har dei, på same måte som andre tilsette ved kommunehuset, allereie i dag heile spisepausen betalt.

Vurdering av vilkåra for spisepause i § 10-9 i arbeidsmiljølova:

Vilkår 1: «Dersom arbeidstakar ikkje fritt kan forlata arbeidsplassen under pausen, skal pausen reknast som ein del av arbeidstida.»

Vurdering: Slik praksisen ved sørvissenteret/ekspedisjonen er i dag, kan den tilsette som har «telefonvakt» i spisepausen ikkje fritt forlata arbeidsplassen under spisepausen. Denne personen vil derfor ha krav på å få heile spisepausen medrekna i arbeidstida (betalt spisepause).

Også dersom ein tilsett ein arbeidsdag må opphalda seg på sørvissenteret/ekspedisjonen i spisepausen, vil vedkomande ha krav på å få spisepausen medrekna i arbeidstida.

Vilkår 2: «Dersom det ikkje finst tilfredsstillande pauserom, skal pausen reknast som ein del av arbeidstida.»

Krav til spiserom framgår av § 3-5 i arbeidsplassforskrifta: «Virksomheten skal normalt

ha spiserom eller tilgang til tilfredsstillende lokaler utenom virksomheten. Spiserom skal være så stort at det gir tilfredsstillende plass til det største antall arbeidstakere som skal spise samtidig. Spiserom skal være hensiktsmessig innredet, og om nødvendig slik at arbeidstakerne kan tilberede måltider der.»

Vurdering: Spiserommet (kantina) på kommunehuset oppfyller krava i arbeidsplassforskrifta, sjølv om det nokre gongar kan vera litt trangt om plassen. Det går fram av Fagforbundet sitt krav at kantina ofte vert nytta til møte, og oppdeling/forskyving av spisepausen derfor ikkje alltid er mogleg å få til. For å unngå dette problemet, kan det innførast ordning der kantina vert fast reservert til spisepause mellom kl. 11.00 og 12.30, og at det i denne perioden ikkje vert høve til å ha møte på kantina.

Vilkår 3: «Når forholda gjer det nødvendig, kan pausen kortast ned eller forskyvast».

Vurdering: Arbeidsgjevar pliktar å leggja til rette for at ein så langt det er mogleg unngår forskyving av spisepausen. Dette betyr ikkje at alle tilsette på ein arbeidsplass må ha spisepausen samstundes, men at den enkelte tilsette så langt som mogleg skal vita når han/ho skal ha spisepause.

Når det gjeld arbeid i samband med val (mottak av tidleg- og førehandsrøyster), så foregår dette i sommarhalvåret, d.v.s. i den perioden tilsette på kommunehuset har heile spisepausen inkludert i arbeidstida. I denne perioden må tilsette ved sørvissenteret pårekna at spisepausen må takast på arbeidsplassen, ikkje på kantina.

Fagforbundet skriv også at det skal vera mogleg å ta lunsj saman med andre, og at dersom ein skal byrja spisepausen tidlegare eller avslutta seinare enn andre tilsette, vert ein stort sett sitjande åleine. Rådmannskontoret er ikkje kjent med at det er krav i lov- eller avtaleverket om at det skal vera mogleg å ta lunsj saman med andre, sjølv om dette sjølv sagt bør tilstrebast å få til. Slik rådmannskontoret vurderer det, vil arbeidsgjevar kunne påleggja dei tilsette ved sørvissenteret å dela opp spisepausen, d.v.s. at ikkje alle tek spisepause samstundes. Det var slik ordning på denne arbeidsplassen tidlegare. Det vil med ei slik ordning vera ei utfordring dei dagane det berre er ein tilsett på jobb.

Det kan vera eit alternativ å stengja sentralbordet på kommunehuset i spisepausen. Kommunen har ikkje plikt til å ha sentralbordet ope heile dagen, men omsynet til sørvis overfor innbyggjarar/publikum gjer at me til no har valt å ha sentralbordet ope også i spisepausen. Ingen andre arbeidsstader på kommunehuset er i dag pålagt å vera tilgjengelege på telefon i spisepausen.

Rådmannskontoret si vurdering er tilsette ved sørvissenteret/ekspedisjonen framleis bør ha same arbeidstidsordning som andre tilsette på kommunehuset. I og med at spisepausen er betalt i sommarhalvåret (i perioden 15.04 – 14.10), bør det kunne forsvarast at sørvissenteret har «telefonvakt» i spisepausen i denne perioden. Dette kan gjerast anten ved at ein tilsett ved sørvissenteret pr. dag har «telefonvakt», eller ved at dei tilsette ved sørvissenteret ikkje tek spisepausen samstundes.

I vinterhalvåret (15.10 – 14.04) foreslår rådmannskontoret at telefonsentralen (og ekspedisjonen) på kommunehuset vert stengt i spisepausen (kl. 11.30 – 12.00), og at dei som ringjer i dette tidsrommet får ei talemelding med informasjon om opningstidene for sentralbordet. Dette vil redusera sørvisnivået i kommunen noko, men ikkje i større grad enn at det bør vera akseptabelt.

Side 34 av 66

Det er i dette saksframlegget ikkje teke med kva arbeidstidsordningar tilsette utanfor kommunehuset har. Det er kapasitetsmessige årsaker til dette. Dersom administrasjonsutvalet ønskjer ei meir utfyllande saksutgreiing som omfattar alle grupper av tilsette i kommunen, må saka koma opp på nytt hausten 2017.



FAGFORBUNDET

SAMNANGER KOMMUNE	
SENTR. ADMINISTRASJONEN	
SAK NR.	JNR.
30 JAN 2017	
EMNEKODE:	
OBJEKTkode:	
SAKSH:	GRADERING:

Samnanger Kommune

Tysse 30.01.17

Krav om betalt pause for tilsette på Sørvisserveret/ekspedisjonen

Fagforbundet krev med dette at dei tilsette på Sørvisserveret/ekspedisjonen får betalt matpause – heile matpausen og heile året.

I følgje Arbeidsmiljølova §10-9 har ein krav på ½ time pause når ein jobbar meir enn 5 ½ times dag. Dersom arbeidstakar ikkje fritt kan forlate arbeidsplassen under pausen, eller det ikkje fins tilfredsstillande pauserom, skal pausen reknast som ein del av arbeidstida.

Det har vore nemnt at dei tilsette kan dela opp pausen – t.d. 11.15 – 11.45, 11.30 – 12.00 og 11.45 – 12.15. Dette er ikkje alltid mogleg å få til, då kantina ofte vert nytta til møter.

Det er også dagar då ein av dei tilsette er åleine på arbeid, og dagar då det ikkje er mogleg å gå frå ekspedisjonen – t.d. i samband med val.

Det skal òg vere mogleg å ta lunsj saman med andre, og skal ein byrja tidlegare eller avslutta seinare, vert ein stort sett sitjande åleine.

Me ønskjer å få til eit møte der me kan diskutera dette.

Med helsing

Oddrun Lemme Sandvin

Oddrun Lemme Sandvin
HTV Fagforbundet



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Boge, Jan Erik	Arkivkode: FE - 500
Arkivsaksnr: 16/62	Løpenr: 17/5785
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG

Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr
Administrasjonsutvalet	08.06.2017	007/2017

Revisjon av lønspolitisk plan

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Rådmannen sitt framlegg til revidert del II (administrativ del) av lønspolitisk plan for Samnanger kommune vert vedteken.

Dokument som er vedlagt:

Forslag til revidert del II av lønspolitisk plan
 Oversikt forslag til endringar i lønspolitisk plan
 Brev til fagforeiningane med ønske om innspel
 Innspel frå Fagforbundet
 Innspel frå Sjukepleiarforbundet
 Innspel frå Utdanningsforbundet

Dokument som ikkje er vedlagt:

Gjeldande lønspolitisk plan for Samnanger kommune
 Hovudtariffavtalen

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.

Planen er delt i ein overordna del og ein administrativ del. Den overordna delen 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 samt lokale reglar for kompetansetillegg og ansvarstillegg.

Den overordna delen av planen blir vedteken av kommunestyret, medan administrasjonsutvalet har mynde til å vedta og gjera endringar i den administrative delen.

Både den overordna og administrative delen av planen vart reviderte hausten 2014. Administrasjonsutvalet vedtok i januar 2016 (sak 003/16) at den administrative delen av planen skulle reviderast i løpet av første halvår 2016, men dette arbeidet vart utsett. Det er no behov for å gjennomføra revisjonen. Revisjonen må gjennomførast før dei lokale lønsforhandlingane i september og oktober 2017, slik at planen kan brukast som hjelpemiddel i forhandlinganje. I praksis betyr dette at revisjonen må gjerast før sommarferien i år.

Før arbeidet med revisjon av den administrative delen av planen i 2016 vart avbrote, vart fagforeiningane inviterte til å koma med innspel om nødvendige endringar. Nokre av fagforeiningane kom med innspel. I lønspolitisk drøftingsmøte 29.05.2017 var det semje om at innspela frå 2016 kan brukast i revisjonen som no skal gjennomførast.

Samandrag av innspela frå fagforeiningane

Nedanfor følgjer samandrag av innspela som kom inn frå fagforeiningane i 2016. Kopi av heile innspela følgjer som vedlegg i saka.

Fagforeining	Innspel/forslag	Kommentar frå rådmannskontoret
Fagforbundet	Økonomisjef bør liggja på same lønsnivå som einingsleiarar, minimum 600.000 i årsløn.	Økonomisjefen si årsløn vart auka vesentleg hausten 2016, til årsløn på 621.000. Lønsmålet for stillinga vert foreslått endra slik at det gjenspeglar noverande årsløn.
	Fagarbeidarar og sekretærar med 16 års ansiennitet i kommunen skal ha 20.000 ekstra i årsløn.	Det er ikkje ønskeleg å løna tilsette etter ansiennitet i kommunen, fordi dette er svært vanskeleg å følgja opp i lønssystemet. Løn bør utbetalast etter utrekna lønsansiennitet. Kommunen har allereie ordning med lokalt lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet. Rådmannskontoret foreslår ikkje å auka dette tillegget. Det kjem opp eiga sak om dette tillegget i adm.utvalet 08.06.2017.
	Kommunen må leggja til rette både økonomisk og praktisk for at dei ufaglærte får fagutdanning.	Dette må sjåast på når kommunen sin opplæringsplan/ kompetanseplan skal reviderast hausten 2017. Det må då vurderast om det skal gjerast endringar i forhold til i dag, for eksempel når det gjeld kommunal stipendordning. I lønspolitisk plan er det reglar/satsar for kompetansetillegg. Rådmannskontoret foreslår i utgangspunktet ikkje å endra (auka) desse satsane.
	Auka satsane for kompetansetillegg: <ul style="list-style-type: none"> · 0-29 studiepoeng/3 månaders utdanning, frå 6.000 til 10.000 kroner. · 30-59 studiepoeng/6 månaders utdanning, frå 10.000 til 20.000 kroner. · Over 60 studiepoeng/1 års utdanning frå 20.000 til 30.000 	Dei noverande satsane har stått i ro sidan 2010. Det vil ut frå dette vera naturleg å vurdere å auka satsane noko, men ikkje så mykje som Fagforbundet foreslår. Rådmannskontoret ser for seg at satsane bør aukast med ca. 20%.

	kroner.	
	Auka funksjonstillegget til hovudtillitsvald (som er frikjøpt i minst 30% stilling) frå 20.000 til 30.000 kroner.	<p>Dette bør sjåast i samanheng med eventuell auke i andre funksjonstillegg. Den noverande satsen har stått i ro i nokre år.</p> <p>Rådmannskontoret foreslår å auka satsane med om lag 20%.</p>
	Innføring av stadfortredartillegg for pedagogisk leiar i barnehage, 20.000 kroner.	<p>Dette innspelet må Fagforbundet orientera nærmare om i administrasjonsutvalet.</p>
Sjukepleiarforbundet (NSF)	Sjukepleiarar med meir enn 10 års ansiennitet skal liggja over 500.000 kroner i grunnløn.	<p>På det tidspunktet innspelet frå NSF kom inn, var ansiennitetsstigen i kommunal sektor på 10 år. Den er no utvida til 16 år. Sjukepleiarar (i ordinær sjukepleiarstilling) i Samnanger med 16 års lønsansiennitet vil pr. 01.07.2017 ha årsløn på om lag 469.000. Dette er om lag 12.500 kroner høgare enn minsteløn etter hovudtariffavtalen. Rådmannskontoret foreslår å auka dette noko, men ikkje så mykje som NSF foreslår.</p>
	<p>Sikra sjukepleiarar med 16 års lønsansiennitet eit eige ansiennitetstillegg.</p> <p>I lønspolitisk plan er lønsmålet for helsesøster eit tillegg på 10.000 kroner. NSF spør om ikkje dette tillegget bør vera på 20.000 kroner, jf. at 60 studiepoeng normalt skal gje lønstillegg på 20.000 kroner.</p>	<p>På det tidspunktet innspelet frå NSF kom inn, var ansiennitetsstigen i kommunal sektor på 10 år. Den er no utvida til 16 år. Kommunen har allereie ordning med lokalt lønstillegg ved 16 års lønsansiennitet. Det kjem opp eiga sak om dette tillegget i adm.utvalet 08.06.2017.</p> <p>Lønsmålet for helsesøster (fagleiar) i lønspolitisk plan er tillegg på 10.000 i forhold til minsteløn for spesialsjukepleiar.</p> <p>Lønstabellen for spesialsjukepleiar gir uttelling for tilleggsutdanninga (60 studiepoeng) som helsesøstre har.</p>
Utdanningsforbundet	<p>Auke i lønsmålet for pedagogiske leiarar i barnehage, jf. Utdanningsforbundet sitt forslag om auke i kontaktlærartillegg nedanfor. Utdanningsforbundet meiner at tillegget for pedagogiske leiarar og kontaktlærarar bør liggja på same nivå.</p> <p>Omorgansiering barnehage. Forslag om at dei assisterande styrarane blir styrarar og på sikt einingsleiarar (at kvar barnehage blir ei eining der einingsleiar får løn på linje med rektorane), og at noverande einingsleiarstilling utgår når noverande einingsleiar går av med pensjon.</p>	<p>Rådmannskontoret ønskjer å få nærmare informasjon og diskutera dette punktet i administrasjonsutvalet.</p> <p>Eventuell drøfting av organisering av barnehage må gjerast i ei «vidare ramme» enn i samband med revisjon av lønspolitisk plan.</p>
	Omgjering av noverande stillingar som assisterande styrarar i barnehage til styrarar i barnehage.	Rådmannskontoret ønskjer å få nærmare informasjon om dette forslaget i administrasjonsutvalet.
	<p>Auke lønstillegget til undervisningsinspektør frå 35.000 til 50.000 kroner.</p> <p>Auka satsane for kompetansetillegg:</p> <p>60 studiepoeng bør gi kr.</p>	<p>Rådmannskontoret ønskjer å få nærmare informasjon om dette forslaget i administrasjonsutvalet.</p> <p>Dei noverande satsane har stått i ro sidan 2010. Det vil ut frå dette vera naturleg å vurdere å auka satsane noko, men ikkje så</p>

	<p>30.000 (er kr. 20.000 i dag)</p> <ul style="list-style-type: none"> 30 studiepoeng bør gi kr. 15.000 (er kr. 10.000 i dag) 20-29 studiepoeng bør gi kr. 10.000 (er kr. 6.000 i dag) 5-19 studiepoeng bør gi kr. 5.000 (det blir ikkje gitt tillegg for mindre enn 20 studiepoeng i dag). <p>Funksjonstillegg for stadfortredar for rektor på skule utan undervisningsinspektør bør takast vekk.</p>	<p>mykje som Utdanningsforbundet foreslår. Rådmannskontoret ser for seg at satsane bør aukast med ca. 20%.</p> <p>Rådmannskontoret går ikkje inn for å gje lønstillegg for 5-19 studiepoeng. Tilleggsutdanning bør vera av eit visst omfang for å gje lønstillegg. Det kan eventuelt vurderast å endra den noverande gruppa «20-29 studiepoeng» til «15-29 studiepoeng».</p> <p>Dette funksjonstillegget bør takast vekk, sidan det ikkje lenger er aktuelt.</p>
	<p>Funksjonstillegg for IT-administrator bør takast vekk. Denne funksjonen har utgått, og det er i staden oppretta ei delstilling til pedagogisk IKT-rettleiing.</p>	<p>Dette funksjonstillegget bør takast vekk, sidan det ikkje lenger er aktuelt.</p>
	<p>Funksjonstillegg for elevrådskontakt bør aukast frå 8.000 til 10.000 kroner. Dette tillegget bør vera likt som funksjonstillegget for teamleiar (som i dag er på 10.000 kroner).</p>	<p>Rådmannskontoret sluttar seg til Utdanningsforbundet sitt forslag.</p>
	<p>Funksjonstillegg til spes.ped. koordinator bør anten utvidast til også å gjelda for Samnanger barneskule, men primært ønskjer Utdanningsforbundet at det bør gjevast ein stillingsprosent til spes.ped. koordinator både ved barneskulen og ungdomsskulen.</p> <p>Funksjonstillegg til fag-/læremiddelansvarleg bør aukast frå 8.000 til 10.000 kroner pr. år. Utdanningsforbundet foreslår også at skulane lokalt bør kunne velja å differensiera funksjonstillegga for fag-/læremiddelansvarlege ut frå kor stor arbeidsbyrde det er i dei ulike funksjonane.</p> <p>Funksjonstillegget til kontaktlærer bør aukast frå 24.000 til 50.000 kroner, primært på grunn av den store arbeidsbyrda.</p>	<p>Dette bør sjåast på og vurderast av sektorleiar/ einingane.</p> <p>Rådmannskontoret sluttar seg til Utdanningsforbundet sitt forslag om å auka dette tillegget til 10.000 kroner.</p> <p>Storleiken på funksjonstillegg blir normalt avtalt i lokale forhandlingar. Det vil derfor ikkje vera uproblematisk dersom skulane sjølve skal kunne velja å differensiera dette funksjonstillegget avhengig av fag/arbeidsbyrde. Avklaring om eventuell differensiering mellom fag bør gjerast i lokale lønsforhandlingar.</p> <p>Rådmannskontoret ønskjer å få nærmare informasjon og diskutera dette punktet i administrasjonsutvalet.</p>
	<p>Forslag om å oppretta ein ny funksjon (trivselsleiar) ved Samnanger barneskule, med funksjonstillegg på 10.000 kroner, eller ideelt sett ein stillingsprosent på 5% til dette arbeidet.</p>	<p>Dette bør sjåast på og vurderast av sektorleiar/ einingane. I første omgang må skulen avgjera om det skal opprettast ein slik funksjon.</p>

Vurderingar og konsekvensar:

Rådmannskontoret har gått gjennom del II (administrativ del) i gjeldande lønspolitisk plan og utarbeidd forslag til revidert plan. Forslaget følgjer vedlagt. Forslag til endringar i forhold til gjeldande plan er merka med raud skrift. I tillegg har rådmannskontoret utarbeidd ei oversikt som viser kva endringar som vert foreslått i forhold til den gjeldande planen. Innspela som kom inn frå fagforeiningane i 2016 følgjer også vedlagt.

Det har dessverre ikkje vore nok kapasitet ved rådmannskontoret til å få arbeida så grundig med denne saka som ønskeleg. Forslaget som er utarbeidd er derfor ikkje så gjennomarbeidd som me kunne ønska. Me vel likevel å leggja saka fram for administrasjonsutvalet 08.06.2017, med tanke på dei lokale lønsforhandlingane som skal gjennomførast i september 2017. Det kan vera eit alternativ at administrasjonsutvalet 08.06.2017 gjer vedtak om revisjon av ein del av punkta i del II av lønspolitisk plan, og at nokre punkt må venta til eit seinare møte.

I oversikta over føreslegne endringar går det i kvart punkt også fram kvifor rådmannskontoret foreslår den enkelte endringa. Endringsforslaga kan ha samanheng både med organisasjonsendringar som er gjort i kommunen etter 2014, samt endringar i hovudtariffavtalen/sentralt avtaleverk. I tillegg er det viktig at lønsmåla i planen er tilpassa det faktiske lønsnivået i kommunen. Lønsmåla i planen har i relativt liten grad vorte endra/oppjustert etter at planen vart innført i 2003. I perioden etter 2003 har det vorte gitt lokale lønstillegg til mange stillingar/stillingsgrupper i kommunen. Bakgrunnen for dette er mellom anna at det i hovudtariffoppgjera blir sett av ein pott som må fordelast gjennom lokale forhandlingar. Dei lokale lønstillegga som blir gitt i lokale forhandlingar fell ikkje lenger vekk ved neste hovudtariffoppgjer, slik mange slike tillegg gjorde tidlegare. Som følgje av dette vert det genrelle lønsnivået i kommunen gradvis auka ved kvar lokale lønsforhandling. Mellom anna som følgje av dette er dei fleste noverande lønsmåla i planen allereie oppfylte, og ein god del stillingar/stillingsgrupper har i dag høgare årsløn enn lønsmålet stillinga har i lønspolitisk plan. I rådmannen sitt forslag har me prøvd å ta omsyn til dette, samt å leggja inn ei «indeksjustering» på dei fleste funksjonstillegga og kompetansetillegga.

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
- Lønsstruktur for stillingar som ikkje er tilstrekkeleg lønsmessig fastsett/regulert i hovudtariffavtalen
- Lønnskompensasjon for relevant tilleggskompetanse (formell kompetanse og realkompetanse)
- Lønnskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar
- Lønnskompensasjon 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. 4**, 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/tilleggsoppgåver.

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.
<ul style="list-style-type: none"> • Sektorleiarar (med unntak av assisterande rådmann) 	Saman med rådmannen ansvarleg for tenestene i sin sektor	Sektorleiar skal normalt ha høgare årsløn enn einingsleiarar og andre tilsette i sin sektor, med mindre det må takast særlege lønsmessige omsyn knytt til å rekruttera/behalda bestemte einingsleiarar/stillingsgrupper i sektoren.

Lønsgruppe 2 - Einingsleiarar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
<ul style="list-style-type: none"> • Einingsleiarar lønskategori 1: <ul style="list-style-type: none"> ○ Rektorar ved skulane ○ Leiar barnehageeining ○ Einingsleiar teknisk forvaltning ○ Einingsleiar teknisk drift ○ Einingsleiar sjukeheim ○ Einingsleiar heimetenester ○ Einingsleiar tenester for funksjonshemma ○ Einingsleiar helse 		Minst 15.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingskode 7966 "lektor med tilleggsutdanning". Løna til den einskilde 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.
<ul style="list-style-type: none"> • Einingsleiarar lønskategori 2: <ul style="list-style-type: none"> ○ Kultursjef ○ Einingsleiar NAV ○ Einingsleiar sørvissenter 		Minst løn tilsvarande minsteløn for stillingar med krav om mastergrad med 16 års lønsansiennitet.

Lønsgruppe 3 - Andre stillingar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
• Økonomisjef	Stabsstilling med spesielt stort fagansvar.	170.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med 16 års lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
• Leiar løn og personal	Stabsstilling med stort fagansvar.	110.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med 16 års lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
• Assisterande barnehagestyrar	Leiar av store avdelingar / tilsvarende med stort fagansvar og personalansvar.	90.000 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.
• Jordmor	Fagstilling, 5-årig utdanningslengd.	Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om 5-årig høgskule-/universitetsutdanning. Generelt sjukepleiartillegg kjem i tillegg.
• Helsesøster • Psykiatrisk sjukepleiar (fagleiar)	Fagleiarstillingar, med krav om spesialsjukepleiarkompetanse	Tillegg på 10.000 kroner i forhold til minsteløn etter HTA for spesialsjukepleiar. Generelt sjukepleiartillegg kjem i tillegg.
• 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 og 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. Generelt sjukepleiartillegg kjem i tillegg.
• Ass.avd.sjukepleiar	Stillingar med tilleggsansvar i forhold til ordinær stilling som sjukepleiar.	20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning. Generelt sjukepleiartillegg kjem i tillegg.
• 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. Generelt sjukepleiartillegg kjem i tillegg.

Lønsgruppe 3 - Andre stillingar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
<ul style="list-style-type: none"> Helsefagarbeidar natt/hjelpepleiar natt 		10.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for fagarbeidarstillingar. Generelt tillegg til helsefagarbeidarar/hjelpepleiarar kjem i tillegg.
<ul style="list-style-type: none"> 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.
<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"> IKT-konsulent (fagansvarleg) 	Stabsstilling med stort fagansvar.	40.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<ul style="list-style-type: none"> IKT-konsulent 		20.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<ul style="list-style-type: none"> Konsulent løn og personal Konsulent økonomi 		Same lønsmål som for «Diverse stillingar med krav om høgskuleutdanning (bachelor)». Løn etter HTA sine reglar for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<ul style="list-style-type: none"> Sjukeheimslege og helsestasjonslege 		90.000 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 		180.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om mastergrad.
<ul style="list-style-type: none"> Sjukepleiar 		15.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
Diverse stillingar med krav om høgskuleutdanning (bachelor): <ul style="list-style-type: none"> Ergoterapeut Førskulelærer Vernepleiar/miljøterapeut Sosionom 		6.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.
<ul style="list-style-type: none"> Fagarbeidar (mellom anna helsefagarbeidar inkl. hjelpepleiar, barnepleiar, barne- og ungdomsarbeidar og fagarbeidar vedlikehald) 	Fagarbeidarar (og andre stillingar med krav om autorisasjon på fagarbeidarnivå) i ordinær fagarbeidarstilling/tilsvarande.	5.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) for fagarbeidarstillingar/tilsvarande fagarbeidarstillingar.

Lønsgruppe 3 - Andre stillingar		
Stilling	Kriterium	Lønsmål (i full stilling)
• Sekretær og helsesekretær		10.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (etter faktisk lønsansiennitet) 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"> • 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 lønskompensasjon	Storleik på lønskompensasjon (i full stilling)	Varigheit på lønskompensasjon	Merknad
Pkt. 7.3.4.1 Tilleggskompetanse	6.000 – 40.000, 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.

Skjematisk oversikt pkt. 7.3.4			
Grunnlag for lønnskompensasjon	Storleik på lønnskompensasjon (i full stilling)	Varigheit på lønnskompensasjon	Merknad
			Lønstillegg må forhandlast om i ordinære lokale lønsforhandlingar eller ved nytilsetjing.
Pkt. 7.3.4.3 Avansementsstilling	Vert fastsett i forhandlingar eller ved nytilsetjing.	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:

- Tilsette i leiarstillingar - det vil seia stillingar på rådmanns- og einingsleiarnivå.
- 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>	25.000 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 35.000 kroner i lokalt lønstillegg for relevant tilleggskompetanse (formal- og realkompetanse). Lønnskompensasjon vert fastsett i forhandlingar eller ved nytilsetjing. Lønstillegg vert lagt inn i lønssystemet som eit separat tillegg.
Pkt. 7.3.4.1.3 Anna relevant tilleggsutdanning/kurs	Opptil 10.000 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 lønnskompensasjon 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 lønnskompensasjon 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 lønnskompensasjon for vidareutdanning, må gjerast av arbeidsgjevar og fagforeininga gjennom forhandlingar. Ein tilsett kan normalt ikkje få meir enn til saman **35.000** 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 fagforeining 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. **25.000** pr. år i full stilling
- 30 – 59 studiepoeng (10 – 19 vekttal) kr. **12.500** pr. år i full stilling
- 20 – 29 studiepoeng (6 – 9 vekttal) kr. **8.000** 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 **12.000** pr. år i full stilling.

Lønstillegg som vert gitt for relevant kompetansegevande 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. **10.000** 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 lønnskompensasjon 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 lønnskompensasjonen 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 lønnskompensasjon 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 i tillegg</u> 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 lønsoppgjer. Det er ikkje fastsett eigen lokal lønstabell for avansementsstillingar. 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. **NB! Det kjem opp eiga sak i admnistrasjonsutvalet 08.06.2017 om dette punktet.**)

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. 25.000 pr. år for hovudtillitsvald med frikjøp på minst 30%.

Kr. 18.000 pr. år for hovudtillitsvald i fagforeining med minst 40 medlemmer.

Kr. 12.500 pr. år for hovudtillitsvald i lokalforeining med mellom 10 og 39 medlemmer.

7.3.7 Lønnskompensasjonj for arbeidsplasstillitsvalde i lokale fagforeiningar

Kr. 5.000 pr. år for arbeidsplasstillitsvald for 1 – 15 medlemmer (i tillegg til seg sjølv)

Kr. 10.000 pr. år for arbeidsplasstillitsvald for minst 15 medlemmer

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

7.3.8 Nestleiar i bufellesskapet for funksjonshemma

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. 10.000 pr. år.
Teamleiar	Kr. 10.000 pr. år.
Elevrådskontakt	Kr. 10.000 pr. år.
Kontaktlærar	Kr. 18.000 pr. år (i tillegg til minimumsgodtgjersla på 10.000).
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. måned. 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 sjølvstilt 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 ulempe tillegga 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 (rådman, assisterande rådmann og **sektorleiarar**):

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*

For tilsette løna etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.3 (andre leiarar i kapittel 3.4):

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 2017 - 2018 ikkje verta utarbeidd system i Samnanger kommune for måling av forhold som innsats og resultatoppnåing.

Revisjon av lønspolitisk plan 2017

Oversikt over forslag til endringer i del II av lønspolitisk plan

Kapittel 7 - Lønsutviklingsplan

Føreslegne endringer i kapittel 7:

- Pkt 7.3.2 - Om løn til leiarar i kapittel 4 i hovudtariffavtalen (HTA)
 - I andre avsnitt i punkt 7.3.2 var det tidlegare vist til kapittel 4B. Dette er no endra til kapittel 4 (som følgje av at kapittel 4B og 4C i hovudtariffavtalen no er slått saman.

- Pkt 7.3.3 - Lønsmål for diverse stillingar
 - Lønsgruppe 1 - Toppleiarar
 - Sektorleiarar er lagt inn som ny undergruppe i «Lønsgruppe 1 - Toppleiarar». Forslag til lønsmål for sektorleiarar framgår i tabellen på neste side. Sektorleiarstillingane var ikkje oppretta då noverande plan vart vedteken i 2014.

 - Lønsgruppe 2 - Eiingsleiarar
 - Det vert foreslått å dela einingsleiarane inn i to løns kategoriar. Utgangspunktet for inndelinga er mellom anna kva lønsnivå einingsleiarane ligg på i dag.
 - Andre endringer som er gjort i einingsleiargruppa:
 - Lønsmål for pleie- og omsorgleiar er fjerna frå planen (Lønsgruppe 2), som følgje av at stillinga er nedlagt.
 - Stillingstittelen «teknisk sjef» (i Lønsgruppe 2) er endra til «einingsleiar teknisk forvaltning». Tidlegare teknisk eining er i dag organisert i to einingar (teknisk forvaltning og teknisk drift).
 - «Einingsleiar teknisk drift» er lagt inn som ny stilling i Lønsgruppe 2. Tidlegare teknisk eining er i dag organisert i to einingar (teknisk forvaltning og teknisk drift).
 - «Leiar sosial- og helseeining» er fjerna frå planen (Lønsgruppe 2), som følgje av at stillinga er nedlagt som følgje av organisasjonsendring.
 - «Einingsleiar NAV» er lagt inn som ny stilling i Lønsgruppe 2.
 - «Einingsleiar sjukeheim» er lagt inn som ny stilling i Lønsgruppe 2.
 - «Einingsleiar heimetenester» er lagt inn som ny stilling i Lønsgruppe 2.
 - «Einingsleiar tenester for funksjonshemma» er lagt inn som ny stilling i Lønsgruppe 2.
 - «Stabssjef» er fjerna frå planen (Lønsgruppe 2), som følgje av at stillinga er nedlagt/omgjort.
 - «Einingsleiar sørvissenter» er lagt inn som ny stilling i Lønsgruppe 2.
 - «Einingsleiar helse» er lagt inn som ny stilling i Lønsgruppe 2.

 - Lønsgruppe 3 - Andre stillingar
 - «Skule- og barnehagefagleg ansvarleg» er fjerna frå planen (Lønsgruppe 3), som følgje av at stillinga er nedlagt/omgjort.
 - Lønsmålet for økonomisjef er oppjustert med 60.000 kroner i forhold til noverande lønsmål. Forslaget til nytt lønsmål er i større grad enn tidlegare tilpassa det faktiske lønsnivået til økonomisjefen.

- Lønsmålet for assisterende barnehagestyrarar er oppjustert med 40.000 kroner i forhold til noverande lønsmål. Forslaget til nytt lønsmål er tilpassa det faktiske lønsnivået til dei assisterande barnehagestyrarane.
- «Leiar løn og personal» er lagt inn som ny stilling i Lønsgruppe 3. Det er lagt inn lønsmål som dels er tilpassa årsløna til noverande stillingsinnhavar, og dels er sett i forhold til økonomisjefen sitt lønsmål.
- «Avdelingssjukepleiar» er fjerna frå planen (Lønsgruppe 2), som følgje av at avdelingssjukepleiarstillingane er nedlagt/omgjort til einingsleiarstillingar.
- «Avdelingsleiar for funksjonshemma» er fjerna frå planen (Lønsgruppe 2), som følgje av at stillinga er nedlagt/omgjort til einingsleiarstilling.
- «Avdelingsleiar drift og vedlikehald» er fjerna frå planen (Lønsgruppe 2), som følgje av at stillinga er nedlagt/omgjort til einingsleiarstilling.
- «Avdelingsleiar fellestenesta» er fjerna frå planen (Lønsgruppe 2), som følgje av at stillinga er nedlagt/omgjort til einingsleiarstilling.
- Det er oppretta eige lønsmål for jordmor i Lønsgruppe 3. Jordmor har i noverande plan same lønsmål som helsesøster (leiande) og psykiatrisk sjukepleiar (fagleiar). I dei lokale lønsforhandlingane i 2016 vart det tvist mellom kommunen og Jordmorforeningen om avlønning av jordmor. Saka gjekk til behandling i lokal nemnd (med lagdommar Jan Erik Lillebergen som nemndleiar). Utfallet i nemndbehandlinga vart at jordmor fekk om lag 25.000 kroner høgare årsløn enn helsesøster (leiande) og psykiatrisk sjukepleiar (fagleiar). Bakgrunnen for dette var at jordmorutdanninga er eitt år lenger enn spesialsjukepleiarutdanning (for eksempel helsesøster og psykiatrisk sjukepleiar). Kommunen bør i lønspolitisk plan ta omsyn til denne avgjerda. Det vert foreslått at jordmor får lønsmål som tilsvarar løn for stillingar med krav om 5-årig universitets-/høgskuleutdanning i kapittel 4 i hovudtariffavtalen.
- Det vert foreslått å auka lønsmålet for assisterande avdelingssjukepleiarar (Lønsgruppe 3) med 10.000 kroner i forhold til lønsmålet i noverande plan. Bakgrunnen for dette er at assisterande avdelingssjukepleiarar i dag har lågare lønsmål enn mellom anna sjukepleiarar på natt.
- «Avdelingsingeniør/prosjektleiar» er fjerna frå planen (Lønsgruppe 3), som følgje av at kommunen ikkje lenger har denne stillinga.
- «Skatteoppkrevjar» er fjerna frå planen (Lønsgruppe 3), som følgje av at kommunen ikkje lenger har denne stillinga (tenesta vert i dag kjøpt frå annan kommune).
- «Konsulent løn og personal (fagansvarleg)» er fjerna frå planen (Lønsgruppe 3). Stillinga er nedlagt/omgjort til leiar løn og personal.
- Lønsmålet for «IKT-konsulent (fagansvarleg)» er oppjustert med 30.000 kroner i forhold til noverande lønsmål. Forslaget til nytt lønsmål er i større grad enn i dag tilpassa det faktiske lønsnivået til noverande fagansvarleg.
- Det er oppretta eige lønsmål for «IKT-konsulent». Lønsmålet er mellom anna sett i forhold til kva lønsnivå denne stillinga har hatt dei siste åra, justert i forhold til utdanningsnivå.
- Lønsmålet for «Sjukeheimslege og helsestasjonslege» er oppjustert med 30.000 kroner i forhold til noverande lønsmål. Det nye lønsmålet er tilpassa det faktiske lønsnivået for noverande helsestasjonslege.
- Lønsmålet for «Sjukeheimslege og helsestasjonslege med spesialistgodkjenning innan allmenntmedisin» er oppjustert med 80.000 kroner. Det nye lønsmålet er tilpassa det faktiske lønsnivået for noverande stillingsinnhavarar.
- «Sjukepleiar» er lagt inn med eige lønsmål (Lønsgruppe 3). Bakgrunnen for dette er at det i praksis allereie er innført eit generelt lønstillegg til sjukepleiarar i kommunen (ca. 12.500 kroner). Det vert foreslått å auka dette tillegget til 18.000 kroner.
- Lønsmålet for «Diverse stillingar med krav om høgskuleutdanning (bachelor)» er auka med 8.000 kroner. Bakgrunnen for dette er at det i praksis allereie er innført eit generelt lønstillegg til denne

gruppa gjennom lokale forhandlingar dei siste åra. I noverande plan er lønsmålet at desse stillingane skal liggja på minsteløn etter hovudtariffavtalen. Stillinga «barnevernpedagog» er teke vekk frå denne gruppa, som følgje av at kommunen no kjøper barneverntenester frå annan kommune.

- Lønsmålet for «Fagarbeidar» (Lønsgruppe 3) er auka med 6.000 kroner. I praksis har fagarbeidarar allereie i dag lønstillegg på dette nivået. I noverande plan er lønsmålet at desse stillingane skal liggja på minsteløn etter hovudtariffavtalen.
 - Lønsmålet for «Sekretær» (Lønsgruppe 3) er auka med 10.000 kroner. Bakgrunnen for dette er at det i praksis allereie er innført eit generelt lønstillegg til sekretærar i kommunen (ca. 8.000 kroner). I noverande plan er lønsmålet at desse stillingane skal liggja på minsteløn etter hovudtariffavtalen.
 - «Helsesekretær» er lagt inn med same lønsmål som sekretær (Lønsgruppe 3). I praksis har helsesekretærar i dag same årsløn som «sekretær».
- Pkt. 7.3.4.1 - Lønnskompensasjon for tilleggskompetanse
 - Maksimalt samla lokalt lønstillegg for tilleggskompetanse blir auka frå 30.000 til 35.000 kroner.
 - Pkt. 7.3.4.1.1 - Lønstillegg for relevant vidare-/etterutdanning - høgskule/universitet
 - Lønstillegg for 60 studiepoeng blir auka frå 20.000 til 25.000 kroner.
 - Lønstillegg for 30-59 studiepoeng blir auka frå 10.000 – 12.500 kroner.
 - Lønstillegg for 20-29 studiepoeng blir auka frå 6.000 til 8.000 kroner.
 - Pkt. 7.3.4.1.2 - Lønstillegg for relevant vidareutdanning - vg.skule/tilsvarande
 - Lønstillegg for utdanning tilsvarande 1 års fulltid eller meir blir auka frå 20.000 til 25.000 kroner.
 - Lønstillegg for utdanning tilsvarande 6 mnd. fulltid eller meir blir auka frå 10.000 – 12.500 kroner.
 - Lønstillegg for utdanning tilsvarande 3 mnd. fulltid eller meir blir auka frå 6.000 til 8.000 kroner.
 - Lønstillegg for tilsette som har to relevante fagbrev blir auka frå 10.000 til 12.000 kroner.
 - Pkt. 7.3.4.1.3 - Lønstillegg for anna relevant utdanning/relevante kurs
 - Maksimalt lønstillegg vert auka frå 8.000 til 10.000 kroner.
 - Pkt. 7.3.6 - Lønnskompensasjon for hovudtillitsvalde i lokale fagforeiningar
 - Lønstillegg for hovudtillitsvald med frikjøp på minst 30% blir auka frå 20.000 til 25.000 kroner.
 - Lønstillegg for hovudtillitsvald i fagforeining med minst 40 medlemmer blir auka frå 15.000 til 18.000 kroner.
 - Lønstillegg for hovudtillitsvald i fagforeining med mellom 10 og 39 medlemmer blir auka frå 10.000 til 12.500 kroner.
 - Pkt. 7.3.7 - Lønnskompensasjon for arbeidsplassstillitsvalde i lokale fagforeiningar
 - Lønstillegg for ATV for 1-15 medlemmer (i tillegg til seg sjølv) blir auka frå 4.000 til 5.000 kroner.
 - Lønstillegg for ATV for minst 15 medlemmer blir auka frå 8.000 til 10.000 kroner.
 - Pkt 7.3.8 - Funksjonstillegg til stadfortredar for einingsleiar i pleie og omsorg
 - Funksjonstillegg til stadfortredar for einingsleiar i pleie og omsorg er teke vekk, som følgje av at eining for pleie og omsorg er nedlagt/omorgansiert.
 - Pkt 7.3.8 - Funksjonstillegg for nestleiar i bufellesskap for funksjonshemma
 - Det vert foreslått eit nytt funksjonstillegg i punkt 7.3.8, eit tillegg på 10.000 kroner til nestleiar i bufellesskapet for funksjonshemma. Det vert allereie i dag utbetalt slikt tillegg til den tilsette som i dag har denne

funksjonen.

- Pkt 7.3.9 - Funksjonstillegg for undervisningspersonalet i skulen
 - Noverande punkt om funksjonstillegg til stadfordredar for rektor på skule utan undervisningsinspektør vert teke vekk. Kommunen har ikkje lenger nokon skular utan undervisningsinspektør.
 - Noverande punkt om funksjonstillegg til IT-administrator vert teke vekk. Denne funksjonen er pr. i dag ikkje aktuell.
 - Funksjonstillegget for elevrådskontakt blir auka frå 8.000 til 10.000 kroner.
 - Funksjonstillegget for kontaktlærar blir auka frå 14.000 til 18.000 kroner (dette lokale tillegget kjem i tillegg til det sentralt fastsette minimumstillegget på 10.000 kroner).
 - Funksjonstillegg for fag-/læremiddelansvarlege blir auka frå 8.000 til 10.000 kroner.

Kapittel 8 - Individuell løn

Føreslegne endringar i kapittel 8:

- Sektorleiarar er lagt inn i opplistinga over kva stillingar som er løna etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.1.
- Det er lagt inn eit nytt avsnitt om tilsette som er løna etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.3 (andre leiarar i kapittel 3.4). Dette er ein ny gruppe som vart oppretta ved hovudtariffoppgjeret i 2016.
- Det er teke inn ei presisering om at det heller ikkje i tidsrommet 2017 - 2018 vil verta utarbeidd system i Samnanger for måling av forhold som innsats og resultatoppnåing.



Fagforeiningane

Vår referanse:
16/62/16/2644/ORG/JEB

Arkivkode:
FE-500

Dykkar referanse:

Dato:
05.04.2016

ØNSKE OM INNSPEL FRÅ FAGFOREININGANE I SAMBAND MED REVISJON AV LØNSPOLITISK PLAN FOR SAMNANGER KOMMUNE

Samnanger kommune har sidan 2003 hatt ein lønspolitisk plan. I planen er det mellom anna fastsett målsettingar for kommunen sin lønspolitikk og lønsmål for ulike stillingar og funksjonar i kommunen. Planen er delt i ein overordna del (del I) og ein administrativ del (del II). Planen ligg på kommunen si heimeside på internett (Under *Kommunal organisasjon > Planar, reglement og vedtekter*).

Planen vart sist revidert i 2014. Administrasjonsutvalet vedtok 19.01.2016 at den administrative delen av planen (del II) skal reviderast i løpet av første halvår 2016. Forslag til revidert del II av planen skal leggjast fram for administrasjonsutvalet i juni. Del II av planen inneheld mellom anna lønsmål for diverse stillingar og funksjonar i kommunen, og er sentral i samband med lokale lønsforhandlingar.

Alle fagforeiningar som har medlemmer i Samnanger kommune vert no inviterte til å koma med innspel om ønska endringar i del II av planen. Døme på moglege innspel kan vera:

- Ønske om endra lønsmål for bestemte stillingsgrupper, stillingar eller funksjonar.
- Ønske om at stillingar som det ikkje er fastsett lønsmål for i noverande plan, vert tekne inn i planen.
- Ønske om endring i reglane for lønskompensasjon for tilleggskompetanse/ tilleggstudanning eller tilleggsoppgåver.

Dersom nokon av fagforeiningane meiner det ikkje er behov for endringar i planen, kan de gjerne melda frå også om dette.

Fagforeiningane sin frist for å koma med innspel vert sett til **torsdag 28.04.2016**. Innspel må vera skriftlege (brev eller e-post) og må sendast til meg eller til ekspedisjonen på kommunehuset.

På bakgrunn av innspela som kjem inn, vil rådmannskontoret vurdere korleis det vidare arbeidet skal leggjast opp.

Me gjer merksam på at når det gjeld LO-forbunda, så vert dette brevet berre sendt til hovudtillitsvald i Fagforbundet. Bakgrunnen for dette er at ho er fellestillitsvalt for alle LO-forbunda i kommunen. Brevet vert derfor ikkje sendt til Musikernes fellesorganisasjon eller Fellesorganisasjonen.

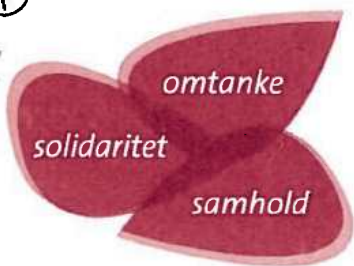
Med helsing

Jan Erik Boge
sektorleiar organisasjon

Adresseliste:

- DELTA v/Sven Tore Kulleseid
- LO-forbunda v/Oddrun Lemme Sandvin
- Fysioterapeutforbundet v/Åse Waage Tveit
- Legeforeningen v/Edle M. Næss
- NITO v/Kyrre Brekke
- Sjukepleiarforbundet v/Siv-Merete Holdhus
- Naturviterne v/Ragnhild Lønningdal
- Utdanningsforbundet v/Hilde M. Aarvik
- Ergoterapeutforbundet v/Johannes G. Bertelsen
- Parat v/Kenth Opheim
- Norsk skolelederforbund v/Vigdis Vikne
- Tekna v/Elena Castillo

①



Side 60 av 66	
SAMNANGER KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJONEN	
SAK.NR.	J.NR.
28 APR 2016	
EMNEKODE:	
OBJEKTKODE:	
SAKSH:	GRADERING:

28/4-16

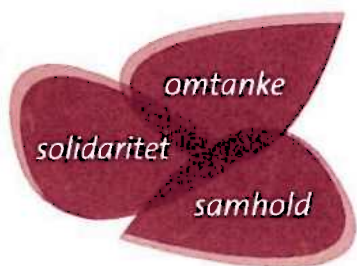
Innspel fra Fagforbundet i samband med revisjon av del II, lønspolitisk plan

- Økonomisjef bør ligge på same nivå som einingsleiarar; minimum 600 000,- pr. år i 100% stilling.
- - Fagarbeidarar med 16 års ansiennitet i kommunen skal ha 20 000,- ekstra
 - sekretær som overnønte.
 - sjå punkt 7.3.5.
- Samnanger kommune må leggja til rette; både økonomisk og praktisk for at dei ufaglærte får fagutdanning.
- 7.3.4.1.1. - 0-29 studiepeng min. 10 000,- (år)
 - 30-59 " " 20 000,- "
 - over 60 - " - " 30 000,- "
- 7.3.4.1.2 - 3 månader min. 10 000,- pr. år
 - 6 månader " 20 000,- " "
 - 1 år " 30 000,- " "



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no



- 7.3.6. Ved frikjøp av HÅV på minst 30%
kr. 30 000,-
- 7.3.8. Stud fortredar for pedagogiske lærar
barnehage kr. 20 000,-

Fagforbundet Samnanger
v / HÅV
Oddrun Lemme Sandvin

Fra: Jan Erik Boge
Sendt: 28.04.2016
Til: Arkiv
Kopi:
Emne: VS: Ønske om endring på den lønspolitiske plan

Til journalføring.

Fra: Siv-Merete Holdhus
Sendt: 28. april 2016 08:43
Til: Jan Erik Boge
Emne: Ønske om endring på den lønspolitiske plan

Hei Jan Erik.

Her kommer forslag fra NSF til endringer på den lønspolitiske plan

1. Endringer i lønns mål for sykepleierene:

Sykepleiere med meir enn 10 års annsinitet skal innen 2017 ligge over 500 000 i grunnlønn.

Sikre sykepleiere med 16 år eget annsinitets tillegg

2. Ser at lønnstillegget for helsesøstre ligger på 10 000 kr. Men stemmer dette? For i forhold til det står i den lønspolitiske planen skal 60 studiepoeng gi 20 000 kr i full stilling.

3. Står også at hovedtillitsvalgte som har medlemmer mellom 10-39 skal ha ein kompensasjon på 10 000 kr. Eg har 20 medlemmer og har ein lønnskompensasjon på 8 000 kr. Kan du se på dette om det stemmer?

Mvh HTV NSF
Siv Merete L Holdhus



Samnanger

Tyssevegen 217, 5650 Tysse
tlf. 416 52 318 / 5658 7400
e-post: post@samnanger.utdanningsforbundet.no

27.04.2016

Til Samnanger kommune

INNSPEL TIL REVISJON AV LØNSPOLITISK PLAN, DEL II.

Etter samtale med medlemene vil Utdanningsforbundet Samnanger (UDF) gjerne koma med følgende innspel:

Punkt 7.3.1 Lokal minstelønsstige for pedagogiske leiarar i barnehage (s.15)

Tillegget til ped.leiarar i barnehage ligg no likt med kontaktlærartillegget i grunnskulen i Samnanger. UDF gjer framlegg om (pkt. 7.3.9) ei auke av lønsmålet for kontaktlærartillegget, og bed om at tillegget til ped.leiarane også held fram på «om lag same nivå», eller likt nivå, slik det har vore semje om i Samnanger.

Punkt 7.3.3 Lønsmål for diverse stillingar (s.16)

1 Lønsgruppe 2 – Einingsleiarar

UDF meiner at stillinga «Leiar barnehageeining» må utgå, i og med omorganiseringa av administrasjonsleddet i kommunen. Med ny sektorleiar og ass. styrarar blir dette ei overflødig stilling. UDF meiner at denne ikkje bør vidareførast etter naturleg avgang.

I tillegg meiner UDF at det er naturleg at dei assisterande styrarane vert flytta til lønsgruppe 2, får nemninga «styrar» og vert einingsleiarar, på lik linje med rektorar. Dette vil også vera naturleg i og med at kommunen har endra avdelingssjukepleiarstillingane til einingsleiarstillingar og flytta dei til lønsgruppe 2. Assisterande styrarar og avdelingssjukepleiarar er begge i lønsgruppe 3 i noverande lønspolitisk plan. UDF ser på kvar barnehage som eiga eining, på lik linje med skulane. (Ein viser også til Barnehagelova §17 som seier at det skal vera ein dagleg leiar til stades i kvar barnehage.)

2 Lønsgruppe 3 – andre stillingar

NB! Her må altså assisterande styrarstillingane flyttast til lønsgruppe 2, få nemninga «styrar» og vera einingsleiarar (sjå utgreiing ovanfor).

Undervisningsinspektør.

Dersom ein skal greia å rekruttera til denne stillinga, må lønsmålet opp. Føreset at ein oppfyller lønsmålet på 35 000 kroner i noverande plan, vil ein lærar som er kontaktlærar og blir inspektør, få ein lønskompensasjon på mindre enn kr 10 000 meir pr.år enn vedkomande hadde som kontaktlærar. Dette meiner UDF er for lite til å gjera det attraktivt å søka slike stillingar, og for låg kompensasjon for eit særskilt krevjande arbeid, der ein m.a. har ansvar for å

skaffa vikarar både på kveldstid og før arbeidstid om morgonen. Det vert ikkje gitt noko tillegg for denne ulempen på andre måtar.

UDF meiner dette lønsmålet her må aukast til minst kr 50 000.

Punkt 7.3.4.1.1 Lønstillegg relevant vidare-/etterutdanning – høgsk./universitet (s.21)

UDF meiner at utdanning på høgskule/ universitetsnivå, som gir studiepoeng, må gjevast høgare lønstillegg enn på VGS/ tilsvarande nivå, slik:

60 studiepoeng bør gi kr 30 000

30 studiepoeng bør gi kr 15 000

20-29 stp bør gi kr 10 000

5-19 stp bør gi kr 5 000

Punkt 7.3.9 Funksjonstillegg for undervisningspersonale i skulen (s.23)

1 Stadfortredar for rektor (gjeld skule utan undervisningsinspektør),

Utgår.

UDF meiner ein kan fjerna dette punktet, då Samnanger kommune ikkje har skular utan inspektør.

2 IT-administrator

Utgår.

Lønsmåla her kan også fjernast, då denne ikkje er i funksjon lenger. I staden har ein valt å oppretta 15% stilling til pedagogisk IKT-rettleiing som dekker denne funksjonen for begge skulane. Dette meiner UDF er ei betre løysing.

3 Elevrådskontakt

Lønsmålet her bør vera likt som teamleiar, kr 10 000 pr. år. UDF Meiner arbeidsbyrda er om lag lik.

4 Spes.ped. koordinator Samnanger ungdomsskule

Spes.ped. koordinator har ein også ved Samnanger barneskule, så det er naturleg at det ikkje er spesifisert at det berre er Samnanger ungdomsskule som skal ha funksjonstillegget, med mindre det er gitt stillingsprosent til dette på barneskulen. Dette viktige og arbeidskrevjande ansvaret bør gjevast ein stillingsprosent på begge skulane, t.d. etter elevtal.

5 Fag-/læremiddelansvarleg

UDF meiner lønsmåla her bør vera kr 10 000 pr.år. Dette vil kanskje gjera det lettare å rekruttera til desse funksjonane. I dag ligg godtgjersla kr 2 000 under lønsmålet på kr 8 000 i noverande lønspolitisk plan. Ein foreslår også at skulane lokalt kan velja å differensiera funksjonstillegga ut frå kor stor arbeidsbyrde det er i dei ulike funksjonane. Det viser seg at arbeidsmengda er noko ulik, og det har vore vanskeleg å få søkarar til nokre av funksjonsstillingane nettopp av di ein opplever at godtgjersla ikkje står i høve til arbeidsmengda.

6 Kontaktlærar

Arbeidsbyrda for kontaktlærarar har auka dei siste ti åra. UDF meiner at lønsmålet for kontaktlærartillegget må aukast til kr 50 000 pr. år. Det at tillegget står nokolunde i høve til arbeidsbyrda, meiner UDF er ein føresetnad for nógde arbeidstakarar. Læraryrket er krevjande, og kontaktlærarane har mykje ekstra arbeid med t.d. samarbeid heim/skule, som

ikkje blir gitt tillegg på andre måtar (helge- og kveldstillegg). Rekruttering, ivaretaking og det å halda på arbeidstakarar og er også eit moment her.

7 NYTT PUNKT: Trivselsleiarar (TL)

På Samnanger barneskule er TL i friminutta eit satsingsområde. Elevar får opplæring i og leier ulike aktivitetar. Det er eit tidkrevjande arbeid å halda oppe fokuset på dette, med møte kvar veke, planarbeid og oppfølging. UDF meiner at det bør gjevast eige funksjonstillegg på kr 10 000 pr. år for dette viktige arbeidet med det psyko-sosiale miljøet til elevane. Dette vil gjera det enklare å rekruttera folk til å ta dette ansvaret.

Ideelt sett meiner UDF at det må gjevast ein stillingsprosent, t.d. 5%, til dette arbeidet.

Med helsing
Utdanningsforbundet Samnanger

Hilde M Aarvik (s)
Hovudtillitsvald

Jarle Tverli (s)
Lokallagsleiar



Informasjonsnotat/orientering

Til:
Administrasjonsutvalet

Frå:
Jan Erik Boge

Informasjon om lokal særavtale for arbeidstøy

Saknr/Journalnr	Arkivkode	Dato:
13/148/17/5847//JEB	FE - 535	02.06.2017

Det vart i 2006 inngått lokal avtale i Samnanger kommune om arbeidstøy til ein del grupper av tilsette, mellom anna reinhaldarar, barnehagetilsette, assistentar i skule/SFO, lærarar og tilsette i pleie- og omsorgstenestene. Avtalen regulerer kva arbeidstøy tilsette har rett til å få frå arbeidsgjevar, kor ofte arbeidstøyet kan skiftast ut m.m. Avtalen er basert på sentralt inngått avtale mellom KS (Kommunenes organsisasjon) og fagforeinigane.

Den lokale avtalen i Samnanger gjekk i utgangspunktet ut i 2009. Det har i fleire år vore prøvd å forhandla fram ein ny lokal avtale, men det har ikkje lukkast å koma fram til semje mellom kommunen og fagforeiningane. Årsaka til dette er mellom anna at det har vore usemje om kor vidt kommunen skal kjøpa individuelle ytterjakker til tilsette i pleie- og omsorgstenestene (gjeld i dag primært tilsette i heimetenestene). Dei tilsette har i dag ikkje slike «kommunale ytterjakker».

Det vil bli orientert nærmare om denne saka i administrasjonsutvalet 08.06.2017, og utvalet vil få høve til å koma med innspel/råd i saka. Det bør vera mogleg å koma fram til semje om ny lokal avtale i løpet av relativt kort tid.